

رابطه بین خودانضباطی و سطوح آن با بهره‌وری منابع انسانی در صنعت خودرو سازی

غزال زندکریمی*، سیده منور یزدی**، شکوه السادات بنی‌جمالی***

چکیده

خود انضباطی هدف نهایی سازگاری با سیستم اجتماعی است. فرد خود انضباط، فردی است که بتواند درباره اعمال خود قضاوت کند که چه عملی درست و چه عملی نادرست است و سپس رفتار مناسب را اتخاذ کند. این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین خودانضباطی و سطوح آن با بهره‌وری کارکنان تولیدی در بخش صنعت انجام شد. پژوهش حاضر، رویدادی از نوع همبستگی است. نمونه آماری ۱۵۰ نفر از کارکنان بخش تولیدی بودند که به طور تصادفی انتخاب شدند. شرکت کنندگان به پرسشنامه‌های خودانضباطی و بهره‌وری پاسخ دادند. ضرایب پایایی برای پرسشنامه خودانضباطی زندکریمی و پرسشنامه بهره‌وری رضاییان معنادار بود. بر اساس یافته‌ها همبستگی بین خودانضباطی و بهره‌وری معنادار بود. همبستگی بین مؤلفه‌های خودانضباطی و بهره‌وری نیز معنادار بودند. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که بعد از هفت گام، متغیر خودانضباطی و سطوح آن ۶۳ درصد از واریانس بهره‌وری را تبیین می‌کنند. با توجه به یافته‌های پژوهش، خودانضباطی و سطوح آن اثر پیش‌بینی‌کنندگی بالایی بر بهره‌وری دارند و می‌توان در سازمان‌ها، به آن‌ها به‌عنوان یکی از عوامل مهم در تبیین تغییرات بهره‌وری توجه کرد.

کلیدواژه‌ها

بهره‌وری، خودانضباطی، درون‌سازی قوانین، منابع انسانی

* نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه الزهراء(س)

ghazalzandi@student.alzahra.ac.ir

** دانشیار گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء(س)

*** دانشیار گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء(س)

تاریخ پذیرش: ۹۱/۳/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۰/۲/۱۳

مقدمه و بیان مسأله

بر اساس رویکرد شناختی-رفتاری، خودانضباطی^۱ هدف نهایی سازگاری با سیستم اجتماعی است. فرد خودمنضبط، فردی است که بتواند درباره‌ی درست یا نادرست بودن اعمال خود قضاوت کند و سپس رفتار مناسب را اتخاذ کند. افراد خودمنضبط، پای‌بند کنترل‌های رفتاری درونی هستند. افرادی که کمبود خودانضباطی دارند نیازمند دیگران هستند تا رفتار خود را بر اساس آن‌ها تنظیم و کنترل کنند (کاستل نیک^۲ و همکاران، ۱۹۹۸). افراد خودمنضبط از اعمال معینی اجتناب می‌کنند که ممکن است به خود آن‌ها یا دیگران صدمه بزند (بوکاتکو و داهلر^۳، ۱۹۹۵). مردمی خودمنضبط می‌شوند که قواعد و ارزش‌های اجتماعی را درونی می‌کنند. این افراد تعهدات و مسئولیت‌ها را همراه با این قواعد و ارزش‌ها، همچون بخشی از انگیزه‌ی خود انجام می‌دهند (تیلر^۴، ۲۰۰۵). خودانضباطی با پژوهش‌های گسترده هافمن^۵ (۱۹۶۳)، در زمینه‌ی رشد تحولی اخلاق و درون‌سازی آن در کودکان، جای خود را در روان‌شناسی باز کرد.

انسان‌ها، در هر نظام اجتماعی، برای سازگاری با محیط خود، پیوستن به گروه و تعامل مؤفق با دیگران، ارزش‌ها، باورها و هنجارهای اجتماعی را درون‌سازی می‌کنند. انضباط، یک هنجار و دستورالعمل سیستماتیک برای رسیدن به نظم است که در هر سیستم اجتماعی حیاتی و الزامی است. قوت یا ضعف انضباط هر نظام، به میزان درون‌سازی آن در افراد بستگی دارد. میزان درون‌سازی انضباط در فرد، یک امر انگیزشی محسوب می‌شود. وقتی گروهی از ارزش‌ها، باورها و هنجارها در فرد درونی می‌شوند، اصطلاحاً گفته می‌شود که فرد خودمنضبط^۶ شده است (کاستل نیک و همکاران، ۱۹۹۸).

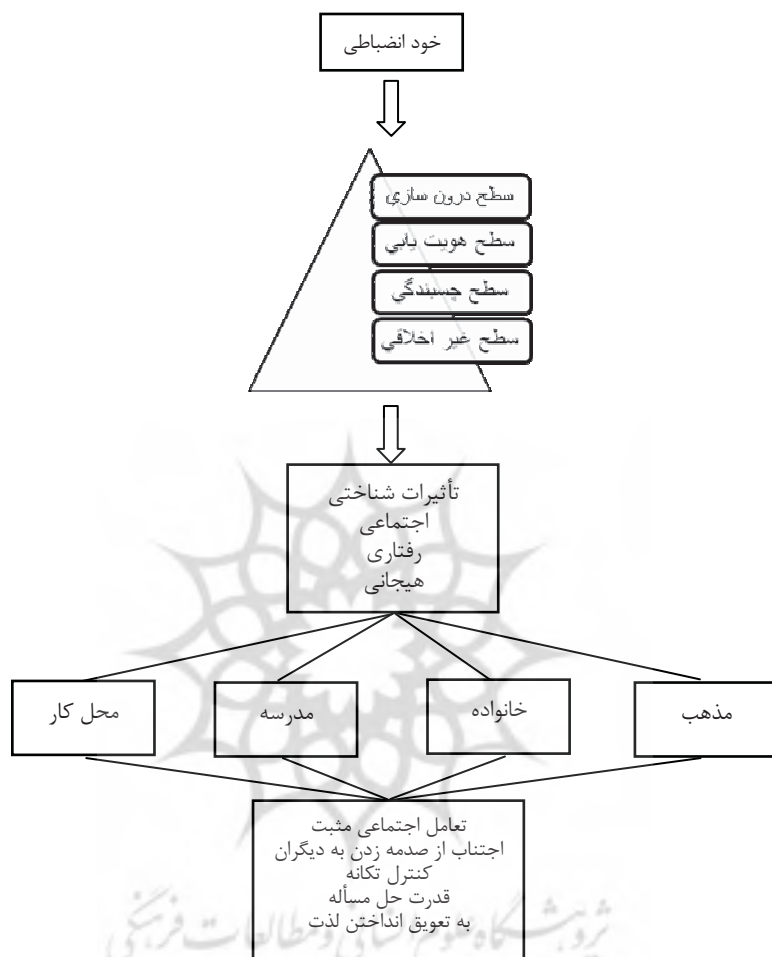
سازمان‌ها نیز به عنوان یک نظام اجتماعی، بر حسب اهداف، مأموریت، پیشینه، پیدایش و ساختار سازمانی، تکنولوژی و روش‌های اجرایی، دارای ارزش‌ها و هنجارهای متفاوتی هستند

-
1. Self-Discipline
 2. Kostelnik
 3. Bukatko Daehler
 4. Tyler
 5. Hoffman
 6. Self-Disciplined

(سنجری، ۱۳۸۳). بنابراین، میزان درون‌سازی این هنجارها و ارزش‌ها، برای سازگاری با محیط و رشد بهره‌وری سازمان، جزو اصول الزامی است. در سازمان‌ها، حرکت اساسی در ایجاد منابع انسانی سالم، تغییر منابع انسانی نیست، بلکه اعتماد کردن به استانداردهای رفتاری تخصصی، و نقد و بررسی دائم این استانداردهای رفتاری، در اثربخشی سیاست‌های منابع انسانی، مهم‌ترین اصل در مدیریت منابع انسانی است (جکسون^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین خودانضباطی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری و بررسی سهم خودانضباطی در تبیین واریانس بهره‌وری است.

در دهه‌های اخیر، درباره خودانضباطی در بسیاری از زمینه‌ها بررسی، پژوهش و آموزش انجام شده است: خودانضباطی در مدارس، خودانضباطی در خانواده، خودانضباطی مذهبی و خودانضباطی شغلی، از جمله انواع خودانضباطی در محیط‌های مختلف هستند. توجه به شناخت خودانضباطی در دهه‌های اخیر، اهمیت جالب توجهی یافته است. رفتارهای خودمنضبط ساز در سازمان‌ها، در کلیه زمینه‌ها اعم از عملکرد مدیران و کارکنان، حل مسأله، فرهنگ سازمانی، اثر بخشی و بهره‌وری، به صورت یک موضوع مشترک و یکی از بخش‌های مطالعاتی مهم در حوزه رفتار سازمانی در آمده است (فردریک^۲ و هافمن، ۱۹۹۵). کاستل نیک و همکاران (۱۹۹۸) مدلی را در خودانضباطی بر اساس رویکرد شناختی اجتماعی ارائه داده‌اند:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



مدل ۱: مدلی مفهومی خودانضباطی بر اساس رویکرد شناختی اجتماعی کاستل نیک و همکاران (۱۹۹۸)

با توجه به مدل بالا، برای خودانضباطی در سازمان ۴ سطح تعریف شده است:

۱. سطح غیراخلاقی^۱: افرادی که در سطح غیراخلاقی خودانضباطی قرار دارند، به ایجاد تعامل مثبت قادر نیستند و چون بر تکانه‌های خود کنترل مناسبی ندارند، به فرونشاندن تکانه‌های منفی و به تأخیر انداختن لذت قادر نیستند (کاستل نیک و همکاران، ۱۹۹۸).

۲. سطح چسبندگی به قوانین^۱: افراد در این سطح از خودانضباطی، انتظارات یا قوانین را برای دریافت پاداش یا اجتناب از تنبیه اجرا می‌کنند. چسبندگی به قوانین سطحی‌ترین سطح در خودانضباطی است. این سطح رفتار، کاملاً خدمت به خود است و نشان دهنده توجه خیلی کم به خوشنودی دیگران است (کلبرگ^۲، ۱۹۷۶).
۳. سطح هویت‌یابی^۳: در سطح هویت‌یابی، فرد نگرش و ارزش‌های افراد مهم را در زندگی خود تقلید می‌کند. فرد از قوانین پیروی می‌کند، برای این که فرد یا افرادی به او توجه کنند چون توجه آن‌ها برای او مهم است. در واقع ارزش‌ها و نگرش‌های دیگران برای فرد مهم می‌شوند (هافمن، ۱۹۷۰).
۴. سطح درون‌سازی^۴: زمانی که افراد قوانین و ارزش‌ها را به عنوان انشعابات منطقی باورها و ارزش‌های فردی خود اجرا می‌کنند، ما می‌گوییم آن‌ها این قوانین را درون‌سازی کرده‌اند. مردمی که رفتار آن‌ها درون‌سازی می‌شود، دلایل استانداردهای رفتاری خاص را درک می‌کنند و احساس نوعی تعهد اخلاقی نسبت به رفتار بر طبق این استانداردها می‌کنند (شفر^۵، ۱۹۹۵).
- از جمله تأثیرات خودانضباطی به‌عنوان یکی از عوامل مهم سازمانی، می‌توان به نقش آن در ایجاد یا پیشگیری از خشونت سازمانی^۶ و بهره‌وری اشاره کرد (زندکریمی، ۱۳۹۰). در طی سال‌های اخیر، پژوهش‌های متعددی در زمینه خودانضباطی در سازمان و آموزش رفتارهای خودمنضبط ساز در سازمان انجام شده است و همگی به نقش اساسی این عامل در ارتقاء بهره‌وری و در نهایت پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها تأکید دارند. لیاو^۷ (۲۰۰۴) درباره عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان‌ها بیان داشته که باید به‌طور جدی به عوامل روان‌شناختی و فراشناختی افراد توجه شود؛ چرا که هر قدر ظرفیت این عوامل بالاتر و بهتر باشد، به همان اندازه سلامت روان افراد در سطح مطلوبی قرار می‌گیرد و در پی این عملکرد رفتاری، فرد در

-
1. Adherence to the rules
 2. Kohlberg
 3. Identification
 4. Internalization
 5. Shaffer
 6. Organizational Violence
 7. Liao

محیط کار و محیط خانواده در سطح بهتری قرار خواهد گرفت. در نهایت فرد قادر خواهد بود به شیوه‌های مثبت سازگارانه و کارآمدتری به حل و فصل مشکلات اقدام کند. نیروی انسانی متعهد به قوانین، زمینه رشد و تعالی سازمانی را فراهم و همواره فرآیند کارآیی، اثربخشی و بهره‌وری سیستم را تسهیل می‌کند (طهماسب پور، ۱۳۸۵).

تأکید بر بهره‌وری یک ضرورت ملی است، چرا که در سایه افزایش بهره‌وری، افزایش بازده کار و استفاده مطلوب از امکانات موجود، توسعه، خود اتکایی، استقلال اقتصادی سیاسی و اجتماعی فراهم خواهد شد و در چنین جامعه‌ای، افراد از تنگناها و مشکلات اقتصادی سیاسی رهایی یافته و در بازارهای جهانی حضوری چشمگیر پیدا خواهند کرد و در نهایت به قدرت اقتصادی پیشرفته‌ای تبدیل خواهند شد (میلانی‌فر، ۱۳۸۶) که این خود، یکی از افتخارات ارزنده‌ای است که هر کشوری در تلاش است با کوشش بی‌وقفه افراد زحمت‌کش به این قله افتخارآمیز برسد.

نتایج پژوهش ارگان و رایان^۱ (۲۰۰۶)، در زمینه بررسی نگرش‌ها و رفتار سازمانی و ارتباط آن با بهره‌وری، نشان داد که بین رفتار اجتماعی سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی، رابطه قوی معناداری وجود دارد. پراوین و دواشیش^۲ (۱۹۹۸) نیز در نتایج حاصل از بررسی انضباط سازمانی در تجارت و رابطه آن با بهره‌وری، رابطه قوی بین دو متغیر گزارش کردند. همچنین در پژوهش دیگری که بارتول و لوکاندر^۳ (۲۰۰۰) انجام دادند، نتایج نشان داد که افرادی که سطح سازگاری و قدرت حل مشکل بالایی دارند، در محل کار نیز انرژی، انگیزه و توانایی بیشتری برای انجام دادن کار دارند، که این موضوع موجب بالا رفتن سطح کارایی و عملکرد خود فرد و در نتیجه موجب افزایش بهره‌وری سازمان‌ها می‌شود. در بررسی درونی کردن ارزش‌ها در محیط کار، میرهاشمی و پاشا شریفی (۱۳۸۹) گزارش کردند که میزان ادراک فرد از ارزش‌های سازمانی در افزایش عزت نفس و کارایی او در سازمان مؤثر است. در واقع ارزیابی کارکنان از منصفانه بودن شرایط کاری و برابر بودن امکانات رفاهی در افزایش خودانضباطی کارکنان عاملی مهم است (یزدی و زندکریمی، ۱۳۹۰). در این رابطه گل پرور و

-
1. Organ & Ryan
 2. Pravin & Devashish
 3. Bartol & Locander

کرمی (۱۳۹۰) گزارش کردند که ارزیابی کارکنان از بی‌عدالتی در سازمان، موجب رفتارهای مخرب در آن‌ها شده و اثر بخشی آن‌ها را در سازمان کاهش می‌دهد.

پژوهش حاضر با نگاهی عمیق‌تر در صدد بود تا رابطه خودانضباطی را با بهره‌وری کارکنان بخش تولید بررسی کند. به‌رغم مطالعات بسیار درباره فرهنگ و تعهد سازمانی و رابطه آن‌ها با بهره‌وری، هنوز مطالعات کمی در زمینه خودانضباطی و رابطه آن‌ها با بهره‌وری انجام شده است. همچنین عاملی که ضرورت این پژوهش را ایجاد می‌کند، این است که با وجود این‌که تاکنون رابطه مؤلفه‌هایی مانند رفتار سازمانی، تعهد سازمانی و انضباط سازمانی با بهره‌وری بررسی شده است، اما راجع به نقش خودانضباطی و مؤلفه‌های آن در بهره‌وری منابع انسانی مطالعه‌ای نشده است. در عین حال ما نمی‌دانیم رابطه خودانضباطی در سازمان با بهره‌وری، با توجه به کاهش سطوح غیراخلاقی و چسبندگی به قوانین است، یا افزایش هویت‌یابی و درون‌سازی قوانین.

در مطالعه‌ای که در این پژوهش انجام شد، هدف آن بود که رابطه خودانضباطی و بهره‌وری کارکنان تولیدی بررسی شود. همچنین قصد بر آن بود که رابطه بین مؤلفه‌های خودانضباطی از جمله غیراخلاقی، چسبندگی به قوانین، هویت‌یابی و درون‌سازی قوانین با متغیر بهره‌وری در صنعت خودرو سازی بررسی شود و سهم هر یک از آن‌ها در تبیین بهره‌وری مشخص شود، تا تعریف روشن و دقیق‌تری از رابطه خودانضباطی با توجه به مؤلفه‌های آن با بهره‌وری منابع انسانی به‌دست آید. محیط در این پژوهش، یک شرکت تولیدی-صنعتی بود. در این مطالعه، شرکت کنندگان دو پرسشنامه را در زمینه خودانضباطی و بهره‌وری تکمیل کردند.

سؤال مطرح در این مطالعه، این بود که آیا خودانضباطی با بهره‌وری کارکنان تولیدی رابطه دارد؟ و اگر این رابطه وجود دارد، سهم هر یک از مؤلفه‌های خودانضباطی در تبیین واریانس بهره‌وری چقدر است؟

فرضیه‌های این مطالعه عبارت هستند:

۱. بین خودانضباطی و بهره‌وری کارکنان تولیدی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین مؤلفه‌های خودانضباطی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد.
۳. خود انضباطی متغیر پیش‌بین بهره‌وری است.

روش پژوهش

طرح یا روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. در این پژوهش، رابطه خودانضباطی با بهره‌وری کارکنان تولید بررسی شد تا سهم این متغیر پیش‌بین در تبیین واریانس بهره‌وری به‌دست آید. پژوهش در یک کارخانه تولیدی صنعتی، در میان کارکنان تولید انجام شد. متغیرهای پیش‌بین عبارت بودند از خودانضباطی، و مؤلفه‌های آن یعنی غیراخلاقی بودن، چسبندگی به قوانین، هویت‌یابی و درون‌سازی قوانین و متغیر ملاک بهره‌وری بود. تعاریف عملیاتی متغیرهای مورد بحث، میزان نمره‌ای بود که هر فرد در اثر تکمیل کردن پرسشنامه‌های مربوط به هر متغیر به‌دست می‌آورد.

نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS 13 بررسی شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون گام به گام و تحلیل واریانس یک راهه استفاده شد.

جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری: در این مطالعه ۱۸۵ نفر شرکت کننده مرد با میانگین سن ۲۵ سال و حداکثر تحصیلات دیپلم، که از نظر پراکندگی حقوق و دریافتی نزدیک به هم بودند، از بین جامعه آماری یک کارخانه (صنعتی تولیدی) به تعداد ۳۶۰ نفر، طبق جدول مورگان به‌طور تصادفی انتخاب شدند، اما با توجه به این‌که تعداد پرسشنامه‌های کامل بازگردانده شده ۱۵۰ پرسشنامه بود، پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش (۳۵ مورد) داده‌های ۱۵۰ پرسشنامه بررسی و تحلیل شد.

در این پژوهش از آن‌جا که بر اساس پیشینه نظری، متغیرهای سن و تحصیلات بر خودانضباطی افراد تأثیر می‌گذارند (پاولینا، ۲۰۰۸)، لذا برای دقیق بودن نتایج آزمایش، متغیرهای سن، تحصیلات و حقوق کنترل شدند. به این صورت که کارگرانی به عنوان شرکت کنندگان گروه نمونه انتخاب شدند که همگی در سنین بین ۲۰ الی ۳۰ سال بودند. همه اعضای گروه نمونه، کارگران هم رتبه بودند و در این پژوهش، سرپرستان یا رتبه‌های بالاتر شغلی مطالعه نشدند. بنابراین، تحصیلات و حقوق این افراد همگی در یک سطح بود.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارت بودند از:

۱. پرسشنامه خودانضباطی زندگرمی (۱۳۸۹) که پس از تدوین اولیه به لحاظ به دست آوردن اعتبار بازمایی، به فاصله زمانی یک ماه در میان ۵۰ نفر از گروه نمونه اجرا شد. این پرسشنامه در ۴ مقیاس و یک شاخص خودانضباطی تدوین شد. مقیاس‌های این پرسشنامه عبارت بودند از: غیراخلاقی بودن، چسبندگی به قوانین، هویت‌یابی و درون‌سازی که بر اساس نظریه هافمن (۱۹۶۳) و کاستل نیک (۱۹۹۸) سطوح خودانضباطی محسوب می‌شوند. برای هر مقیاس حدود ۱۲ سؤال طراحی شده بود. با توجه به اساس نظری خودانضباطی، طبق نظریه هافمن و کاستل نیک، نحوه تعامل اجتماعی، کنترل تکانه، به تعویق انداختن لذت، و قدرت حل مسأله، علائم خودانضباطی هستند، لذا سؤال‌های پرسشنامه خودانضباطی با توجه به اساس نظری و علائم خودانضباطی طبق نظریه‌های مذکور طراحی شدند. پاسخ به سؤال‌ها، با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شد. ضریب پایایی پرسشنامه فوق، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد که میزان مقبولی برای پژوهش است. ضرایب آلفا برای مؤلفه‌های خودانضباطی عبارت هستند از: مؤلفه غیراخلاقی ۰/۷۳، چسبندگی به قوانین ۰/۷۱، هویت‌یابی ۰/۷۲ و درون‌سازی قوانین ۰/۷۸.

زندگرمی، (۱۳۹۰) اعتبار بازمایی را با فاصله ۲ هفته با تعداد ۵۰ نفر در بررسی اولیه، ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۷۴ گزارش کرد. ضرایب همبستگی برای سطوح غیراخلاقی و چسبندگی ۰/۷۰ و برای مؤلفه‌های هویت‌یابی و درون‌سازی ۰/۷۶ بود. در مطالعه یزدی و زندگرمی (۱۳۹۰) نیز اعتبار حاصل از بازمایی این پرسشنامه برای خود انضباطی کل، ۰/۷۳ گزارش شده است.

۲. پرسشنامه بهره‌وری رضاییان (۱۳۷۵) نیز در این مطالعه برای اندازه‌گیری استفاده شد. ضریب پایایی این پرسشنامه در این مطالعه، ۰/۸۶ به دست آمد. طبق نتایجی که رضاییان (۱۳۷۵) گزارش کرده روایی منطقی این پرسشنامه ۰/۷۷ است. در این مطالعه روایی حاصل از بازمایی پرسشنامه فوق، ۰/۷۵ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی مربوط به خودانضباطی، مؤلفه‌های آن و بهره‌وری، حاکی از آن است که

میانگین نمرات متغیرهای خودانضباطی و بهره‌وری و میانگین نمرات سطوح خودانضباطی نیز در بین گروه نمونه در حد متوسط است.

جدول ۱: نتایج آمار توصیفی مربوط به خود انضباطی، مؤلفه‌های آن و بهره‌وری

میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	کجی	حداقل	حداکثر	
۳۲/۵	۷/۶۳	۰/۴۳	۰/۲۰	۱۶/۰	۵۲/۰	غیراخلاقی
۳۳/۱	۶/۳۸	۰/۳۶	۰/۲۸	۱۸/۰	۵۰/۰	چسبندگی
۴۲/۴	۶/۱۰	۰/۳۵	-۰/۲۷	۲۹/۰	۵۳/۰	هویت‌یابی
۵۲/۳	۷/۳۰	۰/۴۱	-۰/۳۲	۳۱/۰	۶۵/۰	درون‌سازی
۱۸۵/۵	۹/۴۰	۰/۵۲	-۰/۰۹	۱۴۲/۰	۲۳۳/۰	خودانضباطی کل
۷۰	۹/۶۲	۰/۵۵	-۰/۱۳	۴۸/۰	۹۳/۰	بهره‌وری

$P < 0/01$

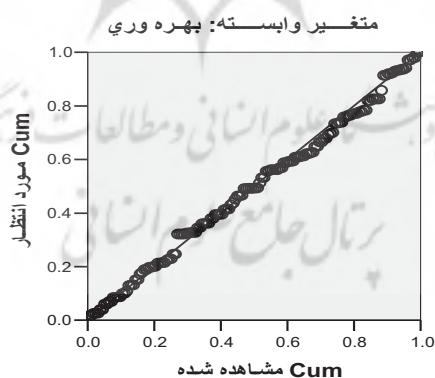
با توجه به میانگین نمرات شاخص‌های خودانضباطی در مقیاس لیکرت، امکان مقایسه میزان خودانضباطی کارکنان در مقیاس‌های خودانضباطی میسر می‌شود. می‌توان گفت کارکنان گروه نمونه، در مقیاس غیراخلاقی (۳۲/۵) کمتر از حد متوسط (۴۲)، در مقیاس چسبندگی به قوانین (۳۳/۱) در حد متوسط (۳۶)، در مقیاس هویت‌یابی (۴۲/۴) بیشتر از متوسط (۳۳) و در مقیاس درون‌سازی (۵۲/۳) بالاتر از متوسط (۳۹) هستند. میانگین نمرات متغیر خودانضباطی (۱۸۵/۵) بالاتر از متوسط (۱۵۰) است. با توجه به میانگین نمرات در هر مقیاس، نتایج نشان می‌دهند که کارکنان این شرکت واجد هویت‌یابی و درون‌سازی بالاتر از سطح نرمال هستند، اما در سطح غیراخلاقی، خودانضباطی گروه نمونه پایین‌تر از حد متوسط دیده می‌شود. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین خودانضباطی و سطوح آن با بهره‌وری نشان داد که همه ابعاد در سطح ۰/۰۱ همبستگی معناداری داشتند.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین خودانضباطی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری

متغیر	بهره‌وری	معنی داری
غیراخلاقی	-۰/۶۰	۰/۰۱
چسبندگی	-۰/۳۷	۰/۰۱
هویت‌یابی	۰/۵۲	۰/۰۱
درون‌سازی	۰/۷۱	۰/۰۱
خودانضباطی کل	۰/۷۲	۰/۰۱

بر اساس نتایج جدول ۲ می‌توان گفت که بین مؤلفه‌های غیراخلاقی، چسبندگی به قوانین، هویت‌یابی و درون‌سازی با متغیر بهره‌وری گروه نمونه، با اطمینان ۹۹٪ همبستگی وجود دارد. همبستگی‌ها در مؤلفه‌های غیراخلاقی و چسبندگی به قوانین، منفی و با هویت‌یابی و درون‌سازی مثبت هستند؛ به عبارتی با افزایش مؤلفه غیراخلاقی و چسبندگی، بهره‌وری کاهش می‌یابد ($r_1 = -0/60$, $r_2 = -0/37$, $P < 0/01$). با افزایش مؤلفه‌های هویت‌یابی و درون‌سازی، متغیر بهره‌وری افزایش می‌یابد ($r_3 = 0/52$), ($r_4 = 0/71$). همبستگی بین خودانضباطی کل و بهره‌وری نیز ۰/۷۲ است. این مقدار همبستگی بزرگ است. می‌توان گفت که هر یک از متغیرهای فوق به ترتیب ۳۶٪ واریانس در داده‌های بهره‌وری به مؤلفه غیراخلاقی، ۱۳/۷٪ واریانس به مؤلفه چسبندگی به قوانین، ۲۷٪ واریانس به هویت‌یابی، ۵۰/۴٪ داده‌های بهره‌وری به درون‌سازی و ۵۱/۸٪ داده‌های بهره‌وری نیز به خودانضباطی کل نسبت داده می‌شود.

با بهره‌گیری از روش رگرسیون گام به گام، از قدرت پیش‌بینی عوامل مرتبط به بهره‌وری استفاده شد. کلیه عوامل در این پیش‌بینی، مؤثر بودند و پس از هفت گام ۶۳٪ واریانس بهره‌وری را پیش‌بینی کردند. در سطح معناداری ۰/۰۰۱ فرض وجود رابطه خطی بین متغیرها تأیید شد. رابطه خطی که بین خودانضباطی کل و بهره‌وری وجود دارد در نمودار زیر نشان داده شده است:



نمودار ۱: رابطه خطی بین خودانضباطی و بهره‌وری

از آنجایی که در این پژوهش، موارد انتهایی کمتر از ۵٪ بودند، و میزان کجی کمتر از ۰/۰۵ بود، لذا موارد پرت کنترل نشدند. شارون (۲۰۰۱) عوامل مؤثر بر بهره‌وری را تحت

عنوان عوامل خارجی (زیر ساختارهای دولتی و عوامل اقتصادی و اجتماعی) و عوامل داخلی (نیروی کار و شیوه‌های مدیریت، مواد و تکنولوژی) مطرح می‌کند. خودانضباطی یکی از مؤلفه‌های نیروی کار است. از نتایج به دست آمده در رابطه با پیش‌بینی واریانس بهره‌وری توسط خودانضباطی به میزان ۶۳ درصد، می‌توان دید که نیروی کار و عوامل انگیزشی آن تا چه حد با بهره‌وری منابع انسانی رابطه قوی و معناداری دارد. درباره ۳۷ درصد واریانس باقی مانده می‌توان گفت که سایر عوامل مؤثر بر بهره‌وری مانند دولت و زیر ساختارها، عوامل اقتصادی و اجتماعی، مواد و تکنولوژی در پیش‌بینی بهره‌وری مؤثر هستند و احتمالاً پیش‌بینی کننده مابقی واریانس باقیمانده هستند. در این پژوهش، خودانضباطی و مؤلفه‌های آن که از عوامل داخلی (نیروی کار) هستند، جهت پیش‌بینی بهره‌وری، بررسی شدند و سایر عوامل داخلی و خارجی و نقش آن‌ها در تبیین واریانس بهره‌وری مد نظر قرار نگرفتند. لذا لازم است که در پژوهش‌های بعدی، خودانضباطی به همراه سایر عوامل مؤثر بر بهره‌وری در تبیین واریانس بهره‌وری بررسی شود تا نقش آن در کنار سایر عوامل محاسبه شود.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام بهره‌وری بر حسب

متغیر پیش‌بین خودانضباطی و مؤلفه‌های آن

مدل	R	R ^۲	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار	تغییرات F	معناداری
۱	۰/۷۲	۰/۵۲	۰/۵۲	۶/۶۷	۳۲۷/۱۷۳	۰/۰۰۱
۲	۰/۷۵	۰/۵۷	۰/۵۶	۶/۳۲	۳۵/۰۹۰	۰/۰۰۱
۳	۰/۷۶	۰/۵۸	۰/۵۷	۶/۲۳	۹/۶۹۴	۰/۰۰۲
۴	۰/۷۷	۰/۵۹	۰/۵۹	۶/۱۵	۹/۲۷۷	۰/۰۰۳
۵	۰/۷۷	۰/۵۹	۰/۵۹	۶/۱۶	۱/۷۹۵	۰/۰۰۱
۶	۰/۷۸	۰/۶۱	۰/۶۱	۶/۰۰	۱۷/۱۵۷	۰/۰۰۱
۷	۰/۷۹	۰/۶۳	۰/۶۲	۵/۸۸	۱۳/۴۳۲	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج رگرسیون گام به گام، می‌توان گفت که بعد از شش گام، متغیرهای پیش‌بین مؤلفه‌های خودانضباطی (غیراخلاقی، چسبنده به قوانین، هویت‌یابی و درون‌سازی)، ۶۳ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری گروه نمونه را تبیین کرده‌اند.

$$[R = 0.79, R^2 = 0.63, F(1, 299) = 13.432, P < 0.001]$$

بین متغیرهای غیراخلاقی، چسبندگی، هویت‌یابی، درون‌سازی و خودانضباطی کل، با میزان

بهره‌وری رابطه معناداری ($P < 0/01$) ملاحظه شد. نتایج رگرسیون گام به گام نشان دادند که متغیر خودانضباطی کل پایین‌ترین و درون‌سازی قوانین بالاترین اثر پیش‌بینی‌کنندگی را در پیش‌بینی واریانس بهره‌وری دارند.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون برای متغیرهای پیش‌بین معنادار

متغیر	B	خطای استاندارد	بتا	نسبت t	معناداری
۱ مقدار ثابت	۹۳/۶۴	۱۳/۵۰		۶/۹۳	۰/۰۰۱
۲ خود انضباطی	۰/۲۸	۰/۰۷	۰/۵۶	۳/۶۶	۰/۰۰۱
۳ درون‌سازی	۰/۷۳	۰/۰۹	۰/۵۵	۸/۱۴	۰/۰۰۱
۴ چسبندگی	-۰/۶۰	۰/۰۹	-۰/۴۰	-۶/۵۲	۰/۰۰۱
۵ هویت‌یابی	۰/۶۷	۰/۱۱	۰/۴۲	۵/۷۵	۰/۰۰۱
۶ غیراخلاقی	-۰/۵۶	۰/۱۰	-۰/۴۴	-۵/۴۲	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج رگرسیون، همه مؤلفه‌های خودانضباطی وارد معادله شدند. پس می‌توان گفت که بعد از شش گام، خودانضباطی ($B = -0/28, t = 3/66, P < 0/001$)، درون‌سازی ($B = 0/73, t = 8/14, P < 0/001$)، چسبندگی ($B = -0/60, t = -6/52, P < 0/001$)، هویت‌یابی ($B = 0/67, t = 5/75, P < 0/001$)، غیراخلاقی ($B = -0/44, t = -5/42, P < 0/001$)، اثر پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر بهره‌وری گروه نمونه داشته‌اند، اما قضاوت درباره سهم و نقش هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین متغیر وابسته، به مقادیر بتا ربط دارد. زیرا این مقادیر استاندارد شده بوده و امکان مقایسه و تعیین سهم نسبی هر یک از متغیرها را فراهم می‌کند. طبق نتایج بر اساس مقدار B، ضریب درون‌سازی بیشتر از سایر مؤلفه‌هاست. بر اساس نتایج بتای به دست آمده نیز، به ازای یک واحد تغییر در نمره خودانضباطی، به اندازه ۰/۵۶ در متغیر وابسته بهره‌وری تغییر ایجاد می‌شود. این در حالی است که مؤلفه درون‌سازی به اندازه ۰/۵۵، مؤلفه چسبندگی به اندازه -۰/۴۰، مؤلفه هویت‌یابی به اندازه ۰/۴۲ و مؤلفه غیراخلاقی به اندازه -۰/۴۴ در متغیر وابسته تغییر ایجاد می‌کند. اولین متغیر پیش‌بین، یعنی درون‌سازی با t برابر ۸/۱۴ نشان دهنده یک رابطه مستقیم و معنادار با اطمینان ۹۹٪ است (اعداد تا دو رقم اعشار ذکر شده‌اند).

بر اساس ضرایب به دست آمده، تأثیر خودانضباطی و سطوح آن با توجه به نتایج آزمون

آماري T، خودانضباطي و مؤلفه‌هاي آن، توانستند بهره‌وري را پيش‌بيني کنند:

(غيراخلاقي * ۰/۵۶) - (هويت‌يابي * ۰/۶۷) + (چسبندگي * ۰/۶۰) - (درون‌سازي * ۰/۷۳) + (خودانضباطي * ۰/۲۸) + ۹۳/۶۴ = بهره‌وري

بحث و نتیجه‌گیری

خودانضباطي و سطوح آن با بهره‌وري همبستگي بالايي دارند. در اين بين، متغيرهاي خودانضباطي کل، درون‌سازي و هويت‌يابي با بهره‌وري رابطه مثبت و متغيرهاي چسبندگي به قوانين و غيراخلاقي با بهره‌وري رابطه منفي دارند و در کل، مي‌توانند پيش‌بيني کننده بهره‌وري در سازمان هستند. اين یافته‌ها با پژوهش‌هاي پيشين همسوست (پراوين و دواشيش، ۱۹۹۸؛ بارتول و لوکاندر، ۲۰۰۰؛ مير هاشمي و پاشا شريفی، ۱۳۸۹؛ يزدی و زندکريمی، ۱۳۹۰؛ گل پرور و کرمی، ۱۳۹۰). نتايج اين پژوهش‌ها نشان داد افرادی که سطح سازگاري و قدرت حل مشکل بالايي دارند، در محل کار نيز انرژی، انگيزه و توانايی بيشتري برای انجام دادن کار دارند، که اين موضوع موجب بالا رفتن سطح کارايی و عملکرد خود فرد و در نتيجه موجب افزايش بهره‌وري سازمان‌ها مي‌شود. همچنين اين پژوهش‌ها نشان دادند که ميزان ادراک افراد از ارزش‌هاي سازمانی و ارزيابي کارکنان از منصفانه بودن شرايط کاری، در افزايش عزت نفس و کارايی و اثربخشی آن‌ها در سازمان مؤثر است.

سازگاري اجتماعي بالا و قدرت حل مشکل دو زير مؤلفه از مؤلفه‌هاي درون‌سازي قوانين در خودانضباطي هستند (هافمن، ۱۹۶۳). نتايج اين پژوهش نيز نشان داد که خودانضباطي در سطح درون‌سازي قوانين، تا چه حد با ميزان بهره‌وري در سازمان همبستگي بالايي دارد. از سوي ديگر، انضباط نه تنها در بخش توليد، بلکه در تمام زمينه‌هاي شغلي مي‌تواند موجب افزايش سطح بهره‌وري شود. نتايج به دست آمده در بررسي رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وري، مؤيد اين مطلب است که بين فرهنگ سازمانی در بخش‌هاي ستادی سازمان‌ها و ميزان بهره‌وري کارکنان، رابطه قوی معناداری وجود دارد (نوروزی، ۱۳۸۰). وجود رابطه منفي بين مؤلفه‌هاي غيراخلاقي و چسبندگي با بهره‌وري ممکن است به اين دليل باشد که در اين سطوح خودانضباطي، فرد روابط اجتماعي خود را بدون در نظر گرفتن استانداردهاي اخلاقي برنامه‌ريزي مي‌کند. فرد در سطح غيراخلاقي، خودانضباطي او بسيار پايين است. افراد در سطح غيراخلاقي و چسبندگي به قوانين، تمايل به کم کاری، گريز از نوبت‌هاي کاری و خشونت در

محیط کار دارند. چنین افرادی در سازمان متأسفانه به عنوان عوامل مشکل‌زا شناخته می‌شوند. این افراد معمولاً پس از کشف شدن، از سازمان حذف می‌شوند چون تأثیر سوئی بر کارایی دیگران و بهره‌وری سازمان می‌گذارند. طبق نتایج جدول ۲ مؤلفه غیراخلاقی با بهره‌وری همبستگی ۰/۶۰ را نشان داد. با تغییر در مؤلفه غیراخلاقی، ۰/۳۷ در بهره‌وری تغییر ایجاد می‌شود، که رقم جالب توجهی برای جلب نظر مدیران در سازمان، برای توجه به ارتقاء سطح خودانضباطی است. البته، طبق نتایج به دست آمده در جدول ۲، رابطه خودانضباطی در سطوح هویت‌یابی و درون‌سازی با بهره‌وری بالاست، اما از طرفی دیده می‌شود که همبستگی بالایی نیز بین سطوح پایین خودانضباطی با بهره‌وری وجود دارد، و این همبستگی منفی است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که نه تنها حذف عواملی که موجب تنزل افراد به سطوح پایین خودانضباطی می‌شوند، بلکه ارتقاء افراد به سطوح بالای خودانضباطی می‌تواند در بالا رفتن بهره‌وری مفید باشد.

افراد چسبنده به قوانین نیز طبق پیشینه نظری، قوانین را فقط به شرطی اجرا می‌کنند که سرپرست‌ها و کنترل‌کننده‌های بیرونی موجود باشند. این افراد متأسفانه در شرایط نبود کنترل‌کننده‌ها، مانند افراد غیراخلاقی عمل کرده و از اجرای قوانین سر باز می‌زنند. این افراد دیرتر شناسایی می‌شوند، اما متأسفانه در سازمان‌های کنونی ما به تدریج حذف می‌شوند. موضوع نگران‌کننده این است که حذف این افراد از سازمان، به معنای افزایش افراد بیکار در جامعه است. فردی با این سطح از خودانضباطی، بیشتر احتمال دارد که هنگام بیکاری و فشار اقتصادی، وارد فعالیت‌های بزهکارانه شود. لذا این پژوهش می‌تواند در شناسایی این افراد در سازمان و روند انتخابی آن‌ها در سازمان و جامعه مفید باشد. نتایج یافته‌های شفر (۲۰۰۵)، نشان می‌دهد، افرادی که رفتار آن‌ها درون‌سازی می‌شود، دلایل استانداردهای رفتاری خاص را درک می‌کنند و احساس نوعی تعهد اخلاقی نسبت به رفتار بر طبق این استانداردها می‌کنند. با توجه به نتایج به دست آمده، فرضیات ما در این پژوهش پذیرفته می‌شوند.

اگر چه یافته‌های این مطالعه برخی حمایت‌ها را از سایر مطالعات فراهم می‌آورد، با این حال با برخی محدودیت‌ها نیز مواجه بوده است. عمده‌ترین محدودیت از لحاظ ابزار

اندازه‌گیری متغیرها به‌ویژه پرسشنامه خودانضباطی و مؤلفه‌های آن بود. اگر چه برای تهیه ابزار سنجش خودانضباطی و مؤلفه‌های آن حداکثر تلاش علمی به عمل آمد که ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها به دقت بررسی و بعد به کار برده شوند، اما به دلیل فقدان نرم‌یابی آن در جامعه ایرانی، در کاربرد آن محدودیت‌هایی وجود داشت. البته، تأکید بر داده‌های جمع‌آوری شده صرفاً از اجرای پرسشنامه می‌تواند به‌عنوان محدودیتی دیگر در ارتباط با ابزار باشد. روشن است که استفاده از ابزار تکمیلی دیگر نظیر مصاحبه بر غنای اطلاعات خواهد افزود. همچنین در این پژوهش، سایر عوامل داخلی و خارجی و نقش آن‌ها در تبیین واریانس بهره‌وری مد نظر قرار نگرفتند و خودانضباطی و مؤلفه‌های آن به تنهایی برای پیش‌بینی بهره‌وری، بررسی شدند. لذا ضرورت دارد که در مطالعات بعدی، نقش همه عوامل مؤثر داخلی و خارجی، به همراه خودانضباطی در پیش‌بینی بهره‌وری بررسی شود، تا در این زمینه اطلاعات دقیق‌تری به دست آید.

خودانضباطی و سطوح آن برای بهره‌وری پیش‌بینی کننده محسوب می‌شوند. به طوری که خودانضباطی کل، هویت‌یابی و درون‌سازی قوانین پیش‌بینی کننده مثبت و سطوح چسبندگی به قوانین و غیراخلاقی پیش‌بینی کننده منفی برای بهره‌وری در سازمان هستند. از آنجایی که نتایج این پژوهش، به جامعه کارکنان تولیدی بخش صنعت تعمیم‌پذیر است، برای بررسی بیشتر رابطه خودانضباطی و سطوح آن با بهره‌وری، اجرای پژوهش‌های متناسب با این اهداف در نمونه‌های مختلف پیشنهاد می‌شود.

سپاسگزاری

بدین وسیله از کلیه مدیران و سرپرستان برای همکاری در این طرح پژوهشی و کلیه افراد شرکت کننده در جلسات به خاطر مساعدت و همکاری‌هایشان، سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- رضاییان، علی، (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: دانشگاه تهران.
- زندکریمی، غزال، (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین خودانضباطی و بیان خشم و کنترل خشم با بهره‌وری کارکنان تولیدی در شرکت پارس خودرو تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء(س).
- سنجری، احمد رضا، (۱۳۸۳). مطالعه موردی شناخت بهره‌وری تحقیقات و فرهنگ سازمانی حاکم بر آن در دانشگاه تربیت معلم. پایان نامه دکتری، دانشگاه خوارزمی.
- طهماسب پور، فریبا، (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین بهره‌وری با عملکرد خانواده و سلامت روان کارکنان مرد متاهل شرکت نفت مناطق مرکزی ایران و ضرورت ارائه خدمات مشاوره‌ای. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء(س).
- گل پرور، محسن و کرمی، مهر انگیز، (۱۳۹۰). رابطه عاطفه مثبت و منفی با بی عدالتی و رفتارهای مخرب کارکنان. فصلنامه مطالعات روانشناختی، دوره ۷، شماره ۳، ص ۹۷-۱۳۰.
- میرهاشمی، مالک و پاشا شریفی، حسن، (۱۳۸۹). رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگیهای شغل، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی. فصلنامه مطالعات روانشناختی، دوره ۶، شماره ۴، ص ۵۷-۸۳.
- میلانی فر، بهروز، (۱۳۸۶). بهداشت روانی. تهران: قومس.
- نوروزی، ابوالقاسم، (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر زنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- یزدی، سیده منور و زندکریمی، غزال، (۱۳۹۰). مقایسه خودانضباطی و سطوح آن در شرایط مختلف کاری در بین کارکنان تولید. مجله مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۳ شماره ۹ ص ۲۲-۹.
- Barthol, N. R & Locander, J, (2000).** *Couple Conflict and Productivity Efficiency. Journal of Psychology and Productivity*; 13:11-20.
- Bukatko, D & Daehler, M, (1995).** *Child Development: A Topical Approach.* Boston, Mass: Houghton, Mifflin; 40(2):125.
- Frederick, R. E & Hoffman, W. M, (1995).** Environmental Risk Problems and the Language of Ethics. *Journal of Business Ethics Quarterly*; 5(4):699-711.

- Hoffman, M, (1963).** Children Practices and Moral Development. *Society of Research in Child Development, Inc.* 34: 295-318.
- Hoffman, M, (1970).** Moral Development. In *Carmichaels Manual of Child psychology*. New York: John Wiley & Sons. Edited By P. Mussen; 2: 262-360.
- Jackson, S. E; Hitt, M. A & Denisi, A. S, (2003).** *Managing Knowledge Sustained Competitive Advantage*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kohlberg, L, (1976).** *Moral Stages and Moralization: The Cognitive Developmental Approach*, In *Moral Development and Behavior*. New York: Holt, Rinehart & Winston, Edited by T. Lickona.
- Kostelnik, J; Stein, C; Soderman, K & Whirn, A. P, (1998).** Guiding Children's Social Development. Fostering Self-discipline in Children. *Third Edition, Delmar Publisher*; p. 398-440.
- Liao, H. A , (2004).** Multilevel Investigation of Factors Influencing Employees Service Performance and Costumer Outcomes. *Journal of Applied psychology, Academy of Management*; 47(1):41-58.
- Organ, S. W & Ryan, K. A, (2006).** Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. Article first published online: *Personnel Psychology*; 48(4): 775-802.
- Pavlina, S,(2008).** *Personal Development for Smart People*. Las Vegas: Hay house Publisher.
- Pravin, K & Devashish, M, (1998).** Trade liberalization, market discipline and productivity growth: new evidence from India. *Journal of Development Economics*; 56(2): 447-462.
- Shaffer, M. L, (1995).** *Developmental Psychology: Children and Adolescence Pacific Grove*. CA: Brooks/Cole Publishing Co. 13(3): 1-20.
- Sharon, F,(2001).** Health Workers for Change, Developing the Initiative. *Journal of Health Policy and Planning*; 16(90001): 13-18.
- Tyler, T. R,(2005).** Legitimizing Ideologies. *Social Justice Research*; (18):3-15.