

بررسی و شناسایی شاخصه های ارتباطات منابع انسانی بر رفتارهای مثبت گرای فردی در سازمان ها

امین ورنیک^۱

کارشناسی ارشد زیست شناسی دریا گرایش آلودگی دریا دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر

چکیده

ارتباطات در بالندگی سازمان ها نقشی اساسی دارد. سطح مطلوبی از ارتباطات منابع انسانی میان افراد می تواند بستر تعامل سالم و سازنده را برای تعالی انسان و سازمان فراهم نماید. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی و شناسایی شاخصه های ارتباطات منابع انسانی بر رفتارهای مثبت گرای فردی در سازمان ها می باشد. روش تحقیق این مطالعه بر حسب هدف، کاربردی و بر حسب شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان اداری سازمان جهاد کشاورزی کرج که برابر ۵۵ نفر می باشند. به علت محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه آماری به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد یعنی کلیه کارکنان به عنوان حجم نمونه (نمونه در دسترس) انتخاب شده است. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده نموده و برای تجزیه و تحلیل داده ها از تجزیه توصیفی داده ها استفاده شده است و در بخش آمار استنباطی از آزمون تحلیل رگرسیون ساده و چندمتغیره و آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. تجزیه و تحلیل یافته ها نشان داد که: ارتباطات منابع انسانی و ابعاد آن بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر معناداری دارند؛ بطوریکه مؤلفه سبک های ارتباطات بیشترین تأثیر و بعد از آن مؤلفه های محتوای ارتباطات، کانال ارتباطات و مسیر ارتباطات به ترتیب بیشترین تأثیر را بر رفتار مثبت گرای فردی دارند.

واژگان کلیدی: ارتباطات سازمانی، رفتار مثبت گرای فردی، منابع انسانی، ارتباطات منابع انسانی.

¹ aminhydrography@gmail.com

مقدمه

عصر کنونی دوره دگرگونی های شتابنده و غیرقابل پیش بینی است. وضعیت کنونی مدیریت در جامعه ما بیانگر عدم توازن میان پیچیدگی های روزافزون سازمان ها و عدم توانایی این سازمان ها در پیش بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی ها است (یو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). سازمان ها برای اینکه بتوانند با تهدیدات محیطی مقابله کرده و از فهرست های احتمالی بهره برداری کنند باید ظرفیت ها و توانمندی های درونی خود را بشناسند تا نقاط قوت خود را بالا برده و کاستی های خود را ترمیم نمایند. یکی از مهمترین جنبه های رفتار افراد در سازمان، انتقال صحیح و موثر پیام یا فرآیند ارتباط است. وجود ارتباطات مؤثر و صحیح در سازمان همواره یکی از اجزای مهم در توفیق مدیریت به شمار می آید (لوویس^۲، ۲۰۱۹). به تجربه ثابت شده است که اگر ارتباطات صحیحی در سازمان برقرار نباشد، گردش امور مختل و کارها آشفته می شود. هر مدیر در صد قابل توجهی از وقت خود را صرف انتقال عقاید و نظریاتش به دیگران می کند. وظایف دیگر مدیر و خاصه وظایف او در زمینه کنترل و سازمان دادن، با مسائل و مشکلات ارتباطی همراه است. در سازمان ها ارتباطات فرایندی برای به هم پیوستن اجزای یک نظام اند (جیانگ^۳ و من، ۲۰۱۷). ارتباطات موثر نه تنها کلید فتح تمام درهای بسته در جهان است، بلکه فعالیتی اجتناب ناپذیر و الزام آور برای زندگی فردی، گروهی و سازمانی در تمام جوامع بشری است. در سازمان های امروزی، نظریه پردازان و مدیران با تجربه از سال ها پیش به این حقیقت دست یافته اند که ارتباط مؤثر عامل دستیابی آنها به اهداف سازمانی، بالا رفتن میزان بهره وری و رضایت مندی منابع

انسانی و ذی نفع های راهبردی است (مجیدی و بسطام، ۱۴۰۰). وجود سازمان وابسته به ارتباطات است و هر سازمانی معمولاً بیشتر وقت خود را صرف برقرار کردن ارتباط می کند. برای ایجاد هماهنگی بین عناصر مادی و انسانی سازمان به صورت یک شبکه کارآمد و موثر، برقراری ارتباطات مطلوب ضروری است، زیرا وقتی ارتباطات برقرار نشود، فعالیت سازمان متوقف می شود و در واقع می توان گفت که مدیریت کارساز به برقراری ارتباطات مؤثر بستگی دارد (لی^۴، ۲۰۲۲).

شاید ارتباط ضعیف از جمله منابع عمده ای باشد که بین رفتار افراد در سازمان تنش ایجاد می کند. صاحب نظران، جمله ای بر این باورند که انسان موجودی اجتماعی است و آشکار است که این ماهیت اجتماعی، آدمی را به برقراری رابطه و ایجاد ارتباط با وجوه گوناگون اجتماع و مجموعه ای که در آن است رهنمون می گرداند، و انسان ها با توجه به ساخت روانی، شرایط تربیتی و چگونگی محیط در سلسله ای از ارتباطات که از جنبه های نوع و چگونگی با هم تفاوت دارند گرفتارند (پناهی، ۱۳۹۸). یکی از مهم ترین خصیصه های هر سازمان برای کار در شرایط متغیر امروزی، داشتن افرادی است که مایلند در تغییرات موفقیت آمیز سازمان، بدون وجود الزامات رسمی شغل، مشارکت داشته باشند. رفتارهایی که از انتظارات رسمی نقش فراتر رفته و برای بقاء سازمان خیلی مهم و حتی ضروری هستند و به عنوان رفتارهای مثبت گرای فردی تعریف شده اند (پوترا و علی^۵، ۲۰۲۲). زمینه های بروز رفتار مثبت گرای فردی نیازمند ریشه ها و پشتوانه های قوی می باشد که باعث بروز چنین رفتاری از سوی منابع انسانی می گردد. مدیران سازمان ها می توانند به وسیله برقراری

⁴ Lee

⁵ Putra & Ali

¹ Yue

² Lewis

³ Jiang & Men

روانی، پایه شرایط لازم برای رشد روان‌شناختی، انسجام یافتگی و نشاط ذهنی را فراهم آورد و زیربنای طیف وسیعی از رفتارهای فرد و ارتباطات سازمانی را تبیین نمود.

فرهادی نژاد و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان تأملی بر خاموشی هوشیارانه: واکاوی نقش فرهنگ بر عملکرد کارکنان و ارتباطات سازمانی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که شاخص فاصله قدرت، فردگرایی، مردانگی، اجتناب از عدم اطمینان و جهت‌گیری بلندمدت بر خاموشی هوشیارانه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. از دیگر یافته‌های پژوهش می‌توان به تأثیر منفی خاموشی هوشیارانه بر عملکرد کارکنان با ضریب مسیر $0/488-$ و ارتباطات سازمانی با ضریب مسیر $0/514-$ اشاره کرد.

یزدان شناس و پورمقدسیان (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه ارتباطات سازمانی و واکنش کارکنان به تغییر با تأکید بر نقش هوش عاطفی پرداختند. نتایج تحلیل نشان داد که ارتباطات سازمانی، با آمادگی و واکنش مثبت کارکنان به تغییر رابطه مثبت دارد و هوش عاطفی کارکنان، این رابطه را تشدید می‌کند.

جیانگ^۳ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان مقابله با استرس گرایبی در محیط کار: نقش‌های فرسودگی عاطفی و تاب‌آوری در رفتار انحرافی در چهار شرکت تولیدی در چین انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که فرسودگی عاطفی واسطه‌ای بین ارتباط استرس در محیط کار و رفتار انحرافی است. علاوه بر این، نتایج حاصل از تحلیل واسطه‌گری تعدیل شده نشان داد که نقش میانجی‌خستگی هیجانی از سوی تاب

ارتباط اثربخش در سازمان در منابع انسانی ایجاد‌انگیزه نموده و در نتیجه زمینه‌های بهبود رفتار مثبت گرای فردی و پیرو آن زمینه‌های دستیابی به اهداف استراتژیک را فراهم نمایند (انوار^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

نیروی انسانی که امروزه از آن به عنوان سرمایه انسانی یاد می‌کنند یکی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمانی است که کیفیت آن می‌تواند در رشد و تعالی سازمان نقش بسزایی داشته باشد (چادوهاری^۲، ۲۰۲۰). با توجه به پیچیدگی‌های آن مباحث مختلف در ابعاد رفتاری در حال ظهور می‌باشند که یکی از آنها در سالهای اخیر موضوع رفتار مثبت گرای فردی می‌باشد که به طور کلی رفتار مثبت گرای فردی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند به این ترتیب مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار مثبت گرای فردی شهرت یافته است بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد.

رنجی جفرودی و پورمیرزا (۱۴۰۱) در پژوهشی تأثیر هوش فرهنگی بر ارتباطات سازمانی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که هوش فرهنگی فراشناختی و هوش فرهنگی شناختی بر ارتباطات سازمانی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی تأثیرگذار است. همچنین، هوش فرهنگی انگیزشی و هوش فرهنگی رفتاری بر ارتباطات سازمانی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی تأثیرگذار است. در نتیجه، با استفاده از هوش فرهنگی می‌توان مکاشفه‌ها و قوانین جدیدی را برای تعامل اجتماعی در محیط فرهنگی نوین و بدیع از طریق ارتقای پردازش اطلاعات در یک سطح عمیق تر توسعه داد و با ارضای نیازهای

³ Jiang

¹ Anwar

² Chaudhary

حاضر عبارتست از کلیه کارکنان اداری سازمان جهاد کشاورزی کرج که برابر ۵۵ نفر می باشند. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری، کل جامعه آماری به عنوان نمونه مورد بررسی در نظر گرفته می شود. پس بر این اساس، حجم نمونه در مطالعه حاضر برابر ۵۵ نفر می باشد که به این حالت نمونه در دسترس می گویند. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن توسط اساتید مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن از طریق اندازه گیری ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده است. مقدار آلفای کرونباخ نشان می دهد که پرسشنامه تحقیق از پایایی بالایی برخوردار می باشد.

آوری تعدیل شده است. به گونه ای که با سطح انعطاف پذیری بیشتر، اثر میانجی گری فرسودگی عاطفی ضعیف تر می شود. تفر و هانساکر^۱ (۲۰۲۰) سه مفهوم اصلی رفتار اختیاری، بدون پاداش و توسعه اثربخشی سازمانی را برای توضیح رفتار شهروندی سازمانی مشخص کردند. رفتارهای شهروندی سازمانی در مواقع بحرانی مانند مواجهه با فشارهای اقتصادی و در طی فرایند مدیریت تغییر، کمک های ارزشمند و مهمی به سازمان میکند.

روش پژوهش

تحقیق مورد نظر از لحاظ هدف، کاربردی است و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق

جدول شماره ۱. آزمون پایایی پرسشنامه

نام پرسشنامه	آلفا کرونباخ برآورد شده
ارتباطات منابع انسانی	۰/۸۲۱
رفتار مثبت گرای فردی	۰/۷۹۴

به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

¹ Tefera & Hunsaker

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به میزان تحصیلات

کمیت پاسخ	نوع پاسخ	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع
فراوانی	۱۱	۹	۲۹	۶	۰	۵۵	
درصد	۲۰	۱۶/۴	۵۲/۷	۱۰/۹	۰	۱۰۰	

نمونه آماری) را لیسانس و ۶ نفر از پاسخگویان (۱۰/۹ درصد نمونه آماری) را فوق لیسانس تشکیل داده اند. در مجموع می توان گفت که تعداد قابل توجهی از پاسخگویان (۵۳٪) در تحقیق حاضر دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند.

بر اساس جدول، ۱۱ نفر از پاسخگویان (۲۰ درصد نمونه آماری) را دیپلم، ۹ نفر از پاسخگویان (۱۶/۴ درصد نمونه آماری) را فوق دیپلم، ۲۹ نفر از پاسخگویان (۵۲/۷ درصد

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال سابقه خدمت

کمیت پاسخ	نوع پاسخ	کمتر از ۵ سال	۱۰-۵ سال	۱۱-۱۵ سال	۱۶-۲۰ سال	۲۱ تا ۲۵ سال	بیش از ۲۰ سال	جمع
فراوانی	۱	۱۴	۱۷	۱۱	۱۲	۰	۵۵	
درصد	۱/۸	۲۵/۵	۳۰/۹	۲۰	۲۱/۸	۰	۱۰۰	

با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف نرمال بودن داده ها مورد بررسی قرار گرفته است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵٪ انجام می گیرد به عبارتی سطح معناداری ما $\alpha = 0/05$ می باشد. در این آزمون ما دو فرض زیر را داریم:

بر اساس جدول، ۱ نفر از پاسخگویان (۱/۸ درصد نمونه مورد بررسی) دارای سابقه ی خدمتی کمتر از ۵ سال، ۱۴ نفر از پاسخگویان (۲۵/۵ درصد نمونه مورد بررسی) بین ۵-۱۰ سال، ۱۷ نفر از پاسخگویان (۳۰/۹ درصد نمونه مورد بررسی) بین ۱۱-۱۵ سال، ۱۱ نفر از پاسخگویان (۲۰ درصد نمونه مورد بررسی) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۲ نفر از آنان (۲۱/۸ درصد نمونه آماری) بالای ۲۰ سال سابقه ی خدمت دارند.

داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. H_0 :

داده‌ها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند. H_1 :

اگر p - مقدار بدست آمده (همان sig جدول) بزرگتر از $\alpha = 0/05$ باشد نرمال بودن داده‌ها را نتیجه می‌گیریم و در غیر اینصورت به نرمال بودن داده‌ها شک می‌کنیم.

جدول ۶. نتایج آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد داده‌ها	آماره کولموگروف اسمیرنف	p - مقدار
ارتباطات منابع انسانی	۵۵	۱/۰۳۴	۰/۲۳۵
کانال ارتباطی	۵۵	۰/۷۲۱	۰/۶۷۷
مسیر ارتباطی	۵۵	۰/۹۳۲	۰/۳۵۰
محتوای ارتباطی	۵۵	۰/۸۱۴	۰/۵۲۱
سبک ارتباطی	۵۵	۰/۵۶۰	۰/۹۱۲
رفتار مثبت گرای فردی	۵۵	۰/۴۶۶	۰/۹۸۲

فرضیه اصلی: ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.
برای بررسی تأثیر مؤلفه های ارتباطات منابع انسانی (کانال، مسیر، محتوا و سبک ارتباطی) بر رفتار مثبت گرای فردی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

با توجه به نتایج بدست آمده و از آنجائیکه p - مقدار بدست آمده برای آزمونها بزرگتر از سطح معناداری ما یعنی $\alpha = 0/05$ می‌باشد، فرض نرمال بودن داده‌ها را پذیرفته و می‌توان برای بررسی فرضیه‌ها از روشهای پارامتری استفاده کرد که ما در اینجا از روش تحلیل رگرسیون خطی استفاده خواهیم کرد.

جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته

متغیر وابسته (رفتار مثبت گرای فردی)		
متغیر مستقل	سطح معنی داری	ضریب همبستگی
کانال ارتباطات	۰/۰۰۲	۰/۳۷۴
مسیر ارتباطات	۰/۰۰۶	۰/۳۳۹
محتوای ارتباطات	۰/۰۰۰	۰/۵۰۵
سبک ارتباطات	۰/۰۰۰	۰/۵۸۱

جدول ۸. نتایج ضریب همبستگی، ضریب تعیین و آماره دورین واتسون

R	R ²	ضریب تعیین تعدیل شده	مقدار خطا	دورین واتسون
(ضریب همبستگی)	(ضریب تعیین)			
۰/۶۷۰	۰/۴۴۹	۰/۴۰۵	۰/۲۷	۱/۵۶۰

جدول ۹. تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیونی متغیرهای مستقل (کانال، مسیر، محتوا و سبک ارتباطی) با متغیر وابسته (رفتار مثبت گرای فردی)

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳/۰۱۵	۴	۰/۷۵۴	۱۰/۱۷۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳/۷۰۴	۵۰	۰/۰۷۴		
کل	۶/۷۱۸	۵۴			

این بدین معنی است که مدل انتخاب شده معنی دار است، پس فرض H₀ رد و فرض H₁ تأیید می گردد و با توجه به ضریب تعیین R² که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح

چنانچه ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می باشد.

مقدار آماره دوربین - واتسون برابر با ۱/۵۶ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می گیریم که خطاها مستقل از هم هستند و خودهمبستگی وجود ندارد.

داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۴۴۹ می باشد می توان بیان نمود که حدود ۴۵ درصد تغییرات رفتار مثبت گرای فردی، توسط تغییرات در متغیرهای مستقل مؤلفه های ارتباطات منابع انسانی (کانال، مسیر، محتوا و سبک ارتباطی) تبیین می گردد.

جدول شماره ۱۰. آزمون t و ضرایب پارامتر در مدل رگرسیون فرضیه اصلی

سطح معناداری (p-value)	آزمون t	ضرایب قبل از استاندارد شدن			مدل رگرسیونی
		ضرایب بعد از استاندارد شده	خطای معیار	ضرایب رگرسیونی β	
۰/۰۹۰	۱/۷۳۱		۰/۵۹۶	۱/۰۳۱	مقدار عرض از مبدأ (β_0)
۰/۱۴۶	۱/۴۷۷	۰/۱۶۷	۰/۱۳۵	۰/۱۹۹	کانال ارتباطات
۰/۵۷۸	۰/۵۶۰	۰/۰۶۶	۰/۰۸۱	۰/۰۴۵	مسیر ارتباطات
۰/۰۲۰	۲/۳۹۶	۰/۲۸۷	۰/۰۹۰	۰/۲۱۶	محتوای ارتباطات
۰/۰۰۴	۲/۹۸۱	۰/۳۷۷	۰/۰۸۲	۰/۲۴۵	سبک ارتباطات

فرضیه فرعی ۱: سبک ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.

برای آزمون تأثیر متغیر مستقل (سبک ارتباطات) بر روی متغیر وابسته (رفتار مثبت گرای فردی) این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شده است.

با توجه به یافته های جدول، شاهد رابطه معنی دار بین متغیرهای محتوای ارتباطات و سبک ارتباطات با رفتار مثبت گرای فردی هستیم ($P < ۰/۰۵$). ولی بین متغیرهای کانال ارتباطات و مسیر ارتباطات بر اساس جدول فوق با رفتار مثبت گرای فردی رابطه معنی داری مشاهده نشده است ($P \geq ۰/۰۵$). لذا در حالت کلی فقط متغیرهای محتوای ارتباطات و سبک ارتباطات در مدل رگرسیون باقی می ماند و متغیرهای کانال ارتباطات و مسیر ارتباطات از مدل خارج می شوند.

جدول ۱۱. تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیونی متغیر مستقل با متغیر وابسته فرضیه فرعی اول

آماره دوربین- واتسون	خطای استاندارد	ضرب تعیین تعدیل شده	ضرب تعیین (R ²)	R		
۱/۵۱۰	۰/۲۸۹	۰/۳۲۵	۰/۳۳۷	۰/۵۸۱		
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۲۶/۹۶	۲/۲۶۵	۱	۲/۲۶۵	رگرسیون
نتیجه آزمون:						
رد فرض H ₀						
		۰/۰۸۴	۵۳	۴/۴۵۳	۶/۷۱۸	باقیمانده
		-----	۵۴			کل

توان بیان نمود که حدود ۳۴ درصد تغییرات رفتار مثبت گرای فردی توسط تغییرات در متغیر مستقل « سبک ارتباطات منابع انسانی » تبیین می گردد. مقدار شاخص دوربین - واتسون برابر با ۱/۵۱ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می گیریم که خطاها مستقل از هم هستند و خودهمبستگی وجود ندارد.

چنانچه ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می باشد. این بدین معنی است که مدل انتخاب شده معنی دار است، پس فرض H₀ رد و فرض H₁ تأیید می گردد و با توجه به ضریب تعیین R² که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۳۳۷ می باشد می

جدول شماره ۱۲. آزمون t و ضرایب پارامتر در مدل رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی اول

سطح معناداری (p-value)	آزمون t	ضرایب قبل از استاندارد شدن		مدل رگرسیونی
		ضرایب بعد از استاندارد شده	ضرایب	
		وزن β ها	خطای معیار	ضرایب رگرسیونی β
۰/۰۰۰	۱۰/۷۱۱		۰/۲۳۱	۲/۴۷۶
				مقدار عرض از مبدأ (β ₀)
۰/۰۰۰	۵/۱۹۲	۰/۵۸۱	۰/۰۷۳	۰/۳۷۷
				محصول

با توجه به یافته های جدول، شاهد رابطه معنی دار بین متغیر سبک ارتباطات منابع انسانی و رفتار مثبت گرای فردی هستیم ($P < 0/05$).

فرضیه فرعی ۲: محتوای ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.
برای آزمون تأثیر متغیر مستقل (محتوای ارتباطات) بر روی متغیر وابسته (رفتار مثبت گرای فردی) این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شده است.

جدول شماره ۱۳. تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیونی متغیر مستقل با متغیر وابسته فرضیه فرعی دوم

آماره دورین-واتسون	خطای استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین (R^2)	R		
۱/۶۲۵	۰/۳۰۷	۰/۲۴۱	۰/۲۵۵	۰/۵۰۵		
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۱۸/۱۴	۱/۷۱۳	۱	۱/۷۱۳	رگرسیون
نتیجه آزمون:						
رد فرض H_0						
			۰/۰۹۴	۵۳	۵/۰۰۵	باقیمانده
			-----	۵۴	۶/۷۱۸	کل

توان بیان نمود که حدود ۲۵ درصد تغییرات رفتار مثبت گرای فردی توسط تغییرات در متغیر مستقل « محتوای ارتباطات منابع انسانی » تبیین می گردد. مقدار شاخص دورین-واتسون برابر با ۱/۶۲۵ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می گیریم که خطاها مستقل از هم هستند و خودهمبستگی وجود ندارد.

چنانچه ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می باشد. این بدین معنی است که مدل انتخاب شده معنی دار است، پس فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد و با توجه به ضریب تعیین R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۲۵۵ می باشد می

جدول شماره ۱۴. آزمون t و ضرایب پارامتر در مدل رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی دوم

سطح معناداری (p-value)	آزمون t	ضرایب قبل از استاندارد شدن			مدل رگرسیونی
		ضرایب بعد از استاندارد شده	خطای معیار	ضرایب رگرسیونی β	
۰/۰۰۰	۶/۱۳۵	۰/۳۵۳	۲/۱۶۶	مقدار عرض از مبدأ (β_0)	
۰/۰۰۰	۴/۲۵۹	۰/۵۰۵	۰/۰۸۹	محصول	

با توجه به یافته های جدول شاهد رابطه معنی دار بین متغیر محتوای ارتباطات منابع انسانی و رفتار مثبت گرای فردی هستیم ($P < ۰/۰۵$). برای آزمون تأثیر متغیر مستقل (مسیر ارتباطات) بر روی متغیر وابسته (رفتار مثبت گرای فردی) این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شده است.

فرضیه فرعی ۳: مسیر ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.

جدول ۱۵. تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیونی متغیر مستقل با متغیر وابسته فرضیه فرعی سوم

آماره دورین-واتسون	خطای استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین (R^2)	R		
۱/۵۱۰	۰/۳۳۵	۰/۰۹۸	۰/۱۱۵	۰/۳۳۹		
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۱۱	۰/۹۵	۶/۸۷	۰/۷۷۱	۱	۰/۷۷۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:						
رد فرض H_0						
			۰/۱۱۲	۵۳	۶/۹۴۸	باقیمانده
			-----	۵۴	۶/۷۱۸	کل

توان بیان نمود که حدود ۱۱ درصد تغییرات رفتار مثبت گرای فردی توسط تغییرات در متغیر مستقل « مسیر ارتباطات منابع انسانی » تبیین می گردد. مقدار شاخص دورین - واتسون برابر با ۱/۵۱۰ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می گیریم که خطاها مستقل از هم هستند و خودهمبستگی وجود ندارد.

چنانچه ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می باشد. این بدین معنی است که مدل انتخاب شده معنی دار است، پس فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد و با توجه به ضریب تعیین R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۱۱۵ می باشد می

جدول ۱۶. آزمون t و ضرایب پارامتر در مدل رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی سوم

سطح معناداری (p-value)	آزمون t	ضرایب قبل از استاندارد شدن			مدل رگرسیونی
		ضرایب بعد از استاندارد شده	خطای معیار	ضرایب رگرسیونی β	
۰/۰۰۰	۷/۳۵۹	۰/۳۶۷	۰/۳۶۷	۲/۷۰۴	مقدار عرض از مبدأ (β_0)
۰/۰۱۱	۲/۶۲۱	۰/۳۳۹	۰/۰۸۸	۰/۲۳۱	محصول

برای آزمون تأثیر متغیر مستقل (کانال ارتباطات) بر روی متغیر وابسته (رفتار مثبت گرای فردی) این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شده است.

با توجه به یافته های جدول شاهد رابطه معنی دار بین متغیر مسیر ارتباطات منابع انسانی و رفتار مثبت گرای فردی هستیم ($P < 0/05$).

فرضیه فرعی ۴: کانال ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.

جدول شماره ۱۷. تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیونی متغیر مستقل با متغیر وابسته مربوط فرضیه فرعی چهارم

آماره دورین- واتسون	خطای استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین (R^2)	R		
۱/۷۴۵	۰/۳۳۰	۰/۱۲۴	۰/۱۴۰	۰/۳۷۴		
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۵	۰/۹۵	۸/۶۳۰	۰/۹۴۱	۱	۰/۹۴۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:						
رد فرض H_0						
			۰/۱۰۹	۵۳	۵/۷۷۸	باقیمانده
			-----	۵۴	۶/۷۱۸	کل

توان بیان نمود که حدود ۱۴ درصد تغییرات رفتار مثبت گرای فردی توسط تغییرات در متغیر مستقل « کانال ارتباطات منابع انسانی » تبیین می گردد. مقدار شاخص دورین- واتسون برابر با ۱/۷۴۵ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می گیریم که خطاها مستقل از هم هستند و خودهمبستگی وجود ندارد.

چنانچه ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می باشد. این بدین معنی است که مدل انتخاب شده معنی دار است، پس فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد و با توجه به ضریب تعیین R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۱۴۰ می باشد می

جدول ۱۸. آزمون t و ضرایب پارامتر در مدل رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی چهارم

سطح معناداری (p-value)	آزمون t	ضرایب قبل از استاندارد شدن		مدل رگرسیونی	
		ضرایب بعد از استاندارد شده	ضرایب		
		وزن β ها	خطای معیار	ضرایب رگرسیونی β	
۰/۰۰۶	۲/۸۸۴		۰/۶۲۹	۱/۸۱۵	مقدار عرض از مبدأ (β_0)
۰/۰۰۵	۲/۹۳۸	۰/۳۷۴	۰/۱۵۱	۰/۴۴۴	محصول

میزان محتوای ارتباطات افزایش پیدا کند میزان رفتار مثبت گرای فردی بطور موثری افزایش خواهد یافت.

فرضیه فرعی ۳: مسیر ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.

نتایج حاصل از تحقیق در خصوص فرضیه فوق نشان داد که مسیر ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر معنی داری دارد. این بدین معنی است که هر اندازه تحقق مسیر ارتباطات افزایش پیدا کند میزان رفتار مثبت گرای فردی بطور موثری افزایش خواهد یافت.

فرضیه فرعی ۴: کانال ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.

نتایج حاصل از تحقیق در خصوص فرضیه فوق نشان داد که کانال های ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر معنی داری دارد. این بدین معنی است که هر اندازه تعدد کانال های ارتباطات افزایش پیدا کند میزان رفتار مثبت گرای فردی بطور موثری افزایش خواهد یافت.

از آنجا که طبق نتایج پژوهش ارتباطات تأثیر معناداری بر رفتار مثبت گرای فردی دارد پیشنهاد می گردد برنامه هایی برای ارتقاء و بهبود سطح ارتباطات (وظیفه ای، اجتماعی و ابتکاری) افراد توسط سازمان در نظر گرفته شود و در ارتقاء منابع انسانی به ویژگیهای اجتماعی توجه گردد. محدودیت حجم نمونه آماری و عدم تنوع آن، تعمیم پذیری نتایج پژوهش را محدود می کند. لذا برای افزایش تعمیم پذیری یافته های تحقیق، استفاده از نمونه آماری بزرگ که از تنوع جغرافیایی بیشتری برخوردار باشد، پیشنهاد می گردد.

با توجه به یافته های جدول شاهد رابطه معنی دار بین متغیر کانال ارتباطات منابع انسانی و رفتار مثبت گرای فردی هستیم ($P < 0.05$).

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی و شناسایی شاخصه های ارتباطات منابع انسانی بر رفتارهای مثبت گرای فردی در سازمان ها می باشد. نتایج پژوهش به شرح زیر بیان می گردد: فرضیه اصلی: ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین مؤلفه های ارتباطات منابع انسانی و رفتار مثبت گرای فردی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این بدین معنی است که هر اندازه میزان مؤلفه های ارتباطات منابع انسانی (سبک، کانال، محتوا و مسیر) بیشتر باشد میزان رفتار مثبت گرای فردی بطور موثری افزایش خواهد یافت.

فرضیه فرعی ۱: سبک ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که سبک ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر معنی داری دارد. این بدین معنی است که هر اندازه میزان سبک ارتباطات ارتقا پیدا کند میزان رفتار مثبت گرای فردی بطور موثری افزایش خواهد یافت.

فرضیه فرعی ۲: محتوای ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر دارد.

نتایج حاصل از تحقیق در خصوص فرضیه فوق نشان داد که محتوای ارتباطات منابع انسانی بر رفتار مثبت گرای فردی تأثیر معنی داری دارد. این بدین معنی است که هر اندازه

- for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120401.
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641.
- Jiang, H., Jiang, X., & Sun, P. Li, X. (2020). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior, *Management Decision*, 59 (2), 358-371.
- Jiang, H., & Men, R. L. (2017). Creating an engaged workforce: The impact of authentic leadership, transparent organizational communication, and work-life enrichment. *Communication research*, 44(2), 225-243.
- Lee, Y. (2022). Dynamics of millennial employees' communicative behaviors in the workplace: the role of inclusive leadership and symmetrical organizational communication. *Personnel Review*, 51(6), 1629-1650.
- Lewis, L. (2019). Organizational change. In *Origins and traditions of organizational communication* (pp. 406-423). Routledge.
- Putra, R., & Ali, H. (2022). Organizational Behavior Determination And Decision Making: Analysis Of Skills, Motivation And Communication (Literature Review Of Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420-431.
- Tefera, C. A., & Hunsaker, W. D. (2020). Intangible assets and organizational citizenship behavior: A conceptual model. *Heliyon*, 6(7), e04497.
- Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. *Public relations review*, 45(3), 101779.
- منابع**
- پناهی، بلال. (۱۳۹۸). ارزیابی نقش شفافیت سازمانی بر تعارضات سازمانی با میانجیگری ارتباطات سازمانی اثربخش (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه‌ای آذربایجان شرقی). فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(شماره ۴ (پیاپی ۲۸))، ۲۵-۳۸.
- رنجی جفروودی، نیما، پورمیرزا، یاسر. (۱۴۰۱). تأثیر هوش فرهنگی بر ارتباطات سازمانی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی. مطالعات فرهنگی پلیس، ۳۴(۹)، ۶۰-۶۹.
- فرهادی نژاد، محسن، عین علی، محسن، باقری قره بلاغ، هوشمند. (۱۳۹۹). تأملی بر خاموشی هوشیارانه: واکاوی نقش فرهنگ بر عملکرد کارکنان و ارتباطات سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر سمنان). فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۸(شماره ۲ (پیاپی ۳۰))، ۲۴-۱۱.
- مجیدی، مریم، بسطام، حمید. (۱۴۰۰). تأثیر ارتباطات سازمانی بر کاهش سکوت سازمانی (کارکنان راه آهن ناحیه قم). رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، ۲۵(۴)، ۲۴۵-۲۲۹.
- یزدان شناس، مهدی، پورمقدسیان، پویا. (۱۳۹۵). رابطه ارتباطات سازمانی و واکنش کارکنان به تغییر با تأکید بر نقش هوش عاطفی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۵(۱۰)، ۱۵۶-۱۴۳.
- Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management

Investigating and identifying the indicators of human resource communication on positive individual behaviors in organizations

Amin Wernik

Master's Degree in Marine Biology, Marine Pollution, Khorramshahr University of Marine Sciences and Technologies

Abstract

Communication plays an essential role in the growth of organizations. An optimal level of human resource communication between people can provide a platform for healthy and constructive interaction for human and organization excellence. The main purpose of the current research is to investigate and identify the indicators of human resource communication on positive individual behaviors in organizations. The research method of this study is practical according to its purpose and descriptive survey based on the method of gathering information. The statistical population is all the administrative staff of the Karaj Agricultural Jihad Organization, which is equal to 55 people. Due to the limited statistical population, the entire statistical population was considered as a statistical sample, that is, all employees were selected as the sample size (available sample). In order to collect information, a researcher-made questionnaire was used, and for data analysis, descriptive data analysis was used, and in the inferential statistics section, simple and multivariate regression analysis test and Kolmogorov Smirnov test were used. The analysis of the findings showed that: human resource communication and its dimensions have a significant effect on individual positive behavior; So that the component of communication styles has the greatest effect, followed by the components of communication content, communication channel, and communication path, respectively, have the greatest effect on individual positive behavior.

Keywords: organizational communication, individual positive behavior, human resources, human resources communication.