

فصلنامه جهان نوین

No 4, 2 021 , P 1-13

سال سوم، شماره شانزدهم، زمستان ۱۴۰۰، صص ۱-۱۳

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان
(مورد مطالعه: سازمان مدیریت آرامستان‌های شهرداری قزوین)

فرهاد رشوند^۱، سلمان سمیاری^۲

چکیده:

امروزه منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است، یکی از عمده‌ترین برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی است. بنابراین هدف اصلی پژوهش بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی مدیران و کارکنان سازمان مدیریت آرامستان‌های شهرداری قزوین به تعداد ۱۱۱ نفر است. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۸۶ نفر به دست آمد؛ که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس توزیع و به‌صورت تکمیل شده از بین مدیران و کارکنان شاغل در سازمان مدیریت آرامستان‌های شهرداری قزوین جمع‌آوری گردید. به‌منظور اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی آن بر اساس روایی محتوایی و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معنادار دارد و همچنین تأثیر مثبت و معنادار کارمند یابی بر عملکرد سازمان تأیید شد و نهایتاً تأثیر مثبت و معنادار ارزیابی عملکرد بر عملکرد سازمان نیز تأیید شد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمان، کارمندیابی، ارزیابی عملکرد، سازمان مدیریت آرامستان‌های شهرداری قزوین

1- کارشناس ارشد مدیریت رسانه، دانشگاه پیام نور تهران غرب، تهران، ایران . Email:farhad.rashvand@yahoo.com

2- کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه سهروردی، قزوین، ایران . Email:ssimiari1984@gmail.com

۱- مقدمه

از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های سازمانی، مدیریت منابع انسانی است. با توجه به اینکه منابع انسانی، منبع استراتژیک برای سازمان‌ها محسوب می‌شود، جزء مهم و لاینفک مباحث مدیریت استراتژیک است و اکثر برنامه‌ریزی‌های سازمانی و منابع انسانی ماهیت استراتژیک خواهند یافت (لوین و تی، ۲۰۱۹). از عمده‌ترین عواملی که موجب نگرش جدید در مدیریت و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک منابع انسانی شده است روند تغییرات و دگرگونی‌های تکنولوژیک، فرهنگی و اقتصادی در محیط داخلی و خارجی سازمانهاست که همواره با آن مواجه‌اند. اگر سازمان‌ها می‌خواهند همسو با این تغییرات باشند بایستی نگرش جامع و راهبردی داشته و الزامات گوناگونی را مدنظر قرار دهند (داولینگ، ۲۰۱۹). در عصر حاضر، اساسی‌ترین منبع رقابتی سازمان‌ها، منابع انسانی کارآمد هستند. در عین حال، بسیاری از سازمان‌ها فاقد تخصص و مهارت لازم هستند که بتوانند به طور مؤثر برنامه‌های استراتژیک منابع انسانی را تهیه کنند. نکته حائز اهمیت آنکه لازمه شکل‌گیری استراتژی‌های منابع انسانی در هر سازمانی مستلزم فرهنگی غنی می‌باشد. همسوسازی و پیوند فرهنگ سازمانی با حوزه‌های مختلف منابع انسانی، توسعه منابع انسانی را به همراه دارد که نیازمند برنامه‌ریزی سازمانی است (اسکندرپور و همکاران، ۱۳۹۹).

صاحب‌نظران و محققان معتقدند عملکرد، موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و مشکل بتوان سازمانی را تصور کرد که مشمول ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد. آنان توجه به «عملکرد سازمان» را باعث توسعه تئوری سازمانی ذکر می‌کنند و عملکرد را موضوع اصلی در فضای عملی می‌دانند. در نتیجه این بحث توجه محققان، اقتصاددانان و مدیران اجرایی را به خود جلب کرده است. ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب می‌شود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی است (ریاحیان و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین مسئله اصلی پژوهش این است که مدیریت منابع انسانی چه تأثیری بر عملکرد سازمان دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

الف) مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمانشان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد. در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیانی، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود (الیا و همکاران، ۲۰۱۹). به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت‌رسانی به اهداف استراتژیک کارفرما، به حد اعلا می‌رساند. مدیریت منابع انسانی به دنبال یافتن چگونگی مدیریت افراد در سازمان‌ها، با تمرکز بر سیاست‌ها و سیستم‌ها می‌باشد. واحدها و بخش‌های مدیریت منابع انسانی، خصوصاً مسئول عده‌ای از فعالیت‌ها، از جمله استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و جزا (برای مثال مدیریت سیستم حقوق و مزایا) می‌باشد. همچنین مدیریت منابع انسانی به روابط

صنعتی توجه دارد که همان تعادل در اعمال سازمانی با قوانین ناشی از بحث‌های بین کارکنان و مدیران و قوانین دولتی می‌باشد (فیضی و عزیزیان، ۱۳۹۶).

تمرکز بر ظرفیت‌ها و منابع انسانی موجود در سازمان‌ها دارای اهمیت بوده و یکی از زیربناهای مدیریت صحیح نیروی انسانی محسوب می‌شود؛ اما باید دید مسئولیت این حوزه از فعالیت‌های سازمانی که بر عهده مدیریت منابع انسانی می‌باشد، تا چه زمان و تا کجا می‌تواند تأثیر خود را در مدیریت منابع انسانی به‌درستی انجام می‌دهد، چرا که خروج از محور استاندارد می‌تواند منبعت از مباحث متفاوتی باشد، یکی از این مباحث تنوع فرهنگی و نادیده گرفتن آن در برنامه‌ریزی‌های فرهنگی و مدیریت منابع انسانی است که می‌تواند به طور جدی زمینه‌های انحطاط سازمان و شکست برنامه‌های مدیریت منابع انسانی و به تبع آن هزینه‌های سنگین سازمانی گردد (اسماعیل‌پور و محمدی، ۱۳۹۶)، چرا که سازمانی که نیروی انسانی را به‌واسطه موانعی مانند تنوع فرهنگی و یا عدم همسویی فرهنگی کارکنان همراه تغییرات و تحولات برنامه و استراتژی‌های خود نمی‌بیند، نمی‌تواند برنامه‌های مدیریت منابع انسانی را به‌درستی اجرا کند، به تبع آن تحقق اهداف سازمانی نیز با چالش‌های بزرگی روبرو می‌شوند، اما توجه به مبانی علمی و نظری و مطالعات صورت گرفته در این زمینه و تلاش برای استفاده از نتایج مطالعات میدانی در این زمینه می‌تواند زمینه‌های کنترل آثار مخرب مدیریت منابع انسانی و استفاده از ابعاد ارزشمند مدیریت منابع انسانی را فراهم نماید. قطعاً روشن شدن این ابعاد ارزش‌ها و نقش آن در مدیریت صحیح منابع سازمانی را فراهم نماید (اصلانیان و یار بیگی، ۱۳۹۸).

ب) عملکرد سازمان

مدل‌های مدیریت عملکرد سازمان به طور کلی به دو دسته مدل‌های مبتنی بر مفهوم مدیریت استراتژیک و مدل‌های مبتنی بر مفهوم مدیریت کیفیت فراگیر قابل تقسیم‌بندی هستند. از سری مدل‌های استراتژیک، مدل کارت امتیازی متوازن که یک مفهوم نوین مدیریتی است و به مدیران کمک می‌کند بتوانند فعالیت‌های کلیدی خود را پایش کنند. از دیگر مدل‌های این حوزه مدیریتی، مشهورتر، کامل‌تر، به‌روزتر و در عین حال پیچیده‌تر است و در میان مدل‌های کیفیتی هم مدل سرآمدی (بنیاد مدیریت کیفیت اروپایی) نسبت به بقیه از طرف‌داران بیشتری برخوردار است و بیشتر در کشورمان جایگاه کسب کرده و به نسبت کاربردی‌تر است (بهمنی و همکاران، ۱۳۹۷).

دیگر مدل‌های تعالی سازمانی نظیر مدل‌های تعالی منابع انسانی، مدل‌های توانمندساز کارکنان و غیره نیز بر پایه مدیریت کیفیت فراگیر و بر اساس چرخه کیفیت پایه‌ریزی شده‌اند.

حقیقت این است که ماهیت مدل‌های کیفیتی، ماهیت ارزیابی‌کنندگی است و بیشتر برای خودارزیابی و سنجش نقاط قوت و ضعف درونی سازمان از این مدل‌ها استفاده می‌شود، نمره‌ای که سازمان از جایزه مدل‌های تعالی سازمانی که بسیار در کشور ما باب شده است به دست می‌آورد در واقع یک نمره خودارزیابی است و وضعیت کنونی سازمان را به تصویر می‌کشد، اما در مقابل مدل‌های مدیریت استراتژیک نظیر کارت امتیازی متوازن، مدل‌های با ماهیت آینده‌نگری هستند و برای رسیدن سازمان به آینده‌ای ایده‌آل در قالب توصیف چشم‌انداز و اهداف سازمانی عمل می‌کنند هر سازمان بر اساس زیرساخت‌های مدیریتی خود، دانش و فرهنگ سازمانی، جایگاهش در چرخه عمر سازمان، اندازه و به طور

کلی، کلیه ابعاد محتوایی و ساختاری سازمانی باید در مورد استفاده از مدل‌های مدیریت عملکرد تصمیم‌گیری کند (شکاری و همکاران، ۱۳۹۴).

سازمانی که به پیشرفت و تعالی فکر می‌کند و فرهنگ برنامه محوری و نیز بازخورد محوری را به‌عنوان زیرساخت اصلی در پیاده‌سازی کلیه مدل‌های مدیریت عملکرد در خود نهادینه کرده است، باید نهایتاً از هر دو رویکرد و مفهوم مدل‌ها بهره بگیرد، یعنی مدل‌های استراتژیک و کیفیت را در کنار یکدیگر و به‌صورت همسو و یکپارچه مورد استفاده قرار دهد. به این صورت که از قوت مدل در خودارزیابی و غنی‌سازی فرایندها در آینده‌گرایی و تبدیل استراتژی‌ها به عمل، به ایده‌آل‌ترین روش استفاده کند. مدل پیشنهاد شده بر اساس آخرین مدل ارائه شده در سال ۲۰۱۵ توسط نورتن و کاپلان دو دانشمند حوزه مدیریت استراتژیک و خالق مدل کارت امتیازی متوازن، با تلفیق این دو رویکرد با هدف ایجاد یک سیستم جامع برای سازمان‌هایی که به دنبال راه‌حلی برای تلفیق رویکردهای خود هستند با عنوان سیستم مدیریت جامع عملکرد ارائه شده است (سون و همکاران، ۲۰۱۱).

کاپلان و نورتن مدل خود را با هدف متصل‌سازی استراتژی‌ها به عملیات سازمان ارائه دادند و با لحاظ برنامه‌ریزی و نیز پایش «عملیاتی» علاوه بر برنامه‌ریزی و پایش «استراتژیک» به نوعی استراتژی‌ها را برای عملی شدن، به لایه‌های پایین سازمان حرکت دادند. در این مدل ارائه شده، دیگر از کارت امتیازی متوازن و نقشه استراتژی به عنوان یک ابزار ارزیابی عملکرد صرف استفاده نمی‌شود، بلکه این مدل و به تبع آن، مدل پیشنهادی، ارائه یک مدل مدیریت جامع عملکرد بر اساس مفهوم مدیریت استراتژیک است (دوستار و همکاران، ۱۳۹۷).

فرایند مدیریت عملکرد یک فرایند چرخه‌ای است که با برنامه‌ریزی عملکرد آغاز می‌شود. خود برنامه‌ریزی عملکرد نیز شامل دو بخش می‌باشد که عبارتند از:

الف) تعریف نقش‌ها و مسئولیت‌های کارکنان و معیارها و انتظارات عملکرد که خود می‌تواند کارکنان را از نحوه مشارکت آنها در راهبرد سازمان آگاه نماید. در این بخش کارکنان با اهداف کلان سازمان و راهبردهای دستیابی به آنها به طور کامل آشنا می‌گردند و از خواسته‌ها و انتظارات سازمان آگاهی می‌یابند (ریچارد و همکاران، ۲۰۱۵).

ب) تهیه و تدوین اهداف مشخص برای کارکنان که این کار نیز بر مبنای وظایف، نقش‌ها و مسئولیت‌های خود کارکنان انجام می‌شود. هر دو بخش فوق‌الذکر در چهار مرحله برنامه‌ریزی و اجرا می‌شوند که عبارتند از:

۱- تعریف نقش‌ها، مسئولیت‌ها و تعیین اهداف از سوی سرپرستان و با استفاده از داده‌های دریافتی از کارکنان به طور مشارکتی انجام می‌شود. (خان‌محمدی و همکاران، ۱۳۹۲).

۲- سرپرست به اتفاق کارمند و به طور مشترک نسبت به تدوین راهبردهای لازم برای دستیابی به اهداف تعیین شده اقدام می‌نماید (ریچارد و همکاران، ۲۰۱۵).

۳- سرپرست به اتفاق کارمند در مورد روشی که برای ارزیابی عملکرد و پیشرفت کارمند مورد استفاده قرار خواهد گرفت، تصمیم‌گیری می‌نماید.

۴- سرپرست با انجام ارزیابی‌های لازم بر پیشرفت عملکرد کارمند نظارت نموده و بازخورد اصلاحی لازم را به

او ارائه می‌نماید و به هدایت وی می‌پردازد. گاهی نیز سرپرست در انتظارات خود تجدیدنظر نموده و آنها را تعدیل می‌نماید (همان). هدایت رکن اساسی مدیریت عملکرد است. در خلال جلسات هدایت، سرپرستان به ارائه راهکارهای لازم و هدایت کارکنان در مسیر توافق شده اقدام می‌نمایند تا کارکنان به اهداف از پیش تعیین شده دست یابند. فرایند مذکور باعث می‌شود تا عملکرد مطلوب کارکنان تشویق و در نتیجه تکرارپذیری آن بیشتر گردد و از طرفی عملکرد نامطلوب نیز شناسایی و با ارائه راهکار مناسب توسط سرپرست، کارمندان به اصلاح عملکرد خود اقدام نمایند. همان گونه که ملاحظه می‌شود نتیجه فرایند فوق بهبود عملکرد کارکنان است که در نهایت باعث افزایش بهره‌وری نیروی انسانی خواهد شد. بهره‌وری نیروی انسانی از دو طریق یکی حذف یا کاهش عملکرد نامطلوب کارکنان و دیگری حفظ یا افزایش عملکرد مطلوب و تشویق در تکرارپذیری آن (جاوید مهر و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیریت عملکرد و سیستم‌ها و روش‌های مربوط به آن در سازمان‌های مختلف از جمله شاخه‌های مدیریت امروز است که بحث توانمندسازی و قابلیت پاسخگویی در چارچوب اصول و مفاهیم مدیریت را برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی و قالب برنامه‌های اجرایی دنبال می‌کند. ارزیابی عملکرد فرایندی به منظور سنجش و اندازه‌گیری عملکرد در دستگاه‌های مختلف در قالب عباراتی نظیر کارایی، اثربخشی و توانمندسازی است که قابلیت پاسخگویی در چارچوب اصول و مفاهیم مدیریت برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی و قالب برنامه‌های اجرایی را دارد (پارک و همکاران، ۲۰۱۳).

در تکمیل مطالب فوق لازم به ذکر است که طالقانی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران نشان دادند که ابزارهای مدیریت منابع انسانی، بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

رسولی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در بورس تهران نشان دادند که سازمان‌هایی که نوعی استراتژی‌های منابع انسانی، هم‌ردیف با استراتژی رقابتی خویش به کار گرفته‌اند (نوآوری در محصول/ تسهیل‌سازی، کاهش هزینه/ بهره‌گیری) عملکردی متمایز از شرکت‌هایی که این سیاست را پیش نگرفته‌اند، دارند.

الیاسی و هرشچ (۱۳۹۴) در تحقیق خود با عنوان تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی نشان دادند که وجود هماهنگی بین استراتژی منابع انسانی و استراتژی رفتار سازمانی منجر به هم‌افزایی و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان می‌گردد.

لوکا ماروچی و تیریو داددی فابیو ایرالدو در سال (۲۰۲۱) تحقیقی تحت عنوان سهم مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد دایره‌ای و عملکرد سازمان‌های دارای گواهی زیست‌محیطی انجام دادند و نشان دادند که مدیریت منابع انسانی سبز به طور مثبت بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد، حتی با وجود تفاوت‌هایی بین هر عمل منفرد. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی سبز به گذار به سمت یک اقتصاد دایره‌ای کمک می‌کند بدون اینکه تحت تأثیر عوامل خارجی مانند تقاضای بازار، تعهد رقبا یا حمایت فناوری از چرخش باشد. تحقیقات ما، علاوه بر روشن کردن رابطه بین سرمایه انسانی و اقتصاد دایره‌ای، برای اولین بار مدیریت منابع انسانی سبز را با سیستم‌های مدیریت زیست محیطی مطالعه می‌کند. در نهایت،

نتایج تحقیق ما چندین راه برای تحقیقات بیشتر هم برای دانشگاهیان و هم برای پزشکان فراهم می‌کند. عبدالله کایدالسویدی و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود با عنوان تأثیر مشترک مدیریت منابع انسانی سبز، رهبری و فرهنگ سازمانی بر رفتار سبز کارکنان و عملکرد محیطی سازمانی انجام دادند که یافته‌ها تأثیر نگرانی زیست محیطی، مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار رهبری سبز را بر فرهنگ سازمانی سبز تأیید کرد. همچنین فرهنگ سازمانی سبز رابطه مثبت و معناداری با رفتار سبز کارکنان و عملکرد محیطی سازمانی تأیید شد. مهمتر از همه، فرهنگ سازمانی سبز همچنین رابطه بین نگرانی‌های محیطی، مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار رهبری سبز و رفتار سبز کارکنان را واسطه می‌کند. اصالت این مطالعه با بررسی این روابط و آزمایش اثرات میانجی به ادبیات فعلی در مورد رفتار سبز کمک می‌کند. همچنین دستورالعمل‌هایی را برای تصمیم‌گیرندگان در مورد چگونگی به حداکثر رساندن رفتار سبز کارکنان در محل کار و متعاقباً ایجاد فرهنگ سازمان دوستدار محیط زیست ارائه می‌دهد.

بنابراین فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر قابل بیان است؛

فرضیه اصلی اول: مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. کارمندیانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

۲. ارزیابی عملکرد بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

۳- روش تحقیق

جامعه و نمونه آماری.

جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران و کارکنان سازمان مدیریت آرامستان‌های شهرداری قزوین در نظر گرفته شده است که ۱۱۱ نفر می‌باشد. به منظور انتخاب شرکت‌ها به عنوان نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شد. در نهایت ۸۶ پرسشنامه پژوهش بر اساس روش نمونه‌گیری در دسترس در میان مدیران و کارکنان توزیع و جمع‌آوری شد. ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه است. پرسشنامه در سه بخش نامه همراه، اطلاعات جمعیت‌شناختی و سؤال‌های اختصاصی تنظیم شد. در بخش نخست تحت عنوان نامه همراه، علاوه بر بیان عنوان پژوهش، هدف از گردآوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری صمیمانه پاسخ‌دهندگان در تکمیل پرسشنامه توضیح داده شد. بخش جمعیت‌شناختی شامل سؤال‌هایی در مورد مشخصات عمومی پاسخ‌دهندگان از قبیل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سنوات خدمت پاسخ‌دهندگان بود. بخش آخر نیز به سؤال‌های اختصاصی در مورد متغیرهای مستقل و وابسته اختصاص داشت. سؤال‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی (۶ سؤال) و عملکرد سازمان (۷ سؤال)، از پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۱۷) استخراج شد. ادغام بانک‌ها (۴ سؤال)، و به صورت محقق ساخته می‌باشد. مقیاس مورد استفاده طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. این مقیاس به طور خاص از مبنای کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق استفاده می‌کند. براین اساس از اعضای نمونه آماری درخواست شد، بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت به سؤال‌های پرسشنامه پاسخ دهند.

روش‌های تجزیه و تحلیل آماری.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در گام نخست به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها با به کارگیری آزمون کلموگوروف - اسمیرنوف پرداخته می‌شود. گام بعد به ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه اختصاص دارد؛ سپس به منظور آزمون مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده می‌شود. برای انجام روش‌های آماری مورد نظر از نرم‌افزار لیزرل استفاده می‌شود.

۴- یافته‌های پژوهش

آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف. برای بررسی توزیع داده‌های یک متغیر کمی از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف استفاده می‌شود. در این آزمون، فرض صفر نشان‌دهنده ادعای مطرح شده در مورد نرمال بودن توزیع داده‌ها است. جدول ۱، نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره K-S	احتمال آماره K-S
مدیریت منابع انسانی	۱۰/۶۲	۲/۱۲	۲/۶۲	۰/۳۴۸
عملکرد سازمان	۱۶/۷۱	۳/۰۴	۲/۸۳	۰/۵۲۱
کارمندیانی	۹/۱۲	۲/۰۴	۲/۸۳	۰/۴۸۲
ارزیابی عملکرد	۱۴/۵۹	۴/۲۷	۱/۷۸	۰/۳۷۵

نتایج جدول ۱، نشان می‌دهد که تمامی متغیرها، از توزیع نرمال پیروی می‌کنند؛ چراکه سطح معناداری این متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است و فرض صفر برای آن‌ها تأیید می‌شود. با توجه به نرمال بودن توزیع تمامی متغیرها، به منظور اجرای روش‌های مرتبط به مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

سنجش روایی سازه، تشخیصی و همگرا و پایایی. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون مدل مفهومی پژوهش، ابتدا باید نسبت به روایی و پایایی پرسشنامه اطمینان حاصل شود. در روش معادلات ساختاری بررسی برازش مدل اندازه‌گیری بر چندین معیار شامل روایی سازه، روایی تشخیصی، روایی همگرا و پایایی مبتنی است. روایی سازه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد آزمون قرار می‌گیرد. علاوه بر روایی سازه به بررسی روایی تشخیصی، روایی همگرا، پایایی و روایی واگرا نیز پرداخته شده است که نتایج در جدول ۲، مشاهده می‌شود.

جدول ۲. نتایج روایی تشخیصی، روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی

متغیر (سازه)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	ضریب آلفای کرونباخ	روایی واگرا	
				ASV	MSV
مدیریت منابع انسانی	۰/۷۲	۰/۹۱	۰/۸۲	۰/۶۱	۰/۵۸
عملکرد سازمان	۰/۸۲	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۳۸	۰/۳۱
کارمندیانی	۰/۷۴	۰/۹۴	۰/۷۹	۰/۳۹	۰/۳۴
ارزیابی عملکرد	۰/۸۱	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۴۷	۰/۴۲

روایی تشخیصی در صورتی برقرار خواهد بود که مقدار میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۰/۵ باشد؛ همچنین سه شرط لازم برای تحقق روایی همگرا وجود دارد که بدین شرح است:

۱. مقدار پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد؛

۲. مقدار میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد

۳. مقدار پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده باشد. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالاتر از ۰/۷ باشد، نشان‌دهنده پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری است و مقدار ۰/۶ نیز بر نبود پایایی دلالت دارد.

صاحب نظران مقدار استاندارد برای ضریب آلفای کرونباخ را برابر با ۰/۷ در نظر گرفته‌اند؛ بنابراین با توجه به جدول ۲ و مقادیر استاندارد برای شاخص‌های موردنظر می‌توان نتیجه گرفت که روایی همگرا از طریق برآورد میانگین واریانس تبیین شده برقرار است.

مقادیر AVE برای عامل‌های این پژوهش بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۲ در نوسان است و چون شاخص AVE از ۰/۵ بالاتر است، این پرسشنامه، همگرایی مطلوبی دارد. برای بررسی واگرایی پرسشنامه متغیرهای MSV و ASV اندازه‌گیری شد. از آنجاکه مقادیر MSV و ASV از AVE کمتر است، روایی واگرا پرسشنامه تأیید می‌شود.

یکی از مهم‌ترین معیارها برای بررسی برازش مدل ساختاری عبارت آماره تی استیودنت است. نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت و سطح معناداری در جدول ۳، نشان داده شده است.

جدول ۳: نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت و سطح معناداری

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره تی استیودنت	سطح معناداری
H _۱	مدیریت منابع انسانی	عملکرد سازمان	۰/۸۴	۶/۱۴	کمتر از ۰/۰۵
H _۲	کارمندیانی	عملکرد سازمان	۰/۷۱	۸/۰۹	کمتر از ۰/۰۵
H _۳	ارزیابی عملکرد	عملکرد سازمان	۰/۸۹	۱۲/۲۴	کمتر از ۰/۰۵

نتایج نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد ۰/۸۴ دارد؛ بنابراین فرضیه نخست مورد تأیید قرار گرفت.

کارمندیانی تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد ۰/۷۱ بر عملکرد سازمان دارد؛ بنابراین فرضیه دوم تأیید شد. ارزیابی عملکرد، تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد ۰/۸۹ بر عملکرد سازمان دارد؛ بنابراین فرضیه سوم نیز تأیید شد.

شاخص‌های برازش مدل از مهم‌ترین مراحل تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری است. این شاخص‌ها برای پاسخ بدین پرسش است که آیا مدل بازنمایی شده با داده‌ها، مدل مفهومی پژوهش را تأیید می‌کند یا خیر؟ نتایج مربوط به برازش پژوهش در جدول ۴، قابل مشاهده است.

جدول ۴. مقایسه شاخص‌های برازش مدل با مقدار مجاز

شاخص		مقدار	مقدار مطلوب	وضعیت
خی‌دو نسبی	(X^2)	۲/۴۱	کمتر از ۳	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی	(AGFI)	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازندگی	(GFI)	۰/۹۳	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازندگی نسبی	(RFI)	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازندگی فزاینده	(IFI)	۰/۹۳	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی	(CFI)	۰/۹۲	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص نرمال نشده برازندگی	(NNFI)	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص نرمال شده برازندگی	(NFI)	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹	مطلوب

با توجه به مقدار شاخص و مقدار مطلوب در جدول ۸، شاخص خی‌دو نسبی برابر با $(2/41 < 3)$ ، شاخص تعدیل برازندگی $(0/91 > 0/9)$ ، شاخص برازندگی $(0/93 > 0/9)$ ، شاخص برازندگی نسبی $(0/94 > 0/9)$ ، شاخص برازندگی فزاینده $(0/93 > 0/9)$ ، شاخص برازندگی تطبیقی $(0/92 > 0/9)$ و نهایتاً شاخص نرمال نشده برازندگی $(0/91 > 0/9)$ ، شاخص نرمال شده برازندگی $(0/91 > 0/9)$ است که این بدین معنی است مدل پژوهش حاضر دارای برازش مطلوبی بوده و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است؛ به عبارت دیگر داده‌های حاصل از پژوهش، مدل نظری را حمایت و تأیید می‌کند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها، با توجه به عواملی نظیر انفجار اطلاعات، تغییرات سریع تکنولوژیکی، سرعت در ارتباطات پیشرفته فشار رقبا و ... از حاشیه امنیت به دور مانده و به منظور ادامه حیات خود، ناگزیدند خود را با تغییرات و تحولات فوق انطباق دهند، در غیر این صورت در خطر سقوط ورشکستگی قرار می‌گیرند.

یکی از مشکلات اصلی و بزرگ سازمان‌ها در ارتباط با مدیریت منابع انسانی، عدم توجه کافی و لازم آنها به موضوع مهم ضرورت پیوند استراتژی‌های کلان سازمان با استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بوده است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت اعتقاد دارند، دلیل اصلی شکست بسیاری از سازمان‌ها، همین عامل مهم بوده است.

در این پژوهش تلاش شد تا تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان مورد بررسی قرار گیرد. در بررسی فرضیه اصلی، مشخص شد که مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر معنادار دارد و این فرضیه پذیرش می‌شود و همچنین فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز بررسی کارمندیانی و ارزیابی عملکرد نیز مورد بررسی قرار گرفت و تایید شد و نتایج تحقیق با تحقیق‌های طالقانی و همکاران (۱۳۹۵)، رسولی و همکاران (۱۳۹۳)، الیاسی و هرسچ (۱۳۹۴)، لوکا ماروچی و تیریو داددی فابیو ایرالدو (۲۰۲۱) و عبدالله کایدالسویدی و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. امروزه شرایط به گونه‌ای رقم خورده است که دیگر هیچ شرکتی در زادگاه خود از حاشیه امن برخوردار نبوده و بقای وی تضمین شده نیست. رقبای تجاری از

سایر کشورها، در کمین بازارهای داخلی نشسته‌اند و منتظرند تا در اولین فرصت پیش آمده، سهم بازار را از شرکت‌های داخلی بگیرند و سیطره خود را بر این بازارها بگسترانند. در این شرایط، اگر شرکتی خواهان بقا و ادامه حیات خود است، باید به فکر گسترش کسب‌وکار خود باشد

. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که تمرکز بر توانمندسازی سازمان در احترام به هویت سرزمینی و تاریخی کارکنان صورت گیرد و همچنین برنامه‌ریزی برای ارتقا سطح احترام به هویت رفتاری و فرهنگ و میراث فرهنگی در برنامه‌های مدیریت منابع انسانی صورت گیرد و با توجه به ارزیابی عملکرد تأثیر بسیار زیادی دارد پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تری بر روی ارزیابی عملکرد سازمان صورت گیرد.

۶- منابع

۱. اسماعیل پور، م؛ محمدی، ز (۱۳۹۶) تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد فروشنده با نقش میانجیگری رفتار فروش انطباقی و رضایت شغلی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران، مؤسسه آموزش عالی صالحان،
۲. اصلانیان، م؛ یار بیگی فیروزی، ا (۱۳۹۸) چالش‌های اندازه‌گیری منابع انسانی به اقتضای نقش‌های مدیریت منابع انسانی، کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، مرکز همایش‌های پژوهشگاه نیرو،
۳. طالقانی غلامرضا، غفاری علی، حقیقی محمد (۱۳۹۵) بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران، بهار ۱۳۹۵، دوره ۸، شماره ۱؛ از صفحه ۱ تا صفحه ۱۴.
۴. رسولی، رضا؛ ضماهنی، مجید؛ شهرآیینی، سعید (۱۳۹۳) بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در بورس تهران، راهبرد مدیریت مالی، دوره ۲، شماره ۴ - پیاپی ۷، زمستان ۱۳۹۳، صفحه ۳۳-۵۷
۵. الیاسی، سمیه و هرسج، فاطمه (۱۳۹۴) تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، سومین کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، بابلسر.
۶. اسکندرپور، بهروز، عبدالعلی پور عدل، یونس؛ صائب نیا، سمیه (۱۳۹۹) شناسایی و اولویت‌بندی آسیب‌های تنوع فرهنگی در مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: شعب بانک ملت شهر اردبیل)، کنفرانس ملی مدرسه فردا دانشگاه محقق.
۷. ریاحیان، ف؛ اشتری، ا (۱۳۹۴) بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی با استفاده از کارت امتیازی متوازن، اولین همایش بین‌المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد، اصفهان، دبیرخانه همایش،
۸. بهمنی، ک؛ کفچه، پ؛ مهدیه، ا (۱۳۹۷) بررسی ارتباط بین دارایی‌های مدیریت دانش بازاریابی با عملکرد سازمانی در شرکت‌های بیمه، همایش ملی مدیریت، فرهنگ سازمانی و منابع انسانی، سندج، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سندج
۹. شکاری، غ؛ رضایی، م (۱۳۹۴) بررسی نقش سرمایه اجتماعی و انگیزه فردی در اشتراک دانش جهت ارتقاء عملکرد سازمانی، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش‌آفرینی، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات فارس،
۱۰. جاوید مهر، م؛ امیری جامی، ه (۱۳۹۴) سرمایه انسانی راهبرد نیل به عملکرد سازمانی، اولین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین،
۱۱. خان محمدی، م؛ نصر اصفهانی، ع؛ شکرچیزاده، ا (۱۳۹۲) بررسی رابطه‌ی بین نوآوری، پیش‌گامی و ریسک‌پذیری با عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: صنعت مواد غذایی در استان اصفهان)، دومین همایش ملی علوم و صنایع غذایی، قوچان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان،
۱۲. دوستار، م؛ اسماعیل‌زاده، م؛ حسینی، ه (۱۳۹۷) سکوت سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی و تعهد کارکنان، کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب‌وکار، تهران، مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا،
۱۳. فیضی، س؛ عزیزیان کهن، ن (۱۳۹۶) مدیریت منابع انسانی در عصر تنوع فرهنگی، چهارمین همایش ملی فرهنگ سازمانی و منابع انسانی، سندج، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سندج

۱۴. Park, T. Y., & Shaw, J. D. (۲۰۱۳). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, ۹۸(۲), ۲۶۸
۱۵. Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (۲۰۱۵). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of management* .۱۶.
۱۷. Soon, T. T., & Zainol, F. A. (۲۰۱۱). Knowledge management enablers, process and organizational performance: evidence from Malaysian enterprises. *Asian Social Science*, ۷(۸), ۱۸۶
۱۸. Luca Marrucci, Tiberio Daddi Fabio Iraldo (۲۰۲۱). The contribution of green human resource management to the circular economy and performance of environmental certified organisations, *Journal of Cleaner Production*, Volume ۳۱۹, ۱۵ October ۲۰۲۱, ۱۲۸۸۵۹
۲۰. Abdullah, Kaid Al-Swidia Hamid, Mahmood Gelaidana Redhwan ohammed Salehb, (۲۰۲۱), The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance, *Journal of Cleaner Production*, Volume ۳۱۶, ۲۰ September ۲۰۲۱, ۱۲۸۱۱۲
۲۱. Dowling, P. (۲۰۱۹). *International human resource management Managing people in a multinational context*. Cengage Learning.
۲۲. Lewin, D., & Teece, D. J. (۲۰۱۹). Human resource management strategy and practice: from individual motivation to dynamic capabilities. In *Handbook of Research on Strategic Human Capital Resources*. Edward Elgar Publishing.

Investigating the Impact of Human Resource Management on Organizational Performance

(Case Study: Qazvin Municipality Hermit Management Organization)

farhad.rashvand

Master of Media Management, Payame Noor University, West Tehran, Tehran, Iran

Salman Samyari

Master of Human Resource Management, Suhrawardi University, Qazvin, Iran

Abstract:

Today, human resources are the most valuable factor of production and the most important capital of any organization and the main source of competitive advantage and the basic capabilities of any organization. One of the most important organizational planning is human resource planning. Therefore, the main purpose of this study is to investigate the impact of human resource management on organizational performance. The statistical population includes all managers and employees of Qazvin Municipality Hermitages Management Organization in the number of 111 people. According to Morgan's table, the sample size was 86 people; Which was distributed according to the available random sampling method and collected in a completed manner among the managers and employees working in Qazvin Municipality Hermitages Management Organization. A standard questionnaire was used to measure the variables. Its validity was evaluated based on content validity and its reliability was evaluated with Cronbach's alpha coefficient. The research model was tested based on the structural equation method with LISREL software. The results showed that human resource management has a positive and significant effect on the performance of the organization and also the positive and significant effect of hiring on the performance of the organization was confirmed and finally the positive and significant effect of performance appraisal on the performance of the organization was confirmed.

Keywords: Human resource management, organizational performance, staffing, performance evaluation, Qazvin Municipality Hermit Management Organization