

بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی شهر بجنورد

داود شیخ امیرلو^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

این پژوهش به بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی شهر بجنورد می‌پردازد. این پژوهش با توجه به هدف آن جز پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. در طبقه بندی پژوهش بر حسب هدف کاربردی و بر حسب روش توصیفی و از شاخه همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره مالیات شهر بجنورد خواهد بود که طبق گزارش اداره مالیات این شهر، تعداد کارکنان ۱۶۰ نفر در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. توجه به محدود بودن جامعه آماری برای تعیین حجم از روش تمام شماری استفاده شد و تعداد کلیه ۱۶۰ نفر کارکنان به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه اقدامات مدیریت منابع انسانی جرسی و همکاران (۲۰۱۳)، پرسشنامه محیط اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸) و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) بود. برای تحلیل آماری داده‌ها آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام به کمک نرم افزار SPSS.V.22 استفاده شد. نتایج نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی ۶۵٫۱ درصد از عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین نتایج نشان داد بین اقدامات مدیریت منابع انسانی ($r=0,692$) و عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی در سطح ۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین اقدامات قوی مدیریت منابع انسانی و وجود محیط اخلاقی باعث بهبود عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی می‌شود.

واژگان کلیدی

اقدامات مدیریت منابع انسانی، محیط اخلاقی، عملکرد سازمانی، سازمان امور مالیاتی.

^۱ کارشناس ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه اشراق بجنورد، بجنورد، ایران.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها با محیطی متلاطم و ناآرام روبرو هستند و خطرات محیطی، از هر سو حیات و بقای آنها را مورد هجوم قرار می‌دهد. در چنین شرایطی امکان حضور و دوام در صحنه رقابت، مستلزم افزایش عملکرد در ابعاد مختلف و تولید ارزش افزوده بیشتر است. به طور کلی عملکرد سازمانی^۱ به چگونگی انجام مأموریت‌ها، فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از آنها اطلاق می‌شود و ارزیابی فرایند پیچیده سنجش در خصوص عملکرد است (احمدی‌زهرانی و همکاران، ۱۴۰۰). از اینرو پیدا کردن شناختی دقیق از روش‌های ارزیابی عملکرد و تلاش در راستای ارتقای عملکرد سازمانی، روشی مهم برای مدیران در جهت بالا بردن ارزش افزوده ناشی از خروجی‌های سازمان خواهد بود. در راستای ارتقای سطح عملکرد، سازمان بایستی از اثرات نامطلوب رویدادهای خارجی جلوگیری کرده و واکنش مناسبی به تغییرات محیطی نشان دهد تا بتواند در برابر اثرات اقتصادی و نوسانات بازار حساسیت کمتری از خود نشان داده و عملکرد کلی خود را در سطح مطلوبی نگه دارد (پیتینو^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

عملکرد سازمانی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره‌ی زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود. عملکرد سازمانی یکی از مهمترین متغیرهای ملاک در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها کاملاً روشن است به عبارتی تمام فعالیت‌های عمده در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی متمرکز است (بورمن^۳، ۲۰۱۸). عملکرد سازمانی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد و شناختی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید (هو^۴، ۲۰۱۴). اهمیت عملکرد سازمانی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره‌ی آن واداشته است (شکرکن و همکاران، ۱۳۹۴). عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد. ماتاویدلو^۵ (۲۰۱۳). بین عملکرد و وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تمایز قائل شده است. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد عملکرد وظیفه‌ای و آن بخش که به صورت رفتاری به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند، عملکرد زمینه‌ای نامیده می‌شود (ماتاویدلو، ۲۰۱۳).

تاکنون مطالعات مختلفی در رابطه با عملکرد سازمانی و شیوه‌های ارتقای آن در سازمان‌های دولتی و غیردولتی انجام شده است. براین اساس، در سالیان اخیر برخی از پژوهشگران به نقش اقدامات کاری با عملکرد بالای کارکنان در بهبود عملکرد کلی سازمان اشاره داشته‌اند. به کارگیری سیستم اقدامات کاری با عملکرد بالا یکی از مهمترین عوامل در راستای ارتقای عملکرد سازمانی است (أبیدات^۶، ۲۰۱۷). سیستم‌های اقدامات کاری با عملکرد بالا، اشاره به نگاه استراتژیک به مسائل سازمانی دارد. در واقع این نوع از سیستم‌ها به اقدامات منابع انسانی اشاره دارد که قابلیت‌های کارکنان را بهبود می‌دهد و برای کارکنان جهت استفاده از قابلیت‌های شخصی در راستای رسیدن به اهداف سازمانی ایجاد انگیزه می‌نماید. اقدامات کاری با عملکرد بالا منجر به ارتقای اثربخشی سازمان از طریق ایجاد شرایطی جهت

^۱. Organizational Performance

^۲. Pittino

^۳. Borman

^۴. Hou

^۵. Motowidlo

^۶. Obeidat

مشارکت افراد در سازمان و سخت‌کوشی بیشتر در راستای دستیابی به اهداف می‌شود (پیتینو و همکاران، ۲۰۱۶؛ یانادوری و جارسولد^۱، ۲۰۱۴).

عملکرد بالای نیروی انسانی می‌تواند بر مبنای فعالیت‌هایی باشد که منجر به ارتقای آموزش و نخبه‌پروری، انگیزش و ایجاد فرصت برای مشارکت در امور شرکت شود (آبیدات، ۲۰۱۷). مارتین-تاپیا^۲ و همکاران (۲۰۰۹) این اصطلاح را به عنوان سیستمی تعریف می‌کنند که اقدامات منابع انسانی را جهت ارتقای مهارت‌ها و تعهدات کارکنان از جمله تبدیل نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار طراحی می‌کند. مدیریت منابع انسانی رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان، یعنی افرادی است که در آن سازمان یا برای آن کار می‌کنند. مدیریت منابع انسانی را سیستم‌های سازمانی می‌دانند که به گونه‌ای طرح‌ریزی می‌شوند که با استفاده از توانایی افراد به مزیت‌های پایدار رقابتی دست می‌یابند (سوری و زمانی مقدم، ۱۴۰۰).

مدیریت منابع انسانی با سه چالش عمده روبه‌رو است که عبارت‌اند از: هماهنگی بین زیر نظام‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی، هماهنگی میان زیر نظام‌های مدیریت منابع انسانی با سایر نظام‌های سازمان، هماهنگی و انسجام میان سیاست‌های مدیریت منابع انسانی با استراتژی‌های سازمان (اسنل و بهلاندر^۳، ۲۰۱۳؛ استیوارد و براون^۴، ۲۰۱۹). اما مسئله این است که اغلب وظیفه‌های اصلی منابع انسانی مانند استخدام، گزینش و انتخاب، پرداخت حقوق، برنامه‌ریزی مسیر شغلی، ارزیابی عملکرد کارکنان و آموزش در واحدهای گوناگون، بدون هماهنگی باهم انجام می‌شود که احتمالاً به این دلیل است که هدف‌های منابع انسانی، اکثر اوقات، ناسازگار با دیگر اهداف است و همچنین متخصصین منابع انسانی کارهای خود را بدون توجه به آنچه در دیگر بخش‌ها رخ می‌دهد انجام می‌دهند (نصیری و همکاران، ۱۳۹۲). بدیهی است سازمان‌هایی که در این رابطه از توانمندی لازم و سازوکارهای مناسب برخوردار نباشند، قادر نخواهند بود از مزیت پایدار و غیرقابل رقابت (عصر دانایی) اطلاعات و دانش بهره‌مند شوند (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۰). نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند (بلاگا^۵، ۲۰۲۰؛ بکر و اسمیت^۶، ۲۰۱۶) تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند (پاربوتیه^۷ و همکاران، ۲۰۰۹). در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است (ما^۸ و همکاران، ۲۰۱۶). سازمان‌ها اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند (باکویانو^۹، ۲۰۱۶).

1. Yanadori & Jaarsveld

2. Martin-Tapia

3. Snell, S., Bohlander, G

4. Stewart, G. L., Brown, K. G

5. Blaga

6. Becker & Smidt

7. Parboteeah

8. Ma

9. Baquiano

از طرفی محیط اخلاقی از متغیرهایی است که به نظر می‌رسد بر عملکرد سازمان‌ها تاثیرگذار باشد که در پژوهش حاضر بررسی می‌شود. جو به روش‌هایی اشاره می‌کند که سازمان‌ها، رفتارهای عادی، اقدامات و اعمال مورد انتظار خود را عملیاتی می‌سازند و از آنها حمایت می‌کنند و به آنها پاداش می‌دهند. سازمان‌ها، واحدها و گروه‌های کاری انواع مختلفی از جوها از جمله جو اخلاقی را در بر می‌گیرد و به علت تفاوت‌های موقعیتی افراد، گروه‌های کاری و سوابق کاری، ادراک کارکنان از جو سازمانی و جو اخلاقی در سازمان‌های مختلف متفاوت است (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳). در حالی که سازمان‌ها دربرگیرنده جوهای زیادی می‌باشند، جو اخلاقی سازمان برای سازمان‌ها مهم بوده و بر رفتار اخلاقی کارکنان موثر است. جو اخلاقی سازمان دربرگیرنده ادراک از درست و اشتباه در محیط کاری سازمان بوده و هنجارهایی را برای پذیرش و عدم پذیرش رفتارهای سازمانی ارائه می‌کند (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰). جو اخلاقی چارچوب رایجی برای ارزیابی ویژگی‌های اخلاقی سازمان‌های بشری است که از مفهوم عمومی‌تر جو سازمانی پدیدار گشته است. تعریف و سنجش جو در سازمان‌ها کار دشواری است. ریچر و اشنايدر (۲۰۰۱) جو سازمانی را به عنوان «ادراکات مشترکی» تعریف می‌کنند که همه چیزها حول آن قرار می‌گیرد (احمدی و پناهی، ۱۳۸۸). جو اخلاقی به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی یا جو سازمانی در نظر گرفته می‌شود (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳).

جو اخلاقی برای اولین بار در سال ۱۹۸۷ معرفی گردید (قدیری، ۱۳۹۱). ویکتور و کالن (۱۹۸۷) به عنوان پدران جو اخلاقی شناخته شده‌اند، آنها مفهوم اخلاق سازمانی را با توجه به دیدگاه جامعه‌شناسی و فلسفی توسعه داده و جو اخلاقی را ادراک متداول از انواع فعالیت‌ها و رویه‌های اخلاقی که محتوای اخلاقی دارد تعریف کرده‌اند (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳). طبق نظر ویکتور و کالن (۱۹۸۷) جو اخلاقی در سازمان به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و اینکه موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، اشاره می‌کند. امروزه پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیر قانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ جو کاری اخلاقی در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰). توجهات نظری زیادی به جو اخلاقی در سال‌های اخیر بیشتر ماهیت راهبردی برای حل مسائل و معضلات غیر اخلاقی داشته که طی سال‌های اخیر نزدیک به همه جوامع بشری را به صورت کم و بیش تهدید کرده است (گل پرور، ۱۳۹۱). پیاده کردن رفتارهای اخلاقی در سازمان در قدم اول به میزان ارج گذاری به ارزش‌های اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن بستگی دارد. حساسیت اخلاقی مدیریت به ارتقای سازگاری کارکنان با استانداردهای اخلاقی کمک می‌کند. رفتارهای اخلاقی در یک سازمان به عنوان مساله‌ای مهم برای مدیریت مطرح است و مدیریت باید نقش اساسی در بالا بردن رفتارهای اخلاقی داشته باشد. امروزه سازمان‌ها به مسائل اخلاقی توجه می‌کنند و درصدد آن هستند که سطح استانداردهای اخلاقی را افزایش دهند (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳).

با توجه به اهمیت عملکرد سازمانی، امروزه تمامی سازمان‌ها اعم از دولتی یا خصوصی به دنبال بهبود مستمر آن می‌باشند، چراکه با تأکید بر پایین بودن عملکرد سازمانی ارایه شده نیاز به توسعه منابع مربوط به مدیریت منابع انسانی در خصوص آن احساس می‌شود و نیز مدیر به عنوان بالاترین مقام بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی بر عملکرد سازمانی، تصمیم‌گیری در یک سازمان، سبک و شیوه تصمیم‌گیری او در تحقق اهداف سازمانی بسیار مؤثر است. با توجه به مطالعات میدانی اولیه و نظر نخبگان سازمان امور مالیاتی کشور، تغییرات سال‌های اخیر در سیستم اخذ مالیات و راه اندازی سامانه‌های جامع مدیریتی و فن‌آوری اطلاعات، نیازمند به توسعه اقدامات مدیریت منابع

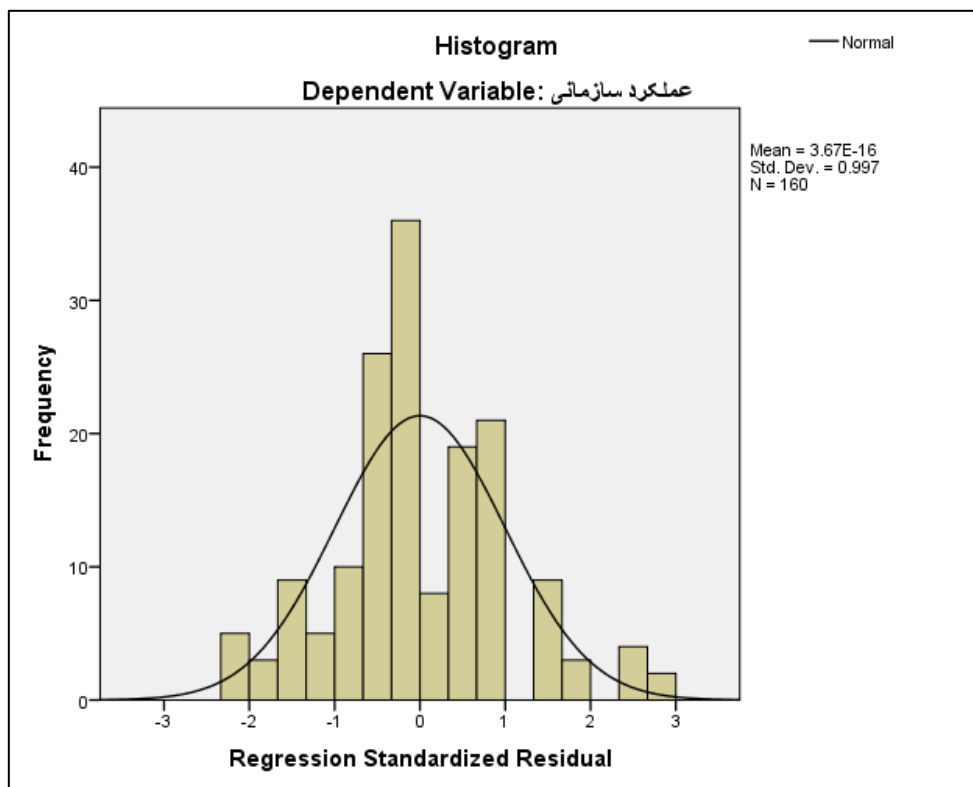
انسانی و محیط اخلاقی در جهت بهبود عملکرد سازمان می‌باشند. نتایج این پژوهش می‌تواند در جهت بهبود عملکرد سازمانی و رسیدن به دستوالعمل‌های کاربردی و استفاده از منابع در دسترس به منظور جلب رضایت بیشتر مشتری و اتخاذ راهبرد درست برای حفظ و نگهداری آن مورد استفاده قرار گیرد. به این ترتیب، این پژوهش درصدد پاسخگویی به این پرسش اصلی است که اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی بر عملکرد سازمانی در سازمان مذکور چه تأثیری دارد؟

روش کار

این پژوهش با توجه به هدف آن جز پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. در طبقه‌بندی پژوهش بر حسب هدف کاربردی و بر حسب روش توصیفی و از شاخه همبستگی می‌باشد. با توجه به زمان جمع‌آوری داده‌ها از نوع پژوهش-های مقطعی می‌باشد. در این پژوهش از شیوه پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره مالیات شهر بجنورد در نظر گرفته شد که طبق گزارش اداره مالیات این شهر، تعداد کارکنان ۱۶۰ نفر در سال ۱۴۰۰ گزارش می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری برای تعیین حجم از روش تمام شماری استفاده شد و تعداد کلیه ۱۶۰ نفر کارکنان به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه اقدامات مدیریت منابع انسانی جرسی و همکاران (۲۰۱۳)، پرسشنامه محیط اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸) و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) می‌باشد. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی و رگرسیون گام‌به‌گام و از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش

در پژوهش حاضر جهت پاسخگویی به فرضیات پژوهشی از رگرسیون گام‌به‌گام در فرضیه اصلی و همبستگی پیرسون در فرضیات فرعی استفاده شده است. پیش از اجرای تحلیل به بررسی مفروضات رگرسیون شامل نرمال بودن توزیع خطاها، استقلال خطاها و همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین پرداخته شد. بررسی نرمال بودن توزیع خطاها با استفاده از نمودار نرمال و آزمون کالموگروف-اسمیرنوف^۱ صورت گرفت. معنادار نبودن این آزمون نشان دهنده نرمال بودن توزیع خطاهاست. تحلیل اولیه نشان داد که در مدل پیش‌بینی عملکرد سازمانی توزیع خطاها نرمال است. نمودار نرمال در نمودار ۱ آمده است.



نمودار ۱- نمودار توزیع خطاها در عملکرد سازمانی

بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین- واتسون^۱ انجام شد. این آزمون به دنبال بررسی استقلال خطاهاست. اگر خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند از رگرسیون نمی‌توان استفاده کرد و باید به اصلاح داده‌ها پرداخت. آماره دوربین واتسون بین ۰ تا ۴ می‌باشد. اگر بین باقیمانده‌ها همبستگی متوالی وجود نداشته باشد، مقدار این آماره باید به ۲ نزدیک باشد. اگر به صفر نزدیک باشد نشان‌دهنده همبستگی مثبت و اگر به ۴ نزدیک باشد نشان‌دهنده همبستگی منفی می‌باشد. در مجموع اگر این آماره بین ۱,۵ تا ۲,۵ باشد جای هیچ نگرانی نیست. نتایج بررسی این مفروضه برای مدل رگرسیون عملکرد سازمانی ضریب ۲,۱۷۴ را به دست داد که نشان از استقلال خطاها داشت.

سومین مفروضه تحلیل رگرسیون، عدم همخطی متغیرهای پیش بین است. بررسی این مفروضه با دو شاخص تلرانس و VIF صورت می‌گیرد. ضریب تلرانس نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل (پیش‌بین) تا چه اندازه رابطه خطی با یکدیگر دارند. این ضریب بین ۰ تا ۱ در نوسان است. هر چقدر مقدار تلرانس به ۱ نزدیک‌تر باشد، میزان همخطی کمتر است و ضریب نزدیک به ۰ نشان‌دهنده همخطی بالاست. عامل تورم واریانس بالاتر از ۲ میزان همخطی بیشتر و زیر ۲ میزان همخطی کمتر را نشان می‌دهند. با توجه به مقدار عددی آزمون تلرانس (۰,۷۱۶) و عامل تورم واریانس (۱,۳۹۶) نشان می‌دهد که بین متغیرهای پیش‌بین همخطی وجود ندارد. بنابراین پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون رگرسیون برقرار می‌باشد.

^۱ Durbin-Watson

جدول ۱- نتایج آزمون هم خطی متغیرهای مستقل در تحمل ناکامی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	تلائس	VIF
عملکرد سازمانی	اقدامات مدیریت منابع انسانی	۰,۷۱۶	۱,۳۹۶
	محیط اخلاقی		

با توجه به محقق شدن مفروضات نرمال بودن توزیع، استقلال خطاها و عدم هم خطی در ادامه به تفکیک فرضیات پژوهشی به ارائه یافته ها پرداخته شده است.

فرضیه اصلی:

بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی رابطه معنادار وجود دارد.

پاسخگویی به این فرضیه با رگرسیون چندگانه به روش گام به گام صورت گرفت. بدین ترتیب که نمره کل اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی به عنوان متغیرهای پیش بین و عملکرد سازمانی به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- خلاصه مدل رگرسیون عملکرد سازمانی بر حسب اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی

مدل	متغیرهای پیش بین	R	R ²	R ² Adjusted	F	P
۱	اقدامات مدیریت منابع انسانی	۰,۷۶۰	۰,۵۷۸	۰,۵۷۶	۲۱۶,۶۸۱	۰,۰۰۰
۲	اقدامات مدیریت منابع انسانی	۰,۸۰۷	۰,۶۵۱	۰,۶۴۶	۱۴۶,۳۲۲	۰,۰۰۰
	محیط اخلاقی					

نتایج جدول فوق نشان می دهد که در بهترین مدل پیش بینی (مدل دوم) برای عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی، مقدار ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش بین با ملاک ۰,۸۰۷ بوده که نشان دهنده رابطه در حد خوب بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک است. مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۶۵۱ بوده و بیانگر این مطلب است که ۶۵,۱ درصد از تغییرات (واریانس) عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی به متغیرهای پیش بین مربوط است. سایر نتایج نشان می دهد که افزوده شدن متغیرها به مدل در گام آخر با افزایش در میزان تبیین شده معنادار نیز هست ($F=146,322$, $P=0,000$). شاخص های تحلیل واریانس، معنی دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان می دهد و سطح معناداری کوچکتر از $P=0,000$ آن را تأیید می کند. آزمون نشان می دهند که مدل رگرسیون با متغیرهای پیش بین و ملاک از برازش خوبی برخوردارند و تغییرات تبیین شده توسط مدل، واقعی بوده و ناشی از شانس و تصادف نیست. همچنین نشان می دهد که متغیرهای پیش بین توانسته اند تغییرات عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی را پیش بینی کنند. با احتمال بیش از ۹۹ درصد این متغیرها در پیش بینی و تغییرات متغیر ملاک سهیم هستند.

برای بررسی اهمیت نسبی متغیرهای پیش بین در پیش بینی عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی باید مقادیر ضرایب رگرسیون را مطالعه نمود. مقادیر ضرایب رگرسیون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- ضرایب رگرسیون گام به گام عملکرد سازمانی بر حسب اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی

P	t	Beta	ضرایب غیر استاندارد		متغیرهای پیشین	مدل
			خطای استاندارد	B		
۰,۰۰۰	۱۴,۷۲۰	۰,۷۶۰	۰,۰۴۹	۰,۷۲۸	اقدامات مدیریت منابع انسانی	۱
۰,۰۰۰	۷,۶۰۶	۰,۴۹۹	۰,۰۶۳	۰,۴۷۸	اقدامات مدیریت منابع انسانی	۲
۰,۰۰۰	۵,۷۱۱	۰,۳۷۵	۰,۱۰۷	۰,۶۰۸	محیط اخلاقی	

ضرایب رگرسیون درج شده در جدول فوق نشان می‌دهد که در بهترین مدل پیش‌بینی عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی (مدل دوم)، اقدامات مدیریت منابع انسانی ($\beta = ۰,۴۹۹$) و محیط اخلاقی ($\beta = ۰,۳۷۵$) قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک هستند و اقدامات مدیریت منابع انسانی سهم بیشتری در این زمینه دارد. بر این اساس فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنی که اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی می‌توانند عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی را پیش‌بینی کنند.

فرضیه فرعی اول:

بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی رابطه معنادار وجود دارد.

پاسخگویی به این فرضیه با ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت. نتایج تحلیل در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴- ضریب همبستگی اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی		متغیرها
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰,۰۰۰	۰,۶۹۲	اقدامات مدیریت منابع انسانی

جدول ۵- ضرایب همبستگی مولفه‌های اقدامات مدیریت منابع انسانی با مولفه‌های عملکرد سازمانی

اقدامات مدیریت منابع انسانی			ابعاد	متغیر
اقدامات فرصت آفرینی	اقدامات انگیزش‌زا	اقدامات توانمندسازی		
۰,۵۱۳**	۰,۶۲۷**	۰,۴۴۹**	توانایی	عملکرد سازمانی
۰,۷۲۳**	۰,۷۶۰**	۰,۶۹۶**	وضوح	
۰,۳۰۵*	۰,۱۸۵*	۰,۲۸۸*	کمک	
۰,۳۰۱**	۰,۴۲۴**	۰,۴۷۰**	مشوق	
۰,۵۶۶**	۰,۴۱۰**	۰,۵۸۸**	ارزیابی	

اقدامات مدیریت منابع انسانی			ابعاد	متغیر
اقدامات فرصت آفرینی	اقدامات انگیزش‌زا	اقدامات توانمندسازی		
۰,۲۷۵*	۰,۲۶۹*	۰,۲۳۴*	اعتبار	
۰,۳۵۳**	۰,۲۵۳*	۰,۴۴۷**	محیط	

** سطح معنی داری ۰.۹۹٪

* سطح معنی داری ۰.۹۵٪

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که بین نمره کل اقدامات مدیریت منابع انسانی ($t=0.692, P=0.000$) با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی در سطح ۰.۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر این اساس فرضیه فرعی اول در پژوهش حاضر تأیید می‌شود، بدین معنی که میان اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی رابطه وجود دارد و اقدامات قوی مدیریت منابع انسانی باعث بهبود عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی می‌شود.

فرضیه فرعی دوم:

بین محیط اخلاقی با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی رابطه معنادار وجود دارد.

پاسخگویی به این فرضیه با ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت. نتایج تحلیل در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶- ضریب همبستگی محیط اخلاقی با عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی		متغیرها
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰,۰۰۰	۰,۳۹۲	محیط اخلاقی

جدول ۷- ضرایب همبستگی مولفه های محیط اخلاقی با مولفه های عملکرد سازمانی

محیط اخلاقی					ابعاد	متغیر
محیط مستقل	محیط ابزاری	محیط قانونی	محیط حقوقی و اصولی	نوع دوست		
۰,۳۱۲**	۰,۳۷۶**	۰,۳۴۳**	۰,۲۹۹**	۰,۳۰۷**	توانایی	عملکرد سازمانی
۰,۲۶۳*	۰,۲۸۴*	۰,۲۹۹*	۰,۲۹۸*	۰,۲۸۵*	وضوح	
۰,۱۹۴	۰,۱۴۲	۰,۳۰۴**	۰,۳۸۱**	۰,۳۶۸**	کمک	
۰,۳۸۱**	۰,۲۹۹**	۰,۳۰۸**	۰,۳۵۲**	۰,۳۱۶**	مشوق	
۰,۲۸۹**	۰,۳۵۴**	۰,۳۳۵**	۰,۱۶۴*	۰,۴۲۳**	ارزیابی	
۰,۱۵۲	۰,۱۱۹	۰,۱۵۹	۰,۱۴۴	۰,۱۱۳	اعتبار	
۰,۲۸۶*	۰,۳۱۴**	۰,۲۷۰*	۰,۲۱۲*	۰,۳۸۷**	محیط	

** سطح معنی داری ۰.۹۹٪

* سطح معنی داری ۰.۹۵٪

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بین نمره کل محیط اخلاقی ($t=0,392, P=0,000$) با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی در سطح ۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر این اساس فرضیه فرعی دوم در پژوهش حاضر تأیید می‌شود، بدین معنی که میان محیط اخلاقی و عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی رابطه وجود دارد و وجود محیط اخلاقی باعث بهبود عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که در بهترین مدل پیش‌بینی (مدل دوم) برای عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی، مقدار ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش‌بین با ملاک ۰,۸۰۷ بوده که نشان دهنده رابطه در حد خوب بین متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک است. مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۶۵۱ بوده و بیانگر این مطلب است که ۶۵,۱ درصد از تغییرات (واریانس) عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی به متغیرهای پیش‌بین مربوط است. سایر نتایج نشان می‌دهد که افزوده شدن متغیرها به مدل در گام آخر با افزایش در میزان تبیین شده معنادار نیز هست ($F=146,322, P=0,000$).

همچنین نتایج فرضیه فرعی اول نشان داد بین اقدامات مدیریت منابع انسانی ($t=0,692, P=0,000$) با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی در سطح ۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و اقدامات قوی مدیریت منابع انسانی باعث بهبود عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی می‌شود.

نتایج فرضیه فرعی دوم نشان داد بین محیط اخلاقی ($t=0,392, P=0,000$) با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی در سطح ۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و وجود محیط اخلاقی باعث بهبود عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی می‌شود.

نتایج فوق با نتایج پژوهش باقی‌نصرآبادی و بهزادینا (۱۳۹۹)، اکبری (۱۳۹۷)، قادری اقدام (۱۳۹۷)، ملام و همکارانش (۲۰۱۹)، العراقی (۲۰۱۷) و زهیر و همکارانش (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. باقی‌نصرآبادی و بهزادینا (۱۳۹۹) در پژوهشی مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی با نقش میانجی جو اخلاقی رابطه دارد. مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی و جو اخلاقی رابطه معنادار دارد. در نهایت، بین جو اخلاقی با عملکرد شغلی ارتباط وجود دارد. اکبری (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. همچنین از بین بعدهای مدیریت منابع انسانی بعدهای آموزش و توسعه منابع انسانی، کارمندیابی و استخدام، توسعه و بهبود مدیریت، برنامه‌ها و زمان بندی منعطف کاری با عملکرد سازمانی کارکنان رابطه دارد. قادری اقدام (۱۳۹۷) نشان دادند هماهنگی‌های استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند در روابط میان مدیریت منابع انسانی با مدیریت استعداد نیز مدیریت استعداد بر عملکرد نقش تعدیل کننده داشته باشد. العراقی (۲۰۱۷) بر نقش حیاتی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر موفقیت سازمان و عملکرد تأکید کرد. نتایج نشان داد شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی (استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، جبران خسارت و پاداش) ارتباط مستقیم با عملکرد سازمانی دارند. نتایج فوق همگی نشان دادند بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی با عملکرد سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد که همگی با نتایج پژوهش حاضر همخوان می‌باشند.

در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت مدیران منابع انسانی، مایل‌اند تلاش خویش را در نشان دادن تأثیر راهبردی خود بر محرک‌های عملکرد متمرکز کنند؛ اما آنها اغلب بدون آنکه اولویت آن را در مصادیق کسب و کار ثابت کنند، بر محرکی خاص مانند رضایت مشتری تأکید می‌کنند. این مشکل از دشواری‌های ذاتی تعیین سهم واقعی منابع انسانی در

مأموریت و راهبرد کلی سازمان ناشی می‌شود. به همین دلیل اغلب در سازمان‌ها بین شاخص‌هایی که به کار می‌برند و سیاست‌هایی که برای منابع انسانی در پیش می‌گیرند، شکافی مشاهده می‌شود. همچنین از منظر ساختار یا مفاهیم تئوریکی که ابزاری برای توصیف و پیش‌بینی رفتار انسان می‌باشد، استنباط می‌شود که اقدامات مدیریت منابع انسانی به عنوان اطلاعات تخصصی و برنامه‌ریزی شده توسط حوزه مدیریت منابع انسانی طرح‌ریزی می‌گردد، و با ارائه آن در محیط سازمان کارکنان برنامه‌ها را دریافت می‌کنند و کارکنان از اطلاعات اجتماعی دریافت شده برای تطابق رفتارهای خود با اهداف مد نظر سازمان استفاده می‌کنند. بر پایه تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی، افراد قادر هستند از اطلاعات اجتماعی که از محیط دریافت می‌کنند برای تطابق رفتارهای خود با زمینه اجتماعی مد نظر سازمان بهره‌گیرند. حتی این تئوری استدلال می‌کند که سیاست‌ها و شیوه‌های سازمانی به عنوان مثال کدهای اخلاقی یا آموزش‌های اخلاقی با فراهم آوردن محیطی قانونی، این احساس را در کارکنان بوجود می‌آورد که دستورالعمل‌های اخلاقی ارائه شده بوسیله سازمان باید رعایت گردد و با رعایت این دستورالعمل‌ها بوسیله کارکنان محیط اخلاقی در سازمان شکل می‌گیرد. همچنین اقدامات مدیریت منابع انسانی به عنوان نشانه (کدهای اخلاقی، آموزش اخلاقی) برای تفسیر ماهیت محیط و تصمیم‌گیری طرز رفتار مناسب به افراد کمک می‌کند. با توجه به نتایج حاصل شده پیشنهاد می‌شود: طراحی فرم‌های ارزیابی عملکرد و در نظر گرفتن شاخص‌های عملکرد کارگروهی، مسئولیت‌پذیری، مهارت‌های فردی و کارایی و اثربخشی در آن. به مدیران ارشد که وظیفه تصمیم‌گیری کلان را در سازمان بر عهده دارند پیشنهاد می‌شود به منظور موفقیت و بهبود عملکرد خود زمینه بروز خلاقیت که در جوی پرورش می‌یابد که کشف نظریه‌های جدید و راه‌های نوین انجام کار تشویق می‌شود، را مهیا کنند. متناسب با استعداد، توانایی و صلاحیت‌ها آنها در بازه‌های زمانی مناسب ارتقا شغلی داده شوند. سازمان‌ها می‌توانند اقدامات متعددی را با هدف ارتقای انگیزه کارکنان خود یعنی میزان تعهد به اخذ مسیر عمل اخلاقی، اولویت دادن ارزش‌های اخلاقی نسبت به ارزش‌های دیگر و مسئولیت شخصی برای نتایج اخلاقی معرفی کنند.

منابع و ماخذ

- احمدی زهرانی، مریم؛ سعید اردکانی، سعید؛ سلمانی خواجوی، حمیدرضا (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اقدامات کاری با عملکرد بالا بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری مدیریت منابع انسانی الکترونیک، مدیریت بهره‌وری، ۱۵(۳)، ۹۱-۱۲۰.
- احمدی، علی اکبر و پناهی بلال (۱۳۸۸). بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی. پژوهش‌های مدیریت، ۲(۵)، ۳۳-۵۵.
- رحیم نیا، فریرز و نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشنده‌گان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۴)، ۱-۱۱.
- سوری، خدیجه و زمانی مقدم، افسان (۱۴۰۰)، بررسی و تبیین مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ارباب رجوع محور (مورد مطالعه سازمان ثبت احوال کشور)، نشریه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۴۳، ۱۱۳-۱۲۷.
- شیرازی، علی و احمدی زهرانی، مریم (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعدد سازمانی دبیران دوره متوسطه. فصلنامه علمی پژوهشی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۴)، ۴۱-۶۴.

شکرکن، حسین؛ نیسی، عبدالکاسم؛ نعیمی، عبدالزهرا و مهرابیزاده هنرمند، مهناز (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی خوشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران (ویژه روانشناسی)، ۳(۸)، ۱۳-۲۴.

طالقانی، غلامرضا؛ انواری، علی؛ افتخاری، لیلا (۱۳۹۰). رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، ۲۷، ۱۵۱-۱۷۱.

گلپرور، محسن. (۱۳۸۹). بررسی میزان کاربست مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم یزد و اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم.

نصیری، محمدتقی؛ حیدری، محمد؛ شهبازی، سارا؛ انصاری، اسماعیل (۱۳۹۲). همبستگی استراتژی‌های منابع انسانی بر اساس الگوی آلن یلسی با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت اله کاشانی شهرکرد. مدیریت ارتقای سلامت. ۳(۳)، ۳۶-۴۴.

Borman. M. (2018). Human capital scenario analysis as an organizational intelligence tool for performance management. *Problems and Perspectives in Management*, 9(1), 46-58.

Blaga, P. (2020). The Importance of Human Resources in the Continuous Improvement of the Production Quality, *Procedia Manufacturing*, 46, 287-293.

Becker, K., Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research, *Human Resource Management Review*, 26, 149-165.

Baquiano, J, M. (2016). Understanding coastal resource management using a social

Hou J. (2014). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*; 1(2): 35-40.

Martin-Tapia, I, Aragon-Correa, A & Guthrie, J. (2009). High Performance Work System and Export Performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 633-653.

Motowidlo, J. S. (2013). Job Performance. *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12: 39-55.

Ma, Y. Y., Sia, L. C., Li, Y., Zheng, S. (2016). Sources of resources, alliance green management, and alliance performance in an emerging economy, *Journal of Cleaner Production*, 139, 319-327.

Obeidat, SH. M. (2017). An examination of the moderating effect of electronicHRM on High Performance Work Practices and organizational performance link. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 222-241.

Parboteeah, K & Chen, H & Lin, Y. (2010). Establishing organizational ethical climate, *Journal of Business Ethics*, 97, 599-611.

Snell, S., Bohlander, G (2013). *Managing Human Resources*, 16th ed, New York: SouthWestern, Cengage Learning.

Stewart, G. L., Brown, K. G (2019). *Human Resource Management: Linking Strategy to Practice*, 4 th ed, Jossey-Bass: John Wiley & Sons.

Yanadori, Y, & Jaarsveld, D. (2014). The Relationships of Informal High Performance Work Practices to Job Satisfaction and Workplace Profitability. *Industrial Relations*, 53(3): 501-534.

Abstract

This research examines the relationship between human resource management measures and ethical environment with organizational performance in the tax affairs organization of Bojnord city. According to its purpose, this research is one of the applied researches. In the classification of the research according to the applied purpose and according to the descriptive method, it is from the correlation branch. The statistical population of this research was all the employees of Bojnord tax department, According to the report of the tax office of this city, the number of employees is 160 in 1400. Due to the limited statistical population, the total number method was used to determine the volume And the total number of 160 employees was considered as a sample. Data collection tools were Jersey et al.'s (2013) human resources management practices questionnaire, Victor and Cullen's (1988) ethical environment questionnaire, and Hersey and Goldsmith's (2003) organizational performance questionnaire. For the statistical analysis of the data, Pearson's correlation coefficient and step-by-step regression tests were used with the help of SPSS.V.22 software. The results showed that the measures of human resource management and ethical environment predict 65.1% of organizational performance in the tax affairs organization. Also, the results showed that there is a positive and significant relationship between human resources management measures ($r=0.692$) and ($r=0.392$) with organizational performance in the tax affairs organization at the level of 99%. Therefore, the strong measures of human resources management and the existence of an ethical environment improve organizational performance in the tax affairs organization.

Keywords

Human resource management measures, ethical environment, organizational performance, tax affairs organization.
