

تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر روی تعهد عاطفی، رضایت شغلی و انگیزش سازمانی کارکنان شهرداری قزوین

محمدرضا محمدی^۱

وحیده زکی زاده^۲

فرشته کشاورز قاسمی^۳

پروانه مددخانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی میزان تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی پایدار بر روی تعهد عاطفی رضایت شغلی و انگیزش سازمانی کارکنان شهرداری قزوین می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد. همچنین از لحاظ روش، به لحاظ ارتباط بین متغیرها، این پژوهش توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری به شمار می آید. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شهرداری قزوین می باشد که تعداد آنها ۲۰۰۰ نفر می باشد و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه های محدود استفاده شد و حجم نمونه ۳۲۲ نفر برآورد گردید و برای نمونه گیری از روش در دسترس استفاده گردید و همچنین برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده از آنالیز داده ها نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی پایدار بر روی تعهد عاطفی رضایت شغلی و انگیزش سازمانی کارکنان شهرداری قزوین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، تعهد عاطفی، رضایت شغلی، انگیزش سازمانی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی. (Email: Mr.mohammadi633@gmail.com)

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی. (Email: va.zakizadeh@gmail.com)

^۳ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی. (Email: keshavarzghasemi.f@gmail.com)

^۴ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش بازرگانی.

مقدمه

نیروی انسانی، مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل، از منابع مختلف تولید است. عامل انسانی در سازمان، کلیه کارکنان شاغل در سازمان اعم از مدیران، سرپرستان، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در سطوح مختلف شغلی دربرمی‌گیرد (رشیدی، ۱۳۹۷). یکی از اجزا و عناصر مهم پویایی و بهره‌وری کار، رفتار شهروندی کارکنان است؛ بطور اساسی رفتارهای شهروندی سازمانی آن دسته از رفتارهایی هستند که به طور خود جوش و داوطلبانه به منظور پیشبرد اهداف سازمانی در سازمان‌ها از سوی کارکنان رخ می‌دهد. این رفتارها زمانی که مورد تایید و تشویق قرار بگیرند، بیشتر منجر به بروز رفتارهای کاری نوآورانه خواهند شد. همچنین اگر جو سازمان به گونه‌ای باشد که فرهنگ سازمان از کارکنان حمایت نماید، می‌تواند زمینه برای رخداد رفتارهای کار شهروندی با در نظر گرفتن بستر مناسب رشد فراهم باشد (بی‌بی و همکاران^۱، ۲۰۲۲). یکی از اجزا و عناصر مهم پویایی و بهره‌وری کار که می‌تواند تعیین کننده رفتار شهروندی سازمانی باشد، تعهد کارکنان است.

بطور اساسی تعهد سازمانی عبارت است از؛ احساسات و نگرش‌های که افراد نسبت به شغل خود دارند و آنها را نسبت به آن پایبند می‌سازد. وقتی یک شخص بیان می‌دارد که دارای تعهد بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد. به آن عشق می‌ورزد احساس خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با تعهد سازمانی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی به سر می‌برند و اعتماد بیشتری به سازمان و کارکنان خواهد داشت (ادیگوزل، اوزجینار و کارادال^۲، ۲۰۲۰). تعهد سازمانی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود. به منظور ایجاد تعهد سازمانی و به دنبال آن رفتار شهروندی به سازمان، وجود زیرساخت‌های درونی و بیرونی سازمان نیز می‌تواند مد نظر باشد (ریوانتو و همکاران، ۲۰۲۳).

یکی از مقوله‌های موثر به منظور کسب انگیزش کارکنان در سازمان‌های امروزی، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی و استراتژی‌هایی که در سازمان برای تولید محصولات و خدمات وجود دارد اگر مبتنی بر فرهنگ احترام، کمک، نوآوری و همسویی با ارزش‌ها و بنیان‌های اخلاقی جامعه باشد انگیزش شغلی رفتار شهروندی کارکنان افزایش یافته و جایگاه و تصویر شرکت بین مشتریان نیز ارتقاء می‌یابد (یانگ و گان^۳، ۲۰۲۰).

مدیریت منابع انسانی به معنای تقسیم صحیح وظایف و مسئولیت‌ها و گماردن افراد متعهد و متخصص در مسئولیت‌ها و به خصوص پست‌های مهم و مدیریتی در مورد یک جامعه و سعادت با انحطاط آن بسیار حائز اهمیت است؛ بنابراین هر جامعه‌ای باید علاوه بر انتخاب افراد شایسته و به کار بردن اصول مدیریتی به شکل صحیح و نظارت کامل و درست بر افراد شاغل در هر مجموعه به جهت انجام بهتر وظایف و امور؛ به تربیت افراد شایسته، متعدد و متخصص نیز همت گمارد

^۱ . Bibi et al

^۲ . Adiguzel, Ozcinar and Karadal

^۳ . Yang and Gan

که این مطلب باید از طریق آموزش صحیح از ابتدایی ترین مراحل آموزش افراد یعنی آموزش و پرورش تا مراحل بعدی قدم به قدم ادامه یابد. حفظ بقای سازمان‌ها در محیط رقابتی دنیای امروز، راهی جز کسب مزیت رقابتی برای آن‌ها باقی نمی‌گذارد. یکی از منابع کلیدی مزیت رقابتی، رفتارهای نوآورانه است. زیرا توانایی نوآوری به طور عمیقی در ذهن بشر ریشه دوانده و با کمک فناوری نمی‌توان به آسانی آن را تقلید یا بازتولید نمود. رفتارهای نوآورانه برای سازمان‌هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روش‌ها و رویکردهای نوآورانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف‌پذیری می‌باشند (امانکوا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

علت توجه به این رفتار به این دلیل است که بهبود و افزایش این رفتارها می‌تواند نه تنها در بهره‌وری سازمان‌ها مفید باشد بلکه سبب موفقیت سازمان‌ها در دنیای رقابتی است. در تعریفی ساده از نوآوری می‌توان آن را رفتارهای نو و سودمندی دانست که افراد در محیط‌های کاری خود با هدف بسط و توسعه روش‌ها و راهبردهای انجام وظایف و امور کاری خود و دیگران پیشنهاد داده و به کار می‌گیرند. همچنین رفتارهای نوآورانه را می‌توان نوعی فرایند انگیزشی و شناختی در فرد یا گروهی از کارمندان با حساب آورد که در فعالیت‌های خاصی نمایان می‌شود (کوپ^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است و سازمان‌ها باید برای بقا و بالندگی، خود را برای رویارویی با این تحولات عظیم آماده سازند. در شرایط متغیر امروزی برای سازمان چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی نیست، زیرا مزیت رقابتی سازمان در شرایط حال وابسته به نیروی متعهد و شایسته‌ای است که پاسخگوی این شرایط باشد. در این فضا کارکنان متعهد صرفاً در محدوده کار خود فعالیت نمی‌کنند، بلکه با تعهد و تلاش همه جانبه در راستای اهداف سازمان تلاش می‌نمایند. نیروی انسانی متعهد در یک سازمان، خود را به عنوان یک عضو و خانواده سازمانش می‌داند و در راستای توسعه و ارتقای سازمانش تلاش مضاعفی خواهد نمود (بزرگ اصل، صالح زاده، ۱۳۹۴).

در مسیر تقویت میزان تعهد کارکنان به سازمان، عوامل داخلی و خارجی بسیاری می‌توانند وجود داشته باشند که منجر به تسهیل و ایجاد انگیزه بالا در جهت تعهد سازمانی شود. در این راستا به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق هستیم که مدیریت منابع انسانی پایدار بر روی تعهد عاطفی، رضایت شغلی و انگیزش سازمانی کارکنان شهرداری قزوین چه تأثیری دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و بر اساس روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی می‌باشد و از نظر روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شهرداری قزوین می‌باشد که تعداد آنها ۲۰۰۰ نفر می‌باشد و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه‌های محدود استفاده شد

^۱ Amankwaa

^۲ Çop

و حجم نمونه ۳۲۲ نفر برآورد گردید و برای نمونه گیری از روش در دسترس استفاده گردید ابزار گردآوری داده ها از طریق پرسشنامه های استاندارد می باشد. پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف که در دامنه (۱) تا (۵) امتیازدهی شد و جهت بررسی پایایی ابزار تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و داده های به دست آمده از طریق پرسشنامه، با استفاده از نرم افزار SmartPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جدول آلفای کرونباخ متغیرها به شرح زیر می باشد:

جدول ۱. آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
۱	مدیریت منابع انسانی پایدار	۱۴	۰/۹۰۳
۲	تعهد عاطفی	۳	۰/۸۶۸
۳	رضایت شغلی	۵	۰/۸۴۱
۴	انگیزش سازمانی	۵	۰/۷۶۵

در این راستا آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ بوده و پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است.

یافته های تحقیق

نتایج بررسی جنسیت پاسخ دهندگان نشان می دهد ۳۸ درصد شرکت کنندگان را زن و ۵۹ درصد شرکت کنندگان را مرد تشکیل می دهند. رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با (۳۶ درصد) بیش ترین حجم نمونه را تشکیل دادند و رده سنی بالای ۵۰ سال (۱۹ درصد) کمترین حجم نمونه را به خود اختصاص داده اند. تحصیلات کارشناسی با (۶۳ درصد) بیش ترین حجم نمونه را تشکیل دادند و کارشناسی ارشد و بالاتر با (۳۰ درصد) کمترین حجم نمونه را به خود اختصاص داده اند.

جدول ۲- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مدیریت منابع انسانی پایدار	۰/۱۱۶	۰/۰۰۱	نرمال نیست
تعهد عاطفی	۰/۱۴۲	۰/۰۰۱	نرمال نیست
رضایت شغلی	۰/۱۸۶	۰/۰۰۱	نرمال نیست
انگیزش سازمانی	۰/۱۲۲	۰/۰۰۱	نرمال نیست

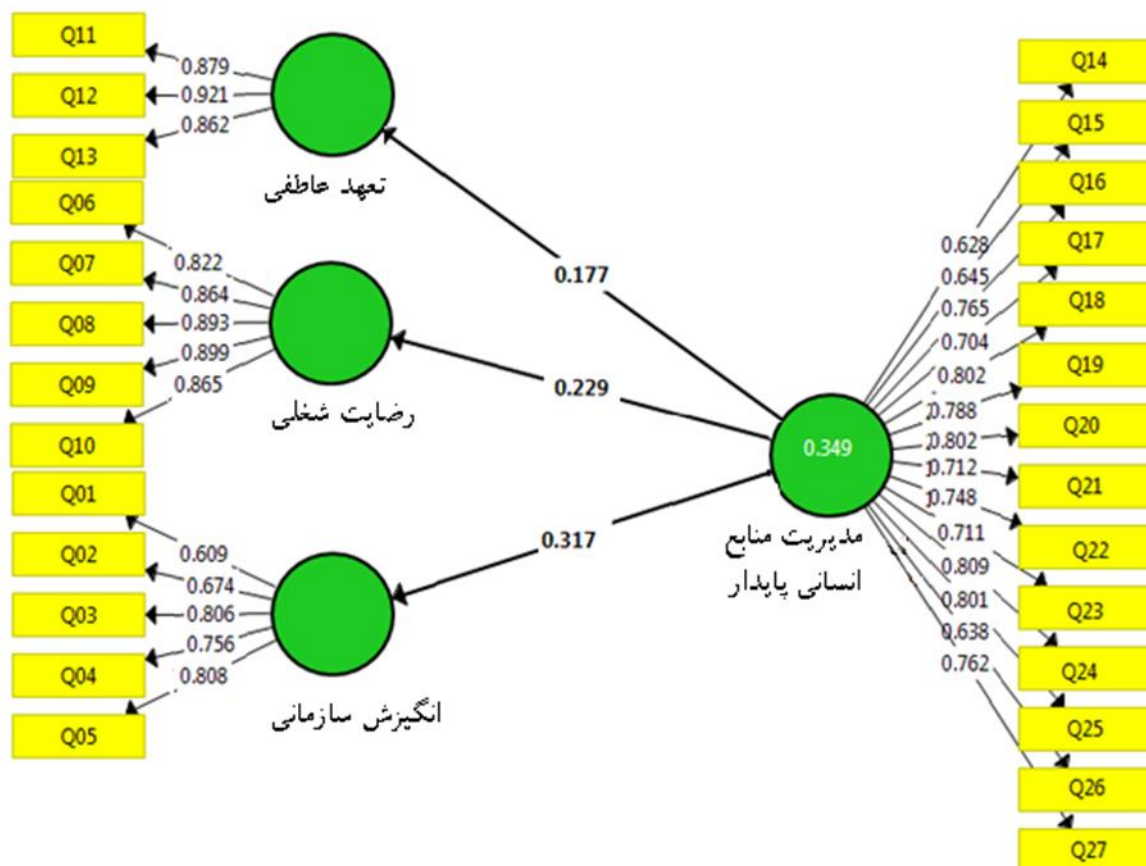
همانطور که از داده های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیر-های پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیر نرمال می باشند. برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش، با توجه به نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و نرمال نبودن داده ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده خواهد شد. نتایج مربوط به این آزمون در جدول زیر داده شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	مدیریت منابع انسانی پایدار	تعهد عاطفی	رضایت شغلی	انگیزش سازمانی
مدیریت منابع انسانی پایدار	۱	۰/۴۷۱**	۰/۳۴۳**	۰/۲۹۵*
تعهد عاطفی		۱	۰/۳۶۸**	۰/۳۵۲**
رضایت شغلی			۱	۰/۳۷۴**
انگیزش سازمانی				۱

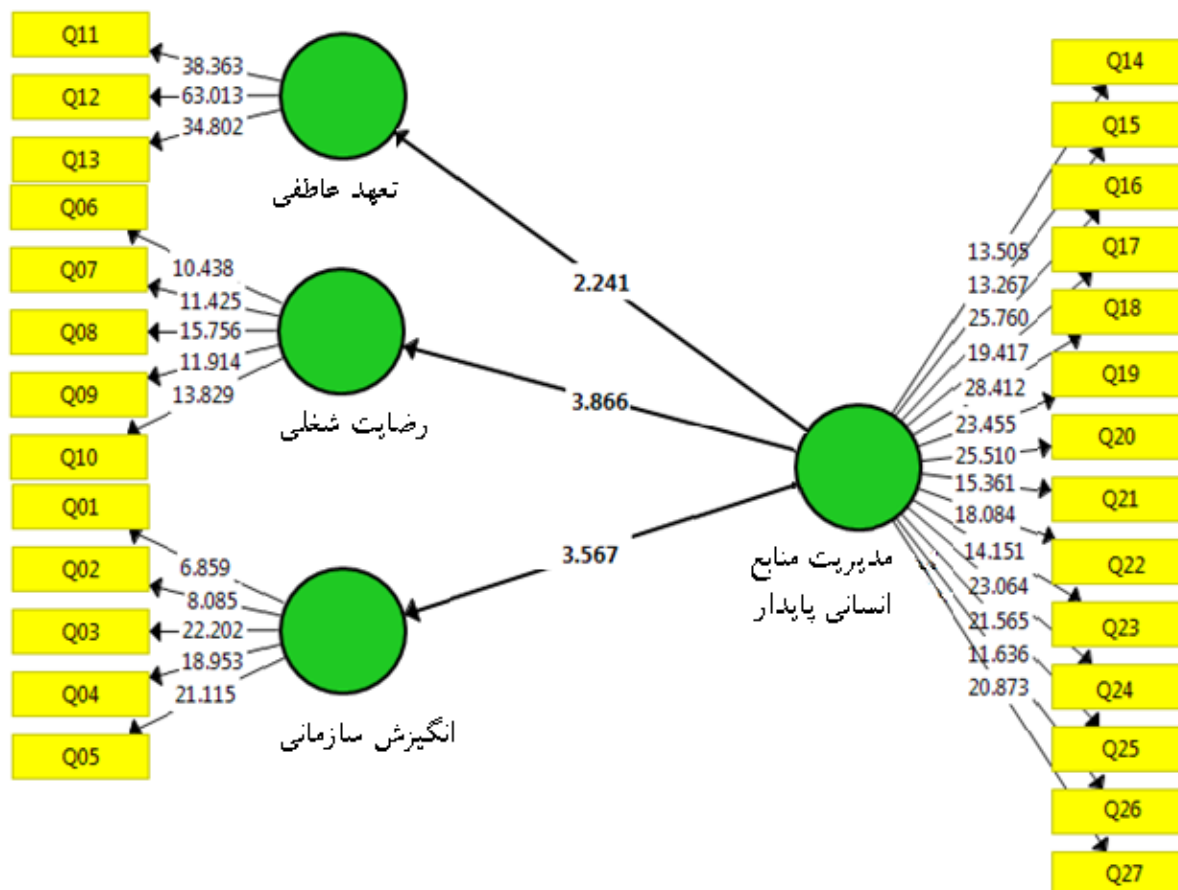
** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. * همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه رابطه بین متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی می‌توان بیان کرد که این همبستگی مستقیم است و هر چه یکی از متغیرها در سطح بالاتری باشد، سطح دیگر متغیرها نیز بالاتر خواهد بود.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲- نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

برای بررسی فرضیه ها و آزمون معنی داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول زیر داده شده است.

جدول ۴- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه های پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی داری نتیجه آزمون (t-value)	تایید
۱	تعهد عاطفی ← مدیریت منابع انسانی پایدار	۰/۱۷۷	۲/۲۴۱	تایید
۲	رضایت شغلی ← مدیریت منابع انسانی پایدار	۰/۲۲۹	۳/۸۶۶	تایید
۳	انگیزش سازمانی ← مدیریت منابع انسانی پایدار	۰/۳۱۷	۳/۵۶۷	تایید

بحث و نتیجه گیری

با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد.

فرضیه ۱: تعهد عاطفی بر مدیریت منابع انسانی پایدار کارکنان شهرداری قزوین تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر تعهد عاطفی و مدیریت منابع انسانی پایدار برابر (۲/۲۴۱) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تعهد عاطفی و مدیریت منابع انسانی پایدار در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۱۷۷) است و میزان تأثیر مثبت تعهد عاطفی بر مدیریت منابع انسانی پایدار را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تعهد عاطفی، موجب افزایش ۰/۱۷۷ واحدی در مدیریت منابع انسانی پایدار خواهد شد. این بدان معناست که تعهد عاطفی بر مدیریت منابع انسانی پایدار کارکنان شهرداری قزوین تأثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه ۲: رضایت شغلی بر مدیریت منابع انسانی پایدار کارکنان شهرداری قزوین تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی برابر (۳/۸۶۶) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۲۹) است و میزان تأثیر مثبت رضایت شغلی بر مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رضایت شغلی، موجب افزایش ۰/۲۲۹ واحدی در مدل مدیریت منابع انسانی خواهد شد. این بدان معناست که رضایت شغلی بر مدیریت منابع انسانی پایدار کارکنان شهرداری قزوین تأثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه ۳: انگیزش سازمانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار کارکنان شهرداری قزوین تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر انگیزش سازمانی و مدیریت منابع انسانی برابر (۳/۵۶۷) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان انگیزش سازمانی و مدیریت منابع انسانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۱۷) است و میزان تأثیر مثبت انگیزش سازمانی بر مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در انگیزش سازمانی، موجب افزایش ۰/۳۱۷ واحدی در مدیریت منابع انسانی خواهد شد. این بدان معناست که انگیزش سازمانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار کارکنان شهرداری قزوین تأثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

منابع و مآخذ

بزرگ اصل، موسی. صالح زاده، احمد. (۱۳۹۴) رابطه توانایی مدیریت و پایداری سود با تأکید بر اجرای تعهدی و جریانه‌های نقدی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دانش حسابرسی، سال چهاردهم، شماره ۵۸، ص. ۱۳۹-۱۱۹.

رشیدی، سودابه (۱۳۹۷). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با دگرگون سازی شغلی با میانجی گری مدیریت دانش و نوآوری سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی علامه خویی (ره) -شرکت بین المللی کوش.

Adiguzel, Zafer. Ozcinar ,Mehmet Faruk. ,Karadal ,Himmet (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics* 26 ,103-110

Amankwaa, A.; Susomrith, P.; Seet, P.S.(2021). Innovative behavior among service workers and the importance of leadership: Evidence from an emerging economy. *J. Technol. Transf.*, 47, 506–530

Bibi, T., Nezlobin, A. A., & Vaysman, I. (2022). Managerial performance evaluation and real options. *The Accounting Review*, 91(3), 741-766

Çop, S.; (2021).Olorunsola, V.O.; Alola, U.V. Achieving environmental sustainability through green transformational leadership policy: Can green team resilience help? *Bus. Strategy Environ.*, 30, 671–682.

Riyanto, Setyo. Unang, Toto. Mikaria, Gultom. (2023). Increasing Job Satisfaction, Organizational Commitment and the Requirement for Competence and Training. *Emerging Science Journal*.7(2): 43-65.

Yang , G. Gan, K., (2020), “Competency management in support of organizational change”, *Hnternational Journal of Manpower*. .28(34): 260-275

The effect of sustainable human resource management on emotional commitment, job satisfaction, and organizational motivation of Qazvin municipality employees

Mohammadreza Mohammadi¹

Vahideh Zakizadeh²

Fereshteh Keshavarz Ghasemi³

Parvaneh Madadkhani⁴

Abstract

The purpose of this study is to investigate the impact of sustainable human resource management on emotional commitment, job satisfaction, and organizational motivation of Qazvin Municipality employees. The present study is applied in terms of purpose. Also, in terms of method, in terms of the relationship between variables, this is a descriptive-correlational study based on the structural equation model. The statistical population of the study includes Qazvin Municipality employees, numbering 2000 people. To determine the sample size, the Cochran formula for limited populations was used, and the sample size was estimated at 322 people. The available method was used for sampling, and a standard questionnaire was also used to collect information. The research data was analyzed using SPSS22 and Smart PLS3 software. The results obtained from the data analysis show that sustainable human resource management has a positive and significant effect on the emotional commitment, job satisfaction and organizational motivation of Qazvin Municipality employees.

Keywords

Human resource management, emotional commitment, job satisfaction, organizational motivation

¹ Master of Human Resources Management, Islamic Human Resources Management Orientation (Email: Mr.mohammadi633@gmail.com)

² Master of Public Administration, Human Resources Major (Email: va.zakizadeh@gmail.com)

³ Master of Public Administration, Human Resources Major (Email: keshavarzghasemi.f@gmail.com)

⁴ Master of Public Administration, Business Major