

بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عملکرد سازمانی جو روابط در بین کارکنان شهرداری قزوین

عاطفه خواجه وند^۱

پریسا رضائی نیارکی^۲

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

چکیده

هدف از انجام تحقیق پیش رو بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عملکرد سازمانی جو روابط کارکنان در بین کارکنان شهرداری قزوین می باشد. پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان شهرداری قزوین که ۲۰۰۰ نفر می باشد حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس استفاده گردید. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه عملکرد سازمانی (آشال و همکاران (۲۰۲۱))، پرسشنامه مدیریت استراتژیک منابع انسانی (فهیم (۲۰۱۸)) و پرسشنامه جو روابط کارکنان (لیوپیس و فوس (۲۰۱۶)) استفاده شد. داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS25 و AMOS24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که آماره معنی داری بین متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی برابر (۷/۵۶۷)، آماره معنی داری بین متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و جو روابط کارکنان برابر (۱۰/۲۸۲) و همچنین آماره معنی داری بین متغیر جو روابط کارکنان و عملکرد سازمانی برابر (۵/۴۲۴) می باشد که نشان دهنده تایید تمام فرضیه های تحقیق می باشد.

واژگان کلیدی

عملکرد سازمانی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و جو روابط کارکنان

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی (گرایش مدیریت تحول).

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی (گرایش مدیریت تحول).

مقدمه

مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی در اواخر دهه ۱۹۷۰ و دهه ۱۹۸۰ به عنوان روشی برای مدیریت کارمندان در محیطی به طور فزاینده متلاطم، متغیر و غیر قطعی توسعه یافت. کلمه مدیریت استراتژیک منابع انسانی به چند روش توسط محققان و متخصصان مختلف تحت زمینه مدیریت تعریف شده است، در حالی که ساده‌ترین تعریف و شناخت، «الگوی فعالیت‌ها و پیشرفت‌های در نظر گرفته شده برنامه‌ریزی شده منابع انسانی برای توانمندسازی سازمان در دستیابی به اهداف خود» است (صادق زاده و همکاران، ۱۴۰۰). می‌توان اینگونه بیان نمود که مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل همه فعالیت‌های مربوط به اجرای نیازهای استراتژیک کسب و کار به منظور اثرگذاری روی رفتار کارمندان است، که توسط یک واحد کسب و کار یا سازمان اجرا می‌شود (آشال و همکاران، ۲۰۲۱). در حالی که دلری و شاو (۲۰۰۱) اظهار داشتند که حداقل دو ویژگی اصلی وجود دارند که تحقیقات مدیریت استراتژیک منابع انسانی را نسبتاً از تحقیقات سنتی‌تر مدیریت منابع انسانی متمایز می‌سازند. ویژگی اول روی نقش استراتژیک روشنگرانه بر افزایش اثربخشی سازمانی از طریق منابع سازمانی تاکید دارد؛ ویژگی دوم درباره سطح تجزیه و تحلیل است (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۱). معمولاً، محققان علاقمند به مدیریت منابع انسانی دارای سطح تجزیه و تحلیل فردی هستند و به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی روی عملکرد سطح-کارمندان، به عنوان مثال، عملکرد وظیفه، غیبت، و گردش مالی می‌پردازند؛ در حالی که محققان مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارای تجزیه و تحلیل سطح سازمانی یا واحد کسب و کار با تمرکز اصلی روی پیامدهای عملکردی سطح بالاتر، از قبیل بازه روی دارایی‌ها، بازده روی سود سهام، و ارزش بازاری شرکت هستند. دانستن این که منابع انسانی چگونه عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد مناسب‌تر است، زیرا چشم‌انداز سیستمی را برای بررسی اثرات مجموعه‌ای از روندهای منابع انسانی در نظر می‌گیرد. هدف اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی دستیابی به اهداف سازمانی از طریق کارکنان یا مشاهده آنها به عنوان یک عنصر استراتژیک سازمان برای کسب منافع رقابتی است (علی و همکاران، ۲۰۱۸).

در دو دهه ی اخیر، مدیریت عملکرد سازمانی به دلیل قادر ساختن سازمان به استفاده از مزایای رقابتی به یکی از موضوعات جذاب و مهم تبدیل شده است. عملکرد سازمانی به نتایجی اشاره دارد که سازمان با توجه به اهداف از پیش تعیین شده، در جهت نیل به آنها گام برمی‌دارد. با توجه به رقابت جهانی، ارزیابی عملکرد برای بقای سازمان مورد نیاز است و دلیل اصلی آن، افزایش اثربخشی کلی سازمان و فرآیندهای کسب و کار و اجازه به مدیران جهت توجه به بحث‌هایی که نیاز به بهبود دارند، می‌باشد (پوسپیتا و همکاران، ۲۰۲۰). در این راستا صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی معتقدند که عملکرد، دربرگیرنده ی مسائلی چون موفقیت سازمان، عملکرد گروه‌های درون سازمانی و رضایت فردی بوده و به تجزیه و تحلیل در سطح فردی، گروهی و سازمانی اشاره دارد. علاوه بر بحث عملکرد و مدیریت آن، امروزه سازمان‌ها به علت محیط رقابتی، تغییر فن آوری، نوسان تقاضا، اختلال در زنجیره تأمین، با آشفتگی‌های محیطی مواجه هستند (ایرجی راد و پارسامهر، ۱۴۰۰). مارسیک و واتکینز (۲۰۰۳) بیان کردند به منظور ایجاد نتایج عملکرد برتر، که

سازمان ها می توانند با ایجاد فرصت های یادگیری مستمر، ترویج پرس و جو و گفتگو، تشویق همکاری و یادگیری تیمی، ایجاد سیستم هایی برای جذب و به اشتراک گذاری یادگیری، توانمندسازی افراد نسبت به یادگیری، فرهنگ یادگیری ایجاد کنند. عملکرد سازمانی نتیجه نهایی فعالیت هایی است که شامل نتایج واقعی فرآیند مدیریت استراتژیک است (پوسپیتا و همکاران، ۲۰۲۰). از منظر سازمانی، کارکنان جو را به عنوان ادراک و احساسات مشترک بین یکدیگر درک می کنند که به عنوان جو سازمان شناخته می شود. با این حال، جوهای مختلف را می توان در سازمان به عنوان یک تابع اصلی از کانون های استراتژیک مختلف آن شکل داد. به طور خاص، محققان جو کار را از دیدگاه ذینفعان متعدد مفهوم سازی کردند، جایی که یک کارمند ممکن است به طور شناختی محیط کار را از نظر ارزش آن ها ارزیابی کند (عباسی و فتاحیان، ۱۳۹۷). مطالعات قبلی تأیید کرده اند که شیوه های منابع انسانی نقشی حیاتی در شکل دهی چنین شرایطی ایفا می کنند و کارکرد نمادینی را ایفا می کنند که پیام هایی را برای کارکنان ارسال می کند تا معنای روان شناختی خود را درک کنند. جو کار همچنین، این شیوه ها منبعی برای ارتباط بین مدیریت و کارکنان هستند، به درک دغدغه استراتژیک سازمان کمک می کنند. بنابراین، درک فضای کاری از دیدگاه کارمندان مهم است. چنین جوی ممکن است نشان دهد که چگونه یک سازمان به طور موثر و استراتژیک منابع انسانی خود را مدیریت می کند. اگرچه، مطالعات قبلی رابطه بین شیوه های منابع انسانی و جو روابط کارکنان را نشان داده اند. در این راستا در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق هستیم که آیا بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عملکرد سازمانی جو روابط کارکنان در بین کارکنان شهرداری قزوین رابطه وجود دارد؟

مرور ادبیات و چارچوب نظری

امروزه، جهانی شدن، رقابت شدید، مقررات دولتی، افزایش تقاضای مشتریان و خدمات جایگزین فشار زیادی بر شرکت ها وارد می کند (نقوی و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس، شرکت ها سعی می کنند فلسفه های جدیدی داشته باشند که برنامه ها، چارچوب تصمیم گیری، ماهیت و دامنه فعالیت هایشان را تعیین می کند که رشد و پایداری شرکت را تضمین می کند (احمد و همکاران، ۲۰۲۱). در حالی که دستیابی به رقابت استراتژیک در چنین بازارهای پیچیده و متلاطمی دشوار است، شرکت ها از تکنیک ها و سبک های متفاوتی برای دستیابی به سطح مناسب مزیت رقابتی در پیگیری خود برای کاهش چنین مشکلاتی استفاده می کنند، مشکلاتی که ترکیب و انباشته می شوند، در حالی که به آنها اجازه نمی دهد تا یک فرمول روشن را تدوین کنند و درک عمیق از آنچه بر عملکرد تأثیر می گذارد (آشال و همکاران، ۲۰۲۱).

در این راستا منابع انسانی به عنوان مهم ترین دارایی هر سازمان است که مدیریت صحیح آن در عملکرد سازمان بسیار موثر است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به روابط بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک در شرکت میپردازد و به نیازهای سرمایه های انسانی توجه دارد که یا بر طرح استراتژیک سازمان تأثیر می گذارد یا از آن تأثیر می پذیرد (عباس پور، ۱۳۹۸). در این زمینه می توان دو فرضیه زیر را ارائه داد:

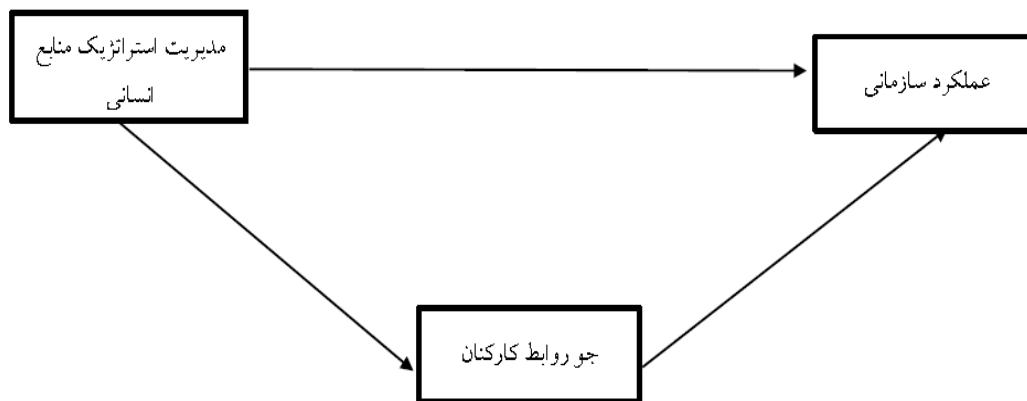
فرضیه اول: بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و جو روابط کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. امروزه سازمانها با توجه به رشد رقابت و الزامات بقای شغلی خود، به دنبال عملکرد بهتر شغلی هستند. عملکرد افراد در سازمان نقش کلیدی در موفقیت سازمان دارد. عملکرد فردی و به تبع آن شغلی متأثر از عوامل مختلف است. این عوامل عبارتند از سبک رهبری، ساختار شغلی، ارزش های شغلی، فرهنگ شغلی است (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۱). عملکرد شغلی نقش با اهمیتی در تداوم فعالیت سازمان دارد. این متغیر به عنوان ابزاری برای ارزیابی واحد تجاری به شمار می رود. سنجه های مالی از مهم ترین معیارهای سنجش عملکرد است. در تحقیقات اغلب عملکرد شغلی را بر اساس معیارهای مالی می سنجند (عباسی، فتاحیان، ۱۳۹۷). در این حوزه می توان فرضیه زیر را بررسی نمود:

فرضیه سوم: بین جو روابط کارکنان و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با گسترش اطلاعات و ارتباطات در سرتاسر جهان، مزیت رقابتی مبتنی بر فناوری، بر اساس استراتژی های توسعه منابع انسانی قابل حصول است. استراتژی سازمان باید دانش را در اهداف شرکت بر اساس مفاهیم مربوط به عمل شناسایی و ارزیابی کند. توسعه استراتژی های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی باید در استراتژی کسب و کار گنجانده شود. یکی از سازوکارهایی که می تواند به بهبود عملکرد منجر شود، مدیریت مؤثر دانش باشد. زیرا دانش سازمانی به منزله یک دارایی استراتژیک ارزشمند است و به کارگیری آن دستیابی به اهداف را تسهیل می کند. در بیشتر سازمان ها، مدیران به دنبال ارتقا و بهبود عملکرد سازمان های خویش می باشند. به عبارت دیگر، امروزه اگر سازمان ها بخواهند جایگاه خود را حفظ نمایند. باید به نحوی عمل کنند که باعث بقا، توسعه و موفقیت شغلی شود. سازمان ها باید در عملکرد خود تجدید نظر کرده و تعهدات خود نسبت به ارباب رجوعان را به درستی ایفا کنند. راهبرد مناسب برای ارتقای عملکرد جهت حفظ توان رقابت با سازمان های مشابه توجه به کنار کارآفرینی است (طاهری زاده و همکاران، ۱۳۹۷). با استناد به مبانی نظری ارائه شده فرضیه زیر را داریم:

فرضیه چهارم: بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه گری جو روابط کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به فرضیه های تحقیق مدل مفهومی مورد بررسی در این تحقیق برگرفته از کار تحقیقاتی علی و همکاران (۲۰۱۸) می باشد که در ادامه نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از کار تحقیقاتی علی و همکاران (۲۰۱۸))

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و بر اساس روش گردآوری داده ها، توصیفی- پیمایشی می باشد. جامعه آماری شهرداری قزوین می باشد که ۲۰۰۰ نفر می باشد حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس استفاده گردید. یکی از ابزارهای رایج تحقیقات برای جمع آوری داده ها، پرسشنامه استاندارد می باشد. پاسخ دهندگان پرسشنامه استاندارد حاضر، کارکنان شهرداری قزوین می باشند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS25 و AMOS24 استفاده گردید.

جدول ۱- اطلاعات پرسشنامه

ردیف	متغیر	شماره سؤالات	منبع پرسشنامه	تعداد سؤالات
۱	عملکرد سازمانی	۱-۴۲	آشال و همکاران (۲۰۲۱)	۴۲
۲	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۴۳-۶۹	فهیم (۲۰۱۸)	۲۷
۳	جو روابط کارکنان	۷۰-۷۵	لیویس و فوس (۲۰۱۶)	۶

در تحقیق حاضر، با رجوع به نظر متخصصان و اساتید از روایی ابزار اندازه گیری، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل شده است. یکی از روش های محاسبه پایایی، استفاده از فرمول آلفای کرونباخ است. این روش برای محاسبه همگونی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کنند به کار می رود.

جدول ۲- پایایی پرسشنامه

ردیف	متغیر	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
۱	عملکرد سازمانی	۴۲	۰/۸۶۹
۲	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۲۷	۰/۸۳۳
۳	جو روابط کارکنان	۶	۰/۸۴۱

همان طور که از داده های جدول بالا مشخص است میزان ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۷ است که از اعتبار بالای هر ۳ پرسشنامه حکایت دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها

آمار توصیفی

ویژگی های پاسخ دهندگان پژوهش حاضر با استفاده از متغیرهای جنسیت، سن و تحصیلات در نظر گرفته و سنجیده شده اند. ۴۷/۱۱٪ افراد پاسخ دهنده زن و ۵۲/۸۹٪ آنها مرد هستند. سن اکثر افراد پاسخ دهنده (۳۵/۴۸٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین آنها (۲۲/۳۶٪) کمتر از ۳۰ سال است. سطح تحصیلات اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۱/۰۵٪) فوق لیسانس و بالاتر و کمترین آنها (۲۵/۲۶٪) فوق دیپلم است.

جدول ۳- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای شاخص های پژوهش

شاخص	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
عملکرد سازمانی	۰/۰۷۸	۰/۱۴۹	نرمال است
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۰/۰۸۹	۰/۱۲۳	نرمال است
جو روابط کارکنان	۰/۰۵۳	۰/۱۶۱	نرمال است

همانطور که از داده های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی شاخص های پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی شاخص های پژوهش دارای توزیع نرمال می- باشند. بنابراین برای بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون های پارامتری استفاده شد.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

شماره	مولفه	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
۱	توانایی	۰/۸۸۴**	-۰/۴۴۷**	۰/۹۲۱**	۰/۳۸۳**	۰/۳۷۱**	۰/۴۴۳**	۰/۴۱۱**	۰/۴۸۱**	۰/۴۴۶**	۰/۳۵۵**	۰/۴۱۶**	۰/۵۱۵**
۲	ارزیابی	۱	-۰/۵۸۲**	۰/۸۸۷**	۰/۵۷۳**	۰/۴۹۹**	۰/۵۳۸**	۰/۴۳۴**	۰/۶۱۶**	۰/۵۸**	۰/۲۱۲**	۰/۳۱۳**	۰/۴۹۲**
۳	اعتبار		۱	-۰/۴۰۸**	-۰/۵۶۷**	-۰/۵۵۴**	-۰/۴۸۵**	-۰/۴۲۹**	-۰/۶۱۴**	-۰/۵۴۱**	-۰/۱۵۸**	-۰/۳۴۹**	-۰/۴۴۰**
۴	عملکرد سازمانی			۱	۰/۴۵۴**	۰/۴۰۵**	۰/۴۸۶**	۰/۴۱۷**	۰/۵۲۹**	۰/۴۷۷**	۰/۲۴۷**	۰/۳۸۵**	۰/۵۱۳**
۵	رفاقت و صمیمیت				۱	۰/۶۲۰**	۰/۴۸۲**	۰/۴۲۱**	۰/۸۶۳**	۰/۸۰۸**	۰/۱۱۹*	۰/۲۲۸**	۰/۴۴۵**
۶	روحیه شنلی					۱	۰/۸۹۰**	۰/۵۹۳**	۰/۸۸۳**	۰/۸۷۲**	۰/۱۷۶**	۰/۴۹۷**	۰/۴۸۳**
۷	پشتیبانی						۱	۰/۸۳۸**	۰/۸۷۴**	۰/۸۶۲**	۰/۱۹۱**	۰/۲۴۹**	۰/۵۵۶**
۸	اعتماد متقابل							۱	۰/۸۰۸**	۰/۸۸۹**	۰/۱۷۹**	۰/۲۱۴**	۰/۵۰۰**
۹	جو روابط کارکنان								۱	۰/۸۱۹**	۰/۱۹۹**	۰/۲۶۶**	۰/۵۹۵**
۱۰	جذب منابع انسانی									۱	۰/۲۰۱**	۰/۲۱۸**	۰/۶۵۷**
۱۱	آموزش و توسعه منابع انسانی										۱	۰/۵۱۵**	۰/۷۴۵**
۱۲	حفظ منابع انسانی											۱	۰/۸۰۱**
۱۳	مدیریت استراتژیک منابع انسانی												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 منفی بودن مقادیر همبستگی بین اعتبار با سایر متغیرهای پژوهش می‌توان بیان کرد که این همبستگی معکوس است و هر چه اعتبار در سطح بالاتری باشد، سطح سایر متغیرهای پژوهش پایین‌تر خواهد بود. و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی بین تمامی متغیرهای پژوهش بجز اعتبار، می‌توان بیان کرد که این همبستگی مستقیم است و هر چه یکی از متغیرهای پژوهش بجز اعتبار، در سطح بالاتری باشد، سطح سایر متغیرهای پژوهش بجز اعتبار، نیز بالاتر خواهد بود.

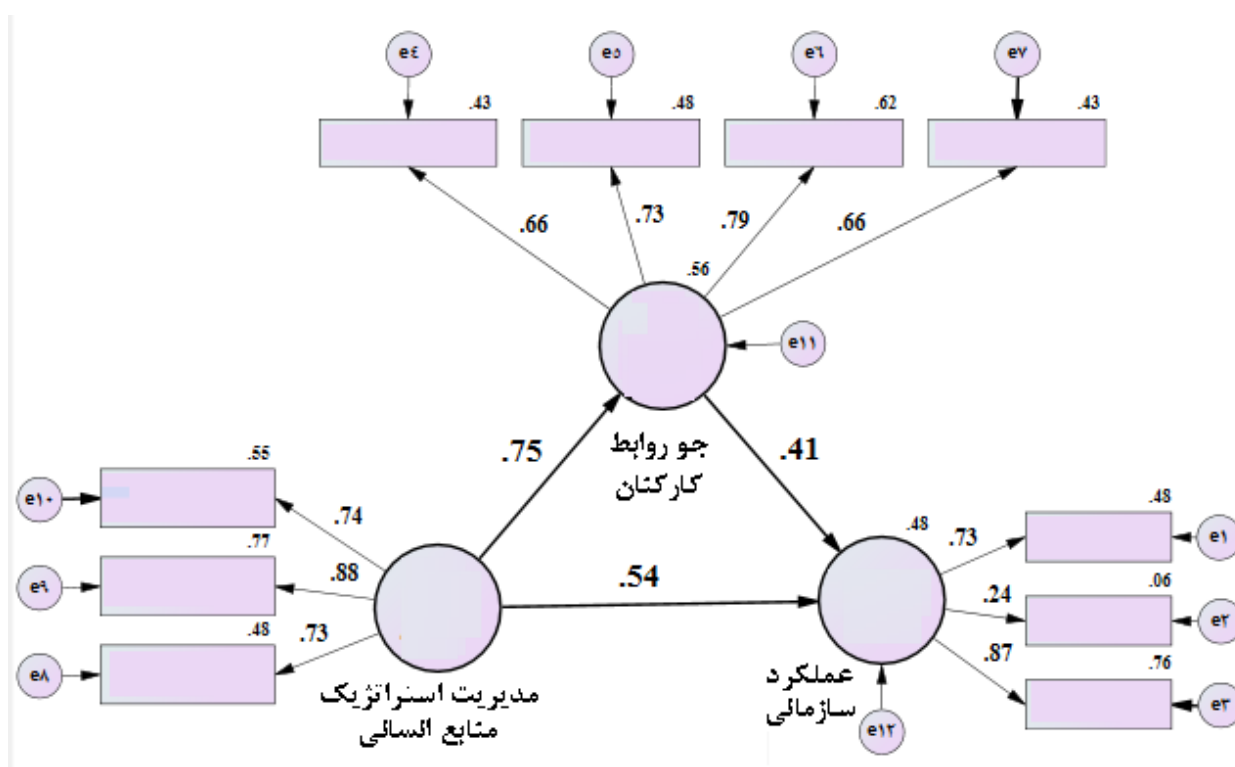
جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

نتیجه	مقدار مطلوب	نام شاخص	شاخص برازش
۳/۷۳۵	$< 0/00$	شاخص محدودرکای	Chi-square/df
۰/۰۴۱	$< 0/08$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
۰/۰۶۴	$< 0/05$	شاخص میانگین محدود باقی مانده ها	RMR
۰/۹۲۴	$> 0/90$	شاخص نیکویی برازش	GFI
۰/۹۱۶	$> 0/90$	شاخص نرم شده برازندگی	NFI
۰/۹۲۰	$> 0/90$	شاخص برازندگی فزاینده	IFI
۰/۹۰۹	$> 0/90$	شاخص برازش تطبیقی	CFI

جهت بررسی نیکویی برازش مدل تحقیق، از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. جدول زیر بیانگر مهمترین شاخص‌های برازش می‌باشد. جدول فوق نشان می‌دهند که الگوی مفهومی پژوهش جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

آزمون مدل و فرضیه های پژوهش

مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر استاندارد مدل ساختاری پژوهش در شکل شماره ۲ نمایش داده شده است. مطابق با جدول ۶ فرضیه اول مبتنی بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۴ و میزان معناداری ۷/۵۶۷ تأیید شده است. فرضیه دوم مبتنی بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و جو روابط کارکنان با ضریب مسیر ۰/۷۵ و میزان معناداری ۱۰/۲۸۲ تأیید شده است. فرضیه سوم مبتنی بر رابطه بین جو روابط کارکنان و عملکرد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۱ و میزان معناداری ۵/۴۲۴ تأیید شده است. فرضیه چهارم مبتنی بر رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه گری جو روابط کارکنان با ضریب مسیر ۰/۳۰۷ و میزان معناداری ۴/۶۵۲ تأیید شده است.



شکل ۲- ضرایب مسیر استاندارد مدل ساختاری پژوهش

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

جدول ۶- نتایج فرضیه های پژوهش

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر (β)	انحراف استاندارد (SE)	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۵۴	۰/۱۲۴	۷/۵۶۷	تایید
۲	بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و جو روابط کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۷۵	۰/۱۲۲	۱۰/۲۸۲	تایید
۳	بین جو روابط کارکنان و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۴۱	۰/۲۱۲	۵/۴۲۴	تایید

بحث و نتیجه گیری

با توجه به بررسی های به عمل آمده در راستای آزمون مدل تحقیق می توان نتایج فرضیه ها را به صورت زیر بیان نمود:

فرضیه اول: بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آماره معنی داری بین متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی برابر (۷/۵۶۷) می باشد و نشان دهنده این است که ارتباط میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۵۴) است و میزان رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عملکرد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مدیریت استراتژیک منابع انسانی، موجب افزایش ۰/۵۴ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

که نتایج آن با تحقیقات آशल و همکاران در سال ۲۰۲۱ که به بررسی تأثیر جهت گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی: بررسی نقش میانجی فرهنگ یادگیری در شرکت های مخابراتی اردن پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که جهت گیری های استراتژیک در بهبود عملکرد سازمان آگاه باشند. همچنین، آنها باید اطمینان حاصل کنند که فرهنگ یادگیری نقشی حیاتی در بهبود عملکرد سازمانی دارد. علی و همکاران در سال ۲۰۱۸ به بررسی نقش میانجی جو روابط کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی در بانک های چینی پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد مدیریت منابع انسانی استراتژیک دارای ارتباط مثبت معناداری با عملکرد عملیاتی است. علاوه براین، مشاهده شد که جو روابط کارمندان، واسطه ارتباط بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی است. علاوه

براین، ابعاد عملکرد سازمانی به طور دقیق شناسایی نشدند. در نهایت، ارتباط فرضیه سازی شده تنها برای بخشی خاص (یعنی، بخش بانکداری) مورد بررسی قرار گرفت. ظاهری و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی ارتباط هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی و انگیزش تحصیلی در دانشجویان دانشکده پیراپزشکی شهرکرد در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ پرداختند. هر سه متغیر هوش هیجانی، پیشرفت تحصیلی و انگیزش تحصیلی همبستگی معنی دار و مثبتی با یکدیگر داشتند. متغیرهای سن، جنس، سال ورود به دانشگاه تاثیری بر میزان پیشرفت تحصیلی دانشجویان نداشتند. هر چه هوش هیجانی فرد بیشتر باشد انگیزش تحصیلی بالاتری داشته و همچنین پیشرفت تحصیلی بهتری را شاهد خواهیم بود در نتیجه لازم است با مداخلات صحیح به تقویت هوش هیجانی دانشجویان در محیط علمی و جامعه پرداخت. عظیمی و همکاران در سال ۱۴۰۱ به بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه زنجان با نقش میانجی مدیریت دانش پرداختند. نتایج نشان داد، با توجه به تایید نقش میانجی مدیریت دانش بر تاثیرگذاری مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی، در صورتی که رویکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تبادل اطلاعات و ارتباطات درون رشته ای و بین رشته ای اساتید تقویت شود، می تواند در تحقق اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه موثر واقع گردد

فرضیه دوم: بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و جو روابط کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آماره معنی داری بین متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و جو روابط کارکنان برابر (۱۰/۲۸۲) می باشد و نشان دهنده این است که ارتباط میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و جو روابط کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۵) است و میزان رابطه مثبت مدیریت استراتژیک منابع انسانی با جو روابط کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مدیریت استراتژیک منابع انسانی، موجب افزایش ۰/۷۵ واحدی در جو روابط کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که مدیریت استراتژیک منابع انسانی با جو روابط کارکنان رابطه مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

که نتایج آن با تحقیقات علی و همکاران در سال ۲۰۱۸ به بررسی نقش میانجی جو روابط کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی در بانک های چینی پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد مدیریت منابع انسانی استراتژیک دارای ارتباط مثبت معناداری با عملکرد عملیاتی است. عالوهراین، مشاهده شد که جو روابط کارمندان، واسطه ارتباط بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی است. علاوه براین، ابعاد عملکرد سازمانی به طور دقیق شناسایی نشدند. در نهایت، ارتباط فرضیه سازی شده تنها برای بخشی خاص (یعنی، بخش بانکداری) مورد بررسی قرار گرفت .

فرضیه سوم: بین جو روابط کارکنان و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آماره معنی داری بین متغیر جو روابط کارکنان و عملکرد سازمانی برابر (۵/۴۲۴) می باشد و نشان دهنده این است که ارتباط میان جو روابط کارکنان و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین

این دو متغیر برابر (۰/۴۱) است و میزان رابطه مثبت جو روابط کارکنان با عملکرد سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در جو روابط کارکنان، موجب افزایش ۰/۴۱ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که جو روابط کارکنان با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

که نتایج آن با تحقیقات علی و همکاران در سال ۲۰۱۸ به بررسی نقش میانجی جو روابط کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی در بانک های چینی پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد مدیریت منابع انسانی استراتژیک دارای ارتباط مثبت معناداری با عملکرد عملیاتی است. عالوهبراین، مشاهده شد که جو روابط کارمندان، واسطه ارتباط بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی است. علاوه براین، ابعاد عملکرد سازمانی به طور دقیق شناسایی نشدند. در نهایت، ارتباط فرضیه سازی شده تنها برای بخشی خاص (یعنی، بخش بانکداری) مورد بررسی قرار گرفت.

فرضیه چهارم: بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه گری جو روابط کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از روش بوت استرپ استفاده شده است. در این روش چنانچه مقدار حد پایین و حد بالای بوت استرپ هر دو مثبت و یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد، در آن صورت مسیر غیر مستقیم معنادار بوده و فرضیه پذیرفته خواهد شد. همچنین اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ باشد اثر غیرمستقیم پذیرفته می‌شود. با توجه به نتایج می توان بیان کرد که سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد. بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

که نتایج آن با تحقیق علی و همکاران در سال ۲۰۱۸ به بررسی نقش میانجی جو روابط کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی در بانک های چینی پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد مدیریت منابع انسانی استراتژیک دارای ارتباط مثبت معناداری با عملکرد عملیاتی است. عالوهبراین، مشاهده شد که جو روابط کارمندان، واسطه ارتباط بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی است. علاوه براین، ابعاد عملکرد سازمانی به طور دقیق شناسایی نشدند. در نهایت، ارتباط فرضیه سازی شده تنها برای بخشی خاص (یعنی، بخش بانکداری) مورد بررسی قرار گرفت.

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون فرضیات تحقیق پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می کنیم:

پیشنهاد می شود، مدیران به در میان گذاشتن گزارش های موجود و مدارک با سایر اعضای شرکت تشویق گردند. در زمینه ایجاد فرصت های شغلی برابر در شرکت، از هر گونه تقسیم بندی غیر رسمی براساس جنسیت، مذهب، قوم و نژاد بین کارکنان پرهیز گردد. در زمینه توسعه و بهبود مدیریت به مدیران توصیه می شود که دیدگاه سیستمی به شرکت داشته و از نگاه بخشی به واحد ها پرهیز نمایند. دوره های آموزشی مدیریتی برای مدیران بسیار مفید است. شرکت در

سمینارها و کنفرانس های مرتبط با فعالیت های شرکت به همراه استفاده از تجربیات شرکت های موفق در این زمینه مفید بوده و بدین وسیله روابط کارکنان را بهبود بخشند.

پیشنهاد می شود به منظور تقویت مدیریت استراتژیک منابع انسانی طرح ها و سیاست های جامع آموزشی در سازمان اجرا شود؛ دوره های آموزشی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، توانایی حل مساله در سازمان و کارگاه های مرتبط با آنها توسط واحد آموزش سازمان برگزار گردد؛ سازمان سیاست ها یا خط مشی های منابع انسانی در زمینه توسعه علوم مدیریت و بهبود سیستم ها در بین مدیران ایجاد نماید؛ سیستم های منابع انسانی، مانند جذب، استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و حقوق و دستمزد، بر مبنای استراتژی توانمندسازی منابع انسانی و با درک تنوع در کارکنان طراحی شود.

برای تقویت عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته پیشنهاد می گردد دوره های آموزشی مرتبط با ارتقای کمی و کیفی عملکرد سازمانی و کارگاه های متناسب با آن توسط واحد آموزش سازمان برگزار گردد؛ ویژگی های ارائه شده در خدمات، پوشش دهنده تمام نیازهای ارباب رجوع باشد؛ فرآیندهای داخلی سازمان مانند مدیریت منابع انسانی، مدیریت مالی و ... از نظر زمان و هزینه بهبود یابد؛ فرهنگ بهبود مستمر در سطوح مختلف سازمانی صورت گیرد؛ میزان مسئولیت پذیری کارکنان در انجام امور محوله و پاسخگویی آنان رشد یابد؛ سعی گردد رضایت ارباب رجوعی که از سازمان خدمات دریافت میکند به طور مستمر افزایش یابد؛ کیفیت ارائه خدمات در مقایسه با سازمان های دولتی دیگر در حد قابل قبول افزایش یابد؛ رویه های مناسبی برای مدیریت منابع انسانی به کار گرفته شود و در راستای جهت گیری مناسب و بهتر در محیط سازمان و به تبع آن بهبود عملکرد از فن آوری های پیشرفته استفاده گردد و با بهره گیری از این فناوری ها خدمات نوین و متمایزی ارائه شود.

منابع و مآخذ

۱. ایرجی راد، ارسلان، پارسامهر، فاطمه (۱۴۰۰)، تأثیر جهت گیری استراتژیک حلقه بسته بر عملکرد با تبیین نقش میانجی مدیریت زنجیره تأمین سبز در شرکت ایران خودرو، فصلنامه مدیریت صنعتی (آزاد سنندج)، سال شانزدهم، شماره ۵۵، ۴۹-۳۴.
۲. صادق زاده، نازنین؛ ابراهیم پور، علیرضا؛ ربیعی، مهناز و درمان، فائزه. (۱۴۰۰)، تأثیر تحول فرهنگی مبتنی بر ارزش ها از طریق رهبری استراتژیک و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴(۱)، ۲۸-۱۳.
۳. طاهری زاده، علی، رضایی منش، بهروز، حسین پور، داوود، قربانی زاده، وجه اله (۱۳۹۷) بررسی تمایزهای میان بخش دولتی و خصوصی و تأثیر آن بر مدیریت استراتژیک در بخش دولتی، پژوهش های مدیریت راهبردی، دوره ۲۴، شماره ۷۱.
۴. عباس پور، عباس (۱۳۹۸)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکرد ها، فرایندها و کارکردها. انتشارات سمت، تهران.

۵. عباسی، همایون، فتاحیان، نفیسه (۱۳۹۷) تأثیر یادگیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی چابکی استراتژیک (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان همدان و کرمانشاه)، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۱۵، ۴۳-۲۹.
۶. عباسی، همایون، فتاحیان، نفیسه (۱۳۹۷) تأثیر یادگیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی چابکی استراتژیک (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان همدان و کرمانشاه)، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۱۵، ۴۳-۲۹.
۷. عظیمی، حسین، کرمی، زهرا، زمانی، فاطمه (۱۴۰۱) تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه زنجان با نقش میانجی مدیریت دانش، فصلنامه علمی علوم دریایی، دوره ۹، شماره ۴، شماره پیاپی ۳۱، ۱-۱۷.
8. Ahmad, A., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Aburayya, A., & Hamadneh, S. (2021) Digital transformation metrics: A conceptual view. *Journal of Management Information and Decision Sciences*. 24(7) 1-18.
9. Ali , Muhammad , Lei, Shen , Wei, Xiao-Yong.(2018), The mediating role of the employee relations climate in the relationship between strategic HRM and organizational performance in Chinese banks, *Journal of Innovation & Knowledge* 3 , 115–122.
10. Ashal, Najwa , Obeidat, Bader, Alshurideh, Muhammad Turki, Masa'deh, Ra'Ed .(2021). The impact of strategic orientation on organizational performance: Examining the mediating role of learning culture in Jordanian telecommunication companies, *Academy of Strategic Management Journal* Volume 21, Special Issue 6,1-30.
11. Naqvi, R., Soomro, T.R., Alzoubi, H.M., Ghazal, T.M., & Alshurideh, M.T. (2021). The nexus between big data and decision-making: A study of big data techniques and technologies. In *The International Conference on Artificial Intelligence and Computer Vision*. Springer, Cham.
12. Puspita, Lusy Evylia, Christiananta , Budiman, Ellitan, Lena.(2020). THE EFFECT OF STRATEGIC ORIENTATION, SUPPLY CHAIN CAPABILITY, INNOVATION CAPABILITY ON COMPETITIVE ADVANTAGE AND PERFORMANCE OF FURNITURE RETAILS, *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH* VOLUME 9, ISSUE 03, 4521-4529.

The Effect of Organizational Hope on Citizenship Behavior and Organizational Justice Among Qazvin Municipality Employees

Atefe Khajevand¹

Parisa Rezaei Niyaraki²

Abstract

The purpose of the present study is to investigate the relationship between strategic human resource management and organizational performance of employee relations climate among Qazvin Municipality employees. The present study is descriptive-correlational and applied in terms of purpose. The statistical population includes Qazvin Municipality employees, which is 2000 people. The sample size was estimated to be 384 people using Morgan table and the available random sampling method was used. To collect data, the organizational performance questionnaire (Ashal et al. (2021)), the strategic human resource management questionnaire (Fahim (2018)), and the employee relations climate questionnaire (Liopis and Fos (2016)) were used. The research data were analyzed using SPSS25 and AMOS24 software. The results indicate that the statistical significance between the variable of strategic human resource management and organizational performance is (7.567), the statistical significance between the variable of strategic human resource management and employee relations climate is (10.282), and the statistical significance between the variable of employee relations climate and organizational performance is (5.424), which indicates the confirmation of all research hypotheses.

Keywords

Organizational performance, strategic human resource management and employee relations climate

¹ Master of Public Administration (Transformation Management Major).

² Master of Public Administration (Transformation Management Major).