

بررسی شیوه های مدیریت منابع انسانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سازمان شهرداری قزوین

وحیده زکی زاده^۱

فرشته کشاورز قاسمی^۲

پروانه مددخانی^۳

محمدرضا محمدی^۴

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

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی میزان رابطه بین بررسی شیوه های مدیریت منابع انسانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سازمان 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 بین بررسی شیوه های مدیریت منابع انسانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سازمان شهرداری قزوین رابطه مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی

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

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی. (Email: va.zakizadeh@gmail.com)

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

^۳ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش بازرگانی.

^۴ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی. (Email: Mr.mohammadi633@gmail.com)

مقدمه

جهان امروز به ویژه جهان سازمان ها، دستخوش تغییر و تحولات شگرف و مداومی است و تمامی ابعاد سازمان ها از محیط داخلی تا محیط خارجی، از عوامل انسانی تا غیرانسانی و... همگی با شتابی خیره کننده در حالت تبدیل شدن از حالتی به حالتی دیگر هستند. شرکت ها و سازمان ها در حال تلاش برای پیدا کردن راه های انعطاف پذیری و بهبود پاسخگویی هستند که با تغییر راهبرد عملیات، روش ها و فناوری های خود در رقابت باقی بمانند که انتخاب و اجرای پارادایم مدیریت زنجیره تأمین در این زمینه قابل توجه و تامل است. امروزه استفاده از زنجیره تأمین در کسب و کار، جهانی شده است. مدیریت زنجیره تأمین به عنوان یک مجموعه از فعالیت های به هم پیوسته است که در رابطه با برنامه ریزی هماهنگی و کنترل مواد، قطعات و کالاهای تمام شده از منبع به مشتری تعریف می شود. زنجیره تأمین به طور معمول از امکانات توزیع جغرافیایی، ارتباطات ترابری و اتصال این امکانات تشکیل شده است در دنیای رقابتی امروزی، شرکت ها به منظور کسب مزیت رقابتی و ارتقای موقعیت خود در بازار باید بر قابلیت ها و منابع کلیدی تمرکز نمایند (مظفری و همکاران، ۱۳۹۹).

در عصر حاضر، شرکت هایی قادر به بقا هستند که از گردونه رقابت جا نمانند و خود را با شرایط متغیر و پویای بازار رقابتی همگام کنند. از اینرو، یکی از مهمترین اهداف تمامی شرکت ها در طول زمان، بهبود مستمر عملکردشان بوده است (محمداسماعیل و تهم، ۱۴۰۰). در یک محیط کسب و کار، برخی از سازمان ها نسبت به سایر رقبا دارای عملکرد بهتری هستند و سود بالاتری کسب می کنند. مسئله این است که چگونه می توان در یک محیط رقابتی نسبت به دیگران موفقتر عمل کرد. مدیران برای پاسخ عملی به این پرسش می کوشند با کمک برنامه ریزی، عملکرد بهتری را ارائه دهند (طاهرپور کلانتری و اصلانی، ۱۴۰۰). عملکرد سازمانی به عنوان یکی از مهمترین شاخص ها در تعیین موفقیت یا عدم موفقیت سازمان ها تلقی می شود. عملکرد سازمانی به معنای دستیابی به اهداف سازمانی می باشد. عملکرد سازمانی فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است و میزان دستیابی به اهداف سازمانی را مشخص می کند (تذکری و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از متغیرهای مهمی که می تواند منجر به بهبود عملکرد شود، مزیت رقابتی است (فاریابی و همکاران، ۱۳۹۹؛ مظفری و همکاران، ۱۳۹۹).

برای کسب مزیت رقابتی در محیط متغیر کسب و کار، شرکت ها باید در راستای کارآمدی عملیاتشان، علاوه بر موسسه خود، با تأمین کنندگان و مشتریان همردیف شده و برای کسب سطح قابل قبولی از چابکی با یکدیگر مشارکت و همکاری کنند، در چنین حالتی است که زنجیره تأمین چابک شکل می گیرد. یک زنجیره تأمین چابک قادر است تا به طرز شایسته ای به تغییراتی که در محیط کاری روی می دهند پاسخ دهد (علی اکبری و همکاران، ۱۳۹۸). وجود مزیت رقابتی سازنده برای هر شرکتی در بازارهای مختلف، حکم دوام در رقابت و ادامه حیات شرکت ها را مقدور می سازد و منجر به بهبود عملکرد آنها می شود. درحقیقت، امروزه به دلیل سرعت زیاد تغییرات، پیچیدگی بازارها و پیشرفت های سریع در حوزه اطلاعات، ارتباطات و تغییر در علایق مصرف کنندگان، فضای رقابت بین شرکت ها بسیار شدت گرفته

است؛ لذا در چنین فضایی کلید مهم بقاء و موفقیت شرکت ها، در ایجاد و حفظ مزیت رقابتی است (فاریابی و همکاران، ۱۳۹۹).

نیروی انسانی، مهم ترین 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 دربرمی گیرد (رشیدی، ۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی به معنای تقسیم صحیح وظایف و مسئولیت ها و گماردن افراد متعهد و متخصص در مسئولیت ها و به خصوص پست های مهم و مدیریتی در مورد یک جامعه و سعادت با انحطاط آن بسیار حائز اهمیت است؛ بنابراین هر جامعه ای 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. در این راستا به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق هستیم که بررسی شیوه های مدیریت منابع انسانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سازمان شهرداری قزوین چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و بر اساس روش گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی می باشد و از نظر روش تجزیه و تحلیل داده ها، از نوع همبستگی است. 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 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	شیوه های مدیریت منابع انسانی	۱۴	۰/۸۷۵
۲	مزیت های رقابتی	۳	۰/۸۰۲
۳	چابکی سازمانی	۵	۰/۷۹۸

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) بیشترین حجم نمونه را تشکیل دادند و رده سنی بالای ۵۰

سال (۱۹ درصد) کمترین حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. تحصیلات کارشناسی با (۶۳ درصد) بیش‌ترین حجم نمونه را تشکیل دادند و کارشناسی ارشد و بالاتر با (۳۰ درصد) کمترین حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۲- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

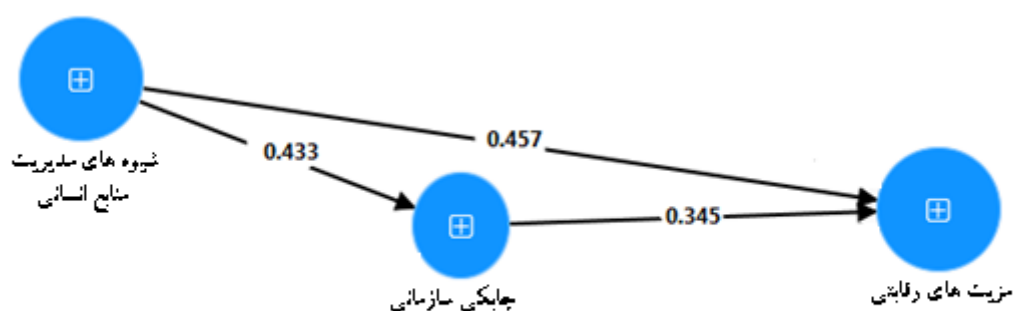
شیوه های مدیریت منابع انسانی	آماره آزمون	سطح معنی داری
مزیتهای رقابتی	۰/۱۹۳	۰/۰۲۳
چابکی سازمانی	۰/۱۹۲	۰/۰۲۱

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون کولموگروف- اسمیرنوف متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار نیست.

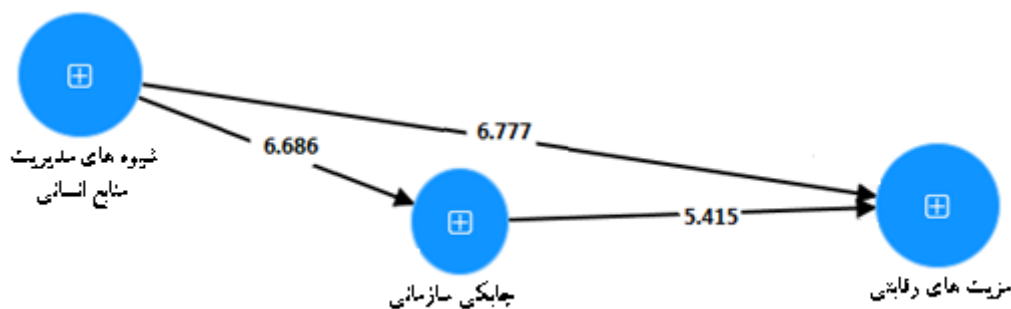
جدول ۳- ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳
شیوه های مدیریت منابع انسانی	مقدار همبستگی	۱,۰۰۰	
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	
مزیتهای رقابتی	مقدار همبستگی	۰/۵۳۲	۱,۰۰۰
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	.
چابکی سازمانی	مقدار همبستگی	۰/۴۶۷	۰/۳۸۴
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

یافته های تحقیق نشان می دهد که، سطح معناداری بین روابط دو به دوی متغیرهای تحقیق کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا فرض صفر آزمون همبستگی رد و فرض مقابل آن مبنی بر وجود رابطه بین متغیرها تایید می‌شود. با توجه به برخوردار بودن پرسشنامه تحقیق حاضر (ابزار اندازه گیر یا مدل اندازه گیری) از پایایی و روایی مناسب، در بخش بعدی از طریق مدل سازی معادلات ساختاری به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته خواهد شد.



شکل ۱- مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۲- مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

بحث و نتیجه گیری

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

فرضیه ۱: بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سازمان شهرداری قزوین رابطه مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر شیوه های مدیریت منابع انسانی و ایجاد مزیت های رقابتی برابر (۶/۷۷۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان شیوه های مدیریت منابع انسانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۵۷) است و میزان تاثیر مثبت شیوه های مدیریت منابع انسانی بر ایجاد مزیت های رقابتی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در شیوه های مدیریت منابع انسانی، موجب افزایش ۰/۴۵۷ واحدی در ایجاد مزیت های رقابتی خواهد شد. این بدان معناست که بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سازمان شهرداری قزوین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۲: بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و چابکی سازمانی در سازمان شهرداری قزوین رابطه مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر شیوه های مدیریت منابع انسانی و چابکی سازمانی برابر (۶/۶۸۶) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان شیوه های مدیریت منابع انسانی و چابکی سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۳۳) است و میزان تاثیر مثبت شیوه های مدیریت منابع انسانی بر چابکی سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در شیوه های مدیریت منابع انسانی، موجب افزایش ۰/۴۳۳ واحدی در مدل چابکی سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و چابکی سازمانی در سازمان شهرداری قزوین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۳: بین چابکی سازمانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سازمان شهرداری قزوین رابطه مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر چابکی سازمانی و ایجاد مزیت های رقابتی برابر (۵/۴۱۵) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان چابکی سازمانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۴۵) است و میزان تاثیر مثبت چابکی سازمانی بر ایجاد مزیت های رقابتی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در چابکی سازمانی، موجب افزایش ۰/۳۴۵ واحدی در ایجاد مزیت های رقابتی خواهد شد. این بدان معناست که بین چابکی سازمانی و ایجاد مزیت های رقابتی در سازمان شهرداری قزوین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

منابع و مأخذ

- تذکری، نعیمه؛ فیضی، محمد و رسولی، اسحاق. (۱۳۹۹). تدوین الگوی توسعه فردی منابع انسانی و بررسی تاثیر آن بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی تهران). مجله آموزش و توسعه منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۲۴، از صفحه ۸۴-۱۰۶.
- 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.
- طاهرپور کلانتری، حبیب اله و اصلانی، محسن. (۱۴۰۰). تاثیر برازش استراتژیک بر عملکرد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی ساختار سازمانی و نقش تعدیلگری تلاطم محیطی در شرکت های مادر تخصصی. مجله فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۳۴، شماره ۱ (پیاپی ۱۱۵)، از صفحه ۸۹-۱۱۲.
- علی اکبری، سبحان؛ وفایی، فرهاد؛ نمایان، فرشید و صیدی، مسعود. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر چابکی زنجیره تأمین و ایجاد مزیت رقابتی در بیمارستان های دولتی استان ایلام. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۷، شماره ۳۳۷-۴۶.
- فاریابی، محمد؛ قلیزاده، محمدرضا و صنوبر، ناصر. (۱۳۹۹). تاثیر قابلیت های بازاریابی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی مزیت رقابتی و تعدیلگری بازارمحوری. نشریه راهبردهای بازرگانان، دوره ۲۷، شماره ۶۵-۷۸.
- محمد اسماعیل، صدیقه و تهم، مرضیه. (۱۴۰۰) تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با اتخاذ نقش میانجی ارتباطات بازاریابی مورد مطالعه: شرکت فرودگاه های کشور. مجله مدیریت بازاریابی، دوره ۱۶، شماره ۶۷-۸۳.
- مظفری، محمد مهدی؛ اجلی، مهدی و جعفرقلی، دلارام. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر عملیات مدیریت زنجیره تأمین بر مزیت رقابتی و عملکرد شرکت (مورد مطالعه: مجتمع صنعتی ماموت). نشریه اندیشه آماد، دوره ۱۹، شماره ۱۷۷-۱۵۷.

Investigating human resource management practices and creating competitive advantages in Qazvin Municipality.

Vahideh Zakizadeh ¹

Fereshteh Keshavarz Ghasemi ²

Parvaneh Madadkhani ³

Mohammadreza Mohammadi ⁴

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between examining human resource management practices and creating competitive advantages in the Qazvin Municipality. 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, who number 2000 people, and to determine the sample size, the Cochran formula for limited communities was used, and the sample size was estimated to be 322 people, and 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 data analysis show that there is a positive and significant relationship between examining human resource management practices and creating competitive advantages in Qazvin Municipality.

Keywords

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

¹ Master of Public Administration, Human Resources Major (Email: va.zakizadeh@gmail.com)

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

³ Master of Public Administration, Business Major

⁴ Master of Human Resources Management, Islamic Human Resources Management Orientation (Email: Mr.mohammadi633@gmail.com)