

تأثیر فعالیت های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی

جلال رحیمی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی داخلی
j.rahimi51@yahoo.com

چکیده :

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمانها را با چالشهای مختلفی روبرو کرده است؛ اما در این میان سازمانهایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری های نوین، از فرصت های ایجاد شده به نفع خود استفاده کنند. فعالیت های مدیریت بهینه منابع انسانی چهار مؤلفه جذب و بکارگیری، نگهداری و حمایت، خروج از خدمت و توسعه منابع انسانی یکی از این ابزار هاست. فعالیت های مدیریت منابع انسانی فرایند ایجاد ارزش از دارایی های نامرئی سازمان (سرمایه انسانی است). بخش خصوصی اولین قدم ها را در زمینه پیاده سازی این موضوع برداشته است اما دولت با یک قدم فاصله به دنبال بخش خصوصی در حرکت است.

واژگان کلیدی : مدیریت منابع انسانی - جذب و بکارگیری - نگهداری و حمایت - توسعه منابع انسانی - مدیریت عملکرد

مقدمه :

منابع انسانی، با دانش، تخصص و مهارت خود منبع با ارزش سازمان ها می باشد. به علاوه این که، آموزش و یادگیری کارکنان بر توسعه ظرفیت مدیریت دانش تأثیر می گذارد. توسعه مداوم حرفه ای به ویژه برای کارکنان دانش، خیلی مهم می باشد. سازمان ها نیاز دارند که فرصت های آموزشی داخلی و خارجی را برای توسعه و پرورش دانش و تخصص مورد نیاز کارکنان ارائه و فراهم کنند. ارائه برنامه های یادگیری متنوع می تواند کارکنان را برای یادگیری دانش و تخصص جدید، گسترده تر کردن بینش آن ها، و تجهیز کردن آن ها با ذهن ها و مهارت های نوآورانه، تسریع و آماده کند . نیروی انسانی با کیفیت و دانش مدار مهمترین مزیت رقابتی سازمان و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز است. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و متمایز با کیفیت، کاهش هزینه ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت پذیری از مزایای وجود منابع انسانی کیفی و دانش مدار است. لذا سازمانهای پیشرو با درک این حقیقت، تلاش وصف ناپذیری جهت به کارگیری بهینه از این منبع کلیدی در حوزه های گوناگون از جمله کیفیت، تولید و مدیریت به منظور تحقق اهداف استراتژیک خود با استفاده از شیوه ها و نظام های نوین اثربخش کرده اند. همه این زمینه ها و عوامل باعث شده اند که توجه

سازمانها به اهمیت فعالیت های مدیریت منابع انسانی معطوف شود. امروزه بسیاری از شرکت ها برای رسیدن به درک بهتری از آنچه می دانند، آنچه باید بدانند و اینکه در اینباره چه باید بکنند، در تکاپو هستند.

تعاریف

مدیریت منابع انسانی: آرمنسترانگ (۲۰۰۰) مدیریت منابع انسانی را به عنوان مدیریت استراتژیک کارکنان تعریف کرد که بر اکتساب، سازماندهی و انگیزش منابع انسانی می تواند به عنوان مدیریت سنتی پرسنل، در واقع به عنوان تلفیقی از مدیریت پرسنل و روابط صنعتی، به عنوان رابطه استخدامی مبتنی بر منابع یا به عنوان بخشی از عملکرد مدیریت استراتژیک تصور شود.

فعالیت های منابع انسانی: ماندی، نو و پرمو در سال ۲۰۰۲ بطور خلاصه فعالیت های منابع انسانی را اینگونه تعریف می کنند "فعالیت بکارگیری افراد جهت دستیابی به اهداف سازمانی." اصولاً، در بین تمامی عوامل تولید، این منابع انسانی است که در حقیقت تفاوت را در یک سازمان ایجاد می کند. این قابلیت و تعهد انسان است که سازمانهای موفق را از سایر سازمانها متمایز می سازد و بنابراین بطور منطقی، منابع انسانی منبع ویژه ای است که شایسته بذل توجه و صرف زمان بیشتر برای آن است. (استوری، ۲۰۰۱، ۲۱)

جذب و بکارگیری نیروی انسانی: همواره جذب و بکارگیری نیروی انسانی از مسائل حساس و مهم در سازمان ها می باشد. راه ها و شاخص های گوناگونی تا به حال در این زمینه ارائه و مورد استفاده قرار گرفته است. ۱۱ شاخص کلیدی جذب بهینه کارکنان که به تازگی یک شرکت ژاپنی در زمینه منابع انسانی و جذب و استخدام نیروی پرسنلی با تکیه بر چندین صفت مشخصه مثبت در ابعاد گوناگون اجتماعی، فکری، جسمی و فرهنگی منتشر کرده است عبارتند از:

- ۱- شرایط فیزیکی
- ۲- انعطاف پذیری
- ۳- ریسک پذیری
- ۴- خلاقیت و ابتکار
- ۵- انگیزه
- ۶- استقامت و پشتکار
- ۷- روحیه ایثار
- ۸- اجتماعی یا گوشه گیر
- ۹- سرعت یا دقت
- ۱۰- روحیه مشارکت و
- ۱۱- ادب و احترام (زاندنر جینمز، ۲۰۰۰، ۱۵۱)

حفظ و نگهداری منابع انسانی: یکی از رسالت های اساسی مدیریت منابع انسانی نگهداری کارکنان توانمند می باشد. از آنجا که اقدامات نگهداری، مکملی بر سایر اقدامات و فرایندهای مدیریت منابع انسانی است، حتی اگر عملیات کارمندیابی، انتخاب، انتصاب و سایر اقدامات پرسنلی به نحو بایسته انجام شود بدون توجه کافی به امر نگهداری نتایج حاصل از اعمال مدیریت چندان چشمگیر نخواهد بود. نظام نگهداری منابع انسانی ابعاد متعددی را شامل می شود که می توان آنها را به دو دسته تقسیم نمود:

دسته اول در رابطه با حفظ و تقویت جسم کارکنان است مانند برقراری بهداشت و ایمنی در محیط کار، اجرای برنامه های ورزش و تندرستی و بعضی خدمات مشابه.

دسته دوم شامل مواردی است که تقویت کننده روحیه علاقمندی کارکنان به کار و محیط کار می باشد مانند خدمات بیمه و بازنشستگی و خدمات پرسنلی. در صورت داشتن توجه و بکارگیری این موارد امنیت شغلی در کارکنان ایجاد شده و به رضایت شغلی آنها منتهی می شود که این امر خود از اهمیت بسزایی برخوردار است.

ترک خدمت کارکنان و علل و عوامل بروز آن: عوامل بیشماری می تواند در ترک اختیاری کارکنان تاثیر داشته باشد، اما مهمترین علل ترک در سازمانهای دانش مدار را می توان به شرح زیر خلاصه نمود:

1- شوک های کاری، 2- برآورده نشدن انتظارات شغلی، 3- کاهش شأن و منزلت کار در شرکت های بزرگ، 4- عدم تناسب بین عملکرد و پرداخت، 5- خصوصیات و ویژگی مدیران و ساختار سازمانی، 6- چالش های بکارگیری ستاره ها توسعه منابع انسانی : توسعه عبارت است از ((بهینه سازی در استفاده از نیرو های با لقوه مادی و انسانی یک جامعه)) در روند توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر جامعه ای توسعه انسانی جایگاه خاص و رفیعی را به خود اختصاص می دهد و بطور خلاصه اگر جامعه ای بخواهد به مفهوم کلی به توسعه دست یابد ضروری است هفت اصل ثابت توسعه که اکثر صاحب نظران بر آن اتفاق نظر دارند مورد توجه واقع شود: 1- هیات حاکمه 2- توجه به علم 3- نظم 4- آرا مش اجتماعی 5- نظام قانونی 6- نظام آموزشی 7- فرهنگ اقتصادی .

مدیریت عملکرد : عملکرد هر سازمانی، تابع عملکرد منابع انسانی آن سازمان و تعامل آنها با منابع، امکانات و تکنولوژی موجود در سازمان است. از سوی دیگر عملکرد منابع انسانی، تابع انگیزش و توانایی آنهاست. توانایی منابع انسانی خود تابع دانش شغلی و مهارت در کاربرد دانش مذکور در انجام وظایف و فعالیت های شغلی است. انگیزش منابع انسانی، تابع نگرش آنها و شرایط و موقعیتی است که در آن کار می کنند. مدیریت عملکرد، فرایندی است که این توابع از طریق آن در سازمان به کار گرفته می شوند. به بیانی دیگر، مدیریت عملکرد مجموعه ای به هم پیوسته از سیاست ها و اقداماتی است که از طریق تمرکز بر عملکرد فردی، موجب دستیابی به اهداف می شود. تحقیقات موجود، نمایانگر این واقعیت است که بین انجام وظایف و مسئولیت های اجتماعی یک سازمان از یک سو و عملکرد واحد مدیریت منابع انسانی آن از سوی دیگر، رابطیهایی بسیار نیرومند وجود دارد (فا. ویکیپدیا، ۲۰۰۶، ۸۱)

اهمیت و ضرورت تحقیق :

از جمله دلایلی که سازمان ها از فعالیت های مدیریت منابع انسانی بهره می گیرند، می توان به تشخیص کمبودها (خلأها) در دانش سازمانی، بهره وری بیشتر از سرمایه های انسانی، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، آرایه کالاها و خدمات با ارزش افزوده بیشتر، رضایتمندی مشتریان و کارکنان، پیشگیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری، صرفه جویی در وقت، برانگیختن انگیزه خلاقیت و نوآوری، تقویت موقعیت رقابتی سازمان ها، اشاره کرد. از اینرو سازمان های موفق به شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و بکارگیری دانش در بین کارکنان خود را به وسیله روش های مختلف، اندازه گیری و مورد ارزیابی قرار می دهند تا از این طریق بتوانند راهکار های نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند.

از جمله ضروریات و اهمیت دیگر مدیریت بهینه منابع انسانی در سازمان ها می توان به عوامل زیر می باشد :

- **اعمال حاکمیت به جای تصدی گری :** منتقدان می گویند که بزرگی بیش از حد دولت و گسترش بی رویه بوروکراسی اداری، مانع کارایی و پاسخگویی سریع در بخش دولتی شده است. به گونه ای که کوچک سازی در دولت و حرکت از تصدی گری به سوی اعمال حاکمیت در دستور کار دولت ها قرار گرفته است. اعمال حاکمیت می طلبد که دولت ها به حرکت های مبتنی بر دانش توجه قوی مبذول دارند.

- **جهانی شدن :** با گسترش جهانی شدن، رقابت بین سازمان هایی که خدمات مشابهی ارائه می کنند، گسترش یافته و نیاز به کسب دانش و مهارت در بکارگیری مهارت های جدید اهمیت بیشتری یافته است.

-افزایش سطح دانش شهروندان : امروزه درصد بالایی از شهروندان را افرادی تشکیل می‌دهند که دارای مهارت و آموزش‌های به روز در سطح بالایی هستند و به عنوان یک منبع با ارزش برای سازمان‌ها تلقی می‌شوند. سازمان‌ها باید زمینه‌های لازم را برای شناسایی و دستیابی به دانش شهروندان فراهم آورده و از دانش در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل استفاده کنند.

- از دست دادن نیروهای با تجربه در سازمانهای دولتی : با خروج نیروهای تحصیل کرده و حرفه‌ای از سازمان‌های دولتی، عملاً بخشی از دانش که سازمان‌های دولتی طی سال‌ها برای آن سرمایه‌گذاری کرده‌اند از سیستم خارج می‌شود که این امر مستلزم طراحی الگوهای مناسب مدیریت دانش تا از اتلاف این سرمایه‌ها که سرمایه‌های ملی محسوب شده، جلوگیری به عمل آید.

اهداف تحقیق : (اهداف علمی، کاربردی تحقیق)

الف (اهداف علمی :

هدف های متعددی برای انجام این تحقیق در دست بررسی است. ارائه الگوی بهینه برای فعالیت های مدیریت منابع انسانی مدرن با توجه به چهار مؤلفه جذب و بکارگیری، نگهداری و حمایت، خروج از خدمت و توسعه منابع انسانی می تواند در محیط به شدت رقابتی سازمان های امروز بسیار اثربخش و کاربردی باشد و جهت اهداف استراتژیک سازمان ها، دارویی مفید و حیاتی جهت بقا باشد.

ب (هدف کاربردی

در سازمان مانند بسیاری از ادارات کشور، می توان از نتایج علمی تحقیقات و پژوهش ها در جای جای سازمان استفاده کرد. بخش معاونت منابع انسانی سازمان به عنوان یکی از مهمترین بخش های سازمانی می تواند جایگاه مناسبی برای بکارگیری پیشنهادات آتی تحقیق و تحقیقات مشابه دیگر در جهت بارور کردن استعداد کارکنان و سازمان از جمله یادگیری و توانمندی و دانش سازمانی باشد.

قلمرو تحقیق :

- ۱ - قلمرو موضوعی : موضوع این تحقیق بررسی تأثیر فعالیت های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان می باشد.
- ۲ - قلمرو مکانی : مطالعات و بررسی این تحقیق در سطح سازمان تبلیغات اسلامی حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی می باشد.
- ۳ - قلمرو زمانی : محدوده زمان این تحقیق، سال ۱۳۹۳ می باشد.

مدل مفهومی تحقیق :

مدل مفهومی تحقیق که از مدل فعالیت های چهار گانه مدیریت منابع انسانی گرفته شده است و چهار مؤلفه جذب و بکارگیری، نگهداری و حمایت، خروج از خدمت و توسعه منابع انسانی را از حیثه گسترده فعالیت های مدیریت منابع انسانی بررسی می کند، با عملکرد و شاخص های ارزشیابی سازمانی مقایسه می شود. (آرمسترانگ ، مدیریت منابع انسانی، ۲۰۰۲)

اصطلاحات اصلی این الگو در شکل زیر آمده است :

مدل مفهومی تحقیق



(منبع مدل : آرمسترانگ ، مدیریت منابع انسانی، ۲۰۰۲)

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی : میان فعالیت های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق

۱ - میان جذب و بکارگیری منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد.

۲ - میان نگهداری و حمایت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد.

۳ - میان خروج از خدمت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد.

۴ - میان توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد.

جامعه آماری : جامعه آماری، ترکیبی از تمام مواردی است که با خصوصیات مشخصی تطبیق می کنند. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارمندان حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی چهار استان همدان، مرکزی و لرستان و کرمانشاه که ۸۰ نفر می باشند .

روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه : از آنجا که پژوهش پیرامون تمامی اعضاء جامعه زمان بر بوده و از نظر هزینه مقرون به صرفه نیست، پژوهشگر ناچار است، نمونه گیری نماید. نمونه وقتی می تواند دقیق باشد که چارچوب نمونه گیری (که نمونه از آن استخراج می شود) کامل و از دقت کافی برخوردار باشد . روش نمونه گیری در این تحقیق، روش احتمالی از نوع تصادفی ساده می باشد که جزئی ترین نوع تصادفی از نوع طبقه بندی شده می باشد.

نمونه گیری این تحقیق با استفاده از جدول مورگان از کلیه کارمندان حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی چهار استان همدان، مرکزی و لرستان و کرمانشاه که ۶۳ نفر می باشد .

روش جمع آوری داده ها : برای جمع آوری داده ها از روش های زیر استفاده شده است:

الف - روش کتابخانه ای مانند بررسی و استفاده از کتب و جزوات، سایت اینترنتی و ماهنامه و کلیه اسناد در سازمان ها و بخصوص سازمان تبلیغات اسلامی.

ب - روش میدانی مانند پرسشنامه ، مشاهده و مصاحبه با کارمندان

ابزار جمع آوری داده ها : مهمترین ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است.

در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده کرده ایم. بدین ترتیب که برای سنجش متغیر مستقل یعنی فعالیت های منابع انسانی از یک پرسشنامه استفاده شده و برای سنجش متغیر دوم یعنی عملکرد سازمان با در نظر گرفتن عوامل کلیدی فرم ارزشیابی بخش ها و معاونت های سازمان تبلیغات (مانند امور اداری و رفاهی ، آموزش ضمن خدمت ، دبیرخانه و اتوماسیون اداری ، امور پشتیبانی و شاخص جامع ارزشیابی عملکرد سازمان) پرسشنامه طرح و آماده استفاده قرار گرفت.

نحوه تجزیه و تحلیل اطلاعات : برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. آمار توصیفی (فراوانی داده ها و توصیف داده ها) و آمار استنباطی (آزمون های ضریب همبستگی پیرسون) برای آزمون فرضیه های تحقیق به کار رفته است . (برای تجزیه و تحلیل از نرم افزای آماری اس پی اس ۱۷ استفاده شده است).

آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها

برای انجام آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می کنیم. در این آزمون فرض صفر و مقابل به صورت زیر تعریف می شوند:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{متغیر دارای توزیع نرمال است} \\ H_1: \text{متغیر دارای توزیع نرمال نیست} \end{array} \right. \quad (1)$$

بر این اساس داریم:

جدول (۱) آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

معیارها	خروج از خدمت منابع انسانی			نگهداری و حمایت منابع انسانی	جذب و بکارگیری منابع انسانی
	میانگین	انحراف معیار	Z کولموگروف اسمیرنوف		
پارامترهای نرمال	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰
سطح معناداری	۰/۸۸۳	۰/۸۴۸	۰/۸۸۳	۰/۸۴۸	۰/۹۵۴
	۰/۴۱۷	۰/۴۶۸	۰/۴۱۷	۰/۴۶۸	۰/۳۲۳
معیارها	عملکرد سازمان	فعالیت های مدیریت منابع انسانی	توسعه منابع انسانی		

			میانگین	پارامترهای نرمال
			انحراف معیار	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		Z کولموگروف اسمیرنوف
۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰		
۰/۷۸۷	۰/۷۰۴	۰/۴۸۷		سطح معناداری
۰/۵۶۵	۰/۷۰۵	۰/۹۷۲		

بر طبق جدول (۱) به دلیل اینکه در همه متغیرها "جذب و بکارگیری منابع انسانی، نگهداری و حمایت منابع انسانی، خروج از خدمت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی، فعالیتهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان" سطح معناداری آزمون از $\alpha=0/01$ بزرگتر هستند. پس فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیعها رد نمی‌شود، و این متغیرها نرمال هستند.

آزمون فرضیه ها

وقتی که فرضیه های آماری تعریف شدند، قدم بعدی مشخص کردن درجه ای برای معنی دار بودن تفاوتها (α) و حجمی برای نمونه مورد تحقیق (n) است. روش کار این است که فرض H_0 را به نفع فرض H_1 رد می کنیم به شرط اینکه از یک آزمون آماری مقداری به دست آوریم که احتمال وقوع آن مقدار با توجه به H_0 برابر یا کمتر از یک احتمال بسیار کوچک باشد که با α نشان داده می شود. این احتمال وقوع کوچک را "سطح معنی داری" می گویند. از آنجا که مقدار α در تعیین اینکه H_0 باید رد شود یا نه دخالت مستقیم دارد، الزام رعایت عینیت در تحقیق ایجاب می کند که α را پیش از شروع به جمع آوری داده ها مشخص کنیم. لذا در این تحقیق α برابر $0/01$ در نظر گرفته شده است. سطح معنی داری که محقق برای تعیین α در تحقیق انتخاب می کند بر اساس تخمین او از اهمیت و یا درجه قابلیت کاربرد یافته هایش مبتنی است.

فرضیه اصلی:

میان فعالیت های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه به دلیل نرمال بودن توزیع متغیرها باید از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کرد. فرضیه آماری به صورت زیر است:

$$(H_0: \rho = 0) \text{ ارتباط وجود ندارد: } H_0$$

$$(H_1: \rho \neq 0) \text{ ارتباط وجود دارد: } H_1$$

جدول (۲) ضریب همبستگی بین فعالیتهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	۰/۷۶۰
سطح معناداری	۰/۰۰

تعداد	۶۵
-------	----

با توجه به جدول (۲) با استفاده از ضریب همبستگی بین فعالیتهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات درمی یابیم که بین فعالیتهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات همبستگی ناقص و مستقیم وجود دارد. و با افزایش میزان فعالیتهای مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمان تبلیغات به میزان ۰/۷۶۰ افزایش می یابد.

فرضیه فرعی اول:

میان جذب و بکارگیری منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه به دلیل نرمال بودن توزیع متغیرها باید از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کرد. فرضیه آماری به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0: (\rho = 0) \text{ ارتباط وجود ندارد:} \\ H_1: (\rho \neq 0) \text{ ارتباط وجود دارد:} \end{cases}$$

جدول (۳) ضریب همبستگی بین جذب و بکارگیری منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	۰/۳۷۴
سطح معناداری	۰/۰۰۲
تعداد	۶۶

با توجه به جدول (۳) با استفاده از ضریب همبستگی بین جذب و بکارگیری منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی درمی یابیم که بین جذب و بکارگیری منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی همبستگی ناقص و مستقیم وجود دارد. و با افزایش جذب و بکارگیری منابع انسانی، عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی به میزان ۰/۳۷۴ افزایش می یابد.

فرضیه فرعی دوم:

میان نگهداری و حمایت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه به دلیل نرمال بودن توزیع متغیرها باید از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کرد. فرضیه آماری به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0: (\rho = 0) \text{ ارتباط وجود ندارد:} \\ H_1: (\rho \neq 0) \text{ ارتباط وجود دارد:} \end{cases}$$

جدول (۴) ضریب همبستگی بین نگهداری و حمایت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	۰/۶۹۵

سطح معناداری	۰/۰۰
تعداد	۶۶

با توجه به جدول (۴) با استفاده از ضریب همبستگی بین نگهداری و حمایت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی درمی یابیم که بین نگهداری و حمایت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی همبستگی ناقص و مستقیم وجود دارد. و با افزایش نگهداری و حمایت منابع انسانی، عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی به میزان ۰/۶۹۵ افزایش می یابد.

فرضیه فرعی سوم:

میان خروج از خدمت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه به دلیل نرمال بودن توزیع متغیرها باید از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کرد. فرضیه آماری به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0: (\rho = 0) \text{ ارتباط وجود ندارد;} \\ H_1: (\rho \neq 0) \text{ ارتباط وجود دارد;} \end{cases}$$

جدول (۵) ضریب همبستگی بین خروج از خدمت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	۰/۵۵۶
سطح معناداری	۰/۰۰
تعداد	۶۵

با توجه به جدول (۵) با استفاده از ضریب همبستگی بین خروج از خدمت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی درمی یابیم که بین خروج از خدمت منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی همبستگی ناقص و مستقیم وجود دارد. و با افزایش خروج از خدمت منابع انسانی، عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی به میزان ۰/۵۵۶ افزایش می یابد.

فرضیه فرعی چهارم:

میان توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی در حوزه معاونت توسعه و پشتیبانی رابطه معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه به دلیل نرمال بودن توزیع متغیرها باید از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کرد. فرضیه آماری به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0: (\rho = 0) \text{ ارتباط وجود ندارد;} \\ H_1: (\rho \neq 0) \text{ ارتباط وجود دارد;} \end{cases}$$

جدول (۶) ضریب همبستگی بین توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی

عنوان	مقدار
-------	-------

ضریب همبستگی	۰/۶۲۶
سطح معناداری	۰/۰۰
تعداد	۶۵

با توجه به جدول (۶) با استفاده از ضریب همبستگی بین توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی درمی یابیم که بین توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی همبستگی ناقص و مستقیم وجود دارد. و با افزایش توسعه منابع انسانی، عملکرد سازمان تبلیغات اسلامی به میزان ۰/۶۲۶ افزایش می یابد.

پیشنهادات حاصل از نتایج آمار توصیفی :

۱ - نخستین پیشنهاد با توجه به میزان فراوانی مدارک تحصیلی کارکنان، اتخاذ روش مشارکت تصمیم گیری در سازمان و روش مدیریت انعطاف پذیر همراه با استقلال کاری فردی است. کارکنانی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند، توانایی تجزیه و تحلیل موقعیت بهتری نسبت به افراد کم سواد دارند و می توانند در شرایط عدم اطمینان و متحول امروز خود را مدیریت کرده و در فرآیند مدیریت سهمیم باشند.

۲- پیشنهاد دوم تحقیق با توجه به فزونی پست کارشناس در میان سایر پست های سازمانی، برگزاری آموزش و کلاس های ضمن خدمت حاوی مهارت های نوین مانند ارتباط الکترونیک، برای کارشناسان هر بخش می باشد. فردی که در یک قسمت پست کارشناسی را به خود اختصاص می دهد، می بایست حداقل های مهارت نوین آن گروه یا بخش را بداند.

۳- پیشنهاد کاربردی دیگر با توجه به نتایج آمار توصیفی، استفاده از روش های توسعه و غنی سازی شغلی برای کارمندان با تجربه و پرسابقه سازمان به منظور جلوگیری از کاهش انگیزش و تکراری شدن کار و بی چالشی وظیفه ای است.

پیشنهادات حاصل از نتایج آمار استنباطی :

۱ - پیشنهاد نخست تحقیق با توجه به آمار استنباطی و نتایج حاصل از فرضیه فرعی شماره ۲، توجه بسیار زیاد مدیران و تصمیم گیران سازمان به نگهداری و حمایت کارکنان چه در بخشنامه ها و قوانین و مقررات، چه در رفتار و گفتار و چه در اعمال و دستورات مدیریتی است.

۲- به مدیران معاونت منابع انسانی و کارگزینی سازمان با توجه به نتایج فرضیه شماره ۱ پیشنهاد می گردد، به هنگام ورود افراد به سازمان ، به ویژگی های شخصیتی ، روانشناختی و الگو های ذهنی کارمندان جدید ورود توجه کرده و با توجه به این شاخصه ها رده و پست شغلی را برایشان در نظر بگیرند.

۳- پیشنهاد دیگر تحقیق با توجه به فرضیه فرعی شماره یک، توجه و اتخاذ روش های علمی گزینش و جذب بهینه افراد و یا در صورت لزوم اصلاح روش های ناکارآمد سنتی جذب و نیرویابی سازمان هاست. در این مورد پیشنهاد می شود نقایص موجود در سیستم جذب و گزینش کارکنان مشخص و هر چه سریعتر نسبت به رفع آنان اقدام گردد.

منابع :

- ابطحی، سید حسین و صلواتی، عادل: مدیریت دانش در سازمان، تهران: پیوند نو، ۱۳۸۵
- الوانی، سید مهدی: مدیریت عمومی. تهران: نشر نی، ۱۳۸۶
- ایران نژاد پاریزی، مهدی، " روش های تحقیق در علوم اجتماعی "، نشر مدیران، ۱۳۸۲
- آرمسترانگ، مایکل. مدیریت استراتژیک منابع انسانی. محمد اعرابی و داود ایزدی. انتشارات: دفتر پژوهش های فرهنگی. ۱۳۸۱.
- بابایی، ایازالله: تلفیق مدیریت دانایی و یادگیری سازمانی. تهران: ماهنامه تدبیر شماره ۱۴۶، ۱۳۸۳
- داغی، چاپ اول، تهران، هم آگاه، ۱۳۷۲، پیترز، تام. و واترمن، رابرت (۱۹۸۲): به سوی بهترین ها، ترجمه: مهدی قراچه جزنی، «مدیریت منابع انسانی»، چاپ سوم، تهران: نشرنی، ۱۳۷۵
- و آموزشی موسسه مطالعات دفتر: تحقیقاتی، ترجمه سازمانهای، مدیریت ناپذیر مدیریت بر مدیریت سی، اچ تریاندیس کی، آر جین ۱۳۷۶ تهران، دفاعی، صنایع تحقیقاتی
- جی.ام. شفر تیزوجی، استیون اوت، ترجمه دکتر علی پارسائیان، تئوری های سازمان، اسطوره ها، تهران، انتشارات ترمه. ۱۳۸۰
- دعایی، حبیب اله، مدیریت منابع انسانی، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۷۴
- دفت، ریچارد ال، تئوری سازمان و طراحی ساختار، مترجمین علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، نشر بازرگانی، ۱۳۷۴
- رابینز، استیفن پی، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، ۱۳۷۸
- زاندنر، جینمز، توانمندسازی گامی به سوی مشتری مداری، ۲۰۰۰
- سرمد، زهره و همکاران، روش های تحقیق در علوم رفتاری، آگاه، ۱۳۷۸
- سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، سمت، ۱۳۷۵
- سید جوادین، رضا، مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، انتشارات نگاه دانش. ۱۳۸۱
- فرا، ۱۳۸۴ غفاریان، وفاو کیانی غلامرضا، تفکر استراتژیک، چاپ اول، تهران، انتشارات
- فلیپ، جی، اسمیت و گوردن هولفیش، تفکر منطقی، ترجمه علی شریعتمداری، سمت، ۱۳۷۱
- امینی، چاپ اول، تهران، فرا، ۱۳۸۰ کالینز، جیمز. و جری، پوراس (۱۹۹۷): ساختن برای ماندن، ترجمه: فضل اله پیک آوین، ۱۳۸۲ کالینز، جیمز: از خوب به عالی (۲۰۰۱)، ترجمه: ناهید سپهر پور، چاپ اول، تهران،
- گرفین، مورهد، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۲
- گنجی، حمزه، روانشناسی در کار، ۱۳۸۲

۱۳۸۴ میرسپاسی، ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرش به روند جهانی شدن، تهران، انتشارات میر.
ار ، رویکرد تجربی به توسعه سازمان (مدیریت تحول)، ترجمه: عباس محمدزاده ، مرکز آموزش مدیریت هاروی ، دونالد اف و بران ، دونالد
دولتی ۲۰۰۳

Becker, B. and Gerhart, B. (2002), The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects, *Academy of Management Journal*, Vol.39,No.4, pp.779-801.

Burack,E. (1999), Spirituality in the work place,*Journal of Organizational Change Management*, Vol.12,No.4,pp.280-91

Drummond , Ian & Stone , Ian. (2007), Exploring the potential of high performance work systems in SMEs , *Employee Relations* ,Vol. 29 , No. 2 , pp. 192-207. 9

Frances ,J.D. Selective job cuts -rather than board layoffs - Often benefit firms more during economic slowdowns, *compensation & benefits management* , ۱۸ , ۲۶-۸۰ , 2002.

Kok , Jan De & Hartog , Deanne Den. (2006) , High performance work systems , *Performance and Innovativeness in small firms*, Available at www.eim.nl/smesandentrepreneurship. 17

Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R.,)2000(, *Organizational behavior*, New York, John Wiley & Sons

Sims, R.R .Sims, S.J. *Changes and challenges for the human resource professional*, Quorum Books, Westport, CT, 1994.

Waal, Andrew A., *The characteristics of a high performance organization*, from www.Andrewdewaal.nl, 2005