

تحلیل رابطه تعدیل منابع انسانی با برخی مؤلفه های اخلاقی، فردی و سازمانی

دکتر چنگیز محمدی زاده^۱، دکتر مجتبی طبری^{۲*}، دکتر اسدالله مهر آرا^۳، دکتر محمدرضا باقرزاده^۴

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۹/۰۷/۰۶، تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۹/۰۵)

چکیده

زمینه: تعدیل منابع انسانی در هر سازمانی با ایجاد مشکلات برای کارکنان آن همراه است. هدف از تحقیق حاضر تحلیل رابطه تعدیل منابع انسانی با برخی مؤلفه های اخلاقی، فردی و سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی استان مازندران) است.

روش: تحقیق حاضر کاربردی و به لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی است و به شکل آمیخته (کیفی - کمی) اجرا شد. در مرحله کیفی جامعه آماری شامل خبرگان و صاحب نظران دانشگاه آزاد استان مازندران بود که ۳۵ نفر از آنها به روش هدفمند انتخاب شد. ابزار تحقیق در این بخش مصاحبه بود و تکنیک دلفی روش تحلیل بود. در مرحله کمی جامعه آماری، شامل ۱۷۷۸ نفر کارمند کلیه واحدهای دانشگاه آزاد استان مازندران در سال ۱۳۹۶ بوده که با روش نمونه گیری غیراحتمالی ۳۱۳ نفر از کارکنان عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. به منظور بررسی مدل مفهومی پژوهش، از مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است و از نرم افزار SPSS ۲۰ کمک گرفته شد.

یافته ها: یافته ها در مجموع بیانگر رابطه تعدیل نیروی انسانی با ۳۱ مؤلفه بود که در ۴ شاخص اصلی قابل طبقه بندی بود که در بخش کمی نتایج حاکی از معناداری مدل نهایی پژوهش بود.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج تحقیق مشخص شد تعدیل نیروی انسانی با ۴ شاخص اصلی اخلاقی، فردی - سازمانی، قابلیت اجرا و حقوقی رابطه دارد.

کلیدواژگان: منابع انسانی، اخلاق، سازمان

سر آغاز

به دنبال این شرایط رقابتی پویا، آنها به دنبال مدیریت دینامیکی فرآیندهای کسب و کار خود برای حفظ عملکرد خود هستند. (۲) در این رابطه برنامه ریزی منابع انسانی^۳ یکی از مهم ترین حوزه ها محسوب می شود. آخرین مرحله در فرایند برنامه ریزی منابع انسانی، مقایسه عرضه و تقاضا است. در حالتی که تقاضا کمتر از عرضه باشد، سازمان بانیروی مازاد مواجه است و در هنگام رکود، مهمترین مشکل سازمان این موضوع است. یکی از سیاست های سازمان ها در این برنامه ریزی و فرایند آن اجرای طرح تعدیل نیروی انسانی^۴ است (۳)

تعدیل نیرو در جهت تعادل بخشی بین کار و کارمند است. تمرکز بر اینکه چگونه توانایی های یک کارمند با شغل و محیط سازمانی آنها منطبق است (۴).

کار و پیشه^۱ به عنوان مهمترین عامل شکل دهنده هویت اجتماعی^۲، منبع تامین کننده زندگی و شکل دهنده روابط اجتماعی، برای هر فرد تلقی می گردد. چرا که نه تنها افزایش مشکلات شخصی کارآئی فرد را در محیط کاری کاهش می دهد بلکه با ایجاد اختلال در روابط اخلاقی و خانوادگی چرخ معیوبی را دامن خواهد زد. به همین دلیل است که امروزه توجه به محیط های شغلی و شرایط کار کارکنان امری است که به منظور بالا بردن کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت کارکنان و به منظور بهره جویی بیشتر و بهتر از طول مدت سنوات کاری مورد توجه قرار گرفته است. (۱)

سازمان ها به طور فزاینده ای در محیط کسب و کار با تغییرات غیرمنتظره، پیچیده و مداوم کار می کنند.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: tabarim72@gmail.com

در مرحله کمی روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری، شامل ۱۷۷۸ نفر کارمند کلیه واحدهای دانشگاه آزاد استان مازندران در سال ۱۳۹۶ بوده که با روش نمونه گیری غیراحتمالی و براساس جدول مورگان ۳۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. برای تعیین پایایی و روایی پرسشنامه پژوهش، ابتدا پرسشنامه ها بین ۳۵ نفر از خبرگان توزیع گردید و سپس درموردروایی از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. همچنین جهت بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ، میزان آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش محاسبه شد، نتایج نشان دهنده این است که برای تمام شاخص ها، آلفای کرونباخ و مقادیر پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ هستند، لذا پایایی پرسشنامه ها در حد قابل قبول بوده و مدل اندازه گیری صاحب پایایی است.

به منظور بررسی روابط علی و معلولی متغیرها و آزمون مدل مفهومی پژوهش، از مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است و از نرم افزار SPSS ۲۰ کمک گرفته شد.

یافته ها

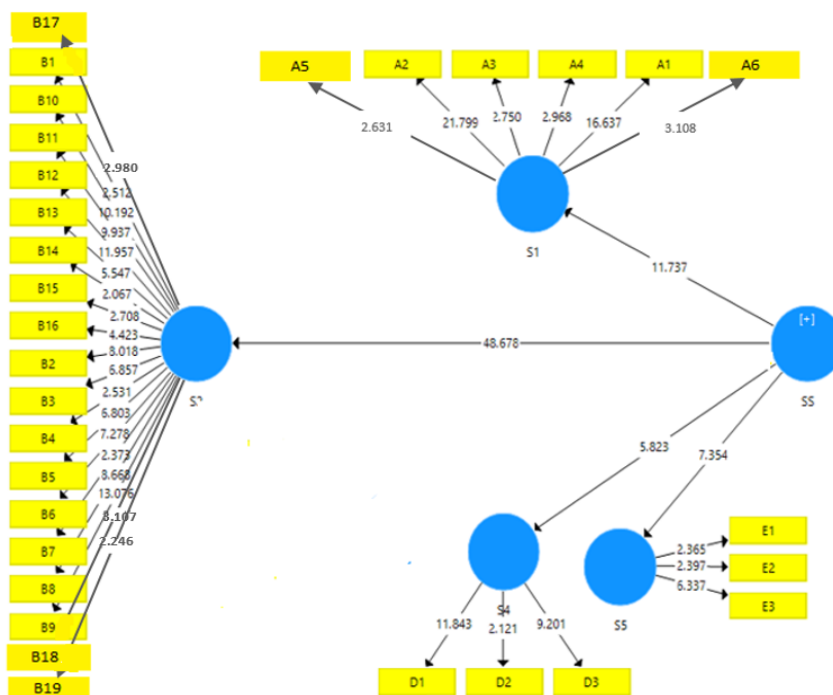
تعیین مهمترین شاخص های اثربخشی تعدیل منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی
نگاره ۱ مدل اندازه گیری را در حالت معنی داری ضرایب t نشان می دهند.

تعدیل نیرو یک فرایند پیچیده است که موفقیت آن باشناخت انتظارات کارکنان با واقعیت های جدید سازمان بستگی دارد. (۵)
بر اساس پژوهش های انجام شده تعدیل نیرو می تواند پیامدهای متعدد فردی، سازمانی، حقوقی، فرهنگی و حتی اخلاقی به همراه داشته باشد. (۶-۱۰). بی شک می توان گفت پیامدهای تعدیل با توجه به شیوه ی اجرای آن متفاوت خواهد بود. با توجه به اهمیت پیامدهای تعدیل نیروی انسانی بر ابعاد اخلاقی (مانند بحث عدالت، شایستگی، احترام^۲ و پاسخگویی^۸) و فردی - سازمانی (مانند رهبری، آموزش و بالندگی، مشخص بودن اهداف، وضعیت اجتماعی^۹ و فرهنگی، وضعیت اقتصادی^{۱۰}، مشکلات فردی-اجتماعی، غفلت از ریشه های اصلی مشکلات سازمانی^{۱۱} و ...، پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه تعدیل منابع انسانی با برخی مؤلفه های اخلاقی^{۱۲}، فردی و سازمانی شکل گرفت.

روش

تحقیق حاضر کاربردی و به لحاظ روش از نوع پیمایشی است و به شکل آمیخته (کیفی - کمی) اجرا شد.

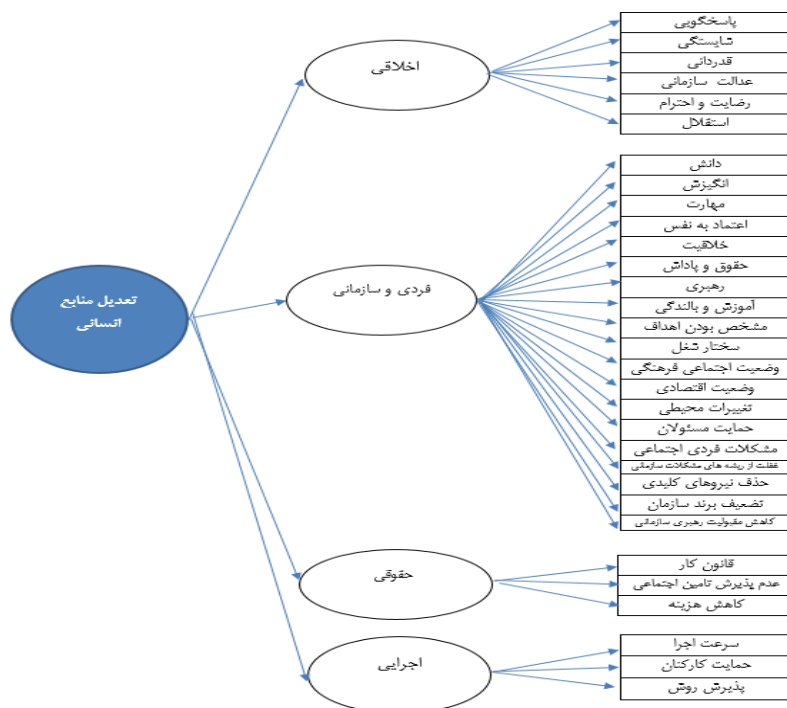
در مرحله کیفی که برای تدوین پرسشنامه انجام شد جامعه آماری شامل خبرگان و صاحب نظران (اساتید دانشگاهی و کارکنان با سابقه واحد های مختلف) دانشگاه آزاد استان مازندران بود که ۳۵ نفر از آنها به روش هدفمند انتخاب شد. ابزار تحقیق در این بخش مصاحبه بود و تکنیک دلفی روش تحلیل بود.



نگاره ۱: مدل اندازه گیری را در حالت معنی داری ضرایب t

نتایج نشان داد که مولفه هایی که دارای بار عاملی بیش از ۰/۷ بودند ،
 بترتیب ارزش بار عاملی بعنوان مهمترین شاخصها ومولفه های مربوطه

مطرح هستند که بترتیب در نگاره ۲ آمده است. فرضیات تحقیق مورد
 ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن درجدول ۱ خلاصه شده است:



نگاره ۲: ارزش بار عاملی شاخص ها

جدول ۱: بررسی رد یا تایید فرضیه ارتباط بین تعدیل نیرو و شاخص های تعدیل منابع انسانی

فرضیات تحقیق	مقدار آماره	سطح معنی داری	ضریب توافقی	نتیجه
تعدیل نیروی انسانی ← اخلاق	۸۷/۳۰	۰/۰۰۰	۰/۱۹۶	اثر مستقیم ومعنی دار
تعدیل نیروی انسانی ← فردی - سازمانی	۳۸۲/۶۱۵	۰/۰۰۰	۰/۳۷۷	اثر مستقیم ومعنی دار
تعدیل نیروی انسانی ← قابلیت اجرا	۶۴۹/۹۹۷	۰/۰۰۰	۰/۵۹۲	اثر مستقیم ومعنی دار
تعدیل نیروی انسانی ← حقوقی	۹۰۵/۵۳۱	۰/۰۰۰	۰/۶۲۶	اثر مستقیم ومعنی دار

بحث

نتایج به دست آمده از تحقیق در مجموع بیانگر رابطه تعدیل نیروی انسانی با ۳۱ مولفه بود که در ۴ شاخص اصلی قابل طبقه بندی بود. تعدیل نیروی انسانی با ۴ شاخص اصلی اخلاقی ، فردی - سازمانی، قابلیت اجرا و حقوقی رابطه دارد. شاخص اخلاقی شامل پاسخگویی، شایستگی، قدرتدانی، عدالت ،استقلال^{۱۳} و رضایت و احترام است که این نتیجه با پژوهش هایی که بر تاثیر مولفه های اخلاقی در مدیریت منابع انسانی تاکید دارند همسو است (۱۱ و ۱۲). شاخص فردی - سازمانی در این پژوهش تا کید بر مولفه هایی چون دانش، انگیزی، مهارت، اعتماد به نفس، خلاقیت^{۱۴}، حقوق و پاداش، رهبری، آموزش، مشخص بودن هدف، ساختار شغل، حمایت مسئولان، مشکلات فردی و دارد . بر اساس نتایج تحقیق حاضر این مولفه ها رابطه ای تنگاتنگ با تعدیل

نیرو دارند که با نتایج برخی پژوهش ها که بر نقش ویژگی های سازمانی در تعدیل نیرو تاکید دارند همسو است (۱۳ و ۱۴). برای هر کار قوانین وجود دارد که البته تعدیل نیرو هم از این امر مستثنی نیست. طرح های تعدیل نیرو می بایست با حفظ کرامت انسانی انجام شود و قانون کار و تامین اجتماعی مورد توجه قرار گیرد. این نتیجه با نتایج پژوهش هایی که بر موارد حقوقی تعدیل نیرو اشاره دارند همسو است (۱۵). برخی از موانع اجرای طرح تعدیل نیرو در سازمان ها به عواملی مانند پذیرش روش از سوی کارکنان ،حمایت کارکنان از اجرای طرح واجرای روش هایی در تعدیل نیرو که در زمان کوتاه و با سرعت بیشتری نسبت به تعیین تکلیف نیرو و پرداخت مطالبات ایشان اقدام نماید، وابسته می باشد که در این تحقیق سه مولفه سرعت اجرا ،حمایت کارکنان^{۱۵} و پذیرش روش مورد توجه قرار گرفته است. این نتیجه با برخی پژوهش ها همسو است (۱۶)

13. Freedom
14. Creativity
15. Staff support

استقلال
خلاقیت
حمایت کارکنان

References

1. Ellonen N, Natti J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro-and macro level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy*; 36:51-71.
2. Wafa T, Lilia G. (2017) Organizational agility key factors for dynamic business process management. USA: G-SCOP Technology Institute of Grenoble.
3. Saadat A. (2012). Human resources management. Tehran: Samt Publication. (In Persian).
4. Na-Nan K, Pukkeeree P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*; 4(2):95-103
5. Ghosh A. (2013). Interpersonal cross-cultural contact: Exploring the role of cultural encounters as antecedent to cultural competence at workplace. *Management and Labour Studies*; 38(1-2): 81-101.
6. Aghayari Hir T, Vafaei Aghdam T. (2016) A study of the impact of social health on job satisfaction (case study: employees of Golsan Baft factory in Tabriz). *Journal of Applied Sociology*; 27(4): 190-171. (In Persian)
7. Baurle G, Lein S. (2017). Employment adjustment and financial constraints evidence from firm-level data. Zurich: SNB Working Paper by Swiss National Bank.
8. Goyer M, Clark I. (2016). Necessary and sufficient factors in employee downsizing? A qualitative comparative analysis of lay-offs in France and the UK. *Business School Human Resource Management Journal*; 26(3): 252-268.
9. Girak B. (2016). An exploratory investigation into the impact of downsizing on occupational stress and organisational commitment. [M.A thesis]. Australia: Cowan University.
10. Na-Nan KH, Joungrakul J, Dhienhirun A. (2018). The influence of perceived organizational support and work adjustment on the employee performance of expatriate teachers in Thailand. *Modern Applied Science*; 12(3):105.
11. Rafiee M, Zahedi S. (2013). Conceptual model of strategic relationship between ethical decision-making strategies and human resources strategies with organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 8 (1) :16-26. (In Persian).
12. Sane'ee M, Yari M. (2014). Analysis the component of professional ethics of managers in the field of human resource management. *Ethics in Science and Technology*; 9 (1). (In Persian).

این پژوهش یک طرح ابتدایی و اولیه برای پژوهش های آتی است و بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می شود:

عدالت درانتخاب افراد وتامین مطالبات آنان به هنگام تعدیل را می توان عامل مهمی دراجرای موفق طرح های تعدیل نیرو درنظرگرفت. در صورت انجام تعدیل نیرو ، می بایست نسبت به بازنگری در ساختارها و استفاده بهینه از منابع سازمان دردانشگاه به منظور اثربخشی بیشتر اقدام نمود.

ریشه برخی مشکلات در شرایط تعدیل نیرو ممکن است در رابطه با عوامل مختلف مرتبط با کار سازمان مانند نحوه انتخاب مدیران ارشد و ارزیابی آنها، سبک رهبری مدیران ارشد و میانی، استراتژی ها و یا ساختار سازمانی و فرایندهای کلیدی باشد. از اینرو اقداماتی که مستقیماً منجر به کاهش نیروی انسانی می شود الزاماً موجب دستیابی به عملکرد سازمانی بالاتر در شرایط سخت اقتصادی نمی شود. لذا آسیب شناسی مشکلات دانشگاه که منجر به انجام تعدیل شده است یکی از کلیدی ترین امور است ، که مطالعه این موارد توسط مدیران اجرایی و سایر محققین پیشنهاد می گردد.

بر اساس نتایج تحقیق پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی روش های متعدد تعدیل نیرو بر اساس پیامدهای آنها با یکدیگر مقایسه شوند

نتیجه گیری

عوامل زیادی در اثربخشی یک مدل تعدیل نیرو می تواند موثر باشد. محقق در پژوهش حاضر از میان این عوامل، همانطور که در مدل مفهومی پیشنهادی مشاهده می گردد، ۴ شاخص مرتبط با تعدیل نیرو شامل اخلاقی ، فردی - سازمانی ، قابلیت اجرا و حقوقی و قانونی را انتخاب کرده است. برای هر یک از شاخص های نام برده نیز مولفه هایی (۳۱ مولفه) باتوجه به تئوریه ها و نظریه های مرتبط با آنها، در نظر گرفته شد.

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش ، اصل امانت داری علمی و حق معنوی مولفین آثار را محترم شمرده شده است.

واژه نامه

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. Business | کار و پیشه |
| 2. Social identity | هویت اجتماعی |
| 3. Human resources | منابع انسانی |
| 4. Human forces | نیروی انسانی |
| 5. Justice | عدالت |
| 6. Competence | شایستگی |
| 7. Respect | احترام |
| 8. Responsibility | پاسخگویی |
| 9. Social status | وضعیت اجتماعی |
| 10. Economical status | وضعیت اقتصادی |
| 11. Organizational problems | مشکلات سازمانی |
| 12. Ethical factors | مولفه های اخلاقی |

15. Kiomarsi M. (2012). Investigating the job security situation of the workforce. Journal of Work and Society; 152. (In Persian).
16. Erfanian-Khanzadeh H, Khaki I. (2018). Identifying barriers to the establishment of electronic human resource management (mixed research). General Policy-Making in Management; 9(29): 83-100. (In Persian).
13. Vaezi R, Seyed-Naghavi MA, Maleki S. (2013). The relationship between perceived justice in the reduction of human resources in the organization with the guilt of employees. Journal of Management Studies; 28(92): 9-33. (In Persian).
14. Afje SA, Khanzadeh Asl L. (2011). Study of manpower adjustment in the Ministry of Economic Affairs and Finance and its impact on manpower productivity. Ethics in Science and Technology; 2(1). (In Persian).