



بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نشاط سازمانی در صنعت بیمه

نسرین خدا بخشی هفشجانی^a، سمیه صائب نیا^b

^a استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خلخال، ایران

^b دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، ایران

چکیده: نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه در یک سازمان است چرا که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمانها هزینه های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقبای عقب نمانند. منابع انسانی به عنوان کلیدی ترین منابع سازمانی، زمانی به طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته و باعث نشاط سازمانی خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود. بنابراین هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نشاط سازمانی در صنعت بیمه است. در این پژوهش که به روش توصیفی پیمایشی انجام شد، پس از مرور پژوهش های پیشین، ساخت مدل مفهومی، پرسشنامه ای تهیه و در اختیار ۱۱۸ کارمند و کارشناس بیمه با روش نمونه گیری تصادفی ساده بعنوان نمونه انتخاب گردیده بودند قرار گرفت. داده ها با استفاده از نرم افزارهای spss و Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نشاط سازمانی در صنعت بیمه تاثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی: مدیریت استراتژیک منابع انسانی، نشاط سازمانی، صنعت بیمه

۱. مقدمه

در زمانی که منابع انسانی^۱ ارزشمند، مهم ترین منبع استراتژیک سازمانها به شمار می آید و در شرایطی که سایر منابع سازمان و حتی فناوری پیشرفته، بدون حضور منابع انسانی فرهیخته ناتوان تلقی می شود، سازمانها در جذب و نگهداری کارکنانی باقابلیتها و تخصصهای مختلف با چالشهای فراوانی مواجه اند. لذا این امر امروزه بسیاری از صاحب نظران را به سوی توسعه منابع انسانی سوق داده است (سیدجوادی و حسینزاده، ۱۳۹۴).

کارکردهای مدیریت منابع انسانی به مفهوم تولید فکر و ایده توسط کارکنان سازمان است و مفهوم جدید آن ایجاب می کند کارکنان به کیفیتها و مهارتهایی مجهز شوند که با دلسوزی و تعهد کامل توانمندیها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریتهای سازمان قرار دهند و به طور دائم برای سازمان ارزشهای فکری و کیفی جدیدی پدید آورند. در مفهوم توسعه منابع انسانی، هدف، ایجاد مهارتهایی است که فرد بتواند خود را برای احراز مشاغل بالاتر و یا مسئولیت سنگین تر آماده کند، بنابراین برنامه های آموزشی توسعه منابع انسانی به منظور رشد افراد بدون ارتباط با مشاغل جاری یا آتی سازمان است این بدان معنا نیست که نتیجه حاصل از برنامه های آموزشی توسعه در مسائل جاری یا آتی افراد سازمان بدون استفاده باشد بلکه برنامه هایی طراحی می شوند و در یک کلام هدف برنامه آموزشی توسعه این است که سازمان را همیشه زنده و پابرجا نگه دارد تا روند انطباق و تغییر روشها و سیاستها در سازمان به سهولت انجام پذیرد. کارکرد های مدیریت منابع انسانی دارای

¹ Human Resources

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

فرآیندی مشتمل بر معاینه و تشخیص و پیشگیری و درمان است برای اینکه این فرآیند به‌طور کامل منجر به توسعه منابع انسانی شود، ارزیابی عملکرد بایستی رابطه تنگاتنگی با آموزش نیروی انسانی داشته باشد (سلطانی ۱۳۸۲).

همانطور که از گفته‌ها می‌توان نتیجه گرفت، رشد و توسعه‌ی جوامع و اشتغالات ذهنی و کاری فراوان از یک طرف و مدرنیته و توسعه‌ی همه جانبه‌ی سازمان‌ها از طرف دیگر، تندرستی و شادکامی انسان‌ها را به‌طور چشم‌گیری کاهش داده و سبب ایجاد بیماری‌هایی همچون افسردگی و انزوا شده است. از نگاهی دیگر، کارکنان سازمان‌ها، خود را محکوم به پوسیدگی در پیکره‌ی سازمان می‌دانند و میل و اشتیاق خود را برای ارتقای فعالیت‌های سازمانی از دست داده‌اند (نسترن بروجنی و اسدی ۱۳۹۳). بنابراین، مسئله‌ی شادی و نشاط در فضای کاری نیز به ازجوه مسائلی که اندیشمندان سازمانی با آن مواجه‌اند اضافه شده و دستیابی به آن می‌تواند هدف بسیاری از سازمان‌ها به حساب آید. شادی (نشاط) در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد برای دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند. استعدادها شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی، روانی است که در درون هر فرد به‌طور متفاوت موجود است. توانمندی‌های درونی سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهند کرد (کلوتیر و همکاران ۲۰۱۴؛ زارعی متین و همکاران ۲۰۱۳). نشاط سازمانی منجر به بهره‌وری، کارایی، دقت در تصمیم‌گیری، افزایش طول عمر و کیفیت زندگی کاری می‌شود (تقی محمودی و همکاران ۲۰۱۳). ما بررسی و مطالعه‌ی ادبیات مربوط، عناصر اساسی نشاط و شادی سازمانی مشخص شده است (فانی و آقاز یارتی ۱۳۹۲). بنابراین ما ساله اصلی پژوهش این است که مدیریت منابع انسانی استراتژیک چه تاثیری بر نشاط سازمانی دارد؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱. مدیریت منابع انسانی

کلمه‌ی استراتژی یک واژه یونانی است و بطور کلی به سازماندهی، هدایت نیروها به شرایطی که مقرون به صرفه است، مرتبط می‌شود. در واقع استراتژی به عنوان فعالیت‌های مدیریتی برتر است که شامل رهبری و اداره‌ی سازمان در جهت چشم‌انداز و مأموریت‌های اتخاذ شده است. استراتژی تابعی از سلسله مراتب/ فرهنگ، عملکرد و سرمایه متناسب با کانال‌های مربوطه، محصول و در واقع سطح تمایزهاست. استراتژی فرایند برنامه‌ریزی برای حمایت و تسهیل تحقق بخشی به اهداف سازمان طراحی شده است. کای^۲ اظهار داشت که موضوع استراتژی تجزیه و تحلیل ارتباطات سازمان با محیط آن است. استراتژی کسب و کار طرحی برای ایجاد روابط با تمرکز بر حال و آینده‌ی سازمان است. یک استراتژی خوب یا یک برنامه‌ی خوب باید از طریق تفکرات مناسب، برای اقدامات لازم، کسب و کار سازمان و نیروی انسانی به وسیله‌ی برنامه‌های استراتژیک که اقداماتی مناسب در جهت رسیدن به اهداف با توجه به برنامه‌ریزی‌های دقیق و حساب شده است، برنامه‌ریزی شود. همچنین شایان ذکر است که در واقعیت یک برنامه‌ای است که لزوماً در جهت موفقیت سازمان اجرا می‌شود. استراتژی‌های شرکت تلاش‌ها و برنامه‌های خاص شرکت در مواجهه با مشکلات استراتژیک است. محققین بیان می‌کنند که از طریق استراتژی‌ها، مدیران اهداف سازمان، هم توسعه منابع انسانی و هم غیر انسانی را برای دستیابی در نظر می‌گیرند (سینگ جاسل^۳ ۲۰۱۲، ۱۲).

مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی در ادبیات در حدود ۳۰ سال پیش ظهور پیدا کرده است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی حاکی از این است که اهداف منابع انسانی باید در هماهنگی و سازگاری با استراتژی کلی سازمان انتخاب شوند. این اهداف تمایل سازمان برای توسعه‌ی آتی را منعکس می‌کنند. وظایف کلان سازمانی، برای مثال با توجه به ساختار سازمانی، برای تطبیق دادن و سازگار ساختن منابع برای نیازهای

² Kay

³ Singh Jassel

آتی، کیفیت محصولات و خدمات به میزان زیادی به موضوع منابع انسانی مربوط می‌شوند (اسچالک و دیگران^۴، ۲۰۱۳: ۸۵). مدیریت استراتژیک برای توسعه و گسترش کسب و کارها توسعه داده شده است. برکر^۵ در سال ۱۹۸۰ اظهار کردند که مدیریت استراتژیک تجزیه و تحلیل محیط داخلی و خارجی سازمان برای افزایش استفاده از منابع برای رسیدن به اهداف سازمانی در مواجهه با تغییرات سازمانی کمک می‌کند. مدیریت استراتژیک شامل استراتژی‌های کسب و کار و نتایج قابل قبولی را در اختیار سازمان و منابع انسانی قرار می‌دهد. شامل ترکیبی از اهداف مالی، اصول استراتژیک و عملیاتی برای ارزیابی فعالیت‌های یک شرکت برای دستیابی به اهداف آن است (سلیک دمیر و توکل و دیگران^۶، ۲۰۱۵، ۵۳۱). بطور کلی سه سطح از استراتژی در شرکت‌ها وجود دارد که عبارتند از: استراتژی در سطح کل شرکت^۷، استراتژی در سطح واحدهای کسب و کار^۸ و استراتژی در سطح واحدهای کارکردی^۹. استراتژی کسب و کار معمولاً در سطح محصولات یا واحد تجاری استراتژیک اجرا می‌شود و بر بهبود موقعیت رقابتی کالاها و خدمات شرکت در یک صنعت خاص یا یک بخشی از بازار خاص تأکید دارد. واحد استراتژیک تجاری ممکن است از استراتژی‌های رقابتی^{۱۰} (مبارزه با تمام رقبا برای کسب مزیت رقابت) یا مشارکتی^{۱۱} (همکاری با یک یا چند رقیب برای کسب مزیت علیه سایر رقبا) و یا به هر دو شکل باشد. اجزا یا بخش‌هایی از یک شرکت را که در صنایع یا فعالیت‌های متعدد و مختلف مدیران این واحدها تصمیم می‌گیرند که کدام اهداف، بازارها و استراتژی‌های رقابتی را دنبال کنند. مدیران ارشد شرکت حق دارند تا چنین تصمیماتی را بررسی و تصویب کنند تا از انسجام کلی آنها با مأموریت، اهداف و فرآیند تخصیص منابع میان تمام واحدها مطمئن شوند. اصلی‌ترین سوال استراتژیک در سطح واحد کسب و کار استراتژیک این است که این واحدها چگونه در عرصه فعالیت رقابت می‌کنند. لذا، استراتژی‌های سطح کسب و کار اساساً به تخصیص منابع میان فعالیت‌های وظیفه‌ای و بازار- محصول‌ها برای ایجاد مزیت رقابتی و برتری پایدار نسبت به رقبا برای واحد کسب و کار، مربوط می‌شود. استراتژی سطح کسب و کار به بهترین نحو با نقاط قوت رقابتی و محیط‌های بازار شرکت، هماهنگ است. استراتژی سطح کسب و کار عبارت است از اینکه چگونه کسب و کارها به دنبال ایجاد مزیت رقابتی هستند (رضوانی و سهام‌مقدم^{۱۲}، ۱۳۹۱، ۹۰-۹۱). استراتژی در سازمان به صورت ساختاری سلسله مراتبی با در نظر گرفتن مجموعه‌ای از اهداف و تصمیمات متناظر در سه سطح شرکتی، کسب و کار و وظیفه‌ای تعریف می‌گردد. بر اساس آنچه در نظریه پورتر مطرح گردیده استراتژی کسب و کار با هدف ایجاد مزیت رقابتی توسعه می‌یابد و با توجه به شرایط بازار، امکانات و منابع موجود جهت حرکت را روشن و روش کسب و کار را در قبال بازار مشخص می‌سازد (اعرابی و دیگران^{۱۳}، ۱۳۸۸، ۲).

مارتین الکازار و همکارانش^{۱۱} در سال ۲۰۰۵، بیان کردند کسانی که مدیریت استراتژیک منابع انسانی را به عنوان مجموعه‌ای تلفیق یافته‌ای از فعالیت‌ها، خط مشی‌ها و استراتژی‌ها می‌بینند که از طریق آنها سازمان‌ها سرمایه‌ی انسانی‌شان را مدیریت و سازمان دهی می‌کنند که از طریق استراتژی کسب و کار، ساختار سازمانی و ساختار اقتصادی- اجتماعی تحت تاثیر قرار می‌گیرند. مارلر^{۱۲} در سال ۲۰۰۹، دو دیدگاه متمایز و متفاوت را شرح می‌دهد که می‌توانند در مدیریت استراتژیک منابع انسانی در نظر گرفته شوند: یک تمرکز بر موقعیت سنجی خارجی که به این امر می‌پردازد که چگونه محیط خارجی استراتژی کسب و کار را شکل می‌دهد، در مقابل یک تمرکز بر منابع داخلی و توانایی و ظرفیت منابع انسانی موجود در شرکت. هر کدام از این دیدگاه‌ها که انتخاب شوند، اطلاعات در مورد امور سازمان و توانایی و ظرفیت منابع انسانی سازمان برای استراتژی کسب و کار جهت موفقیت دارای اهمیت اساسی و بنیادی می‌باشد. داده‌های سرمایه‌ی انسانی برای تغذیه‌ی فرآیند توسعه، اجرا و

⁴ Schalk, Timmerman & Heuvel Sjoerd

⁵ Bracker

⁶ Corporate Level Strategy

⁷ Business Units Level Strategy

⁸ Functional Units Level Strategy

⁹ Competitive Strategies

¹⁰ Cooperative

¹¹ Martin- Alcazar et al

¹² Marler

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

ارزیابی استراتژی مورد نیاز هستند. این اطلاعات برای سازمان جهت توانمند بودن برای بهبود عملکرد پرسنل و نتایج کسب و کار لازم و ضروری می‌باشد. افزون بر این، این اطلاعات می‌توانند جهت نشان دادن علاقه و تمایل استفاده شوند و توسعه و سعادت و رفاه پرسنل را کنترل کنند. تعاریف بسیار زیادی در مورد مدیریت استراتژیک منابع انسانی وجود دارند، اغلب، مدیریت استراتژیک منابع انسانی به عنوان فعالیت‌های تاثیرگذار بر رفتار افراد در تلاش شان جهت برآوردن نیازهای استراتژیک کسب و کار، و یا به عنوان یک الگوی برنامه ریزی شده‌ی بکارگیری منابع انسانی تعریف می‌شود و این فعالیت‌ها تمایل دارند تا دستیابی به اهداف را میسر سازند. این تعاریف یک تأکیدی را بر ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی به عنوان موضوع اصلی و عمده‌ی مدیریت استراتژیک منابع انسانی تسهیم کرده و به اشتراک می‌گذارد. این دیدگاه مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کارکنان به عنوان منابع استراتژیک تمرکز می‌کند (اسچالک و دیگران^{۱۳}، ۲۰۱۳، ۸۵).

۲.۲. نشاط و شادکامی در محیط کار

به لحاظ تاریخی، نشاط و کار همواره در کنار هم بوده‌اند. برای مثال در عصر کشاورزی آوازهای حین کار به اجرای وظایف شغلی و کارهای تکراری کمک می‌کرد. نشاط در محیط کار نوعی احساس است. این احساس از درون افراد ناشی می‌شود و مانند تعریف همه احساسات تعریف این احساس نیز مشکل است. اگر چه تعریف رسمی از نشاط در محیط کار وجود ندارد، اما افراد نشاط را واقعاً حس می‌کنند و همه دقیقاً می‌دانند که چه زمانی در کار، با نشاط هستند. نشاط، تجربه مکرر عواطف و احساسات مثبت، احساس رضایت از زندگی و فقدان نسبی احساسات ناخوشایند است. کارکنانی که در کار احساسات مثبت را بیش از احساسات منفی درک می‌کنند، کارکنان با نشاطی هستند. کربولف نشاط در کار را احساس نشاطی می‌داند که از کار فرد مشتق می‌شود (کربولف ۲۰۰۷، ۲۱).

پرایس - جونز نشاط در محیط کار را نگرشی می‌داند که فرد را قادر می‌سازد عملکرد خود را به حداکثر رسانده و استعدادهای بالقوه خود را شکوفا کند (پرایس جونز ۲۰۰۷، ۴).

در تعریفی دیگر نشاط در محیط کار، زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خویش از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند (داتن و ادموند ۲۰۰۸، ۴۱).

استعدادهای شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی و روانی است که در درون هر فرد به‌طور متفاوت موجود می‌باشد. توانمندی‌های درونی، سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند. احساس رضایت و شادی ماندگار و طولانی، بدون دخالت و تصرف دیگران ایجاد خواهند کرد (رستم خوانی ۱۳۸۶، ۸۲).

نشاط در محیط کار بدان معنا نیست که افراد می‌بایست در تمام اوقات احساسی مبتنی بر شادکامی و نشاط در محیط کار دارا بوده و هیچ‌گاه عواطف منفی معمول در محیط کار همچون عصبانیت، ناکامی، ناامیدی یا شکست را تجربه نکنند. بلکه تمامی این احساسات موجب می‌شود فرد اقدام متفاوتی را در جهت بازگشت روحیه نشاط خود انجام دهد (پرایس جونز ۲۰۰۷، ۲۱).

نشاط در کار زمانی به دست می‌آید که:

- فرد کار بزرگی انجام دهد و از انجام دادن آن احساس افتخار کند.
- بداند که کار او از اهمیت بالایی برخوردار است.
- برای کار ارزش قائل است.

¹³ Schalk et al

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

- مسؤولیت کار خود را بپذیرد.
- در محیط کار بیاموزد و رشد کند.
- احساس انگیزش و انرژی کند.
- در محیط کار فرد تفریح نیز وجود داشته باشد (کرولوف ۲۰۰۷، ۲۱).

۲.۳. پیشینه پژوهش

لاولر^{۱۴} (۲۰۱۸) در پژوهشی در مورد تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی و بهبود عملکرد و اشتیاق شغلی کارکنان نشان داد که افراد دلبسته به شغل، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود که نسبت به دیگر افراد عملکرد بهتری داشته باشند و کمتر به ترک سازمان بیاورند و بر برون داده‌های شغلی نظیر عملکرد و اشتیاق شغلی بیشتر و غیبت از کار کمتری داشته باشند.

مک‌دافی^{۱۵} (۲۰۱۶) در بررسی آثار مدیریت نوآورانه منابع انسانی بر کارایی تولید، از ۴ معیار استخدام، پاداش و آموزش برای نشان دادن عملیات استراتژیک منابع انسانی استفاده کرد. او نشان داد که انسجام انواع عملیات استراتژیک منابع انسانی با بهبود میزان تولید همراه است. وی با استفاده از نمونه‌ای از واحدهای تولید خودرو در سطح جهانی، توانست وجود رابطه بین استراتژی منابع انسانی و عملکرد را تأیید کند؛ نتایج نشان داد که اگر چه هر یک از استراتژی‌های منابع انسانی می‌تواند با عملکرد سازمان مرتبط باشد، ولی زمانی بیشترین اثر نشان داده می‌شود که این شیوه‌های عمل به صورت یک دسته از عملیات منسجم، در درون سازمان، درآیند. به‌طور کلی دستاوردهای مک‌دافی بیانگر این است که اصولاً سازمان‌هایی که استراتژی‌های منابع انسانی نوآور دارند، از نظر تولید انعطاف‌پذیر هستند و عملکرد آن‌ها از سازمان‌هایی که استراتژی منابع انسانی متفاوتی دارند، بهتر است.

کالینز و کلارک^{۱۶} (۲۰۱۵) عملیات استراتژیک منابع انسانی شامل آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش را به وسیله مطالعه میدانی ۷۳ شرکت مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصله نشان دادند که این عملیات نقش مهمی را در نوآوری ایفا می‌کنند و بعد آموزش و پاداش تأثیرش بیشتر از ابعاد دیگر می‌باشد و همچنین بین عملکرد نوآورانه با عملیات استراتژیک منابع انسانی نیز رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت.

فیلد و بیتنداج^{۱۷} (۲۰۱۱) پژوهشی را با این سؤال انجام دادند که آیا نشاط و دلبستگی شغلی، ارزش و اثری بر تعهدات سازمانی کارکنان دارند یا نه. نتایج مبین آن بود که رابطه‌ی مثبت قابل توجهی بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و همچنین تعهد سازمانی و نشاط سازمانی وجود دارد.

آلتون تاس و همکاران^{۱۸} (۲۰۱۴) نوشت عملکرد سازمان مفهومی چندگانه دارد. آن‌ها عملکرد سازمان را بر اساس دو مفهوم عملکرد عملیاتی و عملکرد مالی تعریف کردند که عملکرد عملیاتی شامل بهره‌وری و کیفیت و عملکرد مالی شامل بازگشت سرمایه و بازگشت سهم سهامداران است. هو^{۱۹} (۲۰۰۸) در پژوهشی نوشت عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید.

¹⁴ Lawler

¹⁵ Mac Duffie

¹⁶ Collins and Clark

¹⁷ Fild & Bitendach

¹⁸ Altontas & et al

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه علمی و پژوهشی مرکز آموزش عالی و کاربردی سازمان مدیریت صنعتی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

ادنان و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی نوشت یکی از عمده مسائل موفقیت در عملکرد سازمانی و تجاری رهبری سازمان است. در این صورت مدیران برای افزایش عملکرد نیاز دارند تا راهبردهایی را اتخاذ کنند تا به بهترین نحو با شرایط محیط خارجی شرکت‌شان تطابق یابند. حقیقی (۱۳۹۱) طی پژوهشی بررسی رابطه‌ی معنویت و شادی در محیط کار پرستاران بخش دولتی استان قم پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل، بیانگر وجود رابطه‌ی مثبت بین مؤلفه‌های یاد شده است.

قربانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش در توسعه قابلیت‌های استراتژیک» به این نتیجه رسیدند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه قابلیت‌های استراتژیک دارد. در حالی که، در این پژوهش اثر مدیریت دانش بر توسعه قابلیت‌های استراتژیک با کنترل نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی نیز مورد بررسی قرار گرفت و این متغیر نقش تشدید کننده داشت مورد تأیید قرار نگرفت.

نیکنامی و زارع‌مویدی (۱۳۹۵) در تحقیقی با نام «قابلیت‌های استراتژیک و نقش آن در ارتقاء توانمندسازی کارکنان» نتیجه گرفته‌اند که بین هریک از مؤلفه‌های قابلیت‌های استراتژیک با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین نظرات کارکنان زن و مرد در مورد استقرار توانمندسازی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

یوسف‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان مقایسه قابلیت‌های استراتژیک و عملکرد وظیفه اعضای هیأت‌علمی به این نتیجه رسیدند که سطح و میزان عملکرد وظیفه و قابلیت‌های استراتژیک کارکنان می‌تواند تابعی از شرایط سازمانی و همچنین جنسیت می‌تواند سطح قابلیت‌های استراتژیک را تحت تأثیر قرار دهد.

بنابراین فرضیه پژوهش بصورت زیر قابل بیان است:

مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نشاط سازمانی در صنعت بیمه تاثیر معناداری دارد.

۳. روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی می‌باشد. روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی خواهد بود. وجود همبستگی بین متغیرها به این معنی نیست، که یک متغیر علت متغیر دیگر است. و اگر بگوییم بین حجم ریه افراد و توانش پرش ارتفاع همبستگی وجود دارد بی‌معنی است اگر بگوییم یکی علت دیگری است. این دو متغیر بدون شک به متغیرهای دیگری چون قد و وزن بستگی دارند (دلاور ۱۳۶۹). روش پژوهش حاضر از حیث اهداف و موضوع دارای روش کتابخانه‌ای که به مطالعه مبانی نظری پژوهش خواهد پرداخت و روش میدانی که به بررسی فرضیه‌های پژوهش اقدام می‌کند. تحقیق حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی و توصیفی-پیمایشی از نوع مقطعی است.

۳-۲. جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان و کارشناسان نمایندگی بیمه ۱۸۰ نفر می‌باشند که تعداد آن‌ها برابر ۱۸۰ نفر می‌باشد

۳-۳. حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

روش نمونه‌گیری به صورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۱۱۸ بدست آمده است.

۳.۴. ابزار گرد آوری داده‌ها

برای تعیین وضعیت متغیرهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک، نشاط سازمانی از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. برای روایی و اعتبار-سنجی نامه‌ها، از نقطه نظرات اساتید مدیریت استفاده شد. با تکمیل پرسشنامه‌ها آزمون‌های روایی و پایایی صورت گرفت.

(۱) پرسشنامه مدیریت منابع انسانی: منظور از مدیریت منابع انسانی نمره‌ای است که پاسخگویان از اجرایی پرسشنامه ۱۴ سوالی (هانگ و چانگ ۲۰۰۵؛ به نقل از سادات مظلومی ۱۳۹۲) با طیف لیکرت بدست می‌آورند.

(۲) پرسشنامه نشاط سازمانی کرولف (۲۰۰۷): پرسشنامه نشاط سازمانی دارای ۲۳ سوال و ۶ مولفه یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (در سازمان شما کارکنان در فعالیت‌های اجتماعی و گروهی مربوط به سازمان شرکت می‌کنند، گویی همگی عضو یک تیم هستند) به سنجش نشاط سازمانی می‌پردازد.

۳.۵. روش تجزیه و تحلیل

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در اولین گام به ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه اختصاص دارد. سپس به منظور آزمون مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده می‌شود. یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی عبارت از مدل‌سازی معادلات ساختاری است؛ چراکه بسیاری از موضوعات در حیطه علوم انسانی و اجتماعی چند متغیره می‌باشد و نمی‌توان آن‌ها را با شیوه دومتغیره تجزیه و تحلیل نمود. مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس است و به عنوان یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختار داده‌های پیچیده و یکی از روش‌های نوین برای بررسی روابط علت و معلولی، در تجزیه و تحلیل متغیرهای مختلفی به کار می‌رود که در یک ساختار مبتنی بر نظریه، تأثیرات همزمان متغیرها را نسبت به یکدیگر نشان می‌دهد (قاسمی، ۱۳۸۹). علاوه بر این استفاده از روش مدل معادلات ساختاری از مزیت‌های بااهمیت دیگری نیز برخوردار است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تخمین روابط چندگانه، قابلیت سنجش متغیرهای پنهان، محاسبه خطای اندازه‌گیری، قابلیت بررسی تأثیر هم خطی و آزمون روابط جعلی و غیرواقعی سازه‌های مدل پژوهش اشاره داشت (گایسو^{۲۰}، ۲۰۱۶). برای انجام روش‌های آماری موردنظر از روش PLS (حداقل مربعات جزئی) و نرم‌افزار Smart PLS3 استفاده شده است. همچنین برای سنجش تأثیر متغیر میانجی نیز، از آزمون سوپل استفاده شد. استفاده گردید.

۴. نتیجه یافته‌ها

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت بررسی برازش مدل ساختاری عبارت آماره تی استیودنت است. چنانچه مقدار آن بزرگ‌تر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. سه مقدار ۱،۰۶۴، ۱،۰۹۶ و ۲،۰۵۸ به عنوان ملاک برای تأیید مقادیر در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد در نظر گرفته می‌شود. نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت و سطح معناداری در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون فرضیه

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	سطح معناداری	نتیجه
H ₁	مدیریت منابع استراتژیک	نشاط سازمانی	۰/۴۲۷	۵/۵۱۹	تأیید

نتایج بدست آمده در جدول ۱ نشان می‌دهد که ضریب تأثیر متغیر مدیریت منابع استراتژیک بر نشاط سازمانی (۵/۵۱۹) است؛ و نتایج مربوط به ضریب آزمون در حالت معنی‌داری نیز نشان می‌دهد با توجه به این که (T-value) به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که تأثیر متغیر مدیریت منابع استراتژیک بر نشاط سازمانی (۵/۵۱۹) است؛ بدان معنی است که به ازای یک واحد تغییر در متغیر مدیریت منابع به نشاط سازمانی (۰/۴۲۷)، تغییر پیدا می‌کند.

۵. نتیجه‌گیری

همانطور که پیش‌تر گفته شد هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نشاط سازمانی در صنعت بیمه است. که پس از طی مراحل مقدماتی و مرور پژوهش‌ها و تحقیقات انجام‌شده داخلی و خارجی و مرور نظریات مختلف در زمینه مدیریت منابع انسانی استراتژیک و نشاط سازمانی به تأیید فرضیه‌ها از طریق جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه در یک نمونه ۱۱۸ نفری کارکنان و کارشناسان بیمه شهر اردبیل پرداخت. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نشاط سازمانی در صنعت بیمه تأثیر معناداری دارد. بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد میشود که دوره‌های آموزشی لازم در این رابطه برای مدیران برگزار شود. تو همچنین تقویت توانمندسازی، مشارکت، رهبری و تجربه؛ در نمایندگی‌ها افزایش یابد. و تأکید بر ایجاد فرصت‌های یادگیری و ارتقای کارکنان سازمان بر مبنای مکانسیم‌های فرایند - محور؛ صورت گیرد و نهایتاً تشویق و ترغیب کارکنان باری تسهیم و به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و نظرات‌شان با سازمان؛ بپردازند. و نهایتاً محدودیت‌های پژوهش بصورت زیر بیان میشود:

۱. محدود بودن جامعه پژوهشی به استان اردبیل، تعمیم یافته‌ها را به استان‌های دیگر با مشکل مواجه می‌سازد.
۲. ابزارهای پژوهش، پرسشنامه‌های خود سنجی بودند که ممکن است با سوء‌گیری پاسخ داده شوند.
۳. کنترل حالات روانی پاسخ‌دهندگان در حین پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها، خارج از اختیار پژوهش‌گر بود.

۶- منابع

- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۲). "نقش توسعه منابع انسانی در کارایی و اثربخشی فرآیندهای سازمانی"، مجله مدیریت فردا، شماره ۳ و ۴، صص ۸۷-۹۲.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ حسین‌زاده؛ ماشالله. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه بین قابلیت‌های استراتژیک کارکنان و سبک‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های صنعتی استان تهران"، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۱۵۹-۱۸۸.

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران
مرکز آموزش عالی مدیریت و منابع انسانی

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

قربانی زاده، وجه‌اله؛ هورمنش، فاطمه؛ غلامحسینی، حسین. (۱۳۹۷). نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش در توسعه قابلیت‌های استراتژیک، مجله و مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال دوم، شماره ۵، صص ۴۷-۷۲.

نیکامی، مصطفی؛ زارع مؤیدی، حسین. (۱۳۹۵). قابلیت‌های استراتژیک و نقش آن در ارتقاء توانمندی کارکنان، پژوهش‌های علوم انسانی دانشگاه اصفهان، شماره ۳۱، صص، ۱۵۵-۱۷۴.

یوسف‌زاده، سمیه؛ مهداد، علی و مهدیزادگان، ایران. (۱۳۹۴). مقایسه قابلیت‌های استراتژیک و عملکرد وظیفه اعضای هیئت علمی، فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، صص ۱۰۹-۱۱۸.

اعرابی، سیدمحمد؛ فتح‌الهی، افشین و اسدزاده، عبدالله. ۱۳۸۸. رویکردی نوین از دیدگاه مبتنی بر منابع به استراتژی سطح شرکتی در شرکت‌های مادر. مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳، صص ۱-۷.

رضوانی، حمیدرضا و سهام‌خدا، مازیار. ۱۳۹۱. تناظر استراتژی کسب و کار با عدم اطمینان محیطی (مورد مطالعه: شرکت‌های پگاه فارس و شام‌شام). فصلنامه علمی-پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، سال ۴، شماره ۷، صص ۸۸-۱۰۴.

فانی، علی‌اصغر، آقازیارتی، مهدی. (۱۳۹۲). شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱، ۱: ۸۶-۶۹.

Adnan, A., Abdullah, H.S. and Ahmad, J. (2016). Assessing the moderating effect of competition intensity on HRM practices and organizational performance link: The experience of Malaysian R&D companies. 7th International Economics & Business Management Conference, 35(1): 462-467.

Altuntaş, G., Semerciöz, F., Mert, A. and Pehlivan, Ç. (2014). Industry Forces, Competitive and Functional Strategies and Organizational Performance: Evidence from Restaurants in Istanbul, Bahiraei, S., Eftekhari, S., Zarei matin, H., & Soloukdar, A. (2012). "Studying the Relationship and Impact of Personality on Happiness among Successful Students and Other Students." Journal of Basic and Applied Scientific Research. 2(4): 1281-1291.

Field, L.K. & J. Buitendach. (2011). "Happiness, Work Engagement and Organizational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa". SA Journal of Industrial Psychology, 37, 1: 1-10.

Schalk, Rene., Timmerman, Volken., & Heuvel Sjoerd, van den. 2013. How strategic considerations influence decision making on e-HRM applications, *Human Resource Management Review*, Vol. 23, pp. 84-92.

Singh Jassel Jagdeep. 2012. "Strategic human resource management in Malaysian hotels: formulation and implementation", A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements of the University of Northumbria at Newcastle for the degree of Professional Doctorate of Business Administration, 1-235.

The banner features a background image of a person's hands using a calculator and a pen on a desk. On the left, there is a large orange arrow pointing upwards. In the center, the text reads: 'چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه' (Challenges and New Paths of Human Resource Management, Accounting and Industry). Above this, it says 'نخستین کنفرانس ملی' (First National Conference) and 'ISC' with the phone number '۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴'. Below the main title, it specifies the date 'زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰' (Date: 1402/07/20) and the website 'MCII-conf.ir'. On the right side, there are logos for the Ministry of Higher Education, Scientific Research and Technological Innovation, and the Islamic Republic of Iran, along with a circular logo for 'MCI-CONF-IR'.

Sirca, N. T & Banic, K & Breznik, K. 2013. Towards organizational performance, Understanding human resource management climate. *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 113 No. 3, 2013, pp. 367-384.

Collins, C.J. & Clark, K.D. (2015). Strategic human resource practices, top management team social networks and firm performance: The role of human resource in creating organizational competitive advantage. *Acad Manage J*, 46(6): 51-740

Gilley, J. W, Eggland, S. A, & Gilley, A. M. (2002). *Principles of Human Resource Development*. New York: Basic Books.

Lawler, E. E. (2015). *The ultimate advantage: Creating the high- involvement organization*. San Francisco: Jossey-Bass

MacDuffie, J.P. (2016). Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry, *Ind Labor Relat Rev*, 48(2): 197-221.