



ارائه الگوی تعدیل منابع انسانی با رویکرد مبتنی بر ساخت آینده شغلی کارکنان در شهرداری های استان اصفهان

محسن صانعی آرانی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

ناصر میر سیاسی (مسئول مکاتبات)

استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

کرم اله دانشفرد

استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

نازنین پیله وری

دانشیار گروه مدیریت صنعتی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی(ره)، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۴/۱۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۸/۰۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی پیرامون تعدیل کارکنان در شهرداری های استان اصفهان و بررسی تأثیر پذیری تعدیل و ابعاد آن از عوامل ساختاری، رفتاری و فردی جهت ساخت آینده ی شغلی کارکنانی که سازمان را ترک می نمایند و همچنین کارکنان باقی مانده در سازمان، صورت پذیرفته است. روش انجام این تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات، به صورت آمیخته (کمی و کیفی) می باشد جامعه آماری پژوهش در مرحله اول (رویکرد کیفی) ۲۲ نفر از صاحب نظران و خبرگان که دارای اطلاعات مناسبی پیرامون موضوع تعدیل کارکنان هستند، می باشد که با بکارگیری چند دور روش دلفی و استفاده از منطق فازی برای ایجاد همگرایی بالاتر میان نظرات کارشناسان، الگویی پیرامون تعدیل کارکنان و عوامل اثر گذار بر تعدیل، طراحی گردید. سپس در بخش کمی، جهت آزمون الگوی مذکور، پرسشنامه ای طراحی و پس از بررسی اعتبار پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، در اختیار تعدادی از مدیران که با استفاده از روش نمونه گیری غیر احتمالی قضاوتی از میان مدیران دوایر و واحدهای شهرداری های استان اصفهان انتخاب گردیده بودند، قرار گرفت. با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری روابط بین عناصر مدل بررسی شد. یافته های پژوهش نشان داد که تمام فرضیه ها مورد تأیید قرار گرفتند. شهرداری ها می توانند با در نظر گرفتن شاخص های مطرح شده برای ابعاد تعدیل در این پژوهش، در تعیین نوع شغل، نحوه عملکرد در نقشی که باید آینده عهده دار باشند (برای کارکنانی که در سازمان می مانند) و همچنین اقدامات لازم جهت آینده شغلی کارکنانی که سازمان را ترک می نمایند، تصمیمات مؤثری اتخاذ نمایند.

واژه های کلیدی: برنامه ریزی منابع انسانی، تعدیل کارکنان، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری، عوامل فردی، سیستم اطلاعات منابع انسانی، پوشش حمایتی، دلفی فازی

۱- مقدمه

چالش‌ها و مخاطرات آینده‌ی آن را نیز به حداقل برسانند. ضمن اینکه باید در نظر داشت که موقعیت سازمان‌های مختلف یکسان نبوده و ارائه راهکار واحد برای تمام شرکت‌ها و مؤسسات جهت مواجهه با موضوع تعدیل، نه امکان پذیر است و نه قابل قبول (ریمن و نیم، ۲۰۱۱).

بنابراین، با عنایت به اهمیت موضوع تعدیل منابع انسانی در سازمان‌های امروزی، در این مقاله با نوعی نگاه و رویکرد استراتژیک به مقوله طرح ریزی منابع انسانی، موضوع تورم نیروی انسانی یا به عبارتی مازاد عرضه بر تقاضا را مورد بررسی قرار داده و ضمن بیان روش‌های مدیریت مطلوب و کارآمد تعدیل کارکنان، با مرور مبانی نظری و ادبیات موجود پیرامون این موضوع، به طراحی الگویی پیرامون تعدیل کارکنان، با نوعی رویکرد مبتنی بر ساخت آینده شغلی آنها، پرداخته می‌شود.

مبانی نظری پژوهش

متأسفانه باید پذیرفت که تعدیل کارکنان به ویژه در شرایط ناپایدار اقتصادی، واقعیتی جدایی ناپذیر از حیات سازمان است و مدیرانی که از شناخت و یادگیری شیوه‌های صحیح این امر، سر باز می‌زنند ممکن است در این شرایط عملکرد مناسبی نداشته باشند. باید توجه داشت که برخورد ضعیف با موضوع برکناری بسیار هزینه بر است؛ زیرا می‌تواند بر اعتبار و عزت نفس حرفه‌ای آثار جبران ناپذیری وارد نماید. شهرت شرکت را به خطر اندازد و جذب و به کارگیری نیروهای مستعد را در آینده دشوارتر سازد. همچنین احتمال طرح شکایت قانونی نیز وجود دارد که این موضوع خود به اعتماد و روحیه کل مجموعه و سازمان صدمه وارد می‌سازد و موجب می‌شود کارکنان مستعد و کارآمدی که پیشنهاد شغلی دیگری دارند، سازمان را ترک نمایند.

با توجه به تمام این هزینه‌ها، ضروری است خود را برای عملکرد مناسب در هنگام برکناری احتمالی نیروی کار در شرکت آماده سازیم. هر چه در مورد تعدیل کارکنان بیشتر بدانیم، آمادگی بیشتری

برنامه ریزی نیروی انسانی از مهم‌ترین مسائل هر سازمان است که موضوعات متنوع، جذاب و در عین حال پیچیده‌ای را شامل می‌شود. امروزه با توجه به تحولات شگرف در حوزه مدیریت منابع انسانی و گرایش مدیران به شایسته‌سالاری در برنامه ریزی‌های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی، جایگاه ویژه‌ای پیدا نموده است. بررسی مدل‌های مختلف در حوزه برنامه ریزی نیروی انسانی نشان می‌دهد که لزوم توجه به چشم انداز، مأموریت، استراتژی و اهداف سازمان و در ادامه ساختار سازمان، جزء لاینفک در برنامه ریزی نیروی انسانی موفق، خواهد بود و بدون توجه به این امر، نمی‌توان رویکرد سازمان را مشخص نمود (احمدی، ۱۳۹۱).

بررسی وضعیت عرضه و تقاضای نیروی انسانی، اولین گامی است که در برنامه ریزی منابع انسانی، مدنظر قرار می‌گیرد. هنگامی که سطح عرضه زیاد ولی تقاضا پایین باشد، مدیران برنامه‌هایی جهت تعدیل کارکنان، به کار می‌گیرند که در این پژوهش نیز روش‌هایی پیرامون این موضوع، بیان گردیده است. در این میان رویکرد تعدیل منابع انسانی، آثار و تبعاتی به دنبال دارد که مدیران سازمان‌ها را با یک دوراهی روبرو می‌نماید. مدیران، از یک طرف به دلیل کاهش هزینه‌ها، دسترسی به مزیت رقابتی بالاتر و یا ارتقای سهم بازار و یا حتی بالا بردن اثربخشی و کارایی، تمایل به تعدیل نیروی انسانی در سازمان دارند و از طرف دیگر آنها اثرات منفی تعدیل را هم دیده‌اند.

تمهیدات لازم در مورد آینده شغلی نیروهایی که سازمان را ترک می‌نمایند و همین‌طور موارد ضروری جهت تعیین نوع شغل، نحوه عملکرد و همچنین ارتقاء روحیه کارکنانی که بعد از برنامه‌های تعدیل در سازمان می‌مانند و مشغول به کار هستند، نشان می‌دهد که مدیران باید با برنامه‌ای زمان‌مند و دقیق به اجرای فرایند تعدیل اقدام نمایند. به طوری که ضمن استفاده از فرصت‌های پیش آمده از طریق تعدیل،

جمله عوامل اصلی هستند که بر ماندگاری اعضا در سازمان تأثیر می گذارند، عواملی مانند برآورده شدن انتظارات شغلی و کاهش شأن و منزلت کار، مواردی هستند که بر ترک خدمت کارکنان اثرگذار هستند (هلر و اسماعیلی، ۱۳۹۰).

روکر و بروکنر در مدلی تأثیر تعدیل کارکنان بر امنیت شغلی و وفاداری کارکنان را بیان کرده و در نهایت تأثیر این عوامل، بر عملکرد کارکنان، ذکر گردیده است. در حقیقت این مدل به بررسی اثرات ناشی از تعدیل کارکنان، پرداخته است (روکر و بروکنر، ۱۹۹۸).

در مدل «تعهد سازمانی و تعدیل کارکنان» تأثیر سه نوع تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بر تعهد سازمانی و در نهایت بر تعدیل کارکنان و ترک خدمت آنها مورد بررسی قرار گرفته است. احمد ودادی در این مدل، جنسیت اعضا، پست سازمانی، نوع استخدام و سنوات خدمتی را به عنوان متغیر تعدیل گر در نظر گرفته است (احمد ودادی، ۱۳۹۲).

جیانگ و کلینک در پژوهشی به ارائه «مدل فرایندی تعدیل» پرداخته اند. دو سطح سازمانی و فردی جهت ارائه الگوی فرایندی برای تعدیل کارکنان در این مدل، مطرح شده است. در سطح فردی، مواردی از قبیل نگرش بازماندگان، مدیریت شغلی کارکنان، بررسی شده و عواملی مانند ویژگی های سازمان، کارایی و اثربخشی سازمان و محیط سازمان، در سطح سازمانی در این مدل معرفی گردیده اند (جیانگ و کلینک، ۲۰۰۱).

مقوله انگیزش شغلی برای کسانی که بعد از طرح تعدیل در سازمان می مانند یکی از دغدغه های اصلی مدیران، در اجرای سیاست تعدیل کارکنان است. در «مدل انگیزش شغلی بازماندگان تعدیل» مطرح شده توسط می یو و آلن، عواملی جهت انگیزش شغلی برای بازماندگان طرح تعدیل، بیان و معرفی گردیده است. در این راستا، ابتدا مواردی را که در زمینه اعتماد به مدیران و امنیت شغلی، اثرگذار هستند، بیان شده و در نهایت تأثیر این موارد بر انگیزش

خواهیم داشت (تعدیل کارکنان، سوزان آلوی، ۲۰۱۲).

تعیین اینکه تعدیل کارکنان توسط چه کسی، چگونه، چه زمانی و کجا صورت گیرد از موارد مهمی است که موجب استفاده بهینه و مطلوب از نیروهای موجود در آینده گردیده، بر قابلیت های فردی آنها اثر گذاشته و عامل بهبود مهارتها و توانایی های آنها جهت تعیین آینده شغلی و نوع عملکردشان می گردد. همچنین از طرف دیگر انجام اقدامات ضروری پیرامون وضعیت شغلی آینده و شئون اجتماعی آن دسته از کارکنانی که سازمان را ترک می نمایند، از موارد مهم دیگری است که محققان مختلف، الگوها و مدل های متعددی را در پاسخ به آنها بیان کرده اند.

لاو و بریجبال در مدلی با عنوان «مدل راهنمای مدیریت مؤثر تعدیل»، عواملی مانند فرصت های ارتقاء شغلی، اعتماد کارکنان، ارتباطات، وفاداری و تعهد کارکنان و اخلاق کارکنان به عنوان حلقه هایی که جهت مدیریت مؤثر تعدیل، مقدار انتقال کارکنان و کوچک سازی سازمان را احاطه کرده اند، مطرح نموده اند. برای هر کدام از موارد عنوان شده در این مدل، توضیحاتی بیان گردیده است که می تواند راهنمای عمل مدیران در اجرای سیاست تعدیل کارکنان باشد (لاو و بریجبال، ۲۰۰۵). دو محقق دیگر در «مدل تعدیل کارکنان و واکنش بازماندگان»، ترکیبی از ویژگی های فردی، ویژگی های اجتماعی و سازمانی و تأثیر آنها بر بازماندگان تعدیل، را بیان کرده و در نهایت اثرات اقتصادی ناشی از تعدیل کارکنان را نیز مورد بحث و بررسی قرار داده اند (ویس و آدریس، ۲۰۰۱).

«مدل عوامل مؤثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان» از جمله مدل های دیگری است که در زمینه تعدیل کارکنان مطرح گردیده است. در این مدل تعدادی موارد به عنوان عوامل حفظ و نگهداری اعضا در سازمان و تعدادی نیز به عنوان عوامل ترک خدمت، ذکر گردیده است. برای نمونه ایجاد فضای توسعه دانش فردی، مشارکت در تصمیم سازی و ... از

مخصوص هر فرد، که در مجموعه عوامل فردی قرار می گیرند.

از طرفی دیگر نوع ساختاری که سازمان دارد و مطابقت این نوع ساختار (که در این پژوهش پنج نوع ساختار هنری مینتزرگ مدنظر قرار گرفته است) با ابعاد مختلف ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) از ابعاد دیگری هستند که می توان نقش آنها را در تعدیل کارکنان مورد بررسی قرار داد. ویژگی های اجتماعی و سازمانی، نوع مشارکت کارکنان در سازمان، میزان و نوع حمایت مدیران از کارکنان، نوع ارتباطات سازمانی، نوع تصمیم گیری سازمان (متمرکز یا غیر متمرکز) مواردی است که نقش و اهمیت عوامل ساختاری را در تعدیل منابع انسانی، بیان می نماید. (مدل های جیانگ و کلین ۲۰۰۱، ویس و آدریس ۲۰۰۱، روکر و بروکنر ۱۹۹۸، لاو و بریجبال ۲۰۰۵) در ادامه تأثیر هر یک از این عوامل بر مقوله تعدیل کارکنان را مورد بررسی قرار می دهیم:

عوامل ساختاری و تعدیل کارکنان: در این پژوهش پنج ساختار متداول مطابق الگوی هنری مینتزرگ (ساختارهای ساده- ماشینی- بخشی- حرفه ای و ادهوکراسی) به عنوان ابعاد عوامل ساختاری مطرح گردیده و ارتباط میان این پنج ساختار با اجزای سه گانه ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) جهت بررسی تأثیر آنها بر تعدیل کارکنان، بیان گردیده است. در ساختاری مانند ساختار ساده که میزان تمرکز آن در حد بالایی می باشد، معمولاً قدرت در دست یک نفر است که در رأس سازمان قرار دارد. لذا در این ساختار، تأکید زیادی بر تعدیل کارکنان وجود نداشته و زمانی که ضرورت آن احساس گردید، تعدیل صورت می پذیرد. در ساختارهای بروکراسی ماشینی و بروکراسی حرفه ای، بخش تخصصی (فنی) و بخش ستادی پررنگ است. در این دو ساختار تا حدی تمرکز سازمان کاهش می یابد و استفاده از نیروهای خارج سازمان نیز صورت می پذیرد. در این ساختارها تأکید متوسطی بر تعدیل

شغلی کارکنان، بررسی گردیده است (می یر و آلن ، ۱۹۹۷).

مروری بر مبانی نظری و مدل های مطرح شده، نشان دهنده تأثیر سه عامل رفتاری، فردی و ساختاری بر تعدیل کارکنان می باشد.

عواملی مانند احساسات، نگرش، امنیت شغلی، اعتماد به مدیران، ادراک اجتماعی، تعهد کارکنان به سازمان، توسعه ارتباطات، نظام پرداخت و پاداش و ... نشان دهنده نقش عوامل رفتاری می باشد. عوامل رفتاری، هم در مورد کارکنانی که در طرح تعدیل، سازمان را ترک می نمایند و هم در مورد کارکنانی که در سازمان می مانند، نقش مهمی دارند. رعایت شئونات و شخصیت کارکنان، جلوگیری از تبعات گروهی که به آن تعلق دارند و آن دسته از عوامل رفتاری که در سطح سازمان مطرح می باشند، از جمله مواردی است که باید در مورد کارکنانی که از سازمان جدا می شوند، مورد توجه قرار گیرند. حفظ روحیه کارکنان، به کارگیری آنها مطابق با نیاز و طرح ریزی سازمان و متناسب با تکنولوژی موجود و ... نیز در مورد بازماندگان در سازمان، از اهمیت ویژه ای برخوردار هستند که تمام این موارد، بیان کننده ی نقش و جایگاه عوامل رفتاری در تعدیل کارکنان می باشند. مدل های جیانگ و کلین (۲۰۰۱)، ویس و آدریس (۲۰۰۱)، روکر و بروکنر (۱۹۹۸)، لاو و بریجبال (۲۰۰۵)، می یر و آلن (۱۹۹۷)، هلر و اسماعیلی (۱۳۹۰) و ودادی (۱۳۹۱) به خوبی نشان دهنده ی نقش مؤثر عوامل رفتاری بر تعدیل کارکنان می باشند.

از جمله عوامل دیگر که مطابق مدل های ودادی (۱۳۹۱)، ویس و آدریس (۲۰۰۱) و هلر و اسماعیلی (۱۳۹۰)، نقش مهمی در تعدیل کارکنان دارند، عواملی هستند که مخصوص هر فرد بوده و در این تحقیق از آنها با عنوان عوامل فردی، نام برده شده است. عواملی مانند نوع عضویت فرد در سازمان، سابقه کار و ارشدیت کارکنان، نوع عملکرد آنها و میزان تخصص و مهارت آنها از جمله مواردی هستند

این موضوع در سطح گروه نیز قابل تأمل می باشد در تعریف گروه چنین می آید: دو یا چند نفر که رابطه متقابل با یکدیگر دارند، گردهم می آیند تا به هدف های خاصی دست یابند. گروه به هر دو شکل آن «رسمی» یا «غیر رسمی» آثار فراوانی بر سازمان دارد. توجه به مباحث گروه اعم از ارتباطات میان فردی، ارتباطات بین گروهی و اعمال نفوذی که گروه در سازمان ایجاد می نماید، مشارکت کارکنان در تصمیمات گروهی و ... می تواند زمینه ساز مناسبی جهت اجرای بهینه و کارآمد تعدیل کارکنان گردد. کسانی که با گروه حاکم یا گروه تخصصی دمساز باشند (یا دمساز نباشند) به منظور دستیابی به هدف خاصی گردهم می-آیند. کارکنانی که بخواهند از یکی از همکاران اخراج شده (تعدیل شده) حمایت کنند یا در پی مزایای حاشیه ای بیشتری باشند، مجموعه ای را تشکیل می دهند تا از منافع خود در قالب تشکیل گروه دفاع نمایند (رابینز، ۱۳۸۶).

در سطح سازمانی نیز مقوله رفتار سازمانی می توانند نقش بسزایی در امر تعدیل کارکنان داشته باشد. فرهنگ سازمان و نقش مهمی که می تواند جهت پذیرش مقوله ی تعدیل کارکنان، ایفا نماید از جمله ی این موارد است. همچنین توجه به مقوله های تکنولوژی سازمان، و فرایند انجام کارها، طرح ریزی سازمان، سیاست و رویه هایی که در زمینه منابع انسانی در سازمان اعمال می-گردد نیز از مباحثی است که حتماً باید مد نظر مدیران در امر تعدیل کارکنان، قرار گیرد (جیانگ و کلین، ۲۰۰۱). برای نمونه در مورد طرح ریزی شغل، راه و شیوه ای که کارها درهم آمیخته می شود، درجه و میزان هویت کار، اندازه ای که کار به مهارت های مختلف نیاز دارد و ... از جمله مواردی است که (در موضوع طرح ریزی شغل) در زمینه تعدیل کارکنان، مطرح می باشد (ویس و آدریس، ۲۰۰۱).

عوامل فردی و تعدیل کارکنان: در زمینه عوامل فردی چهار شاخص عضویت در سازمان، ارشدیت، تخصص و مهارت و عملکرد جهت تصمیم گیری

کارکنان وجود داشته و بر اساس عامل تخصص و مهارت و یا میزان اطلاعات کافی، این امر صورت می پذیرد. ساختار بروکراسی بخشی، به دلیل اینکه نقش مدیران میانی بسیار پررنگ است، تعدیل کارکنان در بالاترین حد خود می باشد. همچنین در ساختار ادوکراسی، با توجه به اینکه کارکنان صرفاً به منظور اجرای طرح موردی که ساختار لازم را ایجاد می نمایند، محیط پیچیده و پویا دارد و گروه های متعددی برای انجام پروژه های متفاوت با یکدیگر تشکیل و پس از انجام پروژه، گروه به کار خود ادامه داده و یا رابطه گروه با سازمان قطع می شود، لذا میزان تعدیل کارکنان نیز در حد قابل توجهی می باشد (بامبرگر و مشولم، ۱۹۹۷).

عوامل رفتاری و تعدیل کارکنان: موضوع مهمی که در تعدیل منابع انسانی باید مدنظر قرار داد این است که جامعه هدف در اجرای طرح های تعدیل منابع انسانی، کارکنان سازمان می باشند که بزرگترین و گرانبهارترین منبع هر سازمانی است و امروزه دستیابی به بهترین کارکنان و نگهداری آنان و استفاده بهینه از این منبع، بزرگترین دغدغه مدیران است (عادل آذر و جیران محمدی، ۱۳۸۴). در این راستا توجه مباحث رفتار فردی از قبیل شخصیت، رضایت شغلی، امنیت شغلی، نگرش، احساسات، طرز تلقی، تفکرات، ادراک، تعهد کارکنان به سازمان و نحوه تصمیم گیری افراد در سازمان از مباحث مهمی است که بررسی آن می تواند از دو بعد قابل تأمل باشد اولاً در زمینه اقداماتی که جهت کارکنانی که قصد تعدیل آنها را داریم باید صورت دهیم و ثانیاً موضوع ترمیم افراد باقیمانده و توجه به مباحث روحی، روانی آنها جهت بالا بردن بهره وری سازمان و استفاده بهینه از این افراد. مطمئناً هرچه آشنایی ما با موضوع رفتار افراد از ابعاد مختلف بیشتر باشد کار ما در انجام تعدیل ساده تر بوده و کاهش کارکنان با تبعات کمتری در سازمان صورت خواهد پذیرفت (سوزان آلوی، ۲۰۱۲).

(مستقیم یا غیر مستقیم)، روش ارزیابی، نوع ارزیاب (مدیریت، سرپرست، خودارزیابی) و .. مطرح می گردد (مورهد و گریفین، ۱۹۹۳).

سه دسته عامل معرفی شده در این تحقیق یعنی عوامل رفتاری، ساختاری و فردی خود نیز با یکدیگر در ارتباط می باشند. مطالعه صورت پذیرفته توسط دکتر میرزایی اهرنجانی نشان دهنده بخشی از این موضوع می باشد. در این تحقیق به منظور شناسایی ابعاد مؤلفه های رفتاری از «مدل سه شاخگی» استفاده شده است. مدل مزبور یک برنامه تحلیلی است که بر اساس آن می توان کلیه مطالعات و تئوری های سازمان و مدیریت را در سه حوزه بررسی نمود.

شکل زیر به عنوان مدل نهایی الگوی تعدیل کارکنان در سازمان های محلی، تأثیر عوامل فردی، رفتاری و ساختاری بر تعدیل، تأثیر متقابل عوامل رفتاری و ساختاری بر یکدیگر و همچنین تأثیر عوامل فردی بر عوامل ساختاری و رفتاری می باشد.

مدیران در زمینه مواردی مانند ارتقا، پاداش ها و تنبیه ها و همچنین در تعدیل منابع انسانی مدنظر قرار می گیرد.

نحوه عضویت اعضاء در سازمان، (رسمی - پیمانی - شرکتی)، مدت زمان حضور در سازمان و برخورداری از مزایایی مانند بیمه و ... به عنوان شاخص های عضویت افراد در سازمان، جهت تعدیل کارکنان، مورد توجه مدیران سازمان است. در مورد عامل ارشدیت شاخص هایی مانند سابقه کار، نقش مدیریتی در سازمان، نوع کار از نظر اهمیت موضوع و ... از جمله مواردی است که می توان در زمینه ارشدیت، مورد بررسی قرار داد. «تخصص و مهارت» به عنوان سومین بعد از عوامل فردی است که مورد توجه مدیران سازمان جهت تعدیل کارکنان، قرار می گیرد. با توجه به سه مهارت فنی، ادراکی و انسانی سه نوع شاخص آشنایی بیشتر با تکنولوژی، قدرت تحلیل مسائل و ارتباط انسانی به عنوان شاخص های تخصص و مهارت در نظر گرفته شده اند (بامبرگر و مشولم، ۱۹۹۷).

و سرانجام در آخرین بعد از ابعاد عوامل فردی، یعنی عملکرد کارکنان شاخص هایی مانند نوع ارزیابی

شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (الگوی تعدیل کارکنان در سازمان های محلی)



بکارگیری روش نمونه گیری غیراحتمالی قضاوتی ۱۵۰ نفر از آنها به عنوان نمونه، انتخاب گردیدند. این پژوهش از نظر قلمرو زمانی، نوعی بررسی مقطعی بوده و از شهریور سال ۱۳۹۴ شروع شده و تا اسفند ۱۳۹۵ ادامه می یابد.

رویکرد این پژوهش، استقرایی^۱ و قیاسی^۲ است به طوری که این تحقیق در مرحله اکتشاف مدل، استقرایی و در مرحله اعتباریابی و آزمون، قیاسی است و هدف آن در مرحله نخست (کشف مدل) اکتشافی و در مرحله دوم، پیمایشی از نوع توصیفی است.

در این پژوهش برای گردآوری داده های تحقیق از روش میدانی و از ابزارهایی همچون پرسشنامه و مصاحبه استفاده شده است. از ابزار مصاحبه برای بهره گیری از دیدگاه ها و نقطه نظرات افراد مطلع و آگاه و با تجربه پیرامون موضوع تحقیق، بوده است. منظور از ابزار پرسشنامه در این تحقیق، شامل یک پرسشنامه ویژه پانل دلفی برای متخصصین مربوط با موضوع است که این پرسشنامه در طی چهار دور فرایند دلفی توسط اساتید و

روش تحقیق

در این پژوهش، ابتدا بر اساس مبانی نظری مطرح شده در تحقیق، چارچوب مفهومی اولیه طراحی گردید و سپس با استفاده از رویکرد کیفی (بکارگیری روش دلفی و استفاده از منطق فازی) چارچوب مفهومی اولیه و ابعاد و شاخص های آن مورد جرح و تعدیل قرار گرفته و طراحی مدل مفهومی پژوهش، نهایی گردید. در گام بعدی (رویکرد کمی) برای آزمون مدل، بر اساس اطلاعات به دست آمده از مرحله کیفی، مدل مذکور در شهرداری های استان اصفهان توسط مدیران واحدها، مورد ارزیابی قرار گرفت. جامعه آماری در مرحله کیفی (روش دلفی) شامل ۲۲ نفر از صاحب نظران و خبرگان شامل اعضای هیئت علمی و اساتید دانشگاه ها، مدیران کل استانداری اصفهان، مؤلفین کتب منابع انسانی و چند تن از شهرداران شهرهای استان اصفهان که دارای طرح های منسجم تری پیرامون تعدیل کارکنان بودند، می باشد و جامعه آماری در مرحله کمی شامل مدیران دوایر و واحدهای شهرداری های استان اصفهان (که در زمان تحقیق حاضر ۵۲۰ نفر بوده اند)، می باشد که با

^۱ Comprative

^۲ Deduction

خبرگان (اعضای پانل) تعدیل و اصلاح شده و نهایتاً پرسشنامه نهایی تدوین گردید. ضمن اینکه محقق، پرسشنامه نهایی حاصل شده که شامل مؤلفه ها، ابعاد و شاخص های مورد تأیید خبرگان می باشد را برای آزمون مدل تحقیق، به کار گرفت. به منظور بررسی روایی و آزمودن معناداری میان متغیرهای مشاهده گر^۳ و متغیرهای مکنون^۴، از تحلیل عاملی استفاده گردیده است. تحلیل عاملی یک فن آماری است که با استفاده از آن می توان مشخص نمود که آیا پرسشنامه شاخص های مورد نظر را اندازه گیری می کند یا خیر؟ در تحلیل عاملی باید سؤالاتی که برای ارزیابی یک شاخص یا صفت خاص طرح شده اند دارای یک بار عاملی مشترک باشند و این عوامل معنی دار باشند (کلاین، ۱۳۸۰). بنابراین کلیه سؤالات پرسشنامه های این تحقیق که با استفاده از پرسشنامه های معتبر علمی طراحی شده بودند، ابتدا مورد تحلیل عاملی اکتشافی (به شیوه مؤلفه های اصلی با چرخش واریماکس) و سپس جهت معنی دار بودن مورد تحلیل عاملی تأییدی^۵ قرار گرفتند. همچنین جهت بررسی پایایی، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. به منظور بررسی روابط علی و معلولی متغیرها و آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدل معادلات ساختاری (SEM) از رویکرد کوواریانس محور (روش لیزرل) استفاده شده است. مدل نهایی پژوهش دارای چهار مؤلفه شامل عوامل رفتاری، عوامل فردی، عوامل ساختاری و تعدیل کارکنان و همچنین دارای ۱۸ بعد و ۷۷ شاخص نهایی می باشد.

^۳ Observer Variable

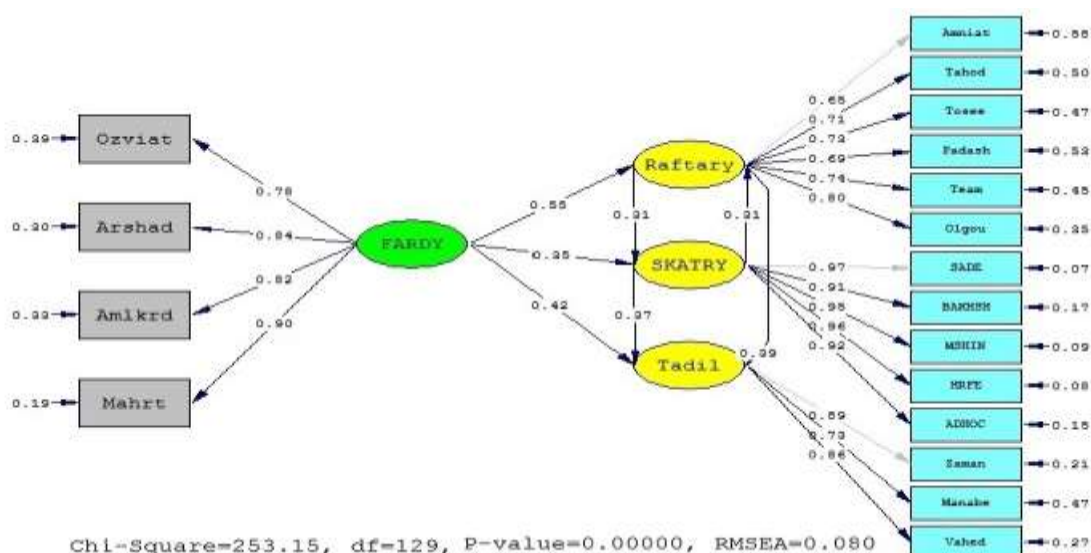
^۴ Latent Variable

^۵ Confirmatory factor analysis

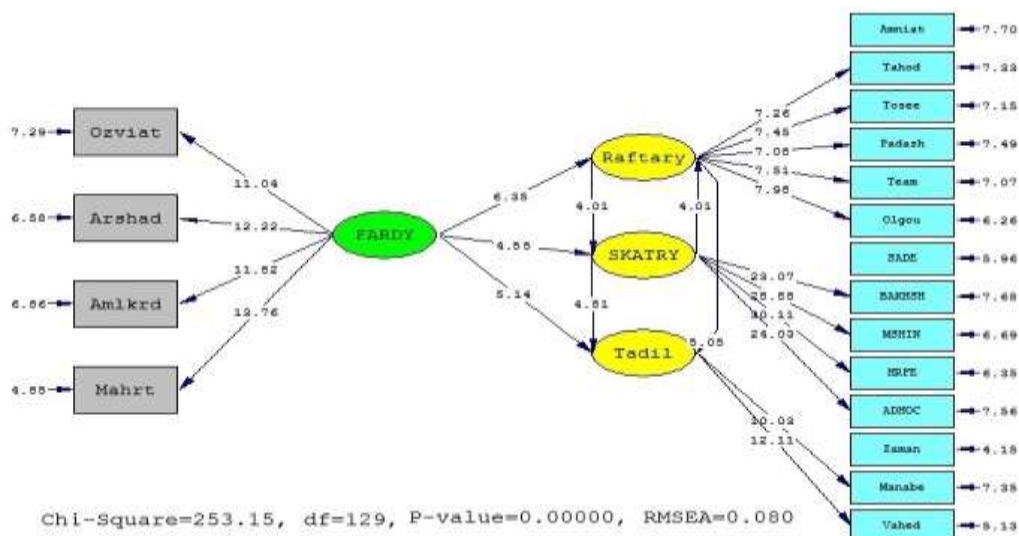
تحلیل یافته‌ها

ارزش t ، از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشد، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار خواهد بود:

نمودارهای زیر مدل معادلات ساختاری را در حالت آماره t و همچنین در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتی که



نمودار ۱ مدل معادلات ساختاری در حالت ضرایب استاندارد



نمودار ۲ مدل معادلات ساختاری در حالت آماره t

همچنین برای ارزیابی مدل مدلسازی معادلات ساختاری چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. البته هر یک از این شاخص‌ها به تنهایی دلیل برازندگی مدل یا عدم برازندگی آن نیستند، بلکه این شاخص‌ها را باید در کنار یکدیگر و با هم تفسیر کرد. در این پژوهش از شاخص‌های X^2 ، میانگین مجذور پس‌ماندها RMR، شاخص برازندگی GFI، شاخص تعدیل برازندگی AGFI، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی

فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است. مقادیر شاخص های برازندگی مدل در این پژوهش و حد مجاز آن که در جدول زیر ارائه گردیده است نشان می دهد داده های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق، برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه های نظری است.

جدول ۱: شاخص های برازش مدل

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز
(کای دو بر درجه ای آزادی)	۱/۹۶	کمتر از ۳
GFI (نیکویی برازش)	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۰۸	کمتر از ۰/۱
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹
NNFI (برازندگی نرم نشده)	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹
برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹

پس از دستیابی به مدل زیر ساختی تحلیلی پیرامون تعدیل کارکنان در سازمان های محلی (شکل ۱) فرضیه های ذیل با توجه به نتایج بخش های قبلی، مطرح گردیدند:

- ۱) عوامل ساختاری بر تعدیل کارکنان تاثیر مستقیم و معنی دار دارند.
- ۲) عوامل رفتاری بر تعدیل کارکنان تاثیر مستقیم و معنی دار دارند.
- ۳) عوامل فردی بر تعدیل کارکنان تاثیر مستقیم و معنی دار دارند.
- ۴) عوامل ساختاری بر عوامل رفتاری تأثیر مستقیم و معنی دار دارند.
- ۵) عوامل رفتاری بر عوامل ساختاری تأثیر مستقیم و معنی دار دارند.
- ۶) عوامل فردی بر عوامل ساختاری تأثیر مستقیم و معنی دار دارند.
- ۷) عوامل فردی بر عوامل رفتاری تأثیر مستقیم و معنی دار دارند.

جدول زیر خلاصه ای از ضرایب مسیر، آماره t، سطح معنی داری و نتیجه فرضیه های تحقیق را بیان می کند:

جدول ۲: بررسی رد یا تأیید فرضیه ها

فرضیات تحقیق	متغیرهای تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
۱	عوامل ساختاری ← تعدیل کارکنان	۰,۳۷	۴,۸۱	<۰/۰۵	اثر مستقیم و معنی دار
۲	عوامل رفتاری ← تعدیل کارکنان	۰,۳۹	۵,۰۵	<۰/۰۵	اثر مستقیم و معنی دار
۳	عوامل فردی ← تعدیل کارکنان	۰,۴۲	۵,۱۴	<۰/۰۵	اثر مستقیم و معنی دار
۴	عوامل ساختاری ← عوامل رفتاری	۰,۳۱	۴,۰۱	<۰/۰۵	اثر مستقیم و معنی دار
۵	عوامل رفتاری ← تعدیل ساختاری	۰,۳۱	۴,۰۱	<۰/۰۵	اثر مستقیم و معنی دار
۶	عوامل فردی ← تعدیل ساختاری	۰,۳۵	۴,۵۵	<۰/۰۵	اثر مستقیم و معنی دار
۷	عوامل فردی ← تعدیل رفتاری	۰,۵۵	۶,۳۵	<۰/۰۵	اثر مستقیم و معنی دار

امروزه به دلیل بحران های اقتصادی و الزام سازمان ها به تعدیل نیروی انسانی، بسیاری از سازمان ها در

بحث و نتیجه گیری

کارشناسی شده پیرامون وضعیت و موقعیت شغلی آینده-ی کارکنان باقیمانده در سازمان و همچنین اقدامات مرتبط با نیروهای تعدیل شده از سازمان، اتخاذ نمایند.

اجرای برنامه‌های داوطلبانه، اختار به هنگام، رعایت احترام و شئون افراد جهت ترک سازمان، برگزاری مراسم تودیع و مصاحبه خروج از جمله اقدامات سازمان برای کارکنانی است که قصد تعدیل آنها را داریم. در این میان کمک به نیروهای تعدیل شده جهت یافتن شغل جدید و به نوعی ساخت آینده‌ی شغلی آنها از اهمیت بسزایی برخوردار است. اگر سازمان درصدد برآید به نیروهایی که قصد تعدیل آنها را دارد آموزش‌های جدیدی بدهد تا آنان بتوانند شغل‌های جدیدی بیابند، به اصطلاح بر زخم‌های آنها به نوعی مرهم خواهد گذاشت. برای نمونه شهرداری می‌تواند با سازمان‌های دیگر تماس بگیرد، فرصت انجام مصاحبه برای آنها فراهم آورد و بدین گونه آنها را در یافتن شغل جدید، یاری نماید. یا از طریق تشکیل تعاونی‌های سرمایه‌گذاری، سرمایه‌ی آنها (برای نمونه حق سنوات و ...) را به کار گیرد و یا با واگذاری بخشی از خدمات (که شهرداری قصد واگذاری آن به بخش خصوصی را دارد) به نیروهای تعدیل شده، زمینه ایجاد شغل جدیدی را برای آینده‌ی آنها فراهم نماید.

همچنین مدیران منابع انسانی در شهرداری‌ها می‌توانند با توجه به ابعاد و شاخص‌های معرفی شده در این پژوهش (پیرامون سه عامل رفتاری، فردی و ساختاری) در مورد نحوه‌ی عملکرد، وضعیت و موقعیت شغلی آتی کارکنان در سازمان و در مجموع ساخت و طراحی آینده-ی شغلی آنها، اقدامات لازم را صورت دهند. ابعاد معرفی شده در مورد عوامل رفتاری از قبیل میزان تعهد کارکنان به سازمان، نوع ارتباطات گروهی، نحوه مشارکت کارکنان در تصمیمات، الگوی طرح ریزی شغل و نظام پرداخت پاداش که در سه سطح فرد، گروه و سازمان بیان گردیده‌اند و همچنین عضویت در سازمان، ارشدیت، عملکرد و تخصص و مهارت به عنوان ابعاد عوامل فردی، به خوبی می‌توانند راهگشای راه مدیران و گرفتن تصمیمات لازم برای ساخت آینده‌ی شغلی کارکنان و ارتقاء سطح کارآیی و بهبود عملکرد آنها، قرار گیرد.

اقسانقاط دنیا به انواع سیاست‌های مربوط به تعدیل کارکنان روی آورده‌اند. هنگامی که سازمان تعدیل نیروی انسانی را به عنوان دستور کار خود مطرح می‌نماید، به دنبال متعادل شدن و معتدل نمودن وضعیت منابع انسانی خود با ایجاد دگرگونی در مهارت‌ها و توانایی‌ها و یا به وجود آوردن شرایط جدید کار با افزایش روح مسئولیت‌پذیری از طریق ایجاد تنوع در کار، با توجه به نیازهای جدید ایجاد شده در جامعه می‌باشد. در این راستا حذف نیروی انسانی مازاد بر نیاز می‌تواند صرفاً به عنوان یکی از گام‌های این فرایند مورد نظر قرار گیرد.

هدف اصلی تعدیل، تقلیل نیروی انسانی نیست بلکه استفاده بهینه و مطلوب از نیروهای موجود خواهد بود. در این رابطه ممکن است در یک بخش از سازمان به افزایش نیرو نیاز باشد و در جای دیگر سازمان کاهش نیرو. بنابراین، می‌توان متصور گردید که یکی از مهم‌ترین اهداف تعدیل نیروی انسانی کسب بهره‌وری بیشتر از طریق بهبود عملکرد کارکنان می‌باشد. بر همین اساس اجرای طرح تعدیل نیروی انسانی در صورتی که در یک چارچوب سیستماتیک و قانون‌مند هدایت و رهبری شود، می‌تواند سطح بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهد. گرت تعدیل نیروی انسانی را فرایندی می‌داند که به منظور افزایش اثربخشی سازمانی، مدیریتی و همچنین اثربخشی کارکنان سازمان برای کاستن از هزینه‌های بوروکراتیک سازمان صورت می‌گیرد (احمدی، ۱۳۹۱).

پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی و از نوع توسعه‌ای می‌باشد که در آن الگویی پیرامون تعدیل کارکنان در سازمان‌های محلی (شهرداری‌های استان اصفهان) ارائه گردید. در این الگو عوامل مؤثر بر تعدیل کارکنان (شامل عوامل رفتاری، ساختاری و فردی) معین گردید است. در فصل سوم این تحقیق با بهره‌گیری از ادبیات مطرح شده، شاخصه‌هایی پیرامون ابعاد سه عامل رفتاری، ساختاری، فردی و همچنین تعدیل کارکنان مطرح گردیده که شهرداران و مدیران منابع انسانی در شهرداری‌ها با استفاده از اطلاعات به دست آمده پیرامون سه بعد زمان تعدیل، واحد و فرد تعدیل‌شونده و منابع مؤثر در تعدیل، می‌توانند تصمیماتی منطقی توأم با نوعی رویکرد

جداولی که در ادامه می آید به مقایسه این تحقیق با تحقیقات دیگر صورت گرفته پیرامون تعدیل کارکنان به صورتی شفاف و جزئی پرداخته است:

جدول ۳: مقایسه با سایر پژوهش‌های صورت گرفته پیرامون تعدیل کارکنان (۱-۵)

ردیف	۱	۲	۳	۴	۵
عناوین مقالات	اثرات اعلام تعدیل منابع انسانی بر عملکرد کارکنان	عوامل مؤثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش محور	بررسی تأثیر طرح تعدیل بر بهره‌وری نیروی انسانی	مدل مناسب برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها	تأثیر راهبردهای کنترلی و تقاضاهای مرتبط با کار بر شکایات جسمانی و روان شناختی
نام نویسنده یا نویسندگان	نیک زوبانو	علی اکبر افجه و عادل صالح غفاری	علی اکبر افجه و لیلا خان زاده	شهامت حسینیان و جعفر اطمانی	آقای عریضی و خانم براتی
مجله	مؤسسه فورچانک	نشریه راهبرد فرهنگ	فصلنامه رسالت مدیریت دولتی	فصلنامه مدیریت منابع انسانی در نیروی انتظامی	فصلنامه سلامت روان شناختی
سال انتشار	فوریه ۲۰۱۶ میلادی	۱۳۹۲	بهار ۱۳۹۰	مهر ۱۳۹۲	تیر ۱۳۹۳
اهداف تحقیق	تغییر میزان فروش و همچنین بررسی اثرات روحی تعدیل	شناسایی عوامل مؤثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش محور	بررسی تأثیرپذیری شاخه‌های بهره‌وری از اجرای طرح تعدیل	طراحی مدل مناسب برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها	بررسی اثرات ناشی از تعدیل نیروی انسانی
جامعه آماری و نحوه نمونه‌گیری	۱۹۳ فروشگاه در آلمان به عنوان جامعه آماری ۵۳ عدد آن به عنوان نمونه	اعضای هیئت علمی جامعه آماری است (۱۶۰ نفر) و ۱۲۰ نفر نمونه	جامعه: ۳۰۰ نفر از کارکنان وزارت اقتصاد نمونه: ۱۳۵ نفر	مدیران عالی حوزه مرکزی پلیس اطلاعات ناجا به عنوان جامعه و ۵۷ نفر نمونه	جامعه: کارکنان یک شرکت صنعتی بزرگ و ۶۲۴ نفر نمونه
نتیجه تحقیق	طرح تعدیل موجب کاهش میزان فروش همراه با ایجاد تعارضات روحی برای کارکنان در جامعه مورد تحقیق گردیده است.	تأثیر متغیرهای اصلی پژوهش بر ترک خدمت کارکنان	رابطه معنادار میان اجرای طرح تعدیل و تأثیر آن بر بهره‌وری	رتبه بندی متغیرهای مؤثر در برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها	رابطه منفی میان تقاضاهای کاری و تنش روان شناختی
تشابه با تحقیق حاضر	در هر دو تحقیق اثرات روحی و روانی تعدیل مورد بررسی قرار گرفته است	بررسی عوامل مؤثر بر ترک خدمت (تعدیل) کارکنان	بررسی حالت‌های گوناگون تعدیل نیروی انسانی اعم از برکناری، بازنشستگی و...	بررسی موضوع برنامه-ریزی نیروی انسانی به عنوان یکی از مباحث اصلی منابع انسانی	بررسی اثرات ناشی از تعدیل نیروی انسانی

جدول ۴: مقایسه با سایر پژوهش های صورت گرفته پیرامون تعدیل کارکنان (۱۰-۶)

ردیف	۶	۷	۸	۹	۱۰
عناوین مقالات	تحقیق اکتشافی پیرامون اثر تعدیل کارکنان بر استرس شغلی و تعهد سازمانی	تأثیرات سیاست‌های تعدیل بر طرز نگرش بازماندگان IS	بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان	بررسی علل خروج کارکنان دانشی از شرکت های دانش بنیان	عدالت ادراک شده از سوی کارکنان در رابطه با تعدیل نیروی انسانی
نام نویسنده یا نویسندگان	بریجت گیراک	جیمز جیانگ و گری کلین	آقایان ودادی، رضایی زاده، میرهاشمی ونجفی	مجیبیان، فرتوک زاده، رجبی، صطفایی	جعفری فارسانی - قربانی زاده و حبیبی
مجله	نشریه دانشگاه کووان	نشریه ژورنال	نشریه آینده پژوهی مدیریت	فصلنامه علوم مدیریت ایران	نشریه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت
سال انتشار	۲۰۱۶ میلادی	۲۰۰۶ میلادی	مرداد ۱۳۹۱	مرداد ۱۳۹۴	۱۳۹۳
اهداف تحقیق	بررسی اثرات تعدیل بر استرس کارکنان و تعهد سازمانی آنها	اثرات روحی و روانی تعدیل بر نیروهای تعدیل شده و باقی مانده	تأثیر تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان	بررسی موضوع خروج کارکنان دانشی و اتخاذ بسته های سیاستی مناسب	تأثیر عدالت ادراک شده از سوی کارکنان باقی مانده از تعدیل
جامعه آماری و نحوه نمونه گیری	انتخاب نمونه هایی از ۸ آکادمی در استرالیای غربی	۳۰۰ نفر از کارکنان انجمن متخصصین فن- آوری اطلاعات در آمریکا و ۸۵ نفر نمونه	نوعی سازمان خصوصی بزرگ به عنوان جامعه با ۲۵۰۰ نفر عضو و ۱۹۶ نفر نمونه	نمونه گیری از یک شرکت دانش بنیان تولید کننده نرم افزار در ایران	جامعه: کارکنان شرکت پتروشیمی (۳۰۰۰ نفر) و نمونه: ۵۵۰ نفر
نتیجه تحقیق	تأثیر مستقیم تعدیل بر استرس و تعهد کارکنان و نقش مشارکت کارکنان در امورات جهت کاهش اثرات روانی تعدیل	سیاست‌های تعدیل نیروی انسانی با نگرش کارکنان باقی مانده رابطه قوی دارد	بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با ترک خدمت کارکنان همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد	معرفی عوامل مؤثر بر خروج کارکنان دانشی و ارائه پیشنهادهای پیرامون آنها	نحوه برخورد مدیریت با سازمان با کارکنان انتخاب شده برای تعدیل تأثیر زیادی بر نگرش کارکنان دارد
تشابه با تحقیق حاضر	تأکید بر استرس شغلی به عنوان یکی از شاخص های عوامل رفتاری	بررسی نگرش بازماندگان تعدیل به عنوان یکی از اثرات ناشی از تعدیل	تأثیر تعهد سازمانی به عنوان یک بعد عامل رفتاری بر تعدیل کارکنان	ارائه مدلی پیرامون تعدیل کارکنان با تکیه بر نوع جامعه آماری مورد نظر	نقش تعدیل کارکنان به عنوان تأثیر عدالت بر دانش فردی

گردید، ضمن اجرای مناسب طرح تعدیل کارکنان، زمینه های لازم جهت ساخت آینده‌ی شغلی کارکنان تعدیل شده و همچنین کارکنان باقیمانده در سازمان را فراهم نمایند.

در مجموع نقاط تمایز این تحقیق با سایر پژوهش های مشابه دیگر پیرامون تعدیل کارکنان اولاً: استفاده از فرایند پژوهش دلفی (نظرسنجی از نخبگان) برای شناسایی و تأیید ابعاد و شاخص های مورد بررسی می باشد که در فرایند انجام تحقیق به مدل موجود، شاخص های جدیدی اضافه شده است که در پژوهش های قبلی وجود ندارد. ثانیاً: ابعاد و شاخص های مطرح شده در تحقیق حاضر، هم در مورد سه عامل رفتاری، فردی و ساختاری، و هم در مورد تعدیل کارکنان، نسبتاً جدید می باشد. ابعاد عامل رفتاری از جدیدترین مقالات مطرح شده پیرامون رفتار سازمانی و تعدیل کارکنان اخذ گردیده، ابعاد عامل ساختاری برگرفته از دیدگاه «هنری مینتزبرگ» و ابعاد عامل فردی برگرفته از نظرات مطرح شده توسط «بامبرگر و مشولم» می باشد همچنین ابعاد تعدیل کارکنان، شامل زمان تعدیل، مکان تعدیل (واحد تعدیل شونده) و منابع مؤثر در تعدیل (تصمیم گیرندگان تعدیل) نشأت گرفته از مقالات مطرح شده توسط «سوزان آلوی» پیرامون تعدیل کارکنان می باشد. و ثالثاً: رویکرد این پژوهش مبتنی بر آینده پژوهی است که زمینه‌ای جهت آینده‌ی شغلی کارکنان باقیمانده در سازمان و همچنین نیروهای تعدیل شده، فراهم می نماید؛ موضوعی که می تواند در ارتقاء کارآیی و بهره وری کارکنان شهرداری ها و جلوگیری از سرخوردگی و ناامیدی نیروهایی که شهرداری را ترک می نمایند، نقش مؤثر و بسزایی ایفا نماید.

در راستای موارد مطرح شده در این پژوهش، پیشنهاد می گردد شهرداران و مدیران منابع انسانی با تعریف مشخص تر نوع فعالیت نیروهای صفی و ستادی، توجه به اهمیت مدیران میانی به عنوان نوعی عامل هماهنگ کننده بخش های مختلف، بهره گیری از ویژگی های ساختار ارگانیک در کنار ساختار مکانیکی حاکم بر شهرداری ها جهت افزایش خلاقیت و نوآوری و جلوگیری از یأس و دلزدگی، توجه به مقوله های فردی کارکنان از قبیل سابقه کار، میزان مهارت و نوع عملکرد آنها و همچنین در نظر گرفتن شاخص های عوامل رفتاری در سه سطح فرد، گروه و سازمان که در این تحقیق مطرح

فهرست منابع

۱. آذر، عادل؛ محمدی، جیران (۱۳۸۴)، طراحی مدل برنامه ریزی نیروی انسانی برای بیمارستان‌های آموزشی، نشریه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، ۷۹-۹۰
۲. آلوی، سوزان (۲۰۱۲)، تعدیل کارکنان، ترجمه شیرین ناظرزاده، مجید کرمی، تهران: آریانا قلم، ۱۰-۳۵
۳. ابطحی، سید حسین (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۸۵-۷۴
۴. احمدی، علی اکبر و همکاران (۱۳۹۱) طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص‌ها و مولفه‌های برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها، فصلنامه راهبرد، سال بیست و دوم، شماره ۶۶، ۱۴۹-۱۵۳
۵. اسماعیلی، احمدرضا (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی، فصلنامه‌ی منابع انسانی ناجا، ۱-۲۴
۶. اصیلی، غلامرضا و عباسعلی قدیریان (۱۳۸۵)، مدیریت بر کارکنان نخبه، چالش‌های علل ترک و ماندگاری در سازمان‌های دانش‌مدار، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، ۱۵-۱
۷. افجه، سیدعلی اکبر؛ صالح غفاری، عادل (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش محور، ۲۹-۵۱
۸. بامبرگر، پیتر؛ مشولم، ایلن (۱۹۹۷)، استراتژی منابع انسانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۸۵-۸۹
۹. پی‌رایبیز، استیفن (۱۳۸۶)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان، سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۲۱-۱۵ و ۱۶۳-۱۴۳
۱۰. جزنی، نسربین (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، نشر نی، ۲۱۵-۲۲۲
۱۱. جعفری فارسانی، جواد؛ قربانی زاده، وجه اله؛ حبیبی، معصومه (۱۳۹۰)، فصلنامه علمی-
- پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۴، بهار ۱۳۹۰، ۹۳-۱۱۶
۱۲. حسینیان، شهامت؛ مجیدی، عبدالله؛ عامری، محمدعلی (۱۳۸۶)، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال دوم، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۶، ۳۱۰-۲۹۵
۱۳. دسلر، گری (۱۳۸۶)، مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۵۳-۴۴
۱۴. دلاور، علی (۱۳۸۷)، روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، نشر ویرایش، پاییز ۱۳۸۷، ۱۱۱-۱۰۱
۱۵. رضائیان، علی (۱۳۹۰)، مبانی سازمان و مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، ۳۳۸-۳۲۳
۱۶. سلطانی، ایرج (۱۳۹۲)، پرورش سرمایه‌های انسانی، انتشارات ارکان دانش، شهریور ۱۳۹۲، ۱۹۵-۲۰۸
۱۷. شیمون‌ال، دولان ورن‌دال ان. شولد (۱۳۷۷)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه طوسی، محمدعلی و صائبی، محمد، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۹۱-۸۵
۱۸. کلانتری، خلیل (۱۳۸۸)، مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی، تهران: انتشارات فرهنگ صبا، ۱۴۹-۱۲۴
۱۹. کلاین، پل ۱۳۸۰؛ راهنمای آسان تحلیل عاملی، مترجمان سیدجلال صدرالسادات و اصغر مینایی، تهران، انتشارات سمت، ۸۴-۶۵
۲۰. مورهد و گریفین (۱۹۹۳)، رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی - غلامرضا معمارزاده، ۱۵-۴
۲۱. میر کمالی، کیمیا سادات (۱۳۸۸)، بررسی طرح تعدیل نیروی انسانی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران

- J.J. Hurrell, S.L. Sauter, and G. Puryear-Keita.
31. James J. Jiang, Gary Klein (2001), Effects of downsizing policies on IS survivors' attitude and career management, accepted 24, november 1999,35-45.
32. Kevin G. Fowke (1998), Layoffs and Survivors' Career Motivation, 1-15.
33. meyer, j.p., and n.j. allen. 1997. Commitment in the workplace: theory, research, and application. Thousand oaks, ca: sage, 3-17.
34. N NDLOVU & S BRIJBALL PARUMASUR,(2005) THE PERCEIVED IMPACT OF DOWNSIZING AND ORGANISATIONAL TRANSFORMATION ON SURVIVORS,14-22.
35. Wali ur Rehman, Hummayoun Naeem (2011), The impact of downsizing on the performance of survived employees: A case study of Pakistan, accepted 22, September 2011,242-247.
36. weiss,v.,& udris,i.(2001). Downsizing und survivors. Stand der forschung zum leben und ueberleben in schlanken und fusionierten organistionen, 103-121.
۲۲. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۷)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر، ۱۶۶-۲۱۵
۲۳. نجف بیگی، رضا (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت، معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی - دفتر گسترش تولید علم، پاییز ۱۳۸۵، ۱۳۷-۱۴۲
۲۴. ودادی، احمد؛ رضائی زاده، محمود؛ میرهاشمی، علی؛ نجفی، حسین علی (۱۳۹۲)، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال دوم، شماره دوم، بهار ۱۳۹۲، ۴۱-۵۲
25. Amabile, Teresa M. (1988), A Model of Creativity and Innovation in Organizations. Research in Organizational Behavior, Vol. 10 (No. 1): pp. 123-167.
26. Armstrong-Stassen, M. 1993. Survivor's reactions to a workforce reduction: A comparison of blue-collar workers and their supervisors. Canadian Journal of Administrative Sciences 10:334-43.
27. Budros, Art. (1999), A Conceptual Framework for Analyzing Why rganizations Downsize. Organization Science, Vol. 10 (No. 1): pp. 69-82.
28. Bommer, Michael, & Jalajas, David Sl. (1999), The Threat of Organizational Downsizing on the Innovative Propensity of R&D Professionals. R&D Management, Vol. 29 (No. 1):pp. 27-34.
29. Brockner J, Jeanette D, Carter C (1998). Layoffs, Self-Esteem, and Survivor Guilt: Motivational, Affective, and Attitudinal Consequences. Organ. Behav. Hum. Decis. Process., 36: 229-44.
30. Cartwright, S., C.L. Cooper, and L.R. Murphy. 1995. Diagnosing a healthy organization: A proactive approach to stress in the workplace. In Job stress interventions, edited by R. Murphy,