

رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی با نقش واسطه‌ای عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: کارمندان شعب بانک دی شهر تهران)

دکتر آزاده اشرفی^۱، مریم رضایی شهسواری^۲

چکیده:

هدف: موفقیت هر سازمان، بیش از آنکه وابسته به منابع فیزیکی باشد، منوط به سرمایه انسانی آن است. هدف از پژوهش بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی با نقش واسطه‌ای عملکرد سازمانی بود.

روش: روش تحقیق کاربردی، پیمایشی و مقطعی و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شعب بانک دی در شهر تهران است که تعداد آنها بر اساس آمار دریافتی ۷۰۰ نفر بود و تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه استاندارد بود. داده‌ها به وسیله مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار AMOS تحلیل شدند.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی با نقش واسطه‌ای عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی رابطه دارد. در نهایت، بین تحول در جو اخلاقی با عملکرد عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.

نتیجه: با توجه به نتایج، توصیه می‌شود مدیران و مسئولان بانک دی زمینه را بهبود عملکرد سازمانی فراهم کنند و با ایجاد تحول در محیط اخلاقی میران عملکرد سازمانی کارکنان را بهبود بخشند؛ همچنین با تقویت اقدامات مدیریت منابع انسانی و ارزیابی کارکنان در مقام سرمایه های انسانی می‌توان به ارتقا عملکرد سازمانی بهره برد. نتایج این پژوهش گامی در جهت ارتقای توانمندسازی، وضوح، ارزیابی و محیط منابع انسانی در شعب بانک دی است.

کلیدواژگان: اقدامات مدیریت منابع انسانی، تحول در جو اخلاقی، عملکرد سازمانی، بانک دی.

مقدمه

امروزه اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد عملکرد او به منزله یک منبع استراتژیک از اهمیت و جایگاه والاتر از گذشته برخوردار است در این راستا، به منابع انسانی سازمان، دیگر نه به عنوان هزینه، بلکه همانند دارایی‌های ارزشمندی برای ارتقای عملکرد نگریسته می‌شود (رباطی و همکاران، ۱۴۰۰).

سازمان‌های امروزی دریافته‌اند که توجه به مدیریت منابع انسانی و استقرار نظام جامع منابع انسانی می‌تواند تأثیر بسیار گسترده‌ای بر بخشهای مختلف سازمان، از جمله عملکرد آن به همراه داشته باشد (ثاقب اسمعیل پور، ۱۳۹۸). عملکرد سازمان

^۱ . استاد یار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، a.ashrafi@iau-tnb.ac.ir

^۲ . دانشجوی مقطع دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی m_rezaee_00@yahoo.com



یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران

به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌گردد. در تعریفی دیگر عملکرد سازمانی عبارت است از: دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آنها و انجام مسئولیت‌هایی که سازمان برعهده دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). در واقع عملکرد سازمان همان قدرت سازمان برای دست یابی به اهدافش با استفاده از منابع به گونه‌ای کارآمد و موثر است (ادنان^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). از نظر آلتون تاس^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، عملکرد سازمانی مفهومی چندگانه دارد. آنها عملکرد سازمان را بر اساس دو مفهوم عملکرد عملیاتی و عملکرد مالی تعریف کرده‌اند. خسروی زاده و همکاران (۱۴۰۱) اظهار داشتند که سازمان‌ها باید اقدامات لازم به منظور ارتقای وضعیت ارزیابی عملکرد، مشارکت کارکنان استخدام مناسب، پاداش و آموزش کارکنان انجام دهند که در نهایت می‌تواند باعث بهبود عملکرد سازمانی آنها شود.

یکی از عواملی که بر عملکرد افراد تاثیر دارد توجه به اخلاق در جو کاری است. در سال‌های اخیر، توجه به جو اخلاقی یکی از محورهای پر اهمیت در سازمان‌ها به شمار می‌رود همچنین کپلند^۳ (۲۰۰۵) معتقد است که هرچند تأثیر رفتارهای غیرحرفه‌ای و لغزش‌های اخلاقی ممکن است کم باشد، ولی فروپاشی بزرگ‌ترین شرکت‌های جهان را به دنبال دارد و باعث از دست رفتن صدها میلیارد دلار ارزش سرمایه‌سازمان‌ها می‌شود. همچنین، این رسوایی‌ها باعث از بین رفتن اعتبار و شهرت صدها هزار نفر افرادی می‌شود که زمان خود را صرف رعایت امانت و انجام درست کارها کرده‌اند. در تجزیه و تحلیل این وقایع، عده‌ای با استفاده از فرض‌های بنیادین اقتصادی، ذات بشر را فرصت طلب و بی توجه به اخلاق بیان کرده‌اند. برخی دیگر، افول ارزش‌های اخلاقی در اجتماع و محیط را دلیل زیر پا گذاشتن معیارهای اخلاقی می‌دانند (حاجعلی، ۱۳۹۷).

پژوهشگرانی نظیر سما و شواف^۴ (۲۰۱۸) اظهار داشتند که ارتقای اخلاق در جو سازمان از عوامل موثر بر رفتار افراد در درون سازمان است. اگر اخلاق حاکم بر مؤسسه مناسب نباشد باعث بروز مشکلاتی در روند ارتقای عملکرد خواهد شد. به عنوان نمونه، در مورد آرتور اندرسن، فرهنگ مؤسسه و سازمان مورد اتهام بوده است. از سوی دیگر وایات^۵ (۲۰۱۴) معتقد است محیط اخلاقی مؤسسه‌ای مثل آرتور اندرسون از رفتار حرفه‌ای، به رفتار حریصانه تغییر کرده و بازگشت به فرهنگ حرفه‌ای پراهمیت و ضروری است. ضرورت برقراری تحول جو اخلاقی تا حدی است که بسیاری از سازمان‌های بزرگ در برابر فشارهای قانونی و محیطی با برقراری اخلاق در سازمان‌ها، واکنش نشان دادند. رفتار حرفه‌ای و اخلاقی از سوی کارکنان دولت، افراد تحصیل کرده، هیئت‌های نظارتی، مجالس قانونگذاری و صاحبکاران و مدیران ضروری به نظر می‌رسد (ویور و همکاران، ۲۰۱۱). اگر تحول در جد اخلاقی توجه بیشتری می‌شد، کلیه کارکنان در تمامی سازمان‌ها به صورت مسئولانه رفتار می‌کردند، رفتارهای غیر اخلاقی شرکت و ادارات موجب ایجاد رسوایی‌های اخلاقی خواهد شد. برخی از پژوهشگران معتقدند که رعایت اخلاق در جو سازمان، از جمله مواردی است که رهبران سازمان‌ها باید مورد توجه قرار دهند (جنکینز و همکاران، ۲۰۱۸). ارتقای سطح اخلاق در محیط راهی به سوی سعادت انسانی و پیشرفت و موفقیت سازمانی است؛ زیرا اخلاق حرفه‌ای علاوه بر ارائه دستورالعمل‌های اخلاقی در روابط افراد، دستیابی به اهداف سازمانی را دنبال می‌کند (مقتدایی، ۱۳۹۶).

2

¹. Adnan

². Altuntas

³ Sama and Shoaf

⁴ Wyatt, A

⁵ Weaver & et al

⁶ Jenkins, J



یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران

3

علاوه بر لزوم رعایت اخلاق در محیط، یکی دیگر از عواملی که نقش تعیین کننده ای در ارتقای سطح عملکرد کارکنان در سازمان دارد، مدیریت منابع انسانی در آن سازمان است. امروزه اقدامات مدیریت منابع انسانی رویکردی منحصر به فرد برای مدیریت استخدام است که هدف آن دستیابی به مزیت رقابتی از طریق بهبود استراتژیک کارکنان متعهد و لایق و با استفاده از مجموعه ترکیبی از روش های فرهنگی، ساختاری و منابع انسانی است. اقدامات مدیریت منابع انسانی مؤثر در سازمان باعث می شود که کارکنان بتوانند به طور مؤثر و نتیجه بخش در دستیابی به اهداف سازمانی مشارکت کنند. این امر باعث می شود که کارکنان نسبت به کار خود متعهد باشند و رفتار مثبت را بروز دهند که باعث رشد اثربخشی سازمان می شود (چانگ و چن، ۲۰۰۲). اقدامات مدیریت منابع انسانی مؤثر در یک سازمان همچنین کارکنان را از بروز رفتارهای منفی مانند رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای ضد تولید منصرف می کند. انتظار می رود اقدامات مدیریت منابع انسانی، ارزش افزوده ای را در بکارگیری استراتژیک نیروی کار ایجاد کند و برنامه های کاری از طریق روش های قابل سنجش بتوانند کسب و کار را تحت تأثیر قرار دهند. مطالعه اقدامات منابع انسانی به ویژه تأثیر آن بر عملکرد سازمانی (OP)، اثربخشی و تعهد کارکنان طی چند سال اخیر در ادبیات اهمیت پیدا کرده است (سالی هوسیبو و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی دیگر کوسوماستوتی و همکاران (۲۰۱۶) اعتقاد دارند که تعهد و عملکرد حسابرسان با مسأله اخلاق آن ها رابطه مستقیم دارد. اما مهم تر آن است که خود اخلاق در محیط و سنجش ارتباط آن با مولفه های عملکرد و اقدامات منابع انسانی به ویژه در کارکنان سازمانی مورد غفلت قرار گرفته و چندان به آن پرداخته نشده است. مدیران در جذب نیرو، اگر بدانند که کارمندان سازمان از چه سطحی از رعایت اخلاق در محیط برخوردارند، می توانند در سازمان از یاری آنها در ارتقای عملکرد در ارگان های مختلف برخوردار شوند. ارزیابی اخلاق در محیط و کشف رابطه آن با اقدامات مدیریت منابع انسانی و رابطه این دو متغیر با عملکرد، ضمن اینکه وضعیت کنونی این اصول اخلاقی در نظام بانکداری و بانک دی را مشخص می کند، راهکارهایی را برای حفظ، تقویت و بهبود آن به منظور دستیابی به انسجام گروهی قوی تر و ارتقای عملکرد کارکنان ارائه می دهد که این مسأله و بررسی عواملی که منجر به افزایش سطوح عملکرد در شعب بانک دی می شود، در ایران کمتر مورد توجه بوده است.

صنعت بانکداری ایران در حال نزدیک شدن به تحولات گسترده است. ورود بانک های خصوصی به بازار و برنامه های اصلاحی بانک های دولتی، روح رقابت را به این عرصه دمیده و شرایطی را پدید آورده است که در آن، نگاه استراتژیک برای بانک ها اهمیتی ویژه یافته است. به طوری که امروزه، حداقل انتظار سهامداران از بانک ها، تدوین دورنمایی روشن از خود و عملکرد منسجم خود است. در چندین سال اخیر ضعف عملکرد کارکنان بانک هایی نظیر بانک دی، بعضاً سبب نارضایتی های مدیران و معاونین و حتی ارباب رجوع شده است. نظام بانکی به عنوان یک نهاد بزرگ عمومی وظیفه دارد در قبال مصرف و به کارگیری منابع عمومی برای انجام مسئولیت های واگذار شده پاسخگو باشند. گاهی نارضایتی های به وجود آمده در برخی این بانک و ایجاد بحرانها، سبب شده تا تحول جو اخلاقی به عنوان موضوع مهم و مورد توجه قرار گیرد؛ بنابراین، با توجه به تأثیر گذاری تحول در جو اخلاقی، شایستگی کارمندان بر عملکرد او، پژوهش حاضر از این جهت دارای اهمیت است که نتایج آن باعث شناسایی رابطه و تأثیر ویژگی های ذکر شده بر عملکرد کارکنان می باشد که می تواند ضعف عملکرد کارکنان بانک ها را بهبود بخشد. جنبه نوآورانه این پژوهش این است که با توجه به بررسی های به عمل آمده در سوابق پژوهشی مشابه و با اتکای اطلاعاتی، تاکنون موضوعی با این عنوان و در جامعه بانک دی در ایران کار نشده است که به بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی با نقش واسطه ای عملکرد

¹ HRMP et al

² Chang, and Chen

³ Salihu Sabiu

⁴ Koonmee K, Virakul B



یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران

سازمانی (مطالعه موردی: کارمندان بانک های دی شهر تهران) پرداخته باشد؛ در مطالعات گزارش شده که عمدتاً در سازمان های دولتی و شرکت های صنعتی بوده است، ارتباط بین اقدامات منابع انسانی با عملکرد سازمانی و تحول جو اخلاقی دو به دو بین متغیرهای تحقیق در سازمان های دیگر نیز به صورت جداگانه بررسی شده است؛ لیکن در نظام بانکی به ویژه بانک دی تحقیقی که این سه متغیر بررسی شده باشد، مشاهده نشده است. لذا از این موضوع از دانش افزایی لازم برخوردار است و با ترکیب عملکرد سازمانی به عنوان یک واسطه میان اقدامات مدیریت منابع انسانی و تحول در جو اخلاقی می تواند به حوزه دیدگاه مبتنی بر منابع انسانی بیفزاید و از آن جا که کارکنان بانک به ویژه بانک دی، سهم بسزایی در ارتقای عملکرد سازمانی و همچنین تحول جو اخلاقی در اداره مربوطه و جامعه دارند؛ لذا بررسی متغیرهایی چون اقدامات منابع انسانی، تحول جو اخلاقی و عملکرد در این سازمان دارای اهمیت می گردد. با توجه به موارد فوق، مسأله اصلی این پژوهش این است که آیا بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی با نقش واسطه ای عملکرد سازمانی کارکنان در شعب بانک دی تهران رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری

ادبیات متعددی وجود دارد که در آنها اقدامات مدیریت منابع انسانی و تاثیر مثبت آنها بر نتایج سازمانی بررسی شده اند. همچنین، مدیریت منابع انسانی می تواند با توجه به تاثیر، مهارت ها و توانایی های کارکنان، انگیزه و ساختار کار دسته بندی شود (آرول راجاه؛ ۲۰۱۸).

عملکرد سازمانی سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد و به عنوان بازتاب تمرکز محیطی هر یک از کارکردهای سازمان تعریف شده است که این بازتاب، درجه تحقق هدفهای سازمانی است (آلتامیمی؛ ۲۰۲۱).

عملکرد سازمان، شامل نتایج قابل اندازه گیری، تصمیم ها و اقدامات سازمانی است که نشان دهنده میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است. عملکرد هر سازمان و افراد آن به بسیاری از عوامل مانند مهارت های فردی، یادگیری سازمانی و نوآوری در آن سازمان وابسته است (روبینزا؛ ۲۰۱۶). عملکرد سازمانی برای بقاء و موفقیت سازمانی ضروری است و به تبع آن، سنجش عملکرد بازخوردهای لازم سازمان را در مورد کارایی و اثربخشی فعالیت ها و تلاش های آنها فراهم می کند و تصمیم گیری های بهتر را امکان پذیر خواهد کرد (دورست؛ ۲۰۲۰). با توجه به نوع سازماندهی، عملکرد سازمانی در کارکنان بانک ممکن است شامل عناصری از قبیل توانایی، وضوح، ارزیابی، اعتبار، محیط و عملکرد مدیریت دارایی باشد. عملکرد سازمانی، یعنی واسطه عملکردهای زیرین سازمانی که بر عملکرد کلی سازمان تأثیرگذار است (هانگ؛ ۲۰۲۱). هر سازمانی برای دستیابی به عملکرد سازمانی مطلوب و کارایی و بهره وری مؤثر، در جستجوی راه هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند؛ بنابراین، عملکرد سازمانی مجموعه رفتارهای کارکنان در ارتباط با شغل است که آنها از خودشان بروز می دهند. ارزشیابی عملکرد، هسته اصلی سیستم های مدیریت عملکرد را تشکیل خواهد داد. به نقل از سوان پوئل و همکاران، ارزشیابی عملکرد فرآیند سیستماتیک و رسمی از شناسایی، مشاهده، سنجش، ثبت، و توسعه نقاط قوت و ضعف شغلی کارکنان می

¹ Arulrajah,

² Altamimi

³ Robinza

⁴ Durst

⁵ Huang

⁶ Swan Puyal



یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران

باشد (آلتامیمی، ۲۰۲۱). چن^۱ و کوه^۲ (۲۰۰۴) ارزشیابی عملکرد را به عنوان فرآیند ضروری برای سازمان توصیف کرده اند. فلتچر^۳ (۲۰۰۱) عنوان کرد که ارزشیابی عملکرد دارای رویکرد استراتژیکی است و سیاست های سازمانی و فعالیت های منابع انسانی را به هم ترکیب خواهد کرد. البته واکنش ها و اختلاف ها از سوی کارکنان اغلب ناگزیر می باشد. عدم رضایت و احساس بی عدالتی در فرآیند و نابرابری در ارزیابی ها می تواند هر سیستم ارزشیابی را به شکست منتهی کند (آناستازیوس^۴، ۲۰۱۶).

از آنجا که ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان یکی از اهداف تحلیل بهره وری است، بنابراین مدیران و کارمندان باید سیستم ارزیابی را درک کنند و به آن اعتماد داشته باشند و همچنین نتایج ارزیابی نیز باید برای مدیران قابل استفاده باشد و نشانه های روشنی برای تصمیمات و اقدامات مدیریت منابع انسانی در جهت بهبود سود دهی ارائه کند. سازمان جهت دستیابی به جایگاه مناسب در عرصه رقابت، نیازمند آن است که تمامی شیوه های کارکردی خود را مطابق با استراتژی های اصلی کسب و کار خویش اصلاح کند. یکی از مهم ترین این شیوه ها، ارزیابی عملکرد نیروی انسانی است که نقش محوری در موفقیت یا شکست سازمان ایفا خواهد کرد. بنابراین تمامی سازمان ها می کوشند تا برای قضاوت و تصمیم گیری صحیح تر در مورد عملکردهای مختلف کارکنان سازمان، شاخص های مناسبی انتخاب کنند و برای ارزیابی هر یک از این موارد با اتکا به این شاخص ها بتوانند عملکرد کارکنان خود را نسبت به روند سیستم از قبل طراحی شده بسنجند. (کارسون^۵، ۲۰۱۶).

به علاوه، چشم انداز مدیریت منابع انسانی بیان می کند که تحول در جو اخلاقی می تواند به عنوان منشا پیدایش سیستم ارزیابی عملکرد بسیار مهم باشد (پاربوتیه^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). در مطالب مرتبط با این موضوع بیان شده است که سیستم ارزیابی باعث تحول رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان سازمان می شود. در این راستا، کارشناسان منابع انسانی معتقدند که افرادی دارای توانایی مدیریت اخلاقی می توانند برای استفاده از برنامه مدیریت تحول در جو اخلاقی مفید واقع شوند (کالدول و همکاران^۷، ۲۰۱۱، ون وورن و ایسلن^۸، ۲۰۰۶). بر اساس نتایج تحقیق قبلی، بیان شده است که ارزیابی عملکرد می تواند مشکلات پیچیده اخلاقی را حل کند (آرولارجا^۹، ۲۰۱۸).

چاپلین و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «نقش تعدیل کننده جو اخلاقی بر تجربه، مشارکت و عملکرد کارکنان» اظهار داشته اند که در این پژوهش به طور خاص، ما از تئوری تجربه در محل کار استفاده می کنیم تا نشان دهیم که به دلیل احساس بی لیاقتی برخی افراد، کارمندان دارای حس حقارت در جایی که مشغول کار در محل کار هستند می شوند. علاوه بر این، رابطه منفی بین حق کارمندان و تجربه در محل کار هنگامی تقویت می شود که رهبری و اخلاق حرفه ای کم باشد، سرانجام، ما پیش بینی می کنیم که در شرایط اخلاق حرفه ای پایین، کاهش در تعامل توضیح می دهد که چرا وقتی به سبب تجربه زیاد کارکنان به خود در برابر همکاران حق بسیار می دهند؛ این منجر به مانع عملکرد شغلی می شود. ما مدل تئوریک خود را با استفاده از داده های میدانی از کارمندان و سرپرستان مستقیم آنها در صنعت خدمات مالی آزمایش کرده ایم (= ۲۴۳N). نتایج ما از مدل نظری ما پشتیبانی می کند.

1. Chen

2. Kuo

3. Fletcher

4. Anastasios et al

5. Carson, D

6. Parboteeah et al

7. Caldwell et al

8. Van Vuuren and Eiselen

9. Joplin & et al



یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران

وانگ کانگ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان « تأثیر تحول جو اخلاقی بر عملکرد: مطالعه تجربی چند ملیتی شرکت در کره جنوبی » نشان دادند که مدیران رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر میزان درک اخلاقی کارمندان از کد اخلاق آن سازمان داشتند، که به نوبه خود، رابطه واسطه رهبری اخلاقی با کار مثبت است. علاوه بر این، یک اثر غیرمستقیم شرطی یافت شد که در آن فراوانی تعامل رهبر - پیروان اثر مثبت غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر کار را تعدیل کرد و عملکرد از طریق درک دقیق کد اخلاق. به طور خاص، قدرت اثر غیرمستقیم با افزایش فرکانس تعامل رهبر - پیرو افزایش یافت.

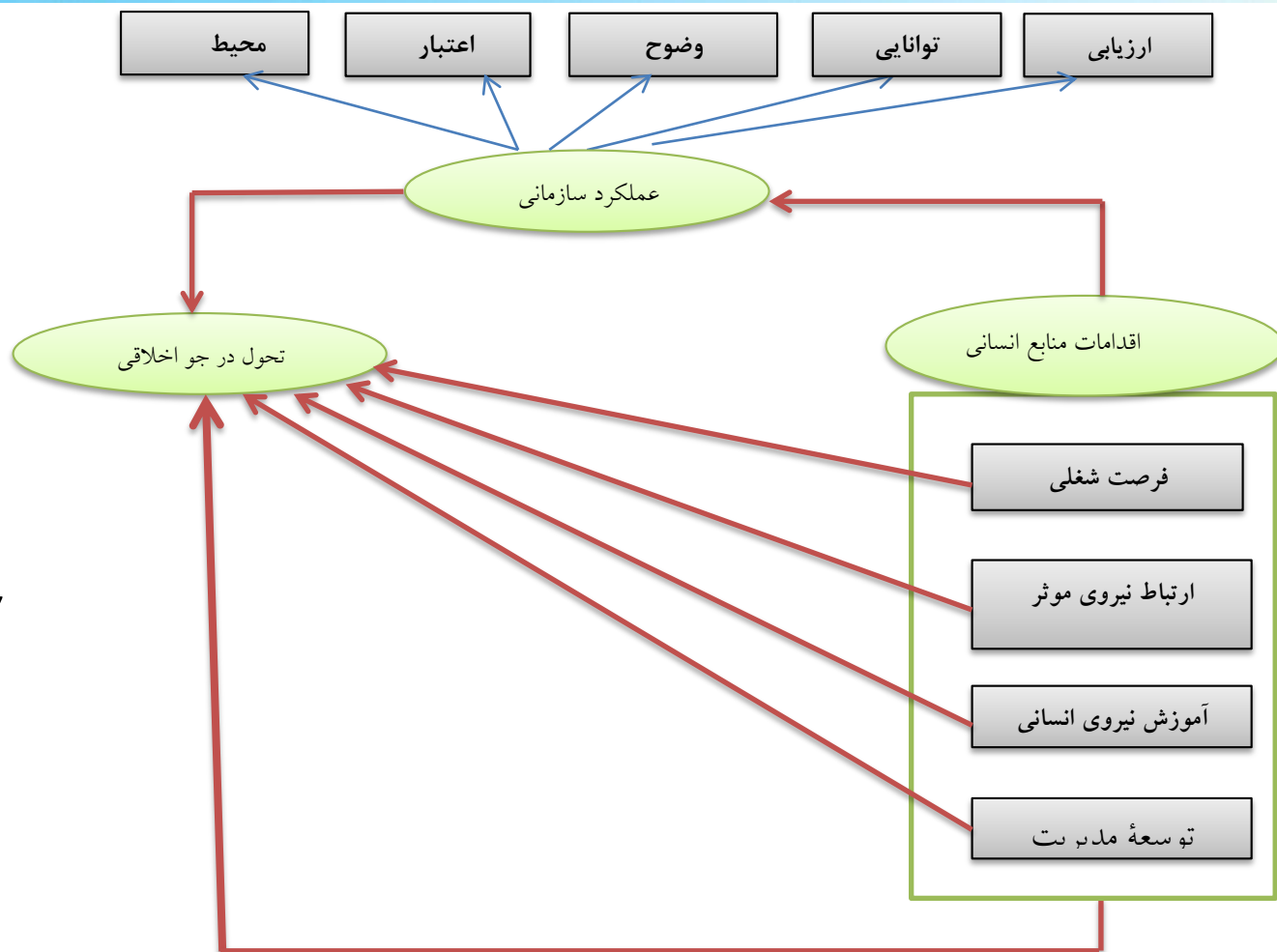
سالی هو سببو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی، محیط اخلاقی و عملکرد سازمانی» اظهار داشتند که نتایج نشان داد جو اخلاقی در روابط بین اقدامات HRM (استخدام و گزینش) و عملکرد سازمانی نقش میانجی قوی دارند در خصوص پیامدهای این نتایج باید گفت که سیاست گذاران و مدیران در سازمان های آموزشی باید تصمیم گیری های مناسب را برای اتخاذ اقدامات موثر در نظر بگیرند و اقدامات مدیریت منابع انسانی مبتنی بر عملکرد که می تواند رفتار اخلاقی کارمندان و سازمان را تشویق و خلق کند، اجرا کنند. از طریق پذیرش و استفاده از این اقدامات، سازمان های آموزشی می توانند عملکرد سازمانی را بهبود بخشند.

یزدان شناس باصفت و رشوند (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی بهره وری نیروی کار در ساخت و ساز بر اساس سطوح اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی» اظهار داشته اند که افزایش بهره وری نیروی انسانی یکی از برنامه های اصلی مدیران در هر سازمان می باشد، زیرا نیروی انسانی مهم ترین سرمایه هر سازمانی به شمار می رود و نتایج این تحقیق نشان می دهد که از میان کارکردهای شش گانه مدیریت منابع انسانی، متغیرهای مستقل تحلیل شغل و خدمات کارکنان بیشترین تاثیر و متغیر مستقل ارزیابی عملکرد کمترین تاثیر را بر متغیر میانجی انگیزه شغلی دارند. همچنین دو متغیر مستقل جذب و استخدام و خدمات کارکنان بیشترین تاثیر و متغیر مستقل تحلیل شغل کمترین تاثیر را بر متغیر میانجی توانمندی شغلی دارند. در نتیجه از بین دو متغیر میانجی توانمندی شغلی و انگیزه شغلی، متغیر عملکرد فردی بیشتر به توانمندی شغلی وابسته است.

مدل مفهومی

مروری بر مطالعات انجام شده نشان می دهد که ممکن است مدیریت راهبردی منابع انسانی با تحول جو اخلاقی و عملکرد شغلی در ارتباط باشد. این بحث ها، به طور غیر مستقیم، هم بر عملکرد سازمان هم بر تحول در جو اخلاقی تأثیر می گذارد. سازمان ها می توانند جو اخلاقی را برای رفتار کارمندان متحول کنند و ارتقا دهند که همزمان با آن عملکرد سازمان نیز ارتقا پیدا می کند.

¹ Wan Kang



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی

با توجه به موضوع و فرضیه‌ها، پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد و با توجه به اینکه در این پژوهش از روش های مطالعه کتابخانه ای و نیز روش میدانی استفاده شده است، می توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک دی در شهر تهران است که تعداد آنها بر اساس آمار دریاقتی ۷۰۰ نفر بود و تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند.

برای تحلیل توصیفی داده های جمع آوری شده از شاخص های آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و واریانس استفاده جهت تحلیل استنباطی داده ها از مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) با کمک نرم افزار Amos استفاده شد. ستنجش روایی محتوایی پرسشنامه از طریق شاخص روایی و نسبت روایی محتوا انجام شد و از نظر خبرگان و استادان مدیریت نیز



یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران

بهره گرفته شد. جمع آوری اطلاعات مربوط به پیشینه موضوع و پیشینه پژوهش به روش کتابخانه‌ای و گردآوری داده‌ها به روش میدانی به وسیله توزیع پرسشنامه صورت گرفت. در این پژوهش از سه پرسشنامه با طیف پنج سطحی لیکرت برای سنجش و اندازه‌گیری متغیرها استفاده شد. سنجش متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی با پرسشنامه طراحی شده توسط سالیحو سابیو و همکاران (۲۰۱۸) که دارای ۱۶ گویه و ۴ بعد است انجام شد. سنجش متغیر تحول در جو اخلاقی با پرسشنامه محقق ساخته و هنجار شده رضایی (۱۳۹۹) که دارای ۴۲ سوال و ۷ بعد است انجام شد. متغیر عملکرد سازمانی با پرسشنامه اصلاح شده و تعدیل یافته هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۰) که دارای ۱۶ سوال و ۵ بعد است، انجام شد.

یافته‌های تحقیق

یافته توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش از طریق خروجی نرم افزار SPSS به دست آمده و مورد تفسیر و تجزیه و تحلیل توصیفی قرار می‌گیرد. یافته‌های توصیفی شامل شاخص مرکزی (میانگین) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار و دامنه‌ی تغییرات) و شاخص‌های توزیع مشاهدات (چولگی - کشیدگی) می‌باشد. یافته‌های توصیفی مربوط به فرضیات پژوهش در قالب جداول زیر نمایان می‌شود. جدول ۱ و توضیحات متعاقب آن بیانگر شاخص‌های مرکزی مربوط به مؤلفه‌های پژوهش می‌باشد.

8

جدول ۱ جدول شاخص‌های مرکزی متغیرهای مربوط به فرضیات پژوهش

متغیرها	تعداد	دامنه تغییرات	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	خطای استاندارد میانگین
تحول در جو اخلاقی	250	2.16	2.76	4.92	4.1088	.03008
عملکرد سازمانی	250	2.77	2.23	5	4.2507	.05732
اقدامات مدیریت منابع انسانی	250	1.83	3.17	5	4.4980	.04531

همان‌طور که در جدول بالا به صورت یافته‌های پژوهشی حاصل گردیده تعداد پاسخ دهندگان ۲۵۰ نفر بوده است. از متوسط پرسش‌ها برای تعریف عملیاتی متغیرها استفاده گردیده است و کمترین مقدار دامنه‌ی تغییرات برای متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی برابر ۱/۸۳ می‌باشد. همچنین میانگین نمرات متغیر تحول در جو اخلاقی برابر با ۴/۱۰۸۸، برای متغیر عملکرد سازمانی برابر ۴/۲۵۰۷ و برای متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی برابر ۴/۴۹۸ است که بالاتر از عدد ۳ (متوسط طیف لیکرت ۵ تایی) می‌باشد که نشان از تمایل پاسخ‌دهندگان به گزینه‌های متوسط، زیاد و خیلی زیاد می‌باشد.

¹ Salihu Sabiu



جدول ۲ جدول شاخص های توزیع مشاهدات و پراکندگی متغیرهای مربوط به فرضیات پژوهش

متغیرها	تعداد	انحراف معیار	چولگی	خطای استاندارد چولگی	کشیدگی
تحول در جو اخلاقی	250	.50782	-.388	.144	-.095
عملکرد سازمانی	250	.54981	-.481	.251	3.171
اقدامات مدیریت منابع انسانی	250	.43458	-.100	.251	.450

همان طور که در جدول بالا به صورت یافته های پژوهشی حاصل گردیده بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر عملکرد سازمانی می باشد که نشان از پراکندگی این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه ها است و کمترین مقدار انحراف معیار مربوط به مؤلفه ای اقدامات مدیریت منابع انسانی است و در نتیجه کمترین مقدار پراکندگی مربوط به این مؤلفه می باشد.

در این بخش با توجه به عنوان پژوهش، به بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی با نقش واسطه ای عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: کارمندان بانک های دی شهر تهران) پرداخته می شود، پژوهش شامل سه فرضیه فرعی و یک فرضیه اصلی می باشد که با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری سعی شده به آنها پاسخ داده شود. قبل از ادامه تحلیل، داده ها از نظر وجود داده های پرت ناشی از ورود اشتباه داده به نرم افزار بررسی و نسبت به رفع آنها اقدام شد. سپس پرسشنامه ها از نظر وجود داده مفقود مورد بررسی قرار گرفت. داده های مفقود در پرسشنامه ها به وسیله میانگین هر متغیر جایگزین شد. جدول زیر شامل آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی داری متغیرهای پژوهش می باشد.

جدول ۳ شاخص توصیفی و آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معناداری
تحول در جو اخلاقی	4.1088	.50782	.123	.545
عملکرد سازمانی	4.2507	.54981	.123	.072
اقدامات مدیریت منابع انسانی	4.4980	.43458	.169	.139

باتوجه به جدول بالا و مقدار سطح معنی داری مؤلفه ها (بیش از ۰/۰۵) لذا داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. ضرایب استاندارد در واقع بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد بین عامل های و نشانگرها می باشند. برای داشتن روایی باید بین هر سازه و شاخص های آن، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. این همبستگی به وسیله مقادیر معناداری سنجیده می شود. اعداد معناداری یا همان t -value، معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می دهد؛ و چنانچه مقدار آن بزرگ تر از ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. در مدل عاملی پژوهش حاضر، همه مقادیر ضرایب استاندارد



بالتر از ۰/۳ بوده که نشان از برازش مناسب مدل عاملی دارد و نیاز به حذف هیچ سؤالی نیست. جهت افزایش برازش مدل با توجه به مقادیر پیشنهادی نرم افزار اقدام به اشباع سازی مدل شده است. جدول ۴ بارهای عاملی استاندارد و ضرایب معناداری سؤالات را نمایش می دهد. همگی نشان می دهد سؤالات پرسشنامه تحول در جو اخلاقی دارای بار عاملی مناسب بوده و ضرایب معناداری آنها نیز معنادار است. مقادیر آلفای کرونباخ نیز برای هر متغیر محاسبه شده که همگی بالاتر از ۰/۷ هستند؛ بنابراین پایایی پرسشنامه نیز تأیید می شود.

جدول ۴: نتایج تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه تحول در جو اخلاقی

متغیر	شاخص	بار عاملی استاندارد	t-value	آلفای کرونباخ
قوانین	سؤال ۱	.567		۰/۷۵۶
	سؤال ۲	.939	9.351	
	سؤال ۳	.609	7.602	
	سؤال ۲۰	.426	7.438	
	نظارت			
کارایی	سؤال ۴	.463		۰/۷۹۳
	سؤال ۵	.644	7.129	
	سؤال ۶	.799	7.814	
	سؤال ۷	.679	7.303	
	سؤال ۸	.784	7.379	
	سؤال ۳۸	.616	6.965	
	سؤال ۳۹	.594	6.872	
	ابزار			
ابزار	سؤال ۱۶	.907		۰/۸۷۰
	سؤال ۱۸	.961	29.536	
	سؤال ۱۹	.539	10.136	



18.056	.791	سؤال ۲۱
8.594	.471	سؤال ۲۲
10.476	.551	سؤال ۲۵
نوع دوستی / ۸۸۰		
	.798	سؤال ۲۳
7.691	.451	سؤال ۳۰
14.479	.779	سؤال ۳۱
10.343	.575	سؤال ۳۲
15.443	.798	سؤال ۳۳
14.004	.852	سؤال ۳۴
11.890	.664	سؤال ۳۵
10.928	.618	سؤال ۳۶
8.283	.490	سؤال ۳۷
ایجاد ارزش / ۷۸۷		
	.393	سؤال ۱۷
4.866	.380	سؤال ۲۴
6.664	.887	سؤال ۲۶
6.267	.853	سؤال ۲۷
6.575	.787	سؤال ۲۸
6.172	.661	سؤال ۲۹
وجدان کار / ۸۰۳		
	.499	سؤال ۱۰
7.576	.487	سؤال ۱۴
7.470	.729	سؤال ۴۰
8.231	.803	سؤال ۴۱
8.945	.881	سؤال ۴۲

جدول ۵ بارهای عاملی استاندارد و ضرایب معناداری سؤالات پرسشنامه عملکرد سازمانی را نمایش می دهد. مقادیر آلفای کرونباخ نیز برای هر متغیر محاسبه شده که همگی بالاتر از ۰/۷ هستند؛ بنابراین پایایی این پرسشنامه نیز تأیید می شود.



جدول ۵ نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه عملکرد سازمانی

متغیر	شاخص	بار عاملی استاندارد	t-value	آلفای کرونباخ
توانایی	سؤال ۱	.703		۰/۷۹۰
	سؤال ۲	.765	12.531	
	سؤال ۳	.699	14.453	
وضوح	سؤال ۴	.662		۰/۹۰۹
	سؤال ۵	.831	12.204	
	سؤال ۶	.773	11.518	
	سؤال ۷	.899	12.644	
	سؤال ۸	.921	11.432	
	سؤال ۹	.827	12.144	
ارزیابی	سؤال ۱۰	.817		۰/۸۳۱
	سؤال ۱۱	.768	14.236	
	سؤال ۱۲	.807	15.207	
اعتبار	سؤال ۱۳	.490		۰/۷۴۱
	سؤال ۱۴	.540	6.128	
محیط	سؤال ۱۵	.767		۰/۷۶۳
	سؤال ۱۶	.701	8.848	

جدول ۶ بارهای عاملی استاندارد و ضرایب معناداری سؤالات پرسشنامه اقدامات منابع انسانی را نمایش می دهد. مقادیر آلفای کرونباخ نیز برای هر متغیر محاسبه شده که همگی بالاتر از ۰/۷ هستند؛ بنابراین پایایی پرسشنامه نیز تأیید می شود.



جدول ۶ نتایج تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه اقدامات منابع انسانی

متغیر	شاخص	بار عاملی استاندارد	t-value	آلفای کرونباخ
فرصت شغلی				
	سؤال ۱	.787		۰/۸۷۵
	سؤال ۲	.659	11.284	
	سؤال ۳	.818	15.056	
	سؤال ۴	.850	15.911	
	سؤال ۵	.714	12.561	
	سؤال ۶	.678	11.987	
ارتباط نیروی موثر				
	سؤال ۷	.600		۰/۸۴۴
	سؤال ۸	.806	10.714	
	سؤال ۹	.674	9.481	
	سؤال ۱۰	.986	12.198	
آموزش نیروی انسانی				
	سؤال ۱۱	.397		۰/۷۶۴
	سؤال ۱۲	.420	5.245	
	سؤال ۱۳	.965	7.102	
توسعه مدیریت				
	سؤال ۱۴	.541		۰/۷۸۸
	سؤال ۱۵	.899	2.540	
	سؤال ۱۶	.824	2.519	

جهت آزمون فرضیات فرعی پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از روش حداکثر درست نمایی در نرم افزار Amos نسخه ۲۳ استفاده شده است. در این قسمت قبل از بررسی روابط بین متغیرهای موجود در مدل بهتر ابتدا از برازش مدل اطمینان حاصل کنیم. شکل ۲ برون داده های نرم افزار Amos را جهت آزمون فرضیات نمایش می دهند.

مقدار کای اسکوایر برابر با 1288/922 به دست آمده است، با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. این مقدار نشان دهنده برازش پایین مدل است. در مدل پژوهشی ارائه شده، مقدار کای دو به درجه آزادی برابر با 3/521 به دست آمده که در محدوده مجاز قرار دارد. مقدار RMSEA برابر با ۰/085 به دست آمده که از مقدار توصیه شده ۰/۸ کوچکتر است و نشان از برازش بالای مدل با داده های جمع آوری شده دارد. شاخص برازندگی افزایشی (IFI) برابر با ۰/976، شاخص برازندگی هنجار یافته (NFI) برابر با ۰/943، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/988، شاخص نیکویی برازندگی (GFI) برابر با ۰/903



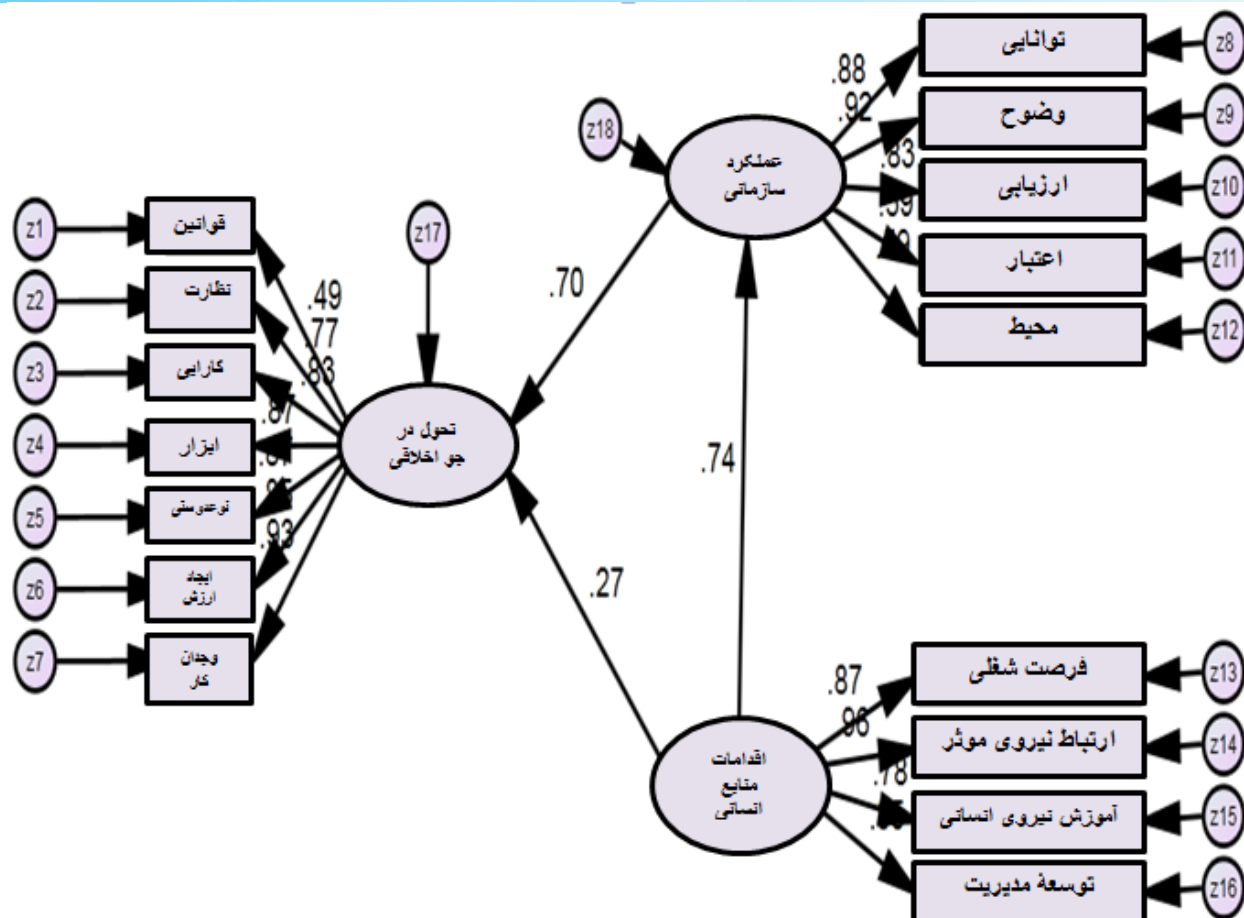
یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران

و شاخص خوبی برازندگی تعدیل شده (AGFI) برابر با ۰/۸۴۹ به دست آمده است؛ بنابراین شاخص های برازش در حد مطلوب قرار دارد این امر نشان دهنده برازش مناسب مدل است. جدول ۴ خلاصه ای از مقادیر توصیه شده شاخص های برازش را نمایش می دهد.

جدول ۷: آستانه مورد پذیرش و مقادیر مشاهده شده شاخص های برازش در پرسشنامه

مقدار مشاهده شده در پژوهش حاضر	مقدار توصیه شده	نام شاخص
3/521		نسبت کای دو به درجه آزادی
۰/۰۸۵	کمتر از ۰/۱	ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)
۰/۹۴۳	بیشتر از ۰/۹	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰/۹۸۸	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۹۰۳	بیشتر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازندگی (GFI)
۰/۸۴۹	بیشتر از ۰/۸	شاخص خوبی برازندگی تعدیل شده (AGFI)



شکل ۲ تحلیل عاملی تأییدی فرضیه اصلی (مدل با اثر واسطه گر)

جدول ۸: وزن های رگرسیون و تأسسد فرضیه اصلی

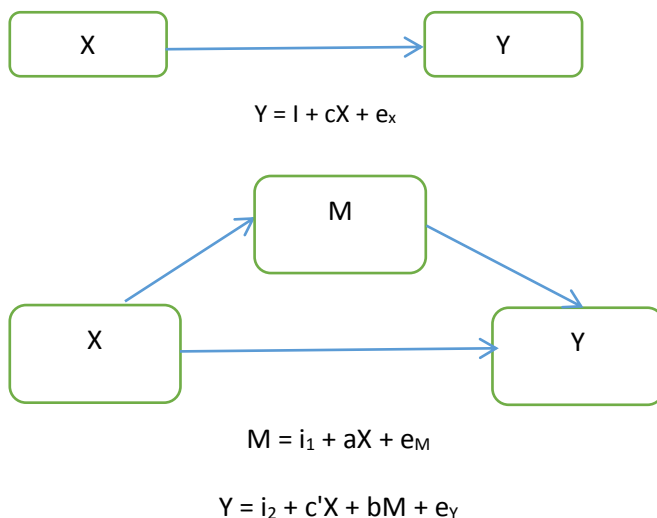
P	ضریب واسطه گری C.R.	خطای استاندارد برآورد S.E.	ضریب تخمین	مسیر
۰/۰۰۰	۱۲/۳۸۳	۰/۰۷۳	۰/۹۰۰	اقدامات منابع انسانی -> عملکرد
۰/۰۰۰	۱۱/۷۶۱	۰/۰۶۲	۰/۷۲۹	اقدامات منابع انسانی -> تحول در جو اخلاقی
۰/۰۰۰	۴/۸۹۷	۰/۰۶۹	۰/۳۳۷	اقدامات منابع انسانی -> تحول در جو اخلاقی



فرضیه اصلی: اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی با نقش واسطه‌ای عملکرد سازمانی رابطه دارد.

جهت آزمون این فرضیه از روش بارون و کنی استفاده شده است. این روش در سال ۱۹۸۶ ارائه شده و به سرعت به متداول‌ترین روش آزمون میانجی در علوم انسانی تبدیل شده است. نمای کلی مدل با اثر کامل و میانجی در شکل ۴-۴ نمایش داده شده است. در این روش دو مرحله‌ای، ابتدا بدون حضور متغیر میانجی یا به عبارت دیگر با استفاده از مدل اثر کامل مسیر مستقیم بین X و Y را بررسی می‌کنیم. در صورتی که ضریب رگرسیونی این مسیر که آن را C نامگذاری کرده‌ایم، معنادار بود. به مرحله دوم رفته و آزمون میانجی گری را انجام می‌دهیم. در مرحله دوم متغیر میانجی را به مدل اضافه می‌کنیم. (مدل با اثر میانجی) و مسیر X به M و M به Y را یک به یک بررسی می‌کنیم. در صورتی که هر دو مسیر معنادار بودند، پس M در مدل نقش میانجی بازی می‌کند. سپس مسیر مستقیم X به Y را با حضور M در مدل (مدل با اثر میانجی) بررسی می‌کنیم. اگر ضریب رگرسیونی این مسیر (یعنی C') معنادار باشد یعنی X به طور همزمان از هر دو طریق مستقیم ($X \rightarrow Y$) و غیر مستقیم ($X \rightarrow M \rightarrow Y$) تأثیر می‌گذارد و اصطلاحاً M تأثیر X روی Y را جزئی میانجی‌گری می‌کند. اما اگر با حضور M در مدل تأثیر مستقیم X روی Y دیگر معنی‌دار نبود به این معنی است که مسیر غیر مستقیم $X \rightarrow M \rightarrow Y$ تمام تأثیر X روی Y را جذب کرده و اصطلاحاً M رابطه X بر Y را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند.

اگر در همان ابتدای کار C معنادار نشد (مسیر مستقیم بین X و Y بدون حضور میانجی در مدل اثر کامل) اگر چه امکان آزمون میانجی‌گری وجود نخواهد داشت ولی همچنان می‌توانیم تأثیر غیر مستقیم X روی Y را مطالعه کنیم. برای این منظور مسیر X به M و M به Y را بررسی کرده و در صورتی که این دو مسیر معنادار شدند، می‌توانیم تأثیر غیر مستقیم X بر Y را گزارش کنیم. ضمناً رابطه غیر مستقیم متفاوت از رابطه میانجی‌گری است.



¹ Baron & Kenny

² Total Effect

³ Partially

⁴ Full



یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران

اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی با نقش واسطه‌ای عملکرد سازمانی رابطه دارد.

با توجه به مدل پژوهشی می‌توان نتیجه گرفت شاخص اقدامات مدیریت منابع انسانی با ضریب ۰/۲۶۶ و به بیان دیگر به اندازه ۲۶/۶ درصد با تحول در جو اخلاقی بانک‌های دی در شهر تهران با تأکید بر نقش واسطه‌گری عملکرد سازمانی رابطه دارد. در سطح اطمینان ۰/۹۵ و با توجه به مقدار t-value که برابر ۴/۸۹۷ است می‌توان گفت عملکرد سازمانی، رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی را در بانک‌های دی شهر تهران واسطه‌گری می‌کند.

جدول ۹: نتایج فرضیه اصلی

نتیجه	سطح معناداری	t-value	ضریب تخمین	مسیر
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۸۹۷	۱/۲۶۶	اقدامات -> تحول

در خصوص ابعاد اقدامات مدیریت منابع انسانی آفرینانه می‌توان گفت:

فرصت شغلی با ضریب ۰/۶۸۱ و به بیان دیگر به اندازه ۶۸/۱ درصد با تحول در جو اخلاقی بانک‌های دی در سطح شهر تهران با تأکید بر نقش واسطه‌گری عملکرد سازمانی رابطه دارد.
ارتباط نیروی موثر با ضریب ۰/۷۵۳ و به بیان دیگر به اندازه ۷۵/۳ درصد با تحول در جو اخلاقی بانک‌های دی در سطح شهر تهران با تأکید بر نقش واسطه‌گری عملکرد سازمانی رابطه دارد.
آموزش نیروی انسانی با ضریب ۰/۶۱۱ و به بیان دیگر به اندازه ۶۱/۱ درصد با تحول در جو اخلاقی بانک‌های دی در سطح شهر تهران با تأکید بر نقش واسطه‌گری عملکرد سازمانی رابطه دارد.
توسعه مدیریت با ضریب ۰/۲۷۷ و به بیان دیگر به اندازه ۲۷/۷ درصد با تحول در جو اخلاقی بانک‌های دی در سطح شهر تهران با تأکید بر نقش واسطه‌گری عملکرد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۱۰: جلوه های غیرمستقیم استاندارد شده (گروه شماره ۱ - مدل پیش فرض)

اقدامات	عملکرد	تحول	متغیر
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	عملکرد
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰.۱۵۸	اقدامات
۰/۰۰۰	۰.۴۶۲	۰.۲۷۷	توسعه مدیریت
۰/۰۰۰	۰.۵۳۷	۰.۶۱۱	آموزش
۰/۰۰۰	۰.۴۶۹	۰.۷۵۳	ارتباط
۰/۰۰۰	۰.۷۵۳	۰.۶۸۱	فرصت

فرضیه فرعی اول: بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی در کارمندان بانک دی رابطه وجود دارد. با توجه به مدل پژوهشی می‌توان نتیجه گرفت شاخص اقدامات مدیریت منابع انسانی با ضریب ۰/۷۸۷ و به بیان دیگر به اندازه ۷۸/۷ درصد با تحول در جو اخلاقی در کارمندان بانک دی رابطه دارد. در سطح اطمینان ۰/۹۵ و با توجه به مقدار t-value که برابر ۱۵/۵۱۳ است می‌توان گفت بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی در کارمندان بانک دی رابطه وجود دارد.



جدول ۱۱: نتایج فرضیه فرعی اول

نتیجه	سطح معناداری	t-value	ضریب تخمین	مسیر
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۱۵/۵۱۳	۰/۷۸۷	اقدامات -> تحول در جو اخلاقی

فرضیه فرعی دوم: بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی در کارمندان بانک دی رابطه وجود دارد. با توجه به مدل پژوهشی می توان نتیجه گرفت اقدامات مدیریت منابع انسانی با ضریب ۰/۷۳۹ و به بیان دیگر به اندازه ۷۳/۹ درصد با عملکرد سازمانی در کارمندان بانک دی رابطه دارد. در سطح اطمینان ۰/۹۵ و با توجه به مقدار t-value که برابر ۱۲/۳۸۳ است می توان گفت بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی در کارمندان بانک دی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۲: نتایج فرضیه فرعی دوم

نتیجه	سطح معناداری	t-value	ضریب تخمین	مسیر
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۱۲/۳۸۳	۰/۷۳۹	اقدامات -> عملکرد

فرضیه فرعی سوم: بین تحول در جو اخلاقی با عملکرد سازمانی در کارمندان بانک دی رابطه وجود دارد. با توجه به مدل پژوهشی می توان نتیجه گرفت شاخص تحول در جو اخلاقی با ضریب ۰/۷۰۲ و به بیان دیگر به اندازه ۷۰/۲ درصد با عملکرد سازمانی در کارمندان بانک دی دارد. در سطح اطمینان ۰/۹۵ و با توجه به مقدار t-value که برابر ۱۱/۷۶۱ است می توان گفت بین تحول در جو اخلاقی با عملکرد سازمانی در کارمندان بانک دی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۳: نتایج فرضیه فرعی دوم

نتیجه	سطح معناداری	t-value	ضریب تخمین	مسیر
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۱۱/۷۶۱	۰/۷۰۲	اقدامات -> عملکرد

بحث و نتیجه

نتایج نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی با نقش واسطه ای عملکرد سازمانی در بانک های دی شهر تهران رابطه دارد. یافته های این پژوهش در مورد بیان می کند اقدامات مدیریت منابع انسانی یک پیشگویی بسیار مهم برای تحول در جو



اخلاقی است که ادارات و سازمان ها را قادر می سازد تلاش خود را افزایش دهد و تلاش را به طور منظم نشان دهند و اهدافی برای هر بخش در سازمان وجود داشته باشد که بتواند مولفه های تحول در جو اخلاقی را در بر بگیرد. تئوری دیدگاه مبتنی بر تحول جو اخلاقی تأکید می کند اقدامات مدیریت منابع انسانی می تواند مزایای رقابتی را در سازمان ها ایجاد کند و سبب ارتقای عملکرد سازمان ها شود. نتایج این پژوهش با یافته های مطالعاتی سالی هو سبوی و همکاران (۲۰۱۸) و یزدان شناس باصفت و رشوند (۱۴۰۱) همسو می باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی در کارمندان بانک دی رابطه وجود دارد. یافته های تجربی نشان می دهد تحول در جو اخلاقی معمولاً برای کارمندان بسیار قابل توجه است؛ به ویژه زمانی که با یکدیگر تعامل دارند. بنابراین می توانیم با یک مدیریت خوب سازمان را بیشتر از قبل رو به جلو هدایت کنیم. این یافته ها اثبات می کند که فوایدی برای اقدامات مدیریتی می توانند سازماندهی نیرو و تحول در جو اخلاقی سازمان موثر باشد باشند.

نتایج نشان داد تحول در جو اخلاقی با عملکرد سازمانی در کارمندان شعب بانک دی رابطه دارد. این یافته با نتایج پاربوتیه و همکاران (۲۰۱۸)، آرولارجا (۲۰۱۸)، هیجال، مقربی و همکاران (۲۰۱۵)، چاپلین و همکاران (۲۰۱۹) و وانگ کانگ (۲۰۱۹) همسو می باشد. در تبیین این یافته باید گفت که تحول در جو اخلاقی، رفتارهای اخلاقی را بین کارمندان افزایش می دهد تا بتوانند مسئولیت هایشان را به خوبی در سازمان به انجام برسانند. جو اخلاقی در سازمان یک ضرورت در موفقیت سازمان محسوب می شود. اگرچه ارتباط بین ارزشیابی عملکرد و عملکرد سازمانی از لحاظ تحول در جو اخلاقی آزمایش شده است، باید این موضوع را نیز روش کنیم که کدام ارزشیابی عملکرد روی عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد. برای شرح آن باید مکانیسم هایی را ارتقا دهیم و آزمایش کنیم که می تواند متا را به سمت افزایش عملکرد سازمانی راهنمایی کند. سیستم منابع انسانی می تواند با استفاده از تئوری دیدگاه مبتنی بر عملکرد سازمانی به طور مستقیم روی تحول در جو اخلاقی سازمان هایی چون بانک تأثیر بگذارد و لکن در کل باید گفت که بدون در نظر گرفتن بحث های پیشین، هنوز نیازهایی برای کشف های تجربی وجود دارد تا ارتباط بین تحول جو اخلاقی و عملکرد سازمانی مورد مطالعه قرار بگیرد. عملکرد بانکداری خصوصی نظیر بانک دی در مقایسه با بانکداری دولتی وضعیت نامطلوبی دارد. لذا ضروری است شعب بانک دی برای ارتقای عملکرد خود به مواردی چون بهبود کیفی تحول جو اخلاقی، به کارگیری نیروی انسانی مناسب در هر شعبه با توجه به حجم مراجعات، دقت و صرف زمان کافی برای هر مشتری، کاهش کاغذبازی و فرایندهای زاید بوروکراتیک، افزایش مهارت های ارتباطی و فنی کارکنان و توجه به رضایتمندی آنها، عدم تناقض میان تصمیمات مدیریت و کارکنان در قبال درخواست های مشتریان، ارائه خدمات متنوع با توجه به نیازهای متفاوت مشتریان، اطلاع رسانی به موقع در مورد خدمات نوین و تشویق به استفاده از آنها، کاهش اشتباهات، اطمینان بخشی به مشتریان درباره انجام کارای امور بانکی توجه کافی مبذول دارد. سیاستگذاران و مجریان در شعب بانک دی شهر تهران باید بر مبنای پذیرش نقش میانجی عملکرد در ایجاد رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با تحول در جو اخلاقی به درستی تصمیم بگیرند و این امر می تواند باعث ترغیب و ایجاد تحول در رفتار اخلاقی کارمندان در درون سازمان شود. این طریق پذیرش و به کارگیری این روش ها در بانک دی می تواند عملکرد سازمانی را تقویت کند؛ لذا به مدیران و سیاستگذاران بانک های دی، پیشنهاد می شود طراحی و طبقه بندی مشاغل و ایجاد استانداردهای شغلی برای ارتقای سازمانی کارکنان و ترسیم مسیر شغلی و دوره ها و کارگاه های آموزشی جهت تبیین میزان تأثیر اخلاق در عملکرد اجرا شوند. امکانات و ابزار بهره آوری و فضای توسعه دانش فردی مهیا شود. تقویض اختیار مناسب امور به کارکنان و عدم دخالت در انجام دادن کار آنها در سازمان اجرا شود. نظام ارزیابی عملکرد مستمر و هدفمند و نظام پرداخت و پاداش مبتنی بر عملکرد فردی و سازمانی باشد.



این پژوهش محتوای یافته‌ها را برای یک اصول و محتوای متفاوت و برای سایر شعب بانک دی در سطح کشور تعمیم می‌دهد. این تحقیق با ترکیب عملکرد سازمانی به عنوان یک واسطه میان اقدامات مدیریت منابع انسانی و تحول در جو اخلاقی، به حوزه دیدگاه مبتنی بر منابع انسانی بیفزاید...

منابع و مآخذ

۱. اسماعیلی عیان، اسماعیل _ قهرمانی، مسعود _ محمدی قشلاق، پریش. (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با سرمایه انسانی و تاثیر آنها در عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی در استان آذربایجان غربی)" *سازمان تامین اجتماعی*، زمستان ۱۳۹۲، صص ۳۹-۱.
۲. -بخشنده، محمد _ محمد حسین، محمد. (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان؛ مطالعه موردی، فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال دوم، شماره هفتم، بهار ۱۳۹۲.
۳. ثاقب اسمعیل پور مسعود، عبدی کیانوش، حسینی محمد علی، بیگلریان اکبر. رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶. *مجله توانبخشی*. ۱۳۹۸؛ ۲۰ (۱): ۶۳-۵۲
۴. حاجعلی، عباس (۱۳۹۷). « بررسی رابطه جو سازمانی و اخلاق حرفه ای با عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: شرکت کروژ)». پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهریار.
۵. حسینی، ابولحسن؛ طیبی، محمدرضا و خراسانی، پریسا (۱۳۹۷). تاثیر شدت رقابت بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت منابع انسانی، *مجله برنامه‌ریزی و توسعه گردشگری سال هفتم*، شماره ۲۴.
۶. خسروی زاده، اسفندیار، عزیزی، سارا؛ مندعلی زاده، زینب. (۱۴۰۱). تأثیر اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان با نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی). (مدیریت منابع انسانی در ورزش *10(1), 21-39. doi: 10.22044/shm.2022.11701.2450*
۷. رباطی، سلمان، فهیمی‌نژاد، علی، مرسل، باقر & حسینی نیا، سید رضا. (۱۴۰۰). اثر شفافیت سازمانی بر دوسوتوانی سازمانی با میانجی مستندسازی تجربیات و هم‌افزایی سرمایه انسانی (مطالعه موردی ادارات ورزش و جوانان استان تهران). (مدیریت منابع انسانی در ورزش *9(1), 25-43. doi: 10.22044/shm.2022.9475.2173*
۸. عسکر اوغلی، ناصر _ عابدی، رحیم. (۱۳۹۲). "تأثیر شخصیت کارآفرینانه بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی گری توانمند سازی" توسعه کارآفرینی، دوره ششم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۲، صص ۱۲۴-۱۳۵
۹. کنگی زاده، امیرحسین _ جعفرپیشه، جواد _ قندهاری، مهسا. (۱۳۹۲). "ارائه الگوی ترکیبی از تصمیم‌گیری چند معیاره فازی و سرمایه فکری جهت ارزیابی عملکرد کارکنان" *کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت*.
۱۰. - مقتدایی، لیلا. (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه ای و رفتار ضد شهروندی: مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و هشتم، شماره پیاپی (۶۵)، شماره اول، بهار ۱۳۹۶.
۱۱. یزدان شناس باصفت، محمد ابراهیم؛ رشوند، پوریا. (۱۴۰۱). بررسی بهره‌وری نیروی کار در ساخت و ساز بر اساس سطوح اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی. *مهندسی سازه و ساخت* *10(1), 21-39. doi: 10.22065/jsce.2023.358138.2916*
12. - Abubakr Suliman, Majid Al Kathairi, (2014), "Organizational justice, commitment and performance in The case of the UAE", *Employee Relations*, Vol. 35 Iss: 1 pp. 98 – 115
13. 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.



14. -Ahluwalia, A. K., & Preet, K. (2018). Work Motivation, Organizational Commitment and Locus of Control vis-a-vis Work Experience amongst University Teachers. *Samvad*, 14, 26-33.
15. Altamimi AN.(2021). Literature on the relationships between organizational performance and employee job satisfaction. *Archives of Business Research*. 2021 Apr 10; 7(4).
16. Aly Abou Hashish, Ebtsam.(2017). The relationship between moral status and nurses' perception of organizational performance; *Article Information Volume: 24 issue: 2, page(s): 151-166 Article first published online: August 10, 2017; Issue published: March 1, 2018.*
17. -Anastasios Palaiologos, Panagiotis Papazekos, LedaPanayotopoulou ,(2016) ,"Organizational justice and employee satisfaction in performance appraisal", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 35 Iss: 8 pp. 826 – 840
18. Arulrajah, A.A. (2018), "Contribution of human resource management in creating and sustaining ethical climate in the organisations", *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, Vol. 5 No. 1, pp. 31-44.
19. Caldwell, C., Truong, D.X., Linh, P.T. and Tuan, A. (2011), "Strategic human resource management as ethical stewardship", *Journal of Business Ethics*, Vol. 98 No. 1, pp. 171-182
20. Chang, P.-L. and Chen, W.-L. (2002), "The effect of human resource management practices on firm performance: empirical evidence from high-tech firms in Taiwan", *International Journal of Management*, Vol. 19 No. 4, pp. 622-631.
21. Durst S, Hinteregger C, Zieba M(2020). The linkage between knowledge risk management and organizational performance. *Journal of Business Research*. 2020 Dec 1;105:1-0.
22. Hijal-Moghrabi, I., Sabharwal, M. and Berman, E.M. (2015), "The importance of ethical environment to organizational performance in employment at the will states", *Journal of Business Venturing*, Vol. 9 No. 1, pp. 117-130.
23. Huang CC, Huang SM.(2021) External and internal capabilities and organizational performance: Does intellectual capital matter?. *Asia Pacific Management Review*. 2021 Jun 1;25(2):111-20
24. Jenkins, J., Deis, D., Bedard, J., & M. Curtis. (2018). *Accounting Firm Culture and Governance: A Research Synthesis*. *Behavioral Research in Accounting*, 20 (1), pp. 45-74.
25. Joplin, Toby; Greenbaum, Rebecca L.; J. Craig, Wallace & Edwards , Bryan D..(2019). The moderating role of professional ethics on employee experience, participation and performance; *Journal of Business Ethics* (2019) . <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04246-0>
26. -Sama, L. and V. Shoaf (2018). "Ethical Leadership for the Professions: Fostering a Moral Community." *Journal of Business Ethics*, 78 (1), pp. 39-46.
27. Schluter, J., Winch, S., Holzhauser, K. and Henderson, A. (2012), "Nurses' moral sensitivity and hospital ethical climate: a literature review", *Nursing Ethics*, Vol. 15 No. 3, pp. 304-321.
28. , Salihu Sabiu Malam.(2019). Relationship between human resource management practices,ethical climates and organizational performance,the missing link An empirical analysis;February 2019 *PSU Research Review*;Emerald Publishing Limited. 2399-1747; [PSU Research Review](#) 3(2); DOI:[10.1108/PRR-12-2016-0022](https://doi.org/10.1108/PRR-12-2016-0022).
29. Robinza S.(2016). *Organization Theory (organization structure and design)*, translated by Seyyed Mehdi Elwani and Hassan Danaifar, 2016. Safar Publications, 39th edition
30. Van Vuuren, L. and Eiselen, R. (2006), "A role for HR in corporate ethics? South African practitioners' perspectives", *SA Journal of Human Resource Management*, Vol. 4 No. 3, pp. 22-28
31. Wan Kang, Seung.(2019). Sustainable Influence of Ethical Leadership on Work Performance: Empirical Study of Multinational Enterprise in South Korea. *Sustainability* 2019, 11, 3101



32. Weaver, G., Trevino, L., and P. Cochran. (2011). *Corporate Ethics Practices in the Mid- 1990's: An Empirical Study of the Fortune 1000*. Journal of Business Ethics, 18(3), pp. 283-294
33. Wyatt, A. (2014). *Accounting Professionalism: Accountants' Responsibilities and Morality*. CPA Journal. Vol. LXXIV (3), pp. 22-28.

The relationship between human resource management measures and the evolution of ethical climate with the mediating role of organizational performance (case study: employees of Day Banks in Tehran)

Abstract:

Objective: The success of any organization depends on its human capital rather than physical resources. The aim of the research was to examine the relationship between human resource management measures and the evolution of ethical climate with the mediating role of organizational performance.

Method: The applied, survey and cross-sectional research method was conducted in a sample of 250 employees of Day Bank in Tehran by cluster sampling and according to Cochran's formula. The instrument used was a standard questionnaire. The data were analyzed by structural equation modeling (SEM) using AMOS software.

Findings: The analysis of data showed that there is a relationship between human resource management measures and the evolution of ethical climate with the mediating role of organizational performance. Human resource management measures have a significant relationship with the evolution of moral climate. Finally, there is a relationship between the change in ethical climate and organizational performance.

Conclusion: According to the results, it is recommended that the managers and officials of Bank D provide the basis for improving the organizational performance and improve the organizational performance of the employees by creating a transformation in the ethical environment of Miran, as well as by strengthening the human resource management measures and evaluating the employees as capital. Human resources can be used to improve organizational performance. The results of this research are a step towards improving the empowerment, clarity, evaluation and environment of human resources in digital banks.

Keywords: human resources management measures, transformation in ethical climate, organizational performance, Bank Dey.