



## بررسی اثرات اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی (مطالعه ای در شبکه بهداشت خاش)

محمد قاسمی<sup>۱</sup>، محمد مصطفی دهمرده<sup>۲</sup>، سعید جمشیدزهی<sup>۲</sup>

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زابل

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی اثرات اقدامات مدیریت منابع انسانی در مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت خاش است. متغیر مستقل این پژوهش اقدامات مدیریت منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. متغیر وابسته این پژوهش عملکرد سازمانی است. عملکرد هم به چگونگی انجام وظایف، فعالیتها و نتایج حاصله از آنها اطلاق می‌شود. مسئولیت پذیری اجتماعی نقش متغیر میانجی در این پژوهش دارد. مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه ای انجام دهد که در آن فعالیت می‌کند. فرضیات این پژوهش بر اساس تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته با توجه به نقش میانجی است. جامعه آماری پژوهش، شبکه بهداشت خاش است. حداقل حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران، جامعه نمونه ۲۷۸ نفر تخمین زده شده است که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. یافته ها، تمامی فرضیه های اصلی و فرعی پژوهش را تأیید کرده و تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق مسئولیت پذیری اجتماعی بر عملکرد سازمانی را معنی دار کرده است.

**واژگان کلیدی:** اقدامات مدیریت منابع انسانی، مسئولیت پذیری اجتماعی، عملکرد سازمانی



## مقدمه و بیان مسئله

با توجه به اهمیت فزاینده اقدامات منابع انسانی برای مزیت های رقابتی سازمان ها در محیط متغیر بر دانش، برخی محققان توجه خود را به بررسی عوامل تعیین کننده انتخاب اقدامات منابع انسانی و تاثیرات آن ها بر نتایج سازمانی مثل بهره وری، کارایی و عملکرد مالی معطوف کرده اند. احمد، بوجانگ و همکاران (۲۰۱۳) رابطه بین عوامل سازمانی و محیطی و استفاده از اقدامات منابع انسانی را مورد بررسی و شناسایی قرار دادند. عوامل و ابعاد موجود در اقدامات منابع انسانی شامل آموزش، استخدام، انتخاب و مشارکت کارکنان بود. نتایج آن ها نشان داد که عامل خارجی موجود بودن نیروی کار رابطه خطی با استفاده از اقدامات منابع انسانی دارد. ابانگ اتمان (۱۹۹۵) در بررسی تأثیرات اقدامات منابع انسانی بر عملکرد تولیدی سازمان، چهار معیار و شاخص را شامل استخدام، پرداخت، موانع ارتقاء و آموزش به کاربرد تا اقدامات منابع انسانی را نشان داد که ادغام مجموعه ای از اقدامات منابع انسانی به طور مثبتی با بهره وری ارتباط دارد. به طور مشابه، یی هانگرچی، دیوید (۱۹۹۷) تأثیرات اقدامات کاری نوآورانه را مورد بررسی قرار دادند. آن ها از شاخص های اقدامات کاری نوآورانه متفاوتی استفاده کردند که شامل پرداخت های تشویقی، استخدام و انتخاب، کار تیمی، رویه های شغلی منطف، تضمین استخدام، ارتباطات و آموزش بود. نتایج آن ها نشان داد که این اقدامات کاری نوآورانه نسبت به دیدگاه سنتی مثل شرح شغل های محدود، رویه های کاری سخت و غیر قابل انعطاف، و پرداخت ساعتی با نظارت دقیق، منجر به سطوح بهره وری بالاتر می شود. به علاوه این که، بورک و همکاران، (۱۹۹۶) با استفاده از چهار بعد اقدامات مدیریت منابع انسانی شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد پرداخت نشان دادند که سیستم اقدامات مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم با ابعاد چند گانه عملکرد در ارتباط است. با وجود پیشرفتهای عظیم اخیر در عرصه های مختلف، انسانها همچنان مهره های اصلی سازمان را تشکیل میدهند که موفقیت سازمانها در جهت تحقق اهداف شان وابسته به نحوه نگرش آنان نسبت به انسان و چگونگی به کارگیری این نیروها است. (هاشمی، امین زاده، ۱۳۹۰، ص ۵).

مسئولیت اجتماعی شرکتها به ارائه روشهایی می پردازد که سازمانها در فضاهای کسب و کار خود به آن عمل می کنند و پاسخگوی توقعات جامعه، انتظارات تجاری، قانونی، اخلاقی و اجتماعی آنان هستند. چرا که سازمانها مسئولیتهای بزرگی در زمینه اجتماعی، اقتصادی و محیطی در قبال کارکنان، سهامداران، مشتریان، دولت، تامین کنندگان و تمامی ذینفعان خود برعهده دارند. بدون شک، چنانچه افراد، گروهها، سازمانها و مؤسسات مختلف جامعه، خود را نسبت به رویدادها، اتفاقات و بحرانهای مختلف مسئول دانسته و هریک در حدود مسئولیت و حیطه کاری خویش در حل بحرانهای فوق تلاش نمایند، بسیاری از مشکلات کاسته شده و جامعه ای سالم و آرام به وجود خواهد آمد (رویایی، رضاعلی، مهردوست، ۱۳۸۸، ص ۴۴).

اجرای سیاست های مسئولیت پذیری اجتماعی به شدت به روابط متقابل و همکاری های دو جانبه کارکنان وابسته است و این بر نقش مدیریت منابع انسانی تأکید دارد. برای آسان کردن ارزش هماهنگ، سازمانها باید به انتخاب کارکنان با اصول اخلاقی خاص بپردازند و سیستم های ارتقاء را توسعه دهند که باعث افزایش عملکرد اجتماعی کارکنان می شود و برای ارزش های هماهنگ، به کارکنان پاداش می دهد و آموزش ها و توسعه های لازم را برای آنها فراهم می آورد (Orlitzky & Swanson, 2006).

استفاده از کارکنان در فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان نیاز به توسعه ویژگی های رفتاری و نگرشی مثبت آنها دارد. بنابراین، مدیریت منابع انسانی نقش مهمی را در کسب آن ایفا می کند و این به عنوان یکی از ابزارهای توسعه حمایت و پشتیبانی از کارکنان و ایجاد تعهدات لازم برای اجرای سیاست ها و عملکردهای مسئولیت اجتماعی شرکت ها به شمار می آید (Jones, 2005).

فعالیت های CSR (وابسته به کارکنان) مانند سرمایه گذاری شرکت و دخالت در عملکردهای HRM وابسته به CSR، سیاست های سازمانی و عملکردها در محیط کار پویای امروزی یعنی جایی که سازمانها بویژه با تعهدات کم کارکنان و عدم حضور زیاد آنها مواجه هستند را ایجاد نموده است. تحقیقات درباره رابطه عملکرد HRM نشان می دهد که تعهدات سازمانی



و سرمایه گذاری می تواند به صورت عملکردهای HRM ظاهر شود که منتهی به چرخش کاری کمتر کارکنان و تعهدات سازمانی بالاتر و غیبت کمتر آنها در سازمانها می شود. همچنین دخالت در CSR بویژه دخالت در عملکردهای HRM که به نوعی به CSR وابسته است دارای تأثیر مثبتی بر تعهدات کارکنان می باشد. این امر با کاهش چرخش کاری و کاهش غیبت از کار در ارتباط است و کارکنان بویژه به صورت مثبت به تعهدات سازمانی پاسخ می گویند. با توجه به روندهای اصلی در بازار کار جاری و تغییر رویکردهای کار و مکان کار، دخالت در عملکردهای HRM که به CSR وابسته است، پیش زمینه اصلی برای توسعه عملکردهای سازمانی فراهم نموده است (yang,lin,2012,P 11-12).

سیاست های رسمی مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان ها دربرگیرنده مسائلی چون: صورت وضعیت های مکتوب و غیر مکتوب، صورت وضعیت متنوع و کد اخلاقی و صورت وضعیت ارزش شرکت می باشد. عملکردهای اقدامات مدیریت منابع انسانی (مربوط به مسئولیت پذیری اجتماعی) عملکردهای زیر را تحت شعاع قرار داده است: برنامه های عملکرد سازمانی شامل استخدام و بکارگیری مسئولانه، آموزش و پیشرفت های شغلی گروهی از افراد بدون مزیت مانند کارگران پیر، اقلیت ها (کارگران ۵۰ سال به بالا)، افراد معلول، زنان و کارگران کم مهارت، کارگران جوان (زیر ۲۵ سال)، مدیریت انعطاف پذیر زمان کاری و تناوب و چرخش شغلی، ارتباطات، به اشتراک گذاشتن سود و طرح مالکیت سهام، سلامت و رفاه کارکنان که باید منطبق با زندگی کاری و خانوادگی باشد. نتایج حاصل از عملکرد شامل غیبت از کار و چرخش کاری (نتایج مربوط به منابع انسانی)، سطح بهره وری، کیفیت خدمات، میزان نوآوری ها، موضوعات محیط زیست (نتایج سازمانی) می باشد (yang,lin,2012,P 11-12).

حال سؤالی که در این جا مطرح است این است که چگونه ساختارهای مدیریت منابع انسانی (HRM) و مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان ها (CSR) با هم در رابطه هستند؟ و چه تأثیری بر نتایج عملکردی سازمانی می گذارند؟

### اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری

دیدگاه مبتنی بر دانش، دانش را به عنوان یک منبع با ارزش برای سازمان می بیند. دانش موجود در سرمایه انسانی، سازمان ها را قادر می کند تا شایستگی های ممتاز خود را افزایش دهند و فرصت های نوآوری را کشف کنند. هنگامی که سازمان ها خدمات و محصولات جدید را ایجاد می کنند و فرایندهای مدیریت را بهبود می دهند، نیازمند انگیزش و توانایی سرمایه انسانی برای ایجاد ایده ای خلاقانه و دیدگاه های نوآورانه و اعمال فرصت های جدید می باشند. مدیریت منابع انسانی می تواند نگرش ها، ظرفیت ها و قابلیت ها، و رفتارهای کارکنان را برای رسیدن به اهداف سازمانی متأثر و اصلاح کنند تا نقش مهمی را در پرورش شرایط ضروری برای تسریع و هدایت افراد به سوی توسعه فعالیت های نوآوری ایفاء می کند. سازمان ها می توانند اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت را به عنوان ابزاری برای انگیزش تعهد کارکنان و مشارکت کردن آن ها در تفکر خلاق و نوآوری استفاده کنند. بنابراین، اقدامات مدیریت منابع انسانی نقش مهمی را در تأثیر بر عملکرد نوآوری ایفاء می کند (افخمی روحانی، دعایی، ۱۳۹۱، ص ۵۸).

هنگامی که سازمان ها فعالیت های نوآوری را ایجاد و توسعه می دهند با عدم اطمینان و تغییرپذیری بیشتری در فرایند نوآوری مواجه می شوند و نیاز به کارکنان خلاق دارند که انعطاف پذیر، ریسک پذیر و دارای تحمل عدم اطمینان و ابهام باشند. بنابراین، سازمان ها باید در اقدامات کارمندیابی بر این ویژگی ها تأکید بیشتری کنند. هنگامی که سازمان ها از قابلیت های خلاق و ویژگی های نوآورانه به عنوان معیار استخدام و انتخاب استفاده کنند، کارکنان آن ها به احتمال زیاد تنوعی از ایده ها را خلق می کنند و به رفتارهای نوآورانه تر متعهد می شوند. از طریق کارمندیابی مؤثر و کارا، کارکنان منابع مهم ایده های جدید در فرایند نوآوری سازمان می شوند.

با توجه به فعالیت آموزش، باید دامنه متنوعی از دانش و پذیرش آسان ایده های نوآورانه توسط کارکنان را تسهیل کند. سازمان ها ممکن است برنامه های آموزشی گسترده و متنوعی را به کارکنان برای ایجاد دانش جدید، مهارت ها و قابلیت یا ظرفیت نوآوری جدید ضروری برای انجام کارشان ارائه کنند. از طریق آموزش، سازمان ها می توانند تخصص سازمانی را برای



نوآوری توسعه دهند. سرمایه گذاری در آموزش می تواند تخصص کارکنان را در همه سطوح سازمان توسعه دهد و این به احتمال زیاد منبع پایدار بالقوه ای از ایده ها را برای نوآوری بیشتر فراهم و ارائه می کند. علاوه بر این، نوآوری نیازمند کارکنانی با سطح بالایی از درگیری<sup>۱</sup> و مشارکت می باشد. سازمان ها ممکن است درگیری و مشارکت کارکنان را توسط دادن حق حل مسائل و مشارکت در تصمیم گیری که کار آنان را تحت تأثیر قرار می دهد به دست بیاورند. سطح بالای مشارکت، شرایطی را برای تشویق کارکنان به منظور خلق ایده های جدید و مبادله دانش در فرایند مداوم نوآوری ایجاد می کند و در عوض نتایج و پیامدهای نوآورانه را افزایش می دهد. چون فرایند نوآوری اغلب طولانی و نامطمئن است، سازمان ها باید بر اهمیت و ارزش نوآوری به عنوان اولویت های سازمان تاکید کنند و مکانیسم های رسمی را برای اندازه گیری رفتارها و نتایج نوآوری ارائه دهند. فشار مثبت از سوی ارزیابی عملکرد، چالش ها و احساسات موفقیت را ایجاد می کند و به عنوان انگیزاننده مهم کارکنان عمل می کند. ارزیابی عملکرد می تواند انگیزش کارکنان برای مشارکت در فعالیت های نوآورانه را افزایش دهد و سبب شود تا سازمان ها به نتایج مطلوب نوآوری دسترسی پیدا کنند. علاوه بر این، پرداخت نیز می تواند نوآوری را تشویق کند. هم پاداش های درونی<sup>۲</sup> و هم پاداش های بیرونی<sup>۳</sup> برای انگیزاندن کارکنان به منظور انجام کار چالشی، لازم و ضروری می باشد و به آن ها انگیزه هایی را برای ایجاد ایده های جدیدتر ارائه می کند. بحث های مذکور پیشنهاد می کند که سازمان ها می توانند از اقدامات مدیریت منابع انسانی برای تأثیر بر رفتار و انتظار کارکنان استفاده کنند و ارزش بیشتری در ایجاد و توسعه نوآوری ایجاد کنند. از طریق اقدامات مؤثر مدیریت منابع انسانی در زمینه های کارمندیابی، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پرداخت، سازمان ها می توانند ظرفیت و قابلیت شان را در معرفی و ارائه محصولات، خدمات و سیستم های مدیریتی جدید افزایش دهند و سپس به نتایج نوآوری بهتری برسند. بنابراین می توان این گونه مطرح کرد که اقدامات مدیریت منابع انسانی به طور مثبتی با عملکرد نوآوری مرتبط است (برومند، رنجبری، ۱۳۸۸، ص ۴۴-۴۵).

اگر چه تحقیقات گذشته توجه خود را به تأثیرات اقدامات مدیریت منابع انسانی بر نتایج و پیامدهای سازمانی مختلف منعطف کرده اند اما مطالعات معدودی تأثیر اقدامات منابع انسانی بر مدیریت دانش و عملکرد نوآوری را مورد بررسی قرار داده اند. کاری و کرین<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) از دیدگاه مطالعه موردی برای شناسایی تأثیر اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی شامل مدیریت عملکرد، استخدام و انتخاب، تعامل کارکنان و توسعه مسیر شغلی بر افزایش تسهیم دانش<sup>۵</sup> در سازمان استفاده کردند. آن ها پیشنهاد کردند که اقدامات مدیریت منابع انسانی می تواند تسهیم دانش در سازمانی با ساختار و فرهنگ سازمانی مبتنی بر وظیفه<sup>۶</sup> را بهبود دهد.

لارسن و فوس<sup>۷</sup> (۲۰۰۳) در بررسی تأثیرات اقدامات جدید مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری شرکت ها در بخش های مختلف، ۹ متغیر مدیریت منابع انسانی را شامل گروه های کاری میان رشته ای<sup>۸</sup>، چرخه های کیفیت<sup>۹</sup>، سیستم های جمع آوری پیشنهادهای کارکنان، چرخش شغلی برنامه ریزی شده<sup>۱۰</sup>، تفویض مسئولیت<sup>۱۱</sup>، ادغام وظایف، پرداخت مبتنی بر عملکرد، آموزش داخلی و خارجی شرکت را مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن ها نشان داد که عملکرد نوآوری چهار بخش تولیدی و یک بخش مخابراتی با اکثر ۹ متغیر مدیریت منابع انسانی در ارتباط است. این تحقیقات، اقدامات مدیریت منابع انسانی را به طور متفاوتی نام گذاری کرده اند، مثل اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی، اقدامات کاری یا اقدامات منابع انسانی نوآورانه، و اقدامات جدید منابع انسانی. به علاوه این که، به دلیل اهداف و مقاصد این مطالعات، شاخص ها و اندازه

<sup>1</sup> Involvement

<sup>2</sup> Intrinsic Rewards

<sup>3</sup> Extrinsic Rewards

<sup>4</sup> Currie and Kerrin

<sup>5</sup> Knowledge Sharing

<sup>6</sup> Functionally-based

<sup>7</sup> Laursen and Foss

<sup>8</sup> Interdisciplinary

<sup>9</sup> Quality Circles

<sup>10</sup> Planned Job Rotation

<sup>11</sup> Delegation of Responsibility





گیری اقدامات مدیریت منابع انسانی در این مطالعات در شیوه های مختلفی انجام شده است (افخمی روحانی، دعایی، ۱۳۹۱، ص ۵۶).

### فرضیه های تحقیق

#### فرضیه اصلی :

اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق مسئولیت پذیری اجتماعی بر عملکرد شبکه بهداشت خاش اثر مثبت دارد.

#### فرضیه های فرعی :

- ۱- اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان بر مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت خاش اثر مثبت دارد.
- ۲- مسئولیت پذیری اجتماعی بر عملکرد شبکه بهداشت خاش اثر مثبت دارد.
- ۳- اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شبکه بهداشت خاش اثر مثبت دارد.

### روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف در سطح تحقیقات کاربردی قرار دارد در محیط طبیعی یعنی جایی که وقایع به طور معمول روی می دهد ، استفاده می گردد و همراه با حداقل دخالت محقق صورت می گیرد و تحقیق حاضر میدانی است. از نوع روش جزء تحقیقات توصیفی از نوع پیمایشی می باشد . جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان شبکه بهداشت خاش به تعداد ۱۰۰۰ نفر می باشد که برای تعیین نمونه آماری ۲۷۸ نفر انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات ، علاوه اینکه از منابع متعددی می توان استفاده نمود ، روش های مختلفی نیز وجود دارد که با توجه به نوع و هدف تحقیق ، موضوع مورد تحقیق و خصوصیات جامعه آماری انتخاب می شوند. بطور کلی در این پژوهش روشهای جمع آوری اطلاعات شامل: مطالعات کتابخانه ای و تحقیقات میدانی شامل پرسشنامه می باشد، که روایی و پایایی آن مورد تایید می شود. در این تحقیق جهت آزمون فرضیات از روش SEM مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. ابزار تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق نرم افزار SPSS جهت آمار توصیفی و نرم افزار Lisrel جهت آزمون فرضیه ها بوده است.

### یافته های تحقیق

#### آزمون کولموگروف - اسمیرنف (آزمون نرمالیته)

جهت استفاده از تکنیک های آمار پارامتریک بایستی توزیع مقادیر متغیرها نرمال باشد که این کار نیز با آزمون کولموگروف - اسمیرنف آزمون می شود.

#### جدول ۱. آزمون کولموگروف - اسمیرنف

آماره آزمون	سطح معنی داری	تعداد	
۰/۹۰۴	۰/۳۸۷	۲۸	اقدامات منابع انسانی
۰/۹۸۰	۰/۲۹۲	۲۷۸	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰/۹۶۵	۰/۳۰۹	۲۷۸	نتایج عملکرد

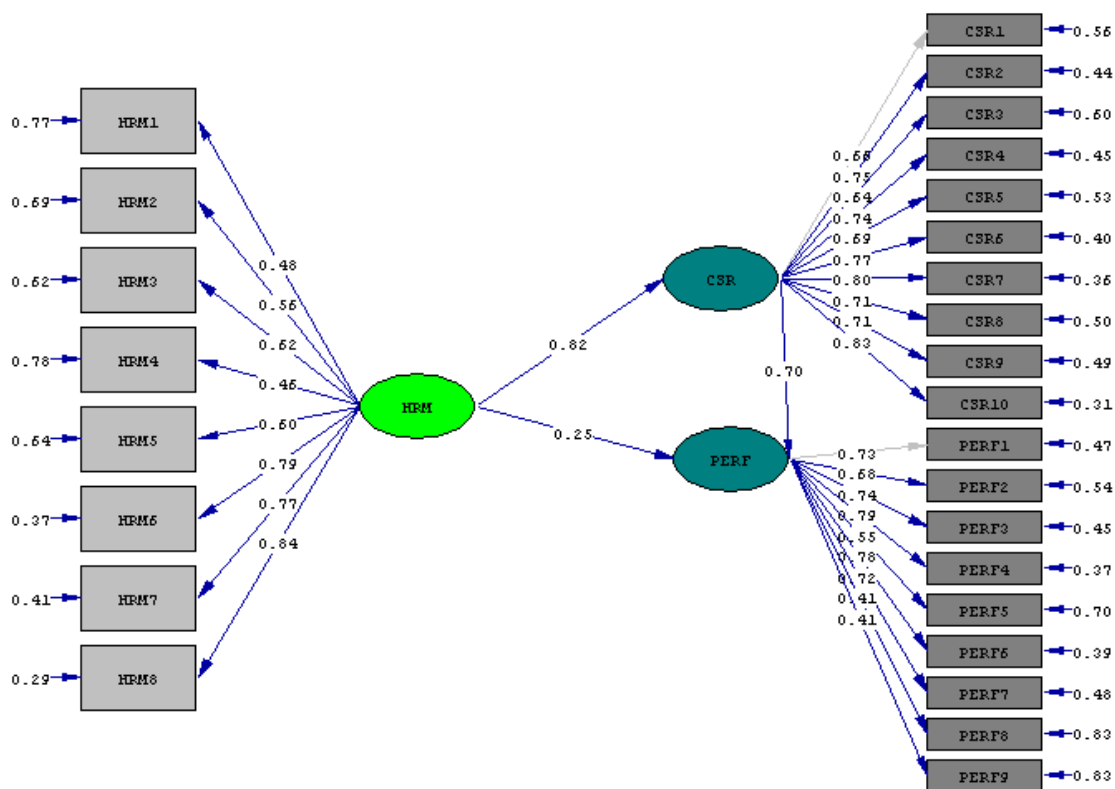


### بررسی مدل تحقیق

در این بخش به بررسی مدل تحقیق پرداخته می شود.

### بررسی مدل تحقیق در حالت اعداد استاندارد

نمودار ۱. بیانگر میزان شدت ارتباط بین متغیرهای مکنون تحقیق در حالت تخمین استاندارد است.

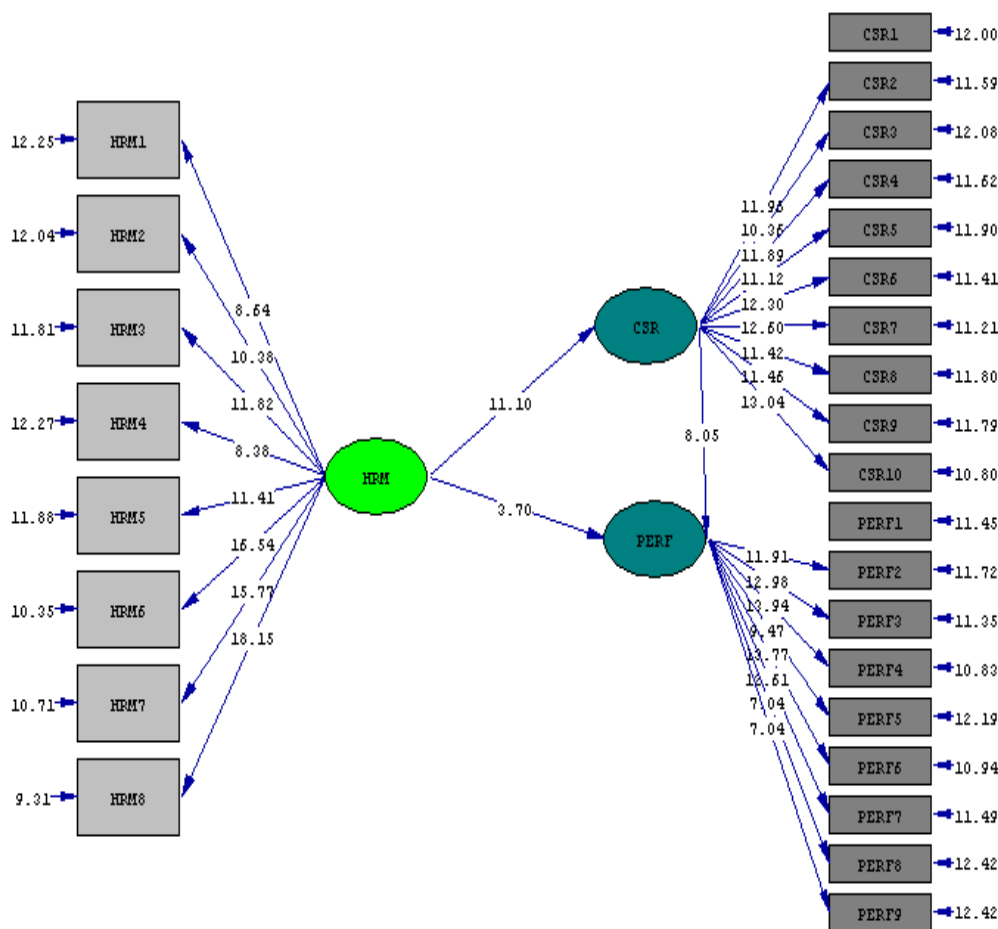


Chi-Square=1085.06, df=321, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

### نمودار ۱. آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد استاندارد)

### بررسی مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری

با استفاده از این حالت می توان به معنی دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت اعدادی معنی دار خواهند بود که خارج از بازه (  $1/96$  و  $-1/96$  ) باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین  $1/96$  و  $-1/96$  باشد بی معنا خواهد بود.



Chi-Square=1085.06, df=321, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

نمودار ۲. آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد معنی داری)

### بررسی شاخص های معنی داری و برازش مدل کلی تحقیق

پس از آن که برآورد پارامترها برای یک مدل تدوین شده و مشخص به دست آمدند باید تعیین شود که داده ها تا چه حد با مدل برازش دارند یعنی تا چه اندازه مدل نظری به وسیله داده های نمونه حمایت می شود. تعدادی آزمون برای این موضوع که مدل تا چه حد روابط مشاهده شده بین متغیرهای قابل اندازه گیری را توصیف می نماید به کار می رود. جدول زیر معرف انواع شاخص های برازش و معنی داری مدل می باشد.

جدول ۲. شاخص های معنی داری و برازش مدل

نام شاخص	اختصار	بrazنده است اگر	میزان در مدل بدست آمده	نتیجه
----------	--------	-----------------	------------------------------	-------



شاخص های معنی داری		ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کوچکتر از ۰/۱ باشد	۰/۰۷۷	تأیید
شاخص های معنی داری		کای اسکوربه درجه آزادی	$\frac{\chi^2}{d_f}$	مساوی و کوچکتر از ۵ باشد	۳/۰۸	تأیید
شاخص های برازش		شاخص نیکویی برازش	GFI	بزرگتر از ۰/۸ باشد	۰/۸۷	تأیید
شاخص های برازش		شاخص برازش هنجارنشده	NNFI	بزرگتر از ۰/۸ باشد	۰/۹۱	تأیید
شاخص های برازش		شاخص برازش هنجارنشده	NFI	بزرگتر از ۰/۸ باشد	۰/۸۷	تأیید
شاخص های برازش		شاخص برازش تطبیقی	CFI	بزرگتر از ۰/۸ باشد	۰/۹۲	تأیید
شاخص های برازش		شاخص برازش افزایشی	IFI	بزرگتر از ۰/۸ باشد	۰/۹۲	تأیید

با توجه به نتایج بدست آمده می توان گفت که مدل تحقیق از نظر شاخص های معنی داری و برازش مورد تأیید است.

### نتیجه گیری

در این تحقیق برای آزمون فرضیه ها از روش معادلات ساختاری، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن جهت رتبه بندی استفاده شده است.

**فرضیه اصلی:** اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها بر نتایج عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد.

مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری، نشان داد که میزان آماره ی t بین دو متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و مسئولیت پذیری اجتماعی برابر با ۱۱/۱۰ است. همچنین آماره تی بین متغیرهای مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد برابر با ۸/۰۵ است و از آن جا که این مقادیر در خارج از بازه ی قرار گرفت؛ این فرضیه تایید شد؛ یعنی اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها بر نتایج عملکرد سازمانی اثر مثبت و معنی دار دارد که با توجه به ضرایب استاندارد دو مسیر؛ میزان تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها بر نتایج عملکرد سازمانی برابر با ۰/۵۷ است. این تحقیق با تحقیقی که توسط بو سینی و کازلاساکیت در سال ۲۰۱۲ انجام داده بود همراستا می باشد.

### فرضیه های فرعی :

۱- اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان بر مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت خاش اثر مثبت دارد.  
مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری، نشان داد که میزان آماره ی t بین دو متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و مسئولیت پذیری اجتماعی برابر با ۱۱/۱۰ است و از آن جا که این مقادیر در خارج از بازه ی قرار گرفت، این فرضیه تایید شد؛ یعنی اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها اثر مثبت و معنی دار دارد که با توجه به ضریب استاندارد، میزان تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی نتایج عملکرد سازمانی برابر با ۰/۸۲ است. این تحقیق با تحقیقی که توسط بو سینی و کازلاساکیت در سال ۲۰۱۲ انجام داده بود همراستا می باشد.

۲- مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها بر عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد.  
مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری، نشان داد که میزان آماره ی t بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت خاش بر عملکرد سازمانی برابر با ۸/۰۸ است و از آن جا که این مقادیر در خارج از بازه ی قرار گرفت؛ این فرضیه تایید شد؛ یعنی مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معنی دار دارد که با توجه به ضریب استاندارد،





میزان تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها بر عملکرد سازمانی برابر با ۰/۷۰ است. این تحقیق با تحقیقی که توسط بو سینی و کازلاسکایت در سال ۲۰۱۲ انجام داده بود همراستا می باشد.

۳- اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد.

مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری، نشان داد که میزان آماره ی t بین دو متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی برابر با ۳/۷۰ است و از آن جا که این مقادیر در خارج از بازه ی قرار گرفت؛ این فرضیه تایید شد؛ یعنی اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معنی دار دارد که با توجه به ضریب استاندارد دو مسیره، میزان تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی نتایج عملکرد سازمانی برابر با ۰/۲۵ است. این تحقیق با تحقیقی که توسط بو سینی و کازلاسکایت در سال ۲۰۱۲ انجام داده بود همراستا می باشد.

### پیشنهادات بر اساس فرضیه های تحقیق

#### پیشنهاد بر اساس فرضیه اصلی

**فرضیه اصلی:** اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت خاش بر نتایج عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد.

آزمون فرضیه اصلی نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت خاش بر نتایج عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد.

#### پیشنهادات بر اساس فرضیه های فرعی

۱- اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان بر مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت خاش اثر مثبت دارد.

آزمون فرعی اول نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان بر مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت خاش اثر مثبت دارد. از طرفی پس از اندازه گیری شاخص اقدامات مدیریت منابع انسانی توسط آزمون Case Summary، مشخص گردید که میانگین نمرات پاسخ دهندگان به پرسش سازمان از یک فرآیند استخدام و گزینش کارآمدی برخوردار است در سطح پایین تری نسبت به باقی پرسش های شاخص اندازه گیری اقدامات منابع انسانی قرار دارد بنابراین پیشنهاد می شود مدیریت منابع انسانی شرکت ها با طراحی صحیح مشاغل در زمینه جذب و بکارگیری نیروی انسانی شایسته و کارمندیابی درست بتواند از نظام کارآمدی پیروی کنند. از طرفی در اندازه گیری شاخص اقدامات منابع انسانی و مسئولیت پذیری اجتماعی در این آزمون مشخص شد که میانگین نمرات پاسخ دهندگان به این پرسش که کارکنانی که سازمان استخدام می کند از تناسب خوب شغل-فرد برخوردارند در سطح بالاتری نسبت به باقی پرسش ها قرار دارد؛ بنابراین پیشنهاد می شود که مدیریت منابع انسانی شرکت ها در جهت حفظ و ارتقای این برنامه استخدامی کوشش نمایند.

۲- مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت خاش بر عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد.

آزمون فرعی دوم نشان داد مسئولیت پذیری اجتماعی شبکه بهداشت بر عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد. از طرفی پس از اندازه گیری شاخص مسئولیت پذیری اجتماعی توسط آزمون Case Summary، مشخص گردید که میانگین نمرات پاسخ دهندگان به پرسش به سختی کوشش می شود تا هزینه های عملیاتی را به پایین ترین حد برسانند در سطح پایین تری نسبت به باقی پرسش های شاخص اندازه گیری مسئولیت پذیری اجتماعی قرار دارد بنابراین پیشنهاد می شود مدیریت شرکت ها تلاش مضاعفی در راستای پایین آوردن هزینه های عملیاتی انجام داده تا از این طریق شرکت ها بتوانند در عرصه رقابت با دیگر رقبا به سوددهی رسیده و از این طریق باعث رشد و شکوفایی چرخه اقتصادی منطقه شوند. از طرفی در اندازه گیری شاخص مسئولیت پذیری اجتماعی در این آزمون مشخص شد که میانگین نمرات پاسخ دهندگان به این پرسش که شرکت رویه خاصی را در پاسخگویی به شکایت هر مشتری دارد در سطح بالاتری نسبت به باقی پرسش ها قرار دارد

۳- اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شبکه بهداشت خاش اثر مثبت دارد.



آزمون فرعی سوم نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد. از طرفی پس از اندازه گیری شاخص عملکرد سازمانی توسط آزمون Case Summary، مشخص گردید که میانگین نمرات پاسخ دهندگان به پرسش فرهنگ بهبود مستمر در حال گسترش در سطوح مختلف شرکت است در سطح پایین تری نسبت به باقی پرسش های شاخص اندازه گیری عملکرد سازمانی قرار دارد بنابراین پیشنهاد می شود مدیریت منابع انسانی شرکت ها در جهت ترویج فرهنگ کنترل کیفیت و بهبود مستمر در تمامی اهداف سازمان تلاش کرده و به تمامی کارکنان نیز بقبولاند که این ارزش را رواج داده و در راستای ارتقای شرکت ها در وجود همگان نهادینه شود. از طرفی در اندازه گیری شاخص عملکرد سازمانی در این آزمون مشخص شد که میانگین نمرات پاسخ دهندگان به این پرسش که به دقت بهره وری کارکنان نظارت و کنترل می شود در سطح بالاتری نسبت به باقی پرسش ها قرار دارد؛ بنابراین پیشنهاد می شود این ارزش توسط شرکت ها تقویت و توسعه یابد.

### منابع و مراجع:

- ۱- افخمی روحانی، حسین؛ دعایی، حبیب الله؛ (۱۳۹۱)، «رابطه اقدامات منابع انسانی و میزان اجرای مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد»، پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی، سال دوم، شماره ۱، صص ۷۰-۵۵
- ۲- افجه، سیدعلی اکبر؛ اسماعیل زاده، محمد؛ (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتهای»، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲، صص ۱۹-۹
- ۳- رویایی، رمضانعلی؛ مهردوست، حسین، (۱۳۸۸)، «بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی»، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره سوم، صص ۵۹-۴۳
- ۴- هاشمی، حامد، پور امین زاده، سعیده، (۱۳۹۰)، «چالش های فرآوری توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن»، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۶، صص ۵-۲۱
- ۵- هانگری، دیوید، (۱۳۸۷)، «مبانی مدیریت استراتژیک»، ترجمه سیدمحمداعرابی و داود ایزدی، چاپ چهارم، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی

- ۶- Abang Othman, A. E. (2013). Strategic Integration of Human Resource Management Practices (Perspectives of Wwo Major Japanese Electrical and Electronics Companies in Malaysia). Cross Cultural Management: An International Journal, 16(2), 197-214.
- ۷- Ahmad, Rusli. Bujang, sopian. (2013). Issues and challenges in the Practice of Performance Appraisal Activities in the 21 century, International Journal of Education and Research, vol.1, No.4, pp 1-8
- ۸- Jones, W., 2005, performance management in a changing context, Human resource management , fall, p42
- ۹- Orlitzky, M., & Swanson, D.L. (2006), "Socially responsible human resource management", in Deckop, Johan R. (Ed), Human Resource Management Ethics, Informantion Age, Greenwich, CT64- waring, peter. Edwards, Tony. (2008). Socially Responsible Investment : Explaining its uneven Development and Human Resource Management Consequences, The Authors Journal compilation, vol.16, No.3, pp 135-14
- ۱۰- Yang, C., Lin, C.Y. (2012). Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organization performance? The International Journal Of Human Resource, Vol. 1, pp. 123-146