

بررسی نقش عوامل ساختاری در آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی

فریده احمدی میاب

s_talebi280@yahoo.com

چکیده:

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده، یک پژوهش توصیفی و از نظر نوع پیمایشی محسوب می شود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی به تعداد ۹۵۳ نفر بوده است. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه آماری ۲۷۴ نفر بدست آمد. جهت نمونه گیری از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شده است. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه جمع آوری گردید که روایی پرسشنامه به صورت محتوایی مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفته است. جهت محاسبه پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش از آزمون تی تک نمونه ای و آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج آزمون تی تک نمونه ای نشان داد که عوامل ساختاری نقش تعیین کننده ای در آسیب های مدیریت منابع انسانی دارند.

کلید واژه ها: آسیب شناسی، مدیریت منابع انسانی، عوامل ساختاری

مقدمه

عوامل ساختاری در برگزیده روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان می باشد و آسیب های ساختاری در واقع علل و عوامل پایه ای هستند که نظم ترکیبی یا چینی عناصر اصلی تشکیل دهنده سازمان را برهم زده و ساختارهای اصلی سازمان را در معرض بحران قرار می دهند.

ساختار اساسا هر نوع فعالیت گروهی با هدف معین در صورتی با موفقیت قرین خواهد شد که وظایف، مسئولیتها، اختیارات و روابط هر یک از افراد گروه بر مبنای یک روش تقسیم کار منطقی، معلوم و مشخص شود و با ایجاد هماهنگی های لازم با مساعی افراد در جهت رسیدن به هدفها هدایت شود (اسدی گرجی و مصطفوی، ۱۳۹۱).

عوامل ساختاری شامل گزینش و استخدام افراد، بهبود روشها، سیستم ارزیابی عملکرد ... می باشد که هر کدام را به طور خلاصه در ذیل آورده شده است.

۲ گزینش و استخدام :به معنای تامین و در اختیار داشتن و بکار گرفتن واجد شرایط ترین و شایسته ترین متقاضیان مشاغل سازمان می باشد و شامل مجموعه عملیات برنامه ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، انتخاب(گزینش) و انتصاب در سازمان است. عبارت دیگر استخدام متضمن تلاش برای بدست آوردن متقاضیان واجد شرایط شغل در راستای دستیابی به اهداف سازمان می باشد (دسلر، ۱۳۷۸).

بهبود روشها: ایجاد رویه در انجام کارها، عادت کارکنان به پیروی و دنبال کردن گام های یکسان برای انجام کار، مستندسازی انجام کار و آموزش آن به افراد، موجب کاهش تنوع سلیقه در انجام عملیات و حل بسیاری از مشکلات می شوند. در عین حال، ممکن است مسائلی نیز در انجام کارها وجود داشته باشد که علت و معلول آن کاملا قابل تحلیل نباشد. ولی یکسان کردن روش انجام عملیات باعث کاهش مشکلات کیفیت می شود. این مشکلات معمولا ناشی از تفاوت بین روش های مورد استفاده و تعریف شده است.

انتصاب و ارتقا :عبارت است از بکار گماردن فرد به پست سازمانی که قبلا ارزیابی شده است (اسدی گرجی و مصطفوی، ۱۳۹۱) ارزیابی عملکرد: فرایندی است که به وسیله آن کار کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می گیرد، عبارت دیگر با سنجش و اندازه گیری کار و نتیجه بدست آمده از کار با مقیاس و شاخصی که بتوان کمیت و کیفیت مورد نظر را با دقت به گونه ای عینی و به دور از داوریهای شخصی و ملاک های مبهم ارزشیابی، اندازه گیری نمود (رونق، ۱۳۸۵).

سیستم مکانیزه: استفاده مناسب از این سیستمها موجب یکپارچه سازی فعالیتها، افزایش بهره وری، کاهش دوباره کاریها و نیز کاهش حجم کاغذ مبادله شده بین واحدهای مختلف و در نتیجه صرفه جویی و رعایت الگوی مصرف می گردد.

سیستم پرداخت: بسیاری از صاحب نظران علوم اداری و مدیریت براین باورند که نخستین و نهایی ترین هدف فرد از پذیرش شغل، برخورداری مادی و به زبان رایج، دریافت حقوق و مزایاست. از طرفی، اگر منابع انسانی را برجسته ترین ابزار دستیابی به هدفهای مدیریت بدانیم، به سهولت در می یابیم که امر پرداخت حقوق و دستمزد جایگاهی بس حساس در قلمرو نظام اداری و مدیریت دارد. شمار فراوانی از کم کاری ها، عدم انگیزش و نارضایتی های شغلی، موارد ترک خدمت و مواردی از این قبیل زائیده بی توجهی به انگیزه های مادی و معنوی و نابرابری های پرداخت یا کمبود مقررات و روش های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و مزایاست (رونق، ۱۳۸۵).

شرح شغل: کاری را که باید در پستی مشخص انجام داد را ترسیم نموده و وظائف مربوطه در رابطه با سایر شرح وظائف موجود را مشخص می نماید (دسلر، ۱۳۷۸).

ساختار شغل: از عوامل تشکیل دهنده شغل سه عامل تنوع، هویت و اهمیت باعث می شود تا پرسنل احساس کند که کار مهمی دارد، استقلال و آزادی عمل در شغل باعث می شود تا او خود را مسئول نتیجه کار خود بداند، و دریافت بازخورد باعث می شود تا از نتایج واقعی عملکرد و فعالیتهای خویش آگاه گردد.

شرایط احراز شغل: ویژگی ها و خصوصیات لازم جسمی، فکری، تخصصی، اجتماعی و رفتاری مورد نیاز برای اینکه شغل یا کار مورد نظر با شیوه ای عالی انجام شود (اسدی گرجی و مصطفوی، ۱۳۹۱).

پیشینه پژوهش

ذاکری نیا، نجم آبادی و نجارزاده آرانی (۱۳۹۴) با بررسی آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه براساس مدل سه شاخگی (مورد مطالعه: مرکز تحقیقات و نوآوری صنایع خودرو سایپا) نشان دادند که تحول و بهبود سازمانی، به عنوان از ضرورت های اجتناب ناپذیر سازمان های نوین و از عوامل مهم بقا و ماندگاری در جامعه پرتلاطم اطلاعاتی ارتباطاتی عصر حاضر، نیازمند شناسایی آسیب ها و عارضه های مهم ترین سرمایه سازمان یعنی منابع انسانی است. این آسیب ها، بسیار متنوع بوده و در سطوح مختلف عملکرد، اهداف، رفتارها و ساختارهای سازمانی، اختلال ایجاد می کنند. یکی از متداول ترین متدولوژی های تجزیه و تحلیل و شناخت آسیب های سازمانی، مدل سه شاخگی است که در بر گیرنده عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه ای است. پژوهش حاضر، تحقیقی کاربردی از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان شاغل در سازمان هستند. نتایج تحقیق نشان داد که در بین آسیب های شاخه ساختاری، مؤلفه ارزیابی عملکرد؛ در بین آسیب های شاخه رفتاری، مؤلفه امنیت شغلی و در بین آسیب های شاخه زمینه ای، مؤلفه پیمانکاران و مشاوران، در اولویت اول آسیب های سازمانی

این مرکز قرار دارند. همچنین با اولویت بندی آسیب های سه گانه، به ترتیب عوامل ساختاری، عوامل رفتاری و عوامل زمینه ای، در رتبه های اول تا سوم قرار گرفتند.

اسفندنیا و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به آسیب شناسی کارکنان منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان پرداختند. نتایج نشان داد که عوامل اساسی بیشترین تاثیر را بر روی میانگین و عوامل ساختاری حداقل تاثیر را داشته است. همچنین ابعاد رهبری و عملکرد مشتری گرا بیشترین تاثیر را در منابع انسانی داشته است.

شیک سالم و محمد یوسف (۲۰۱۳) در پژوهشی به آسیب شناسی مدل سیستم های سازمانی برای توسعه دانش کارکنان پرداختند. آنها در این پژوهش عنوان کردند که یک شکاف جدی از استانداردهای قابل قبول و کیفیت از لحاظ: صلاحیت، مهارت، تجربیات و تخصص در صنعت بیوتکنولوژی وجود دارد. در این مطالعه با استفاده از آسیب شناسی مدل سیستم های سازمانی، سازمانها به صورت تصادفی انتخاب و مشکلات واقعی شناسایی و اختلاف آن با سطح مطلوب عملکرد برآورد شد.

کامرانی (۱۳۸۳) در پژوهشی به آسیب شناسی معاونت منابع انسانی شرکت برق منطقه ای تهران پرداخت. برای تجزیه و تحلیل و شناخت آسیب های سازمانی، از مدل سه شاخگی استفاده شد. نتایج آزمون آماری حاکی از آن بوده است که تمامی فرضیات تحقیق در سطح ۹۹٪ مورد تایید قرار میگیرند. به این ترتیب اولویت آسیب های هر یک از عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای و همچنین علل و ریشه هر آسیب - با توجه به نقطه نظر کل پاسخگویان - مورد شناسایی قرار گرفت. اولویت آسیبها هر یک از عوامل - به ترتیب گستردگی آسیب - به شرح زیر حاصل گردید: الف: عوامل ساختاری، ب- عوامل رفتاری. پ- عوامل زمینه ای.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی پیمایشی است.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی در استان آذربایجان شرقی به تعداد ۹۵۳ نفر می باشد. روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه

جهت محاسبه حجم نمونه از جدول نمونه گیری مورگان استفاده شده و حجم نمونه آماری ۲۷۴ نفر بدست آمد. تعداد ۲۸۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت تعداد ۲۶۳ پرسشنامه قابل استفاده برای آزمونهای آماری تشخیص داده شد. برای تعیین نمونه آماری از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شده است. در جدول زیر تعداد اعضای جامعه آماری و نمونه آماری مشخص شده است. همچنین برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای متغیر عوامل ساختاری به ترتیب ۰/۹۵ بدست آمد.

یافته ها

عوامل ساختاری نقش تعیین کننده ای در آسیب های مدیریت منابع انسانی دارند.

که برای آزمودن این فرضیه آماری نیز از آزمون t - استودنت یک دامنه برای مقایسه میانگین نمونه با یک مقدار ثابت استفاده می‌شود. نتیجه این آزمون پس از انجام محاسبات در جدول ۴-۱۰ گزارش شده است. به دلیل این که طیف سوالات دارای ۵ گزینه است لذا میانگین آن برابر ۳ می‌باشد.

$$\begin{cases} H_0 : \mu \leq 3 \\ H_1 : \mu > 3 \end{cases}$$

جدول ۴-۱۰- نتایج آزمون t - استودنت تک نمونه‌ای در مقایسه میانگین با یک مقدار ثابت

مراحل برآورد و محاسبه آزمون t					فرضیه اول پژوهش
میانگین انحراف معیار آماره آزمون درجه آزادی P -Value					
۰/۰۰۰	۲۶۲	۱۱/۰۶۶	۰/۶۰	۳/۴۰	عوامل ساختاری

۵

مقدار آماره آزمون ($t = ۱۱/۰۶۶$) حاصل شد و با مقایسه مقدار احتمال معنی‌داری با سطح اطمینان $\alpha = ۰/۰۵$ م شاهد می‌گردد که فرضیه صفر آماری رد می‌شود لذا با ضریب اطمینان ۹۹٪ می‌توان در تصمیم‌گیری نسبت به فرضیه اول تحقیق این‌گونه اظهار داشت که از دیدگاه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی، عوامل ساختاری نقش تعیین کننده ای در آسیب های مدیریت منابع انسانی دارند.

جهت بررسی نقش شاخص های عامل ساختاری در آسیب های مدیریت منابع انسانی از آزمون میانگین استفاده و نتایج آن با عدد ۳ بررسی گردید. نتایج در جدول ۴-۱۱ آورده شده است.

جدول ۴-۱۱: نتایج آزمون t - استودنت تک نمونه‌ای در مقایسه میانگین با یک مقدار ثابت

مراحل برآورد و محاسبه آزمون t					شاخص های عامل ساختاری
میانگین انحراف معیار آماره آزمون درجه آزادی P -Value					
۰/۰۰۰	۲۶۲	۱۱/۱۴۰	۰/۸۲	۳/۵۶	ساختار
۰/۰۰۰	۲۶۲	۵/۳۳	۰/۹۱	۳/۳۰۰	گزینش و استخدام
۰/۰۰۰	۲۶۲	۱۰/۴۴	۰/۷۸	۳/۵۰	بهبود روشها
۰/۰۰۱	۲۶۲	۳/۲۱	۰/۸۳	۳/۱۶	انتصاب و ارتقا
۰/۰۰۰	۲۶۲	۷/۲۵	۰/۸۳	۳/۳۷	ارزیابی عملکرد
۰/۰۰۰	۲۶۲	۸/۴۸	۰/۸۹	۳/۴۶	سیستم مکانیزه

۰/۰۰۰	۲۶۲	۸/۲۵	۰/۸۲	۳/۴۲	سیستم پرداخت
۰/۰۰۰	۲۶۲	۱۵/۶۸	۰/۷۳	۳/۷۱	شرح شغل
۰/۰۰۰	۲۶۲	۱۱/۴۰	۰/۷۷	۳/۵۴	ساختار شغل
۰/۰۰۰	۲۶۲	۴/۸۷	۰/۸۹	۳/۲۷	شرایط احراز

با توجه به جدول ۴-۱۱ ملاحظه می شود که سطح معنی داری تمامی شاخص های عامل ساختاری کمتر از ۰/۰۵ می باشد لذا با ضریب اطمینان ۰/۹۹ درصد می توان گفت که تمامی شاخص های عامل ساختاری نقش تعیین کننده ای در آسیب های مدیریت منابع انسانی دارند.

نتیجه گیری

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی نقش عوامل ساختاری در شناسایی آسیب های منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی بوده است. نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای نشان داد که عوامل ساختاری نقش تعیین کننده ای در آسیب های منابع انسانی داشته است. مقدار میانگین عوامل ساختاری برابر ۳/۴ با انحراف معیار ۰/۶ به دست آمد که به اعتقاد پاسخگویان عوامل ساختاری در حد متوسط و بالاتر از حد متوسط بوده است. این یافته با یافته های تحقیق اسدی گرجی و مصطفوی (۱۳۹۱)، ذاکری پور و همکاران (۱۳۹۰)، توکلی دارستانی و شهباز مرادی (۱۳۸۷) و جنیدی جعفری و بیگی نیا (۱۳۸۸) همخوانی دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که تمامی شاخص های عوامل ساختاری نیز نقش تعیین کننده ای در آسیب های منابع انسانی داشته است. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مقدار میانگین شاخص های عوامل ساختاری بالاتر از ۳ به دست آمد که به اعتقاد پاسخگویان شاخص های عوامل ساختاری در حد متوسط و بالاتر از حد متوسط بوده است. نتایج تحقیق جنیدی جعفری و بیگی نیا (۱۳۸۸) نشان داد که تمامی شاخص های عوامل ساختاری به جز شاخص ساختار سازمانی نقش تعیین کننده ای در آسیب های منابع انسانی داشته است. نتایج پژوهش اسفندیاری و همکاران (۱۳۹۰) نیز نشان داد که تمامی شاخص های عوامل ساختاری به جز شاخص بهبود روش ها نقش تعیین کننده ای در آسیب های منابع انسانی داشته است. یافته های تحقیق اسدی گرجی و مصطفوی (۱۳۹۱) نیز نشان داد که جز شاخص های انتصاب و ارتقا و شاخص سیستم پرداخت تمامی شاخص های عوامل ساختاری نیز نقش تعیین کننده ای در آسیب های منابع انسانی داشته است.

منابع

اسدی گرچی، محمد حسین، مصطفوی، سید محمود، ۱۳۹۱، آسیب شناسی سازمانی در حوزه منابع انسانی شرکت توزیع نیروی برق مازندران، دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران.

اسفندیاری، عاطفه، نکوئی مقدم، محمود، محمدی، زینب، نوروزی، سمانه، امیراسماعیلی، محمدرضا، ۱۳۸۹، آسیب شناسی منابع انسانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی کرمان با استفاده از مدل سه شاخگی، طلوع بهداشت، سال دهم، شماره سوم و چهارم، صص ۱۲-۱.

توکلی دارستانی، شقایق، شهبازمرادی، سعید، ۱۳۸۷، آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال دوم، شماره ۴، صص ۹۴-۱۱۰.

جنیدی جعفری، مهدی، بیگی نیا، عبدالرضا، ۱۳۸۸، آسیب شناسی منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، پنجمین کنفرانس بین المللی منابع انسانی، تهران.

ذاکری نیا، سمیه؛ دهقان نجم آبادی، منصور؛ نجارزاده آرانی، سمیرا (۱۳۹۴) با بررسی آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه براساس مدل سه شاخگی (مورد مطالعه: مرکز تحقیقات و نوآوری صنایع خودرو سایپا

ذاکری پور، غلامرضا، رضاقلی، فهیمه، احمدآبادی، محمد، ۱۳۹۰، آسیب شناسی منابع انسانی فاتب با هدف بهبود توسعه، فصلنامه توسعه، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۲۰-۷.