

# Designing a Performance Evaluation Model and Organizational Consequences of Human Resources Management in Kurdistan Province

## ARTICLE INFO

*Article Type*  
Research Article

### Authors

Ali Armin<sup>1</sup>  
Alireza Islambolchi<sup>2\*</sup>  
Ali Asghari Sarem<sup>3</sup>  
Hasan Rangriz<sup>4</sup>

### How to cite this article

Ali Armin, Alireza Islambolchi, Ali Asghari Sarem, Hasan Rangriz, Designing a Performance Evaluation Model and Organizational Consequences of Human Resources Management in Kurdistan Province, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2021:5(3); 385-392

1. PhD student, Department of Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

1. Associate Professor, Department of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

\* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: alireza.slambolchi@gmail.com

### Article History

Received: 2021/07/14

Accepted: 2021/09/01

## ABSTRACT

**Purpose:** The main purpose of this research is to model the added value indicators of human resources management in Kurdistan province.

**Materials and Methods:** The research method in this study was implemented based on qualitative mixed methodology (content analysis method) in MAXQDA software and quantitative analysis (structural equation modeling) in Smart PLS environment. The sample studied in this research is Tax Affairs Organization.

**Findings:** From the main results, it can be noted that the added value of human resources management in Kurdistan Province are: "Added value of human resources in the recruitment and recruitment phase"; "The added value of human resources in the performance evaluation phase"; "Added value of human resources in rotation/dismissal phase"; "The added value of human resources in the service compensation phase"; "Added value of human resources in the stage of organizational consequences" and "Added value of human resources in the stage of training and development".

**Conclusion:** Finally, based on structural equation modeling calculations, it was determined that the path analysis coefficients between "added value of human resources in the recruitment and hiring stage" and "added value of human resources in the performance evaluation stage" equal to 0.93; between "added value of human resources in the performance evaluation stage" and "added value of human resources in the rotation/dismissal stage" equal to 0.84; and between "added value of human resources in the service compensation stage" and "added value of human resources in the training and development stage" equal to 0.99; It has been calculated while the path analysis coefficients between "added value of human resources in the rotation/dismissal stage" and "added value of human resources in the service compensation stage" are equal to 0.64; between "added value of human resources in the stage of organizational consequences" and "added value of human resources in the stage of service compensation" equal to 0.65; was measured.

**Keywords:** Human Resources Management, Added Value of Human Resources, Tax Affairs Organization, Structural Equation Modeling

## طراحی الگوی ارزیابی عملکرد و پیامدهای سازمانی

## مدیریت منابع انسانی استان کردستان

علی آرمین<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

علیرضا اسلامبولچی<sup>۲\*</sup>

استادیار، گروه مدیریت، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران (نویسنده مسئول).

علی اصغری صارم<sup>۳</sup>

استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

حسن رنگریز<sup>۴</sup>

دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

## چکیده

**هدف:** اصلی‌ترین هدف انجام تحقیق حاضر، مدل‌سازی شاخص‌های ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی استان کردستان، است.

**مواد و روش‌ها:** روش تحقیق در این مطالعه، براساس متدولوژی ترکیبی کیفی (روش تحلیل محتوا) در نرم‌افزار MAXQDA و تحلیل کمی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) در محیط Smart PLS اجرا شد. نمونه مورد مطالعه در این تحقیق سازمان امور مالیاتی می‌باشد.

**یافته‌ها:** از نتایج اصلی می‌توان اشاره نمود که های ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی استان کردستان عبارتند از: "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله کارمندیابی و استخدام"؛ "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد"؛ "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج"؛ "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات"؛ "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله پیامدهای سازمانی" و "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه".

**نتیجه‌گیری:** در نهایت، براساس محاسبات مدل‌سازی معادلات ساختاری مشخص گردید که ضرایب تحلیل مسیر بین "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله کارمندیابی و استخدام" و "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد" برابر با ۰٫۹۳؛ بین "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد" و "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج" برابر با ۰٫۸۴؛ و بین "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات" و "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه" برابر با ۰٫۹۹؛ محاسبه شده است درحالی که ضرایب تحلیل مسیر بین "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج" و "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات" برابر با ۰٫۶۴؛ بین "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله پیامدهای سازمانی" و "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات" برابر با ۰٫۶۵؛ اندازه‌گیری گردید.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، ارزش افزوده منابع انسانی، سازمان امور مالیاتی، مدل‌سازی معادلات ساختاری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۰

\* نویسنده مسئول: alireza.slambolchi@gmail.com

## مقدمه

مدیریت منابع انسانی یک رویکرد منسجم و چارچوب مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلندمدت است که باعث قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب، مطابق با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های کاری شده، موجب گسترش صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای می‌شود.

در تمامی سازمان‌ها مدیریت منابع انسانی جایگاه و اهمیت ویژه‌ای را به خود اختصاص داده تا جایی که اشمیت و هانتز<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) از آن به عنوان دغدغه اصلی مدیران یاد کرده‌اند. در واقع ضرورت مدیریت منابع انسانی بر کسی پوشیده نیست چرا که بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان دقیقاً با بهره‌وری سازمان یعنی فلسفه وجودی سازمان معادل دانست.

مدیریت منابع انسانی مربوط به مدیریت افراد در سازمان‌ها است، و تمرکز بر روی سیاست‌ها و سیستم‌ها می‌باشد (۱). اداره منابع انسانی مسئول نظارت بر طرح‌های مزایای کارکنان، استخدام کارکنان، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش (به عنوان مثال، مدیریت سیستم‌های پرداخت و سود) می‌باشد. منابع انسانی نیز با تغییرات سازمانی و روابط صنعتی روبرو است، یعنی تعادل سازوکارهای سازمانی با الزامات ناشی از معامله‌های جمعی و قوانین دولتی می‌باشد. هدف کلی انسانی این است که اطمینان حاصل شود که سازمان قادر است که از طریق مردم موفق شود. متخصصان منابع انسانی مدیریت سرمایه انسانی یک سازمان و تمرکز بر اجرای سیاست‌ها و فرایندها را دارند.

نیروی انسانی پربهترین سرمایه هر کشور به حساب می‌آید، می‌توان گفت نیروی انسانی از آن دسته سرمایه‌هایی می‌باشد که با استفاده بیشتر کاهش نیافته و بصورت فزاینده توسعه پیدا می‌کند. نیروی انسانی کارآمد، کلید توسعه ملت‌ها است. در دهه اخیر نقش رویکرد انسانی در توسعه بسیار مورد عنایت و توجه محققین قرار گرفته است. اهمیت این موضوع را می‌توان در نقش این عامل در فرآیند توسعه به شمار آورد. بزرگترین مزیت رقابتی کشورها داشتن نیروی انسانی توانمند می‌باشد (۲). بیشترین سهم ثروت جهانی نیز از آن نیروی انسانی است، سهم منابع انسانی<sup>۲</sup> در ثروتشان در کشورهای توسعه یافته، بیشتر از سهم منابع طبیعی و فیزیکی است. تا حدودی می‌توان اشاره کرد که ۶۴ درصد ثروت کشورهای جهان را منابع انسانی، ۱۶ درصد منابع فیزیکی<sup>۳</sup> و ۲۰ درصد را منابع طبیعی تشکیل می‌دهد، (۸۰ درصد ثروت ژاپن را منابع انسانی تشکیل می‌دهد). در کشور ایران نیز ۳۴ درصد ثروت را عامل انسانی و ۲۹

<sup>2</sup> Human Resources

<sup>3</sup> Physical resources

<sup>1</sup> Schmidt and Hunter

عدم درک جایگاه مدیریت منابع انسانی و عملیاتی کردن بهینه آن در سازمان می شود (۹). بی توجهی به این مسئله برای هر سازمانی که نیروی انسانی برای آن ارزش آفرین خواهد بود بسیار پرهزینه، مشکل آفرین و عواقب تهدیدکننده ای به دنبال خواهد داشت.

#### مواد و روش ها

روش مورد استفاده در این پژوهش، به منظور چندبعدی و همه جانبه دیدن موضوع تحقیق آمیخته ای از روش کمی و کیفی است که در روش تحقیق کمی از روش پژوهش پیمایشی و از نوع توصیفی و تبیینی و در روش تحقیق کیفی از فنون مصاحبه استفاده شد.

در بخش کیفی، جامعه آماری شامل خبرگان سازمان مالیات استان کردستان می باشد. تعداد آن ها پس از چند بار مصاحبه و دستیابی به سطح اشباع تعیین شد. این افراد با استفاده از روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب می شوند. در بخش کمی، شامل کارشناسان سازمان مالیات استان کردستان می باشند که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب می شوند. برای تعیین تعداد حجم این نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. با توجه به این که تعداد کارشناسان سازمان حدود ۱۲۰۰ نفر می باشد بنابراین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۱ نفر در نظر گرفته شده است.

جهت آشنایی با داده‌های تحقیق در اجرای بخش کیفی تحقیق، نظرات ۱۵ نفر از کارشناسان شاغل در سازمان امور مالیاتی و خبرگان دانشگاهی در رشته‌های مدیریت دولتی؛ مدیریت منابع انسانی و حسابداری مالیاتی؛ که در حوزه تحقیق صاحب نظر هستند، در قالب تحلیل مستندات با مصاحبه عمیق، در فاصله زمانی بهار ۱۴۰۱ گردآوری شد.

#### یافته ها

در مرحله جست وجو و شناخت متغیرهای تحقیق که به تحلیل در سطحی کلان تر از کدها تمرکز دارد کدهای مختلف در قالب متغیرهای مرتب می گردد و همه داده‌های کدگذاشته مرتبط با هر یک از متغیرهای، شناخته و گردآوری می گردد. اساساً در این مرحله، کدها تجزیه و تحلیل می گردد و به نحوه ترکیب و تلفیق کدهای مختلف جهت تشکیل شاخص پایه، توجه می گردد. در این مرحله برای انتخاب واژه برای متغیرهای تحقیق، براساس تحلیل کیفی در نرم افزار MAXQDA بین متغیرهای اصلی، ارتباط برقرار شد. شاخص‌های موجود در متغیرهای اصلی تحقیق براساس نظرات خبرگان عبارت است از:

درصد را منابع طبیعی و ۳۷ درصد منابع فیزیکی تشکیل می دهد. بین توسعه انسانی و توسعه کشورها ارتباط مستقیمی وجود دارد (۳). لازم است تا در فرایند مدیریت منابع انسانی اصول و قواعد منسجمی در نظر گرفته شود که احتمال خطا و جایگزینی افراد غیر متخصص کاهش یابد. در این راستا استانداردسازی منابع انسانی مطرح گردیده و تلاش دارد تا طیف گسترده ای را برای راهنمایی کارکنان حوزه منابع انسانی با هدف این که فعالیتهای نامتجانس خود را در جهت منافع سازمان و کارکنان متناسب نمایند، پیشنهاد دهد (۴). استانداردسازی منابع انسانی از طریق حذف موانع تجارت، بهتر کردن دسترسی به بازارهای بین المللی، افزایش بهره وری، انعطاف پذیری، مفهوم هزینه-فایده در رعایت قوانین منطقه ای و کنوانسیون ها و بین المللی به رشد اقتصادهای کمک خواهد کرد. بر اساس مطالعات درصد زیادی از هزینه های عملیاتی مربوطه به هزینه های نیروی کار بستگی دارد (۵). به مین دلیل است که بسیاری از کارفرمایان خواهان اندازه گیری نرخ بازگشت سرمایه در این حوزه هستند (۶). مقادیر معنی دار در حوزه منابع انسانی در تعیین استراتژی های منابع انسانی کمک می کند. همچنین این شاخص ها در پیش بینی احوالات آتی سازمان کمک خواهد کرد. به اعتقاد کاسیکو و بودرتو<sup>۱</sup> رهبران کسب و کار به چارچوب های اصولی منطقی تر و خیلی دقیق تری برای درک ارتباط بین سرمایه های انسانی و موفقیت های سازمانی نیاز دارند. مدل های سنتی منابع انسانی مبتنی بر افکار و احساسات شخصی متاسفانه ناکارآمد هستند. اعداد و نسبتها زبان مشترک (جهانی) کسب و کار هستند. بنابراین برای مدیریت منابع انسانی مهم هست که ارتباط معنی داری را بین ارزش های عددی و نسبتها با دستاوردهای مهم سازمان برقرار کند.

در راستای لزوم توجه به مدیریت منابع انسانی و افزایش بهره وری سازمانی، مدیران کاردان آگاهند که دستیابی به موارد مذکور مرهون تعیین خروجی های ناشی از مدیریت منابع انسانی و ارزش های ایجاد شده ناشی از آن هستند (۷). زیرا دستیابی به بهره وری پایدار، خلاقیت، نوآوری و سودآوری در گرو مدیریت منابع انسانی کارا، اثربخش و متعهد می باشد. لذا توجه به مسئله سودآوری منابع انسانی باعث توجه مدیران به مسائلی از قبیل ارزش افزوده ناشی از مدیریت منابع انسانی شده است (۸).

با توجه به ضرورت تعیین ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی به عنوان عامل اساسی تعالی هر سازمان در راستای اهداف آن، یکی از معضلات اساسی ملاک های معیار آن می باشد. بسیاری از مطالعات به این مسئله توجه نموده و این نشان می دهد که چرا ارزش افزوده منابع انسانی موضوع حیاتی به شمار می رود. باید دانست که عدم تعیین شاخص های ارزیابی ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی باعث

<sup>1</sup> Cascio and Boudreau

## جدول ۱. برقراری ارتباط بین متغیرهای براساس ماتریس کدبندی

ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد
شاخص ارزیابی براساس توسعه شغلی خودجوش نیروی انسانی برای ارتقای ارزش افزوده
شاخص ارزیابی براساس موردکاوی منابع انسانی
شاخص ارزیابی براساس ارزش افزوده واقعی سرمایه انسانی
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله پیامدهای سازمانی
شاخص ارزش افزوده براساس کیفیت خدمات سازمان
شاخص ارزش افزوده براساس نوآوری سازمان برای ارباب رجوعان
شاخص ارزش افزوده براساس ارزش شهرت و نام تجاری سازمان

غیراحتمالی هدفمند (قضایوتی) و نمونه‌گیری گلوله برفی شدند. داده‌های مربوط به ابزار بومی‌سازی متغیرهای تحقیق، در فاصله زمانی بهار ۱۴۰۱ گردآوری شدند. جامعه آماری دارای چهار خصوصیت می‌باشند: ۱- دانش و تجربه در موضوع، ۲- تمایل و علاقه به سازمان در پانل ۳- زمان کافی برای مشارکت ۴- مهارت‌های ارتباطی مؤثر.

فلذا ابزار بومی‌سازی متغیرهای تحقیق در بین خبرگان توزیع گردید و از آنجا که متخصص باید دانش کافی در موضوع تحقیق داشته باشد تا در بحث درگیر و بر فرآیند تأثیر بگذارد، در مجموع تعداد ۹۶ نفر که باید از دو ویژگی برخوردار باشند، (نخست، با موضوع آشنا بوده و در ثانی، سابقه کار سه سال به بالا را داشته باشند) به صورت نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند انتخاب شدند.

برای توصیف تقارن داده‌ها از آمارهای توصیفی یعنی میانگین، انحراف شاخص و... بهره‌گیری شد. جدول مربوط به اطلاعات توصیفی متغیرهای مدل تحقیق، را بر اساس تعداد داده‌ها، حداقل، حداکثر، میانگین، و انحراف شاخص، نشان می‌دهد که داده‌های این تحقیق از نظر تقارن و تجمع در وضعیت مطلوبی برخوردارند، زیرا انحراف شاخص اکثریت آن‌ها حدوداً یک محاسبه شده و دارای توزیع مناسبی است:

در اینجا توزیع پاسخ خبرگان در بخش‌بندی محتوای تحقیق نشان می‌دهد که برای هر کدام از متغیرهای اصلی تحقیق، سه شاخص استخراج شده است:

مفهوم "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد" دربرگیرنده شاخص‌هایی از قبیل: شاخص ارزیابی براساس توسعه شغلی خودجوش نیروی انسانی برای ارتقای ارزش افزوده؛ شاخص ارزیابی براساس موردکاوی منابع انسانی؛ شاخص ارزیابی براساس ارزش افزوده واقعی سرمایه انسانی.

مفهوم "ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله پیامدهای سازمانی" دربرگیرنده شاخص‌هایی از قبیل: شاخص ارزش افزوده براساس کیفیت خدمات سازمان؛ شاخص ارزش افزوده براساس نوآوری سازمان برای ارباب رجوعان؛ شاخص ارزش افزوده براساس ارزش شهرت و نام تجاری سازمان.

مرحله تحلیل و تدوین گزارش نهایی تحقیق، براساس تحلیل کمی صورت می‌گیرد. جامعه مورد مطالعه این تحقیق جهت تحلیل کمی داده‌ها را می‌توان به سه گروه کلی شامل: گروه اول دربرگیرنده کارشناسان و متخصصان شاغل در سازمان امور مالیاتی (خبرگان صنعت)، گروه دوم دربرگیرنده کاربران و محققان مستقل (ذینفعان مردمی) و گروه سوم دربرگیرنده اساتید صاحب نظر در رشته‌های مدیریت دولتی؛ مدیریت منابع انسانی و حسابداری مالیاتی (خبرگان آکادمیک)، دسته‌بندی نمود. در نهایت پس از توزیع ۱۰۶ ابزار، حجم نمونه این تحقیق برابر است با ۹۶ نفر از خبرگان تحقیق در دسترس و متمایل به همکاری که با ترکیبی از دو روش نمونه‌گیری

## جدول ۲. اطلاعات توصیفی مربوط به وضعیت عملکردی متغیرها

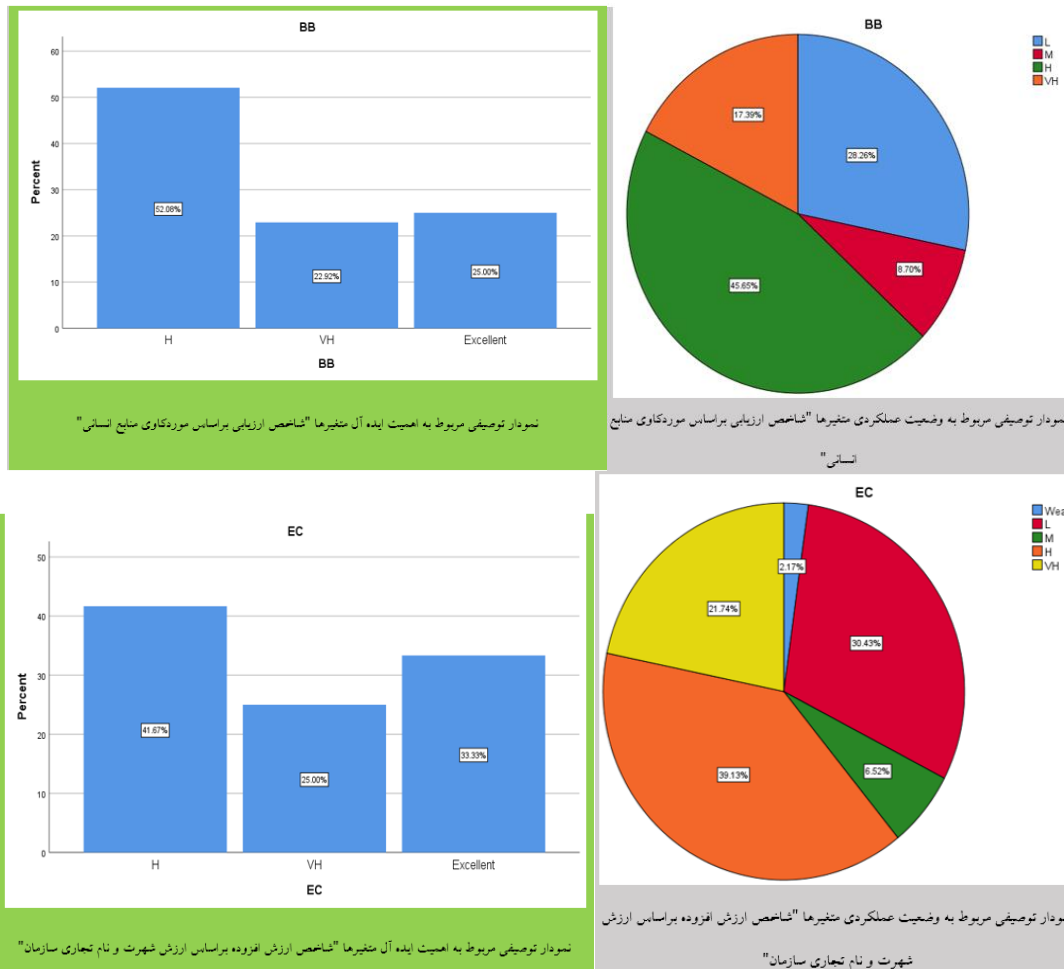
متغیرهای تحقیق	شاخص‌های تحقیق	تعداد داده‌ها	حداکثر	حداکثر	میانگین	انحراف شاخص
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد	الف- شاخص ارزیابی براساس توسعه شغلی خودجوش نیروی انسانی برای ارتقای ارزش افزوده	۹۰	۴	۶	۵.۳۱	۰.۵۹۳
	ب- شاخص ارزیابی براساس موردکاوی منابع انسانی	۹۲	۳	۶	۴.۵۲	۱.۰۸۴
	ج- شاخص ارزیابی براساس ارزش افزوده واقعی سرمایه انسانی	۹۶	۱	۶	۴.۴۲	۱.۴۱۲
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد	۱- شاخص ارزش افزوده براساس کیفیت خدمات سازمان	۹۲	۱	۶	۴.۳۹	۱.۴۹۷

۲- شاخص ارزش افزوده براساس نوآوری سازمان برای ارباب رجوعان	۹۶	۲	۶	۴.۸۲	۱.۰۹۵
۳- شاخص ارزش افزوده براساس ارزش شهرت و نام تجاری سازمان	۹۲	۱	۶	۴.۴۶	۱.۲۵۳

جدول ۳. اطلاعات توصیفی مربوط به اهمیت ایده آل متغیرها

متغیرهای تحقیقی	شاخص‌های تحقیق	تعداد داده‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف شاخص
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد	الف- شاخص ارزیابی براساس توسعه شغلی خودجوش نیروی انسانی برای ارتقای ارزش افزوده	۹۶	۵	۷	۵.۵۶	۰.۶۷۸
	ب- شاخص ارزیابی براساس موردکاوی منابع انسانی	۹۶	۵	۷	۵.۷۳	۰.۸۴۰
	ج- شاخص ارزیابی براساس ارزش افزوده واقعی سرمایه انسانی	۹۶	۵	۷	۵.۶۷	۰.۸۰۴
ارزش افزوده منابع پیامدهای سازمانی	۱- شاخص ارزش افزوده براساس کیفیت خدمات سازمان	۹۲	۴	۷	۵.۶۵	۰.۷۹۱
	۲- شاخص ارزش افزوده براساس نوآوری سازمان برای ارباب رجوعان	۹۶	۳	۷	۵.۶۸	۱.۰۰۰
	۳- شاخص ارزش افزوده براساس ارزش شهرت و نام تجاری سازمان	۹۶	۵	۷	۵.۹۲	۰.۸۶۷

بر اساس نظرات و تجربه حرفه‌ای کارشناسان و متخصصان شاغل در سازمان امور مالیاتی و خبرگان دانشگاهی، درون یک طیف هفت تایی، مهم‌ترین متغیرهای مدل تحقیق به ترتیب عبارت هستند از:



تصویر ۱. نمودار توصیفی مربوط به اهمیت ایده آل متغیرها و وضعیت عملکردی متغیرها

جدول ۴. تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق براساس اوزان استاندارد شده (Outer Loadings)

بارهای تحلیل عاملی تأییدی	متغیرهای آشکار (Observed)	متغیر مکنون (Latent)
۰,۹۲۷۹	شاخص ارزیابی براساس ارزش افزوده واقعی سرمایه انسانی با کد (BC)	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد با کد (B)
۰,۹۱۲۲	شاخص ارزیابی براساس توسعه شغلی خودجوش نیروی انسانی برای ارتقای ارزش افزوده با کد (BA)	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد با کد (B)
۰,۸۳۶۷	شاخص ارزش افزوده براساس ارزش شهرت و نام تجاری سازمان با کد (EC)	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله پیامدهای سازمانی با کد (E)
۰,۸۲۹۶	شاخص ارزش افزوده براساس کیفیت خدمات سازمان با کد (EA)	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله پیامدهای سازمانی با کد (E)

عملکرد هستند زیرا بارهای عاملی آنها، به ترتیب برابر با ۹۲۸ هزارم (رابطه کاملا معنادار) و ۹۱۲ هزارم (رابطه کاملا معنادار)، اندازه گیری شده اند.

از سویی دیگر، شاخص ارزش افزوده براساس نوآوری سازمان برای ارباب رجوعان با کد (EC) و شاخص ارزش افزوده براساس ارزش شهرت و نام تجاری سازمان با کد (EA) دارای بیشترین تأثیر بر ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله پیامدهای سازمانی هستند زیرا

همانطور که در مدل سازی معادلات ساختاری عوامل مدل تحقیق مشاهده می گردد، از آنجایی که علامت ضریب همبستگی، شیب خط رگرسیون است، لذا براساس بارهای عاملی مدل برازش شده، همبستگی مثبتی بر تحلیل مسیر بین متغیرهای تحقیق وضعیت مطلوبی را نشان می دهد. شاخص ارزیابی براساس ارزش افزوده واقعی سرمایه انسانی با کد (BC) و شاخص ارزیابی براساس توسعه شغلی خودجوش نیروی انسانی برای ارتقای ارزش افزوده با کد (BA) دارای بیشترین تأثیر بر ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی

نیکیویی برازش می‌گویند. در مدل‌سازی معادلات ساختاری از شاخص‌های متفاوتی برای حصول اطمینان از نیکیویی برازش مدل بهره‌گیری می‌گردد. جدول ذیل، شاخص‌های برازش مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل تحقیق را نشان می‌دهد:

بارهای عاملی آن‌ها، به ترتیب برابر با ۸۳۷ هزارم (رابطه کاملاً معنادار) و ۸۳۰ هزارم (رابطه کاملاً معنادار)، تعیین شده است. برای شناخت میزان همخوانی داده‌های تجربی و مدل شاخصی از شاخص‌ها و شاخص‌هایی بهره‌گیری می‌گردد که به آن‌ها شاخص‌های

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل تحقیق

شاخص‌های برازش مطلق	ریشه میانگین مجذور پس‌ماندها (RMR)	شاخص برازندگی (GFI)
	.000	1.000
برازش تطبیقی مدل تحقیق	شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
	1.000	1.000

یافته‌های مبتنی بر بررسی شاخص‌های ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله پیامدهای سازمانی، با یافته‌های تحقیقات (۱۳، ۱۴ و ۱۵) منطبق است زیرا به ارزش افزوده براساس کیفیت خدمات سازمان؛ ارزش افزوده براساس نوآوری سازمان برای ارباب رجوعان و ارزش افزوده براساس ارزش شهرت و نام تجاری سازمان، تمرکز ویژه ای دارند.

#### پیشنهادات

شاخص‌ها اطلاعاتی همچون متقاضیان شغل؛ حفظ/گردش کارکنان؛ میزان غیبت؛ عملکرد فردی؛ عملکرد تیم و کیفیت استخدام، وضعیت خوب نیروی کار ارائه می‌دهند. این شامل سطح و مدیریت منابع انسانی است. به عنوان مثال، هرچه میزان مشارکت و تعامل کارکنان زیاد است، مدیریت منابع انسانی مؤثرتر است. همین امر در مورد نگهداشت و (برعکس) در مورد غیبت کارمند صادق است. بخشی از اثربخشی منابع انسانی این است که چگونه اقدامات موردنیاز منابع انسانی توسط مدیران اجرا می‌گردد. مدیر منابع انسانی می‌تواند فوق العاده ای عمل کند، اما مدیریت ناکارآمد سبب افزایش غیبت و نهایتاً ترک کار کارمندان می‌گردد.

## References

- Abawajy, J., Wang, G., Yang, L., Javadi, B. (2016). Trust, security and privacy in emerging distributed systems. *Future Generation Computer Systems*, 55(C):224–226
- Chams. Nour, García-Blandón. Joseph (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122
- Shujaei, Emaduddin; Moghadam, Alireza (1388). "Determining the organization's core competencies based on

همانگونه که مشاهده می‌گردد ریشه میانگین مجذور پس‌ماندها (RMR) یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده با فرض درست بودن مدل مورد نظر است هرچه RMR برای مدل مورد آزمون نزدیک‌تر به صفر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد، که مقدار این شاخص برای اجرای تحقیق، برابر صفر شده است و مدل مذکور دارای تناسب است. از جهتی، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) بر مبنای همبستگی مبتنی بر تحلیل مسیر بین متغیرهای موجود در مدل محاسبه می‌گردد، هر چه ضرایب همبستگی مبتنی بر تحلیل مسیر بین متغیرهای موجود در مدل بالا باشد میزان این شاخص نیز بالا خواهد بود. که مقدار این شاخص برای مدل تحقیق، برابر یک شده است و همبستگی مبتنی بر تحلیل مسیر بین متغیرهای موجود در مدل مذکور دارای معناداری بسیار بالایی است.

#### نتیجه گیری

مدیران و پژوهشگران منابع انسانی بر این اعتقاد خود که کارکرد منابع انسانی نقش مهمی در عملکرد سازمان ایفا می‌کند، پافشاری دارند. در واقع بیشتر گزارش‌های سالانه شرکت‌ها، بر این نکته تأکید می‌ورزد که کارکنان سازمان، مهمترین دارایی آن هستند. به‌رغم این باورها و پندارهای گسترده و اظهارنظرهای متواتر، بسیاری از تصمیمات سازمانی، حاکی از اولویت نسبتاً پایینی در هر دو زمینه منابع انسانی سازمان و اداره نیروی انسانی است. مثلاً زمانی که سازمان‌ها به کاهش هزینه نیازمندند، ابتدا امور مربوط به کارکنان یعنی مواردی چون آموزش، دستمزدها و غیره را کاهش می‌دهند. بر اساس مستندات و کارشناسان در سازمان امور مالیاتی و اساتید و دانشجویان رشته‌های مدیریت دولتی؛ مدیریت منابع انسانی و حسابداری مالیاتی، مشخص گردید که بین متغیرهای تحقیق ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج مربوط به تحلیل معیارهای ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله ارزیابی عملکرد، با یافته‌های تحقیقات (۱۰، ۱۱ و ۱۲) همراستا می‌باشد زیرا به ارزیابی براساس توسعه شغلی خودجوش نیروی انسانی برای ارتقای ارزش افزوده؛ ارزیابی براساس موردکاوی منابع انسانی و ارزیابی براساس ارزش افزوده واقعی سرمایه انسانی؛ توجه اساسی شده است.

12. Meglio, O., Li Destri, A., Capasso, A. (2017). Fostering Dynamic Growth in New Ventures through Venture Capital: Conceptualizing Venture Capital Capabilities. *Long Range Planning*, 4, 50, 518-530
13. Tan, B., Pan, S. L., Lu, X., and Huang, L. (2015). The Role of IS Capabilities in the Development of Multi-Sided Platforms: The Digital Ecosystem Strategy of Alibaba. Com," *Journal of the Association for Information Systems* (16:4), p 248.
14. Zahedi, Shams al-Sadat and Sheikh, Ibrahim. (1389). Model of strategic capabilities of government middle managers. *Strategic Management Studies*, 139-95.
15. Soltani, Masoud 1385, Managers Evaluation and Development Center, Ariana Publications.
- value-creating processes and activities". *Human Resources Journal*, No. 2, pages 49-54.
4. Chandra, Y. (2018). New narratives of development work? Making sense of social entrepreneurs' development narratives across time and economies, *World Development*, 107, 306-326
5. Futterer, F., Schmidt, J., Heidenreich, S. (2018). Effectuation or causation as the key to corporate venture success? Investigating the effects of entrepreneurial behaviors on business model innovation and venture performance. *Long Range Planning*, 51, 1, 64-81
6. Imberman, S. A., & Lovenheim, M. F. (2016). Does the market value value-added? Evidence from housing prices after a public release of school and teacher value-added. *Journal of Urban Economics*, 91, 104-121.
7. Salehabadi, Ali, Kazemian, Mehdi (2013). Financing methods and investment activities of venture capital fund with an Islamic approach (with evidence from Germany, England and Japan)", Tehran: The first national conference of the venture capital industry.
8. Erfanian, Amir and Shirzadi, Saeed (1386). "The optimal structure for making high-risk investments by investment companies". *Specialized Quarterly of Parks and Growth Centers*, No. 11, p. 10-19.
9. Silveira, R., Wright, R. (2016). Venture capital: A model of search and bargaining. *Review of Economic Dynamics*, 19, 232-246
10. Groh, A., Wallmeroth, J. (2016). Determinants of venture capital investments in emerging markets. *Emerging Markets Review*, 29, 104-132
11. Lee, T., Kim. H. (2015). An exploratory study on Fintech industry in Korea: Crowdfunding case. In 2nd Int'l conf. on Innovative Engineering Technologies, 58-64