

Presenting the Added Value Model of Human Resources Management in Kurdistan Province

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Ali Armin¹
Alireza Islambolchi^{2*}
Ali Asghari Sarem³
Hasan Rangriz⁴

How to cite this article

Ali Armin, Alireza Islambolchi, Ali Asghari Sarem, Hasan Rangriz, Presenting the Added Value Model of Human Resources Management in Kurdistan Province (Study Case: Study Affairs Organization), *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2022;6(1):483-491.

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.

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

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: alireza.slambolchi@gmail.com

Article History

Received: 2022/01/21

Accepted: 2022/05/15

ABSTRACT

In organizations, the added value of human resources ensures the achievement of the set goals of the organization. The role of human and human resources in opening bottlenecks and creating advanced technologies and its position as the driving force of any organization has led studies to practical aspects including added value. Therefore, the purpose of this research was to present the value-added model of human resources management in Kurdistan province. This research has been done in quantitative and qualitative method. The statistical population in the qualitative section included 15 experts from the Kurdistan Provincial Tax Organization, and in the quantitative section, the sample size included 291 experts and employees of this organization. The results of the research based on structural equation modeling calculations showed that the path analysis coefficients between "added value of human resources in the recruiting and hiring stage" and "added value of human resources in the performance evaluation stage" are 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 is 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: Added Value, Human Resource Management, Study Affairs Organization

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵

* نویسنده مسئول: alireza.slambolchi@gmail.com

علی آرمین^۱

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

علیرضا اسلامبولچی^{۲*}

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

علی اصغری صارم^۳

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

حسن رنگریز^۴

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

چکیده

در سازمان‌ها، ارزش افزوده منابع انسانی، دستیابی به اهداف تعیین شده سازمان را تضمین می‌کند. نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها و ایجاد فناوری‌های پیشرفته و جایگاه آن به عنوان نیروی محرکه هر سازمان، مطالعات را به سمت جنبه‌های عمکردی از جمله ارزش افزوده سوق داده است. از این رو، هدف از تحقیق حاضر، ارائه مدل ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی استان کردستان بوده است. این تحقیق به روش کمی و کیفی انجام شده است. جامعه آماری در بخش کیفی، شامل ۱۵ نفر از خبرگان سازمان مالیات استان کردستان بوده است و در بخش کمی حجم نمونه، شامل ۲۹۱ نفر از کارشناسان و کارکنان این سازمان بوده است. نتایج تحقیق بر اساس محاسبات مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد 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؛ و 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؛ و 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: ارزش افزوده، مدیریت منابع انسانی، سازمان امور مطالعاتی

مقدمه

امروزه با توجه به نیروی انسانی در گشایش مشکلات سازمانی و ایجاد فناوری‌های پیشرفته و جایگاه آن به عنوان نیروی محرکه هر کشور، مسیر پژوهش‌ها به سمت تعیین نیروهای متخصص و خبره سوق یافته است (۱، ۲). انسان، محور اصلی سرمایه هر کشور به شمار رفته و عنصر بسیار مهمی در ارزش آفرینی محسوب می‌گردد این نوع سرمایه که از آن به عنوان مهمترین معیار سرمایه یاد شده است، کلیه دانش موجود در کشور را دارا بوده (۳، ۴) و قابلیت کشور را در یافتن بهترین راه حل از طریق دانش افراد نشان می‌دهد. سرمایه انسانی بصورت پتانسیل‌های بالقوه و اساسی یک کشور نیز تعریف شده است. اغلب دولت‌ها، مسئله منابع انسانی را مهم و اساسی قلمداد نموده و برای آن برنامه‌ریزی و هزینه‌های زیادی صرف می‌کنند. یکی از رسالت‌های اساسی دولت‌ها، به کارگیری افرادی توانمند و اثربخش می‌باشد (۴).

بنابراین با توجه جایگاه انسان به عنوان عامل اساسی تعالی و توسعه ملی، یکی از معضلات اساسی هر کشوری روش‌های مدیریت افراد متخصص و ارزشمند و در یک کلام مدیریت منابع انسانی می‌باشد. عدم توانایی افراد و در اختیار قرار دادن کشور توسط اشخاص غیر توانمند، پیامدهای ناگوار داشته و این مسئله بسیار پرهزینه، مشکل آفرین و عواقب تهدیدکننده‌ای برای کشور به دنبال دارد. به همین دلیل است که سیر مطالعات صورت گرفته در این زمینه در سال‌های متمادی به دنبال بررسی شاخص‌های مدیریت منابع انسانی بوده است. این مسئله ایجاد نموده تا مسئولین و سیاستگذاران همواره در جستجوی عواملی باشند که می‌تواند به عنوان ملاک مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته شود. این امر می‌تواند در جذب و به کارگیری نیروهای کارآمد نقش مهمی داشته باشد. به طور مرسوم و معمول، فرآیند انتخاب و به کارگیری نیروها، به منزله یکی از فعالیت‌های اصلی متخصصان منابع انسانی، این امکان را می‌دهد که کشور خود را در زمان صحیح با افراد مناسبی مجهز کنند. سازمان‌های حاکمیتی بر اساس وظایف خود ناچار به انتخاب، بکارگیری و نگه داشتن منابع انسانی توانمند و مستعد می‌باشند که نتیجتاً شناسایی، اندازه‌گیری و مدیریت آنها بسیار دشوار و ضروری است (۵). سازمان امور مالیاتی کشور از جمله سازمان‌هایی می‌باشد که شناسایی، ارزیابی و مدیریت منابع انسانی موجود در آن به لحاظ ضرورت برنامه‌ریزی‌های مقتضی در جهت نیل به اهداف و استراتژی‌های سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۶). از سوی دیگر، رابطه مستقیم توانایی‌های منابع انسانی با فرایند تشخیص و وصول درآمدهای مالیاتی دولت از منابع موجود (۷)، بیش از پیش ضرورت توجه جدی به ارزش افزوده ناشی از مدیریت منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی را آشکار می‌نماید. از این رو تعیین شاخص‌های ارزیابی ارزش افزوده منابع انسانی در سازمان مالیاتی می‌تواند ابزاری برای افزایش دقت و صحت انتخاب صحیح و در نتیجه تخصیص امکانات به افراد توانمند باشد. لیکن باید در نظر داشت

عوامل محیطی مؤثر بر مدیریت منابع انسانی: عوامل محیطی مؤثر بر فعالیت های مدیریت منابع انسانی به عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی تقسیم می شود. عوامل محیطی برون سازمانی، خارج از محدوده داخلی سازمان هستند و عوامل محیطی درون سازمانی در داخل محدوده سازمان قرار دارند.

الف. عوامل محیطی برون سازمانی: دانشمندان مدیریت، محیط برون سازمانی را بدین صورت تعریف کرده اند: نهادها و نیروهایی که بر عملکرد سازمان تأثیر می گذارند، اما سازمان بر آنها کنترل چندانی ندارد. شاید بتوان گفت مدیریت منابع انسانی بیشتر از سایر مدیریت ها در سازمان از عوامل محیطی برون سازمانی متأثر می شود. عوامل محیطی برون سازمانی شامل قوانین دولتی بازار نیروی کار، جامعه، رقابت، مشتریان، تکنولوژی و سهامداران می باشد. هر یک از این عوامل به طور مجزا یا ترکیبی می تواند برای مدیریت منابع انسانی محدودیت ایجاد کند (۱۰).

ب. عوامل محیطی درون سازمانی: محیط داخل سازمان نیز فشارهای قابل ملاحظه ای بر مدیریت منابع انسانی دارد. محیط درون سازمانی از عواملی تشکیل می گردد که از داخل محدوده مرز سازمان بر وظایف مدیریت منابع انسانی تأثیر می گذارد. عوامل درونی سازمان شامل مأموریت ها و اهداف بلند مدت سازمان و خط مشی ها و فرهنگ سازمان و عملکرد واحدهای اجرایی سازمان می گردد (۱۱).

ارزش افزوده منابع انسانی: ارزش افزوده عبارت از مقدار منابعی است که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده و می توان آن را برحسب نسبت مصرف به محصول محاسبه کرد. ساده ترین و در عین حال کلی ترین تعریف از ارزش افزوده را پیتر دراگر ارائه کرده است. از دیدگاه دراگر: ارزش افزوده انجام کارها بطور شایسته و مناسب می باشد. از نظر کاتز و کان در سال (۱۶۷۸) ارزش افزوده نسبت ستاده های تولید شده به داده های لازم برای تولید این ستاده ها می باشد. این دو بین ارزش افزوده بالقوه و بالفعل تفاوت قائل می شوند. ارزش افزوده بالقوه مبین این است که یک سازمان چقدر می تواند تولید کند. اگر به صورت بهینه عمل کند؛ در حالی که بالفعل نسبت واقعی سطح ستاده به سطح واقعی داده هاست. ارزش افزوده بالفعل معمولاً بالقوه کوچکتر است. در تعریف دیگر ارزش افزوده را نسبت بازده واقعی به بازده استاندارد می داند یا در واقع نسبت مقدار کاری که انجام می شود به مقدار کاری که باید انجام شود.

در سازمان ارزش افزوده منابع انسانی اشاره به فعالیت های انجام شده در راستای اهداف سازمان به منظور تولید مطلوب با حداقل مقدار هزینه و تلاش های غیر ضروری است. ارزش افزوده منابع انسانی به طور کلی توانایی جلوگیری از هدر رفتن مواد، انرژی، تلاش، پول، و زمان در انجام کاری و یا در تولید یک نتیجه مطلوب است. ارزش افزوده معیار عمده سنجش چگونگی استفاده کارکنان از منابع موجود و در دسترس می باشد یا سنجش و ارزیابی مجموع رفتارهایی که فرد در ارتباط با شغل خود، از خود نشان می دهد.

که تنها از طریق مطالعات نامنظم و گمانه زنی های نظری نمی توان به مصادیق و شاخص های ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی دست یافت. بررسی مطالعات گذشته نشان می دهد به ویژه در ایران به طور منسجم روش و رهیافت مناسب علمی برای شاخص های ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی اتخاذ نگردیده است. بنابراین لازم است تا با بررسی های همه جانبه و قاعده مند علمی ابتدا به بررسی شاخص ها و زیرشاخص های اندازه گیری ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی بپردازیم. سپس بر اساس الگوهای بین المللی و منطبق با فرهنگ هر سازمان و در راستای نیازهای آن ها الگوی مناسب را مشخص و انطباق آن را به صورت میدانی بررسی نماییم. لیکن در این مطالعه با توجه به لزوم توجه مدیریت منابع انسانی، اهمیت تعیین شاخص های مناسب اندازه گیری ارزش افزوده در این حوزه و همچنین خلاء شاخص ها و ملاک های لازم در این زمینه و عدم وجود مطالعات منسجم علمی در این راستا به پاسخگویی به این سوال اساسی بپردازیم که بهترین مدل شاخص های معیار ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی چگونه است؟

مبانی نظری

مدیریت منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی^۱ یکی از بخش های توسعه مدیریت است که آن نیز بخشی از توسعه منابع انسانی است؛ همچنین توسعه منابع انسانی نیز در درون مدیریت منابع انسانی قرار دارد (۸). مدیریت منابع انسانی یک رویکرد منسجم و چارچوب مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه های انسانی در بلندمدت است که باعث قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب، مطابق با توانایی ها، قابلیت ها و مهارت های کاری شده، موجب گسترش صلاحات های تخصصی و حرفه ای می شود (۹). بویاتزیس نخستین فردی که مدیریت منابع انسانی را در حوزه منابع انسانی وارد کرد، براین باور است که مدیریت منابع انسانی در برگیرنده صفات، نقش اجتماعی، مهارت ها، انگیزش، تصور فرد از خود یا پیکر دانش مرتبط با کار می باشد. استقرار کامل مدیریت منابع انسانی نیازمند طی مراحل شایسته خواهی، شایسته شناسی، شایسته پروری، شایسته گزینی و شایسته سالاری است. منظور از شایسته گزینی، فرد شایسته ای است که بتواند از عهده مسئولیت های عام و خاص خود به نحو احسن برآید. هدف از مسئولیت های عام، کلیه مسئولیت هایی است که فرد را شخصی معتقد، جدی، پاسخگو، آشنا به نقاط ضعف و قوت فرهنگ و سن جامعه و سازمان خود، معرفی کند و منظور از مسئولیت های خاص، کلیه مسئولیت هایی است که فرد باید در حیطة تخصصی از عهده پاسخگویی آن ها برآید (۱۰).

^۱ Human resource management (HRM or HR)

$$\text{ارزش افزوده} = \frac{\text{خروجی واقعی} - \text{خروجی مورد انتظار}}{\text{ورودی واقعی}} = \frac{\text{خروجی واقعی} - \text{خروجی مورد انتظار}}{\text{ورودی واقعی}}$$

در یک جمع بندی می توان گفت که مفهوم ارزش افزوده این است که یک سازمان به بهترین شکل ممکن از منابع خود در راستای تولید نسبت به بهترین عملکرد در مقطعی از زمان استفاده کرده است. ارزش افزوده با توجه به مقدار خروجی مورد انتظار با استفاده از نسبت زیر تعریف و محاسبه می گردد.

گاهی ارزش افزوده را با میزان به کار گیری منابع جهت دست یابی به اهداف توسط سازمان و با استفاده از رابطه زیر نشان می دهند.

$$\text{مقدار منابع مورد انتظار برای مصرف} = \frac{\text{مقدار منابع واقعا مصرف شده}}{\text{ارزش افزوده}}$$

تعریف فوق نشان می دهد که ارزش افزوده صرفاً مقایسه ای بین منابع مورد انتظاری که برای رسیدن به مقاصد و فعالیت خاص باید مصرف شود و منابع مصرف شده می باشد. به دیگر بیان ارزش افزوده معیار عملکرد یک سیستم سازمانی بوده که بر میزان منابع^۱ (ورودی ها)^۲ استوار گردیده است.

- ورودی: عاملی است که افزایش آن با حفظ تمام عوامل دیگر باعث کاهش دارایی و کاهش آن باعث افزایش ارزش افزوده می شود.

- خروجی: عاملی است که افزایش آن با حفظ تمام عوامل دیگر باعث افزایش ارزش افزوده و کاهش آن باعث کاهش ارزش افزوده می شود.

$$\text{اثربخشی} = \frac{\text{عملکرد کسب شده}}{\text{منابع مصرف شده}} = \frac{\text{خروجی به دست آمده}}{\text{ورودی به دست آمده}} = \text{ارزش افزوده}$$

حدود ۱۲۰۰ نفر می باشد بنابراین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۱ نفر بدست آمده است. جهت آشنایی با داده های تحقیق در اجرای بخش کیفی تحقیق، نظرات ۱۵ نفر از کارشناسان شاغل در سازمان امور مالیاتی و خبرگان دانشگاهی در رشته های 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.

مفهوم ارزش افزوده معمولاً با دو واژه «اثربخشی» و «بهره وری» اشتباه می شود اثربخشی درجه دست یابی (تکمیل) هدف را بیان می دارد اما بهره وری ترکیبی از اثربخشی و ارزش افزوده است. زیرا اثربخشی با ارزش افزوده و کارایی با استفاده از منابع در ارتباط است. این مفهوم در تعریف بهره وری به صورت زیر بیان شده است.

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 شده است.

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 شدند. در بخش کمی، شامل کارشناسان سازمان مالیات استان کردستان می باشند که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای تعیین تعداد حجم این نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. با توجه به این که تعداد کارشناسان سازمان

یافته ها

این بخش شامل یافته ها و دستاوردهای حاصل از انجام تحقیق «مدلسازی شاخص های ارزش افزوده مدیریت منابع انسانی استان کردستان» با بهره گیری از متدولوژی ترکیبی کیفی (روش تحلیل محتوا) در نرم افزار MAXQDA و تحلیل کمی (مدلسازی معادلات ساختاری) در محیط Smart PLS می باشد.

در بخش کیفی، نظرات ۱۵ نفر از کارشناسان شاغل در سازمان امور مالیاتی و خبرگان دانشگاهی در رشته های 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 شده است. جامعه آماری دارای چهار

² Inputs

¹ amount of resources

برای توجیه بهره‌گیری از تکنیک تحلیل کیفی، از مطالعاتی که در مورد یک موضوع تحقیق نمودند، بهره‌برداری شد. متغیرهای اصلی تحقیق براساس نظرات خبرگان عبارت است از: جدول شماره ۱) استخراج متغیرهای تحقیق جهت ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری

خصوصیت می‌باشند: ۱-دانش و تجربه در موضوع، ۲- تمایل و علاقه به مشارکت ۳- زمان کافی برای مشارکت ۴- مهارت‌های ارتباطی مؤثر. جدول ذیل به صورت خلاصه به توصیف جمعیت شناختی نمونه می‌پردازد:

ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله کارمندیابی و استخدام	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات

تاکید خبرگان، استخراج شده اند. در اینجا بخشی از خروجی‌های تحلیل مستندات با مصاحبه عمیق، ارائه شده است:

ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری، زمانی آغاز می‌گردد که داده‌ها مطالعه شده و با آن‌ها آشنایی صورت گرفته باشد. در این مرحله برای انتخاب واژه برای متغیرهای تحقیق، متغیرهای اصلی از اجرای متدلوژی کیفی در مطالعه، در قالب متغیرها و شاخص‌های مورد

متغیرهای اصلی	متغیر الف با کد (A)	متغیر ب با کد (B)	متغیر ج با کد (C)	متغیر د با کد (D)	متغیر ه با کد (E)
خبرگان	شاخص الف ۱ (AA)	شاخص ب ۱ (BA)	شاخص ج ۱ (CA)	شاخص د ۱ (DA)	شاخص ه ۱ (EA)
خبره ۱	شاخص الف ۲ (AB)	شاخص ب ۲ (BB)	شاخص ج ۲ (CB)	شاخص د ۲ (DB)	شاخص ه ۲ (EB)
خبره ۲	شاخص الف ۳ (AC)	شاخص ب ۳ (BC)	شاخص ج ۳ (CC)	شاخص د ۳ (DC)	شاخص ه ۳ (EC)
خبره ۳	شاخص الف ۱ (AB)	شاخص ب ۱ (BC)	شاخص ج ۱ (CA)	شاخص د ۱ (DA)	شاخص ه ۱ (EA)
خبره ۴	شاخص الف ۲ (AB)	شاخص ب ۲ (BC)	شاخص ج ۳ (CC)	شاخص د ۳ (DC)	شاخص ه ۱ (EA)
خبره ۵	شاخص الف ۳ (AC)	شاخص ب ۱ (BA)	شاخص ج ۲ (CB)	شاخص د ۲ (DC)	شاخص ه ۳ (EC)

متغیر و با کد (F)
شاخص و ۱ (FA)
شاخص و ۲ (FB)
شاخص و ۳ (FC)
شاخص و ۱ (FB)
شاخص و ۳ (FC)
شاخص و ۱ (FB)
شاخص و ۳ (FC)
شاخص و ۱ (FB)
شاخص و ۳ (FC)
شاخص و ۱ (FB)
شاخص و ۳ (FC)
شاخص و ۱ (FA)
شاخص و ۳ (FC)
شاخص و ۱ (FA)
شاخص و ۲ (FB)
شاخص و ۳ (FC)

تصویر ۱. نمای کلی ساختار تحلیل مستندات با مصاحبه عمیق جهت ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری
 افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج؛ ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات و ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه، متغیرهای اصلی تحقیق هستند.

نمای کلی ساختار تحلیل مستندات با مصاحبه عمیق در بخش مرورگر مستندات نرم‌افزار MAXQDA نشان می‌دهد که ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله کارمندیابی و استخدام؛ ارزش

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:

در مرحله جست و جو و شناخت متغیرهای تحقیق که به تحلیل در سطحی کلان‌تر از کدها تمرکز دارد کدهای مختلف در قالب متغیرهای مرتب می‌گردد و همه داده‌های کدگذاشته مرتبط با هر یک از متغیرهای، شناخته و گردآوری می‌گردد. اساساً در این مرحله، کدها تجزیه و تحلیل می‌گردد و به نحوه ترکیب و تلفیق کدهای مختلف جهت تشکیل شاخص پایه، توجه می‌گردد. در این

جدول ۲. برقراری ارتباط بین متغیرهای براساس ماتریس کدبندی

ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله کارمندیابی و استخدام	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج
شاخص نرخ انتخاب درست منابع انسانی براساس برنامه‌ریزی منابع انسانی	شاخص ارزیابی عدالت در چرخش شغلی سرمایه انسانی سودآور
شاخص کاهش هزینه‌های جذب منابع انسانی	شاخص پاداش به سرمایه انسانی سودآور جهت ایجاد انگیزه در سایر منابع انسانی
شاخص افزایش انطباق منابع انسانی با شاخص‌های سازمان	شاخص کاهش دلایل ترک شغل سرمایه انسانی سودآور
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات
شاخص آموزش براساس تفویض اختیار به نیروی انسانی براساس شایستگی‌های آنان با انگیزه‌های اقتصادی	شاخص انگیزش و تشویق بیشتر برای توسعه فردی
شاخص آموزش براساس القای تفکر بهره‌وری اقتصادی سازمان جهت بالابردن تعهد شغلی آنان	شاخص درک بهتر از چیزهای مورد نیاز برای دستیابی به عملکرد بالا در کار
شاخص آموزش برای توسعه سرمایه انسانی	شاخص نظام مدیریت منابع انسانی منصفانه

هفت تایی، مهم‌ترین متغیرهای مدل تحقیق به ترتیب عبارت هستند از:

بر اساس نظرات و تجربه حرفه‌ای کارشناسان و متخصصان شاغل در سازمان امور مالیاتی و خبرگان دانشگاهی، درون یک طیف

جدول ۳. اطلاعات توصیفی مربوط به اهمیت ایده آل متغیرها

متغیرهای تحقیق	شاخص‌های تحقیق	تعداد داده‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف شاخص
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله کارمندیابی و استخدام	الف- شاخص نرخ انتخاب درست منابع انسانی براساس برنامه‌ریزی منابع انسانی	۹۶	۵	۷	۵.۴۷	۰.۶۳۲
	ب- شاخص کاهش هزینه‌های جذب منابع انسانی	۹۶	۵	۷	۵.۷۹	۰.۸۴۵
	ج- شاخص افزایش انطباق منابع انسانی با شاخص‌های سازمان	۹۶	۵	۷	۵.۷۳	۰.۸۲۷
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج	۱- شاخص ارزیابی عدالت در چرخش شغلی سرمایه انسانی سودآور	۹۶	۵	۷	۵.۶۳	۰.۷۵۷
	۲- شاخص پاداش به سرمایه انسانی سودآور جهت ایجاد انگیزه در سایر منابع انسانی	۹۶	۵	۷	۵.۸۰	۰.۸۰۳
	۳- شاخص کاهش دلایل ترک شغل سرمایه انسانی سودآور	۹۶	۳	۷	۵.۶۸	۱.۰۰۰
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات	الف- شاخص انگیزش و تشویق بیشتر برای توسعه فردی	۹۲	۵	۷	۵.۹۵	۰.۸۳۰
	ب- شاخص درک بهتر از چیزهای مورد نیاز برای دستیابی به عملکرد بالا در کار	۹۶	۳	۷	۵.۵۱	۰.۹۲۹
	ج- شاخص نظام مدیریت منابع انسانی منصفانه	۹۶	۵	۷	۵.۶۴	۰.۷۶۹
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه	الف- شاخص آموزش براساس تفویض اختیار به نیروی انسانی براساس شایستگی‌های آنان با انگیزه‌های اقتصادی	۹۶	۳	۷	۵.۵۱	۰.۸۳۳
	ب- شاخص آموزش براساس القای تفکر بهره‌وری اقتصادی سازمان جهت بالابردن تعهد شغلی آنان	۹۶	۳	۷	۵.۶۷	۱.۰۱۲
	ج- شاخص آموزش برای توسعه سرمایه انسانی	۹۶	۳	۷	۵.۷۷	۱.۰۴۱

جهت ارتقای جایگاه و ارزش مدیریت منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی، ارائه شده است:

با نگاهی مختصر به جدول تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق مستخرج از PLS می‌توان به مقادیر بالای بارهای عاملی متغیرها پی برد. در ادامه جدول تحلیل مسیر در PLS بین متغیرهای مکنون

جدول ۴. تحلیل مسیر در PLS بین متغیرهای مکنون (Path Coefficients)

تحلیل مسیر در PLS بین متغیرهای مکنون	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله کارمندیابی و استخدام	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات	ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله کارمندیابی و استخدام	۱	۰,۹۲۵۶	-	-
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج	-	۱	۰,۶۴۰۱	-
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات	-	-	۱	۰,۶۴۷۵
ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه	۰,۹۹۹	-	-	۱

متغیرهای تحقیق ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در جدول ذیل، آماره رگرسیون مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس R2 ارائه شده است:

برای اجرای تحقیق بر اساس مستندات و کارشناسان سازمان امور مالیاتی و اساتید و دانشجویان دکتری رشته‌های مدیریت دولتی؛ مدیریت منابع انسانی و حسابداری مالیاتی، مشخص گردید که بین

جدول ۵. آماره رگرسیون مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس R2

	R Square	R Square Adjusted
E	۰,۹۱۵۵	۰,۹۱۱۸
D	۰,۹۱۲۶	۰,۹۰۹۷
C	۰,۸۷۶۹	۰,۸۷۴۳
B	۰,۸۵۶۷	۰,۸۵۵۲

جایگاه و ارزش مدیریت منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی را نشان داده و جنبه‌های معین از دنیای واقعی را که در ارتباط با مسائل تحت مدل‌سازی می‌باشد، شرح می‌دهد و به تصویر می‌کشد، و روابط مهم و با اهمیت بین جنبه‌های مختلف متغیرهای مؤثر بر تحقیق را آشکار و روشن می‌سازد:

در واقع، آماره رگرسیون مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس R2، برای شاخص‌های متغیر ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه (E) برابر با ۹۲ درصد؛ و برای شاخص‌های متغیر ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات (D) برابر با ۹۱ درصد؛ محاسبه شده است که قدرت پیشگویی مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد.

یکی از بحث‌های موجود در این بخش "مدل نهایی تحقیق" است، زیرا منظور از مدل نهایی تحقیق، مدلی است که واقعیت ارتقای



شکل ۲. مدل نهایی تحقیق

تفکر بهره‌وری اقتصادی سازمان جهت بالابردن تعهد شغلی آنان و آموزش برای توسعه سرمایه انسانی؛ توجه اساسی شده است.

پیشنهادات

بهره‌گیری از تکنیک نظام دینامیکر (Vensim) مدل‌سازی پویای ارتقای جایگاه و ارزش مدیریت منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی؛

بهره‌گیری از تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها (DEA) جهت مدل‌سازی کارایی ارتقای جایگاه و ارزش مدیریت منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی؛

بهره‌گیری از سایر تکنیک‌های هوش مصنوعی (AI)، بویژه شبکه‌های عصبی مصنوعی و مهم‌ترین و مرتبط‌ترین الگوریتم‌های موجود در حوزه هوش مصنوعی، جهت افزایش غنای محتوایی نظام مذکور و نیز بهبود فرآیند استنتاج فازی آن برای ارتقای جایگاه و ارزش مدیریت منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی؛

بهره‌گیری از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه (MCDM) فازی، جهت رتبه‌بندی شبکه‌ای روابط بین مدل ارتقای جایگاه و ارزش مدیریت منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی؛

ساختن آنتولوژی فازی (Ontology) برای ارتقای جایگاه و ارزش مدیریت منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی.

References

- Vardarlier. Pelin (2016), Strategic Approach to Human Resources Management During Crisis Procedia - Social and Behavioral Sciences, 235, 24, 463-472.
- Futterer, F., Schmidt, J., Heidenreich, S. (2018). Effectuation or causation as the

نتیجه‌گیری

برای مدل تحقیق 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.

یافته‌های مبتنی بر بررسی شاخص‌های ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله کارمندیابی و استخدام، با یافته‌های تحقیقات Abawajy et al. 2021 و Lee & Shin. 2017 منطبق است زیرا به نرخ انتخاب درست منابع انسانی براساس برنامه‌ریزی منابع انسانی؛ کاهش هزینه‌های جذب منابع انسانی و افزایش انطباق منابع انسانی با شاخص‌های سازمان؛ تمرکز ویژه ای دارند.

یافته‌های مبتنی بر بررسی شاخص‌های ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله چرخش/اخراج، با یافته‌های تحقیقات Sankaran & Das. 2020 و Gai, et al. 2018 منطبق است زیرا به ارزیابی عدالت در چرخش شغلی سرمایه انسانی سودآور؛ پاداش به سرمایه انسانی سودآور جهت ایجاد انگیزه در سایر منابع انسانی و کاهش دلایل ترک شغل سرمایه انسانی سودآور، تمرکز ویژه ای دارند.

نتایج مربوط به تحلیل معیارهای ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله جبران خدمات، با یافته‌های تحقیقات Galloway, et al. 2017 و Abawajy et al. 2021 همراستا می‌باشد زیرا به انگیزش و تشویق بیشتر برای توسعه فردی؛ درک بهتر از چیزهای مورد نیاز برای دستیابی به عملکرد بالا در کار و نظام مدیریت منابع انسانی منصفانه، توجه ویژه ای شده است.

نتایج مربوط به تحلیل معیارهای ارزش افزوده منابع انسانی در مرحله آموزش و توسعه، با یافته‌های تحقیقات Gai, et al. 2018 و Abawajy, et al. 2021 همراستا می‌باشد زیرا به آموزش براساس تفویض اختیار به نیروی انسانی براساس شایستگی‌های آنان با انگیزه‌های اقتصادی؛ آموزش براساس القای

- 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
3. Buchner, A., Mohamed, A., Schwienbacher, A. (2017). Diversification, risk, and returns in venture capital. *Journal of Business Venturing*, 32, 519-535
 4. Dilip Kumar, Deepak Kumar (2018), Human Resources Management Sustainable Management of Coal Preparation, 353-367
 5. Naqvi Damghani, Seyyed Reza. (2019), an outlook on Islamic management, third edition, International Publishing Company
 6. Esmail-zadeh, Khalil et al., (1401), Designing and explaining the ideal model for improving organizational productivity in the Tax Administration, *Iranian Political Sociology Quarterly*, 12 (5).
 7. Qolizadeh, Mansour et al., (1400), presentation of the human resources development model with a focus on productivity in the tax affairs organization of the country using the structural equations approach, *biannual scientific-research innovation and value creation*, 19 (10).
 8. Kaufman, Bruce E. (2017). "Human resources and industrial relations: commonalities and differences" *Human Resource Management Review*, 11(4), 339-374.
 9. Haji Sharif, Mahmoud, (2009), Evaluation in Human Resource Management, first edition, Tehran: Publications of Human Resource Training Unit, Siman Abik Complex.
 10. Rezaian. Ali (2014), Principles of Management, Tehran: Somit Publications.
 11. Chamran Mohammad Hadi (2013), job evaluation, Sharif University of Technology, Institute of Scientific Publications.