

بررسی رابطه مدیریت عملکرد بالا با بطالت اجتماعی (مطالعه موردی: اداره برق شهرستان ممسنی)

فرشید انصاری^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۶/۲۵

چکیده

سیستم‌های کاری با عملکرد بالا می‌تواند در سازمان جز برنامه اول مدیران قرار گیرد. اگر سازمان خواهان مدیریت خوب منابع انسانی است باید به عملکرد کارکنان توجه داشته باشد. تبعات منفی بطالت اجتماعی برای سازمان بسیار گسترده است؛ که این عملکرد سازمان را تهدید می‌کند. در واقع بطالت مترادف با عملکرد پایین در سازمان می‌باشد. از دست رفتن منابع انسانی و در پی آن سرمایه مالی، نداشتن برنامه‌ریزی راهبردی برای منابع انسانی به‌عنوان مزیت رقابتی و نبود انسجام و هماهنگی بین زیرسیستم‌های منابع انسانی خواهد شد. در این مقاله داده‌ها با استفاده از نرم افزار smart pls 23 تحلیل داده‌ها پرداختیم و به نتایج درخور توجه دست یافته‌ایم. با توجه به پذیرش فرضیات این نتیجه حاصل شد که عملکرد بالا با بطالت اجتماعی رابطه مستقیم و معنادار دارد. عملکرد بالا نشان از عدم بطالت در سازمان می‌باشد.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، سیستم کاری، بطالت اجتماعی، بهره‌وری.

۱. کارشناس ارشد مدیریتی دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، اصفهان، ایران (Ansarifarshidd@yahoo.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

محققان بر این باورند که سازوکارهای اساسی که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا از طریق آن‌ها بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، به لحاظ نظری و تجربی در ادبیات مدیریت منابع انسانی استراتژیک تثبیت نشده‌اند. (پاوو، ۲۰۱۳)^۱ بی‌توجهی به بطالت اجتماعی کارکنان، علاوه بر مشکلات بهره‌وری، آن‌ها را نسبت به کار گروهی و تیمی بی‌انگیزه و بی‌علاقه کرده و سازمان را از این منبع باارزش محروم می‌کند. از سوی دیگر در هر سازمان دولتی و خدماتی، به دلیل ارتباط مشتری با کارمند، نیروی انسانی از اهمیت شایان توجهی برخوردار است، از این رو سازمان‌های دولتی با فراهم آوردن موقعیت مطلوب برای کارکنان، توجه به سرمایه‌های انسانی و پشتیبانی مناسب از آنان، در صدد است با بهره بردن از حداکثر مشارکت کارکنان، زمینه بهره‌وری شایان توجه سازمان را فراهم آورد. بطالت اجتماعی در همه بخش‌ها دیده می‌شود اما این امر در بخش‌های دولتی محسوس‌تر است. نتیجه بطالت اجتماعی افراد مختلف در هر پست و مقام که باشند و در هر بخش که مشغول به کار باشند، چیزی جز بی‌اعتمادی افراد نسبت به هم و پایین آمدن بهره‌وری نیست. (کیم و جیونگ، ۲۰۱۷). در برخی متون به اشتباه عملکرد را مساوی با سودآوری دانسته‌اند. در واقع باید توجه داشت که عملکرد هر سازمان نه فقط از طریق سودآوری بلکه بر اساس مشخصه‌های منحصر به فرد هر سازمان همچون نوع، رسالت و شرایط محیطی سازمان با استفاده از شاخص‌ها و معیارهای متنوعی اندازه‌گیری می‌شود (بادین، ۱۳۹۵).

اغلب مدیریت استراتژیک منابع انسانی را مجموعه‌ای از اقدامات در ارتباط با نیروی انسانی همچون استخدام، آموزش، ارتباطات و مشارکت دانسته‌اند که در کارکنان مهارت، اطلاعات و انگیزش ایجاد کرده و منجر به مزیت رقابتی نیروی انسانی می‌شود (فلود و همکاران، ۲۰۰۸). صاحب‌نظران معتقدند که دستیابی به مزیت رقابتی در حوزه منابع انسانی تنها از طریق دیدگاه استراتژیک به مدیریت قابل دستیابی است. (دیوید، ۲۰۱۱). اقدامات استراتژیک منابع انسانی فعالیتهایی هستند که به شکل تجربی یا تئوریک عملکرد سازمان را افزایش می‌دهند. در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی مدل‌های متعددی مطرح می‌شود که یکی از کاربردی‌ترین این مدل‌ها، مدل‌های مدیریت عملکرد بالا یا سیستم‌های کاری با عملکرد بالا است (آمسترانگ و تیلور، ۲۰۱۴).

بیان مساله

نکته مهم در این مورد، تأثیر مستقیم سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد کارکنان و سازمان است از این رو می‌توان بیان داشت که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا منبع اساسی در کسب مزیت رقابتی هستند. چرا که کسب مزیت رقابتی غیرقابل تقلید از طریق داشتن کارکنانی با ویژگی‌های استثنایی همچون انسجام، مهارت، رضایت‌مندی، مشارکت، تعهد و عملکرد بالا که به واسطه سیستم‌های کاری با عملکرد بالا قابل دستیابی است امکان‌پذیر است. از جمله پیامدهای مثبت به کارگیری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا می‌توان به ارتقای روحیه، رضایت شغلی کارکنان و بهبود عملکرد از طریق سرمایه انسانی (تاکیچی و همکاران، ۲۰۰۹)، مشارکت کارکنان و بهبود آموزش و توسعه (فلود و همکاران، ۲۰۰۸) اشاره کرد. این نتایج در دو سطح مدیران و کارکنان مطرح هستند، به طوری که با به کارگیری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا عملکرد مدیران و کارکنان ارتقا خواهد یافت (ریاض، ۲۰۱۶). حال سوال این است که آیا مدیریت عملکرد بالا با بطالت اجتماعی رابطه دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

شواهد تجربی تأیید کرده‌اند که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا دارای تأثیرات مثبتی بر نتایج سازمانی است (دو، ۲۰۱۶). شاخص‌های عملکرد شرکت شامل عدم تعارض سازمانی، بهزیستی ذهنی و فرسودگی در محل کار عملکرد محصول جدید و بهره‌وری نیروی کار و خلاقیت و نوآوری مطالعات گذشته پیوند بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند (چانگ، ۲۰۱۵). در سال‌های اخیر، محققان اهمیت نتایج کارمندان را در بررسی ارتباط بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمان به‌طور فزاینده‌ای تشخیص داده‌اند. بر اساس استدلال آن‌ها، به دلایل مختلفی اشاره می‌کنند که چرا نتایج کارکنان سازوکارهای اساسی در نظر گرفته شده است که واسطه ارتباط سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد است. اول، سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بیشترین تأثیر را بر افراد دارد زیرا سیستم‌های کاری با عملکرد بالا کاملاً به نتایج فردی بستگی دارد تا عملکرد شرکت را ارتقا دهد. دوم، روابط بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمانی از طریق نتایج کارمندان برقرار می‌شود. به نوبه خود، دانشمندان تجربی نشان می‌دهند که نتایج کارکنان به‌عنوان معیارهای اصلی عملکرد تعیین شده است (ژانگ و موریس، ۲۰۱۴).

به‌عنوان مثال، با استفاده از نمونه‌ای از ۱۶۸ شرکت چینی، ژانگ و موریس (۲۰۱۴) دریافتند که نتایج کارکنان، نگرش‌ها، رفتارها و توانایی‌ها، واسطه ارتباط بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمانی است. اهمیت و ضرورت اقتضا می‌کند که ما به بررسی این موضوع بپردازیم چرا که بطالت اجتماعی تهدیدی برای عملکرد سازمانی می‌باشد.

پیشینه تحقیق

هانگ و منگ (۲۰۱۷) سیستم‌های کاری با عملکرد بالا را مجموعه‌ای از اقدامات منابع انسانی می‌دانند که برای افزایش عملکرد سازمان از طریق خلق نگرش مثبت در کارکنان طراحی شده‌اند. سیستم‌های کاری با عملکرد بالا مجموعه خاصی از اقدامات و فرایندهای منابع انسانی است که به کارکنان جهت بهبود دانش، مهارت، تعهد و انعطاف‌پذیری کمک کرده و بر نتایج دارای اهمیت و قابل‌اندازه‌گیری تأکید دارد. ژانگ و موریس (۲۰۱۴) دریافتند که نتایج کارکنان، نگرش‌ها، رفتارها و توانایی‌ها، واسطه ارتباط بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمانی است.

کهو و رایت (۲۰۱۳) نشان دادند که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر نتایج کارکنان شامل تعهد عاطفی، رفتار شهروندی سازمانی، قصد ماندن در سازمان و غیبت تأثیر مثبت می‌گذارد. علاوه بر این، نتایج کارمندان عامل مؤثر بر نگرش شغلی کارکنان و قصد ترک آن‌ها است در مجموع می‌توان بیان داشت که مطالعات گوناگون با توجه به مورد مطالعه و هدف تحقیق خود عملکرد و متغیرهای میانجی در ارتباط میان سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد را به گونه‌های متفاوت تبیین نموده‌اند.

مطالعه مسراسمیت و گوتری (۲۰۱۰) در شرکت‌های نوظهور نشان داد که پیوندهایی بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد شرکت از نظر رشد فروش، نوآوری و گردش مالی وجود دارد. یافته‌های حاصل از تحقیقات سیستم‌های کاری با عملکرد بالا نشان داده است که استفاده از سیستم‌های کاری با عملکرد بالا ممکن است به افزایش ارزش افزوده فعالیت‌های منابع انسانی خاص در عملکرد شرکت و مزیت رقابتی پایدار کمک کند

-احمد و همکاران (۲۰۱۸) مطالعه‌ای را با عنوان «بطالت اجتماعی و عملکرد کارکنان در بخش خدمات: مطالعه تجربی در بخش مخابرات» به انجام رساند. داده‌ها از ۲۰۷ نفر از کارمندان که به‌عنوان مدیر، سرپرست پروژه، مهندسین پروژه و اعضای تیم پروژه در بخش مخابرات در پاکستان مشغول به کار بودند از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و آزمون‌هایی همچون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از وجود رابطه منفی معنادار بین بطالت اجتماعی و عملکرد کارکنان بود. همچنین نتایج نشان دادند که رابطه معنادار بین نقش فرد در تیم، ادراک فرد از اعضای تیم و عملکرد فرد در تیم وجود دارد.

وطنخواه (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان «حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌عنوان میانجی روابط بین شیوه‌های کار با عملکرد بالا و رفتار کار زیان‌بخش: شواهدی از صنعت هواپیمایی» انجام داده‌اند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که توانمندسازی، پاداش و ارتقا به‌عنوان شاخص شیوه‌های کار با عملکرد بالا در رابطه منفی با رفتار کار زیان‌بخش هستند. علاوه بر این نتایج از نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک‌شده در این رابطه حمایت می‌کنند. به‌طور خاص نتایج نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌عنوان میانجی با مشتقات جزئی در روابط بین توانمندسازی، پاداش و رفتار کار زیان‌بخش عمل می‌کند. علاوه بر این، نقش واسطه‌ای کامل حمایت سازمانی ادراک‌شده در روابط بین ارتقا و رفتار کار زیان‌بخش را حمایت می‌کنند. (نتایج می‌گویند واسطه‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده بهتر است).

روش پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها فرایندی چند مرحله‌ای است که از طریق آن داده‌هایی که از طریق ابزارهای جمع‌آوری داده فراهم شده‌اند، در این تحقیق برای پاسخگویی به مسئله تدوین شده و یا تصمیم‌گیری در مورد رد یا تأیید سؤالات/فرضیاتی که برای تحقیق در نظر گرفته‌است از روش‌های مختلف تجزیه و تحلیل استفاده می‌کند. با استفاده پرسشنامه به جمع‌آوری داده و با استفاده از نرم‌افزار smart pls23 به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداختیم. این پژوهش به دو صورت کمی و کیفی انجام گرفته است. نوع تحقیق کاربردی، روش گردآوری خوشه‌ای ساده.

یافته‌ها

جدول شماره ۱- متغیرات تحقیق

ردیف	نوع متغیر	نام متغیر
۱.	متغیر مستقل	مدیریت عملکرد
۱.	متغیر وابسته	بطالت اجتماعی

جدول شماره ۲- ماتریس کوواریانس، جمع و کاربرد آن در محاسبه ضریب آلفای کرباخ

	گویه اول	گویه دوم	گویه سوم	گویه چهارم
گویه اول	697/1	434/1	379/1	228/1
گویه دوم	434/1	752/1	345/1	234/1
گویه سوم	379/1	345/1	661/1	098/1
گویه چهارم	228/1	234/1	098/1	344/1
	890/21S =			

جدول شماره ۳- شاخص های برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش

COMMUNALITY	R ²	ابعاد تحقیق
۰,۵۰۷	---	مدیریت عملکرد
۰,۶۱۶	۰,۴۲۸	بطالت اجتماعی
۰,۵۰۱	۰,۴۶۴	منابع انسانی
۰,۵۴۴	۰,۴۴۶	میانگین معیارها
$0.49 = GOF = \sqrt[2]{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt[2]{0.242}$		

جدول شماره ۴- یافته های آزمون فرضیات در سطح اطمینان ۹۵ درصد.

نتیجه	B	T	فرضیات
تایید فرضیه	۰,۷۵۴	۱۲,۱۴۵	بین مدیریت عملکرد بالا با بطالت اجتماعی رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	۰,۱۹۴	۳,۸۰۹	بین منابع انسانی با بطالت اجتماعی رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	۰,۲۷۸	۱۰,۷۹۸	بین عدم تعهد با بطالت اجتماعی رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

بطالت اجتماعی یکی از بدترین تهدید برای سازمانهای مختلف قلمداد می شود که باید توجه زیادی به آن شود. با توجه به یافته های تحقیق ما رابطه مستقیم و معناداری بین فرضیات وجود دارد. همه ی مدیران سازمان ها باید خطر بطالت اجتماعی را در سازمان خود حس کنند. نیروی انسانی بزرگترین سرمایه در جامعه بخصوص در سازمانها محسوب می شود. هرگونه مساله یا چالش در این رابطه می تواند نابودی سازمان را تضمین کند. عدم تعهد افراد نسبت به سازمان منجر به بطالت سازمان می شود. بنا براین با توجه به یافته های تحقیق به این نتیجه می رسیم که سازمانها برای فرار از بطالت اجتماعی باید انگیزش افراد را در رابطه با عملکرد بالا بیشتر کنند.

پیشنهادهای کاربردی

۱. مدیران سازمان باید بحث بطالت اجتماعی را جدی بگیرند.
۲. در طرح های تحقیقاتی سازمانی این موضوع بیشتر بررسی شود.
۳. مدیران باید در برنامه ریزی سازمانی خود حتما به بحث عملکرد بالا توجه ویژه داشته باشند.

منابع

۲. بادین، مسعود. (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر عملکرد تجاری صنعت بیمه کشور، بیست و سومین همایش ملی و نهمین همایش بین المللی بیمه و توسعه، تهران، پژوهشکده بیمه.
۳. وطنخواه، حمیدرضا. (۱۳۹۶). حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان میانجی روابط بین شیوه های کار با عملکرد بالا و رفتار کار زیان بخش: شواهدی از صنعت هواپیمایی.

4. Ahmad, Ashfaq, Jamshid. Saba, Rehman. Kashif ur. (2018). International Journal of Management Research and Emerging Sciences, Volume 8 Issue 1, PP. 119-126.
5. Armstrong, C., Flood, P. C., Guthrie, J. P., Liu, W., MacCurtain, S., & Mkamwa, T. (2014).
6. The impact of diversity and equality management on firm performance: beyond high performance work systems. Human Resource Management, 49: 977-998.
7. David, F. R. (2011). Strategic management: Concepts and case. Peason/Prentice Hall
8. Delarue. Anne, Van Hootegem. Geert, Procter. Stephen and BurrIDGE. Mark. (2008). Teamworking and organizational performance: A review of survey-based research, International Journal of Management Reviews, 10(2), pp127-148.
9. Kim, H., & Sung-Choon, K. (2017). Strategic HR functions and firm performance: The moderating effects of high-involvement work practices. Asia Pacific Journal of Management, 30: 91-113.
10. Flood, P. C., Mkamwa, T., O'Regan, C., Guthrie, J., Liu, W., Armstrong, C. & - MacCurtain, S. (2008). New models of high performance work systems: The business case for strategic HRM, partnership and diversity and equality systems, Dublin, National Centre for Partnership & Performance.
11. Paauwe, J., Guest, D., & Wright, P. (2013). HRM & performance: Achievement & challenges. New. York: Wiley.
12. Riaz, S. (2016). "High Performance Work Systems and Organizational Performance: An Empirical Study on Manufacturing and Service Organizations in Pakistan". Public Organization Review, 16(4), 421 - 442

13. Takeuchi, R., Chen, G. & Lepak, D. P. (2009). "Through the looking glass of a social system: crosslevel effects of high performance work systems on employees' attitudes". Personnel Psychology, 62 (1), 1-29.



Investigating the relationship between high performance management and social idleness (Case study: Mamasani County Electricity Department)

Farshid Ansari¹

Date of Receipt: 2020/09/05 Date of Issue: 2020/09/15

Abstract

High-performance work systems can be part of the first plan of managers in the organization. If the organization wants good human resource management, it must pay attention to the performance of employees. The negative consequences of social idleness for the organization are very wide, which threatens the performance of the organization. In fact, idleness is synonymous with low performance in the organization. Loss of human resources and consequent financial capital, lack of strategic planning for human resources as a competitive advantage and lack of coherence and coordination between human resource subsystems. In this article, we analyzed the data using smart pls 23 software. And we have achieved remarkable results. Considering the acceptance of the hypotheses, it was concluded that high performance has a direct and significant relationship with social idleness. High performance indicates the absence of idleness in the organization.

Keywords

Human resource management, work system, social idleness, productivity.

1. Master of Public Administration, Islamic Azad University, Isfahan Branch, Isfahan, Iran
(Ansarifarshidd@yahoo.com)

