



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of
Management Sciences

Exploring Human Resources Management Quality Role in Organizational Commitment, Organizational Identification and Intent to Leave job

Hassan Danaee fard*¹, Farajollah Rahnavard², Ali Rajabzadeh
Ghatari³, Nora Salarieh⁴

1. Professor, Faculty of Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). Email: hdanae@modares.ac.ir
2. Professor Faculty of the Institute for Management and Planning Studies, Tehran, Iran.
3. Associate Professor, Faculty of Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
4. PhD in Public Administration, Human Resources of The Institute for Management and Planning Studies, Tehran, Iran.

Abstract

States are willing to provide services that increase citizens' satisfaction. To do so, they need to increase the public services quality provided by the government organizational staffs. Today only the organizations that are able to attract and motivate the highly effective forces will succeed. Given this, the quality of human resource management is more important these days. This research aimed at studying the human resource management's role in the organizational commitment, organizational identification and intent to leave job inside public organizations in Iran. In order to create a measure used mix method. This measure has been created based on interviewed with 30 public organizations employees in Iran and a good governance framework in the Iran's governmental organizations and the major administrative system of the Islamic Republic of Iran, and then it has been validated by the factor analysis method. In the next step the relationship between human resource management quality questionnaire organizational commitments - organizational identification and intent to leave job was evaluated on 384 public organizations employees. The results show the relationship between human resources management quality and organizational commitment- and organizational identification has significant positive and significant negative relationship with intent to leave job.

Introduction

Human resource management quality has an extensive impact on employees attitudes, behaviors and their organizational performance.

Case study

Iran's public sector

Materials and Methods

This research is based on exploratory mixed methods. By analyzing literatures and the qualitative data collected from interviews, and also using the roadmap of Iran administration system correction and good governance in the public sector model, we are able to prepare a conceptual and operational framework which is validated by factor analysis and correlation of three criteria.

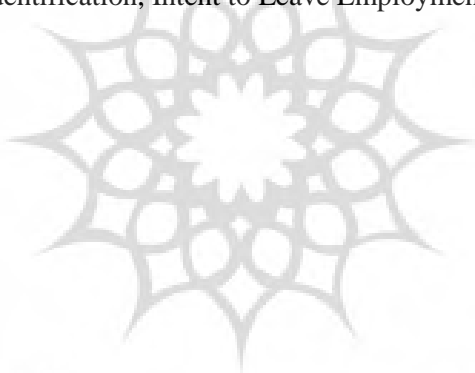
Discussion and Results

The result of this research is a tool for measuring human resource management quality in Iran's public sector.

Conclusion

The result of this research, is a validate tool for measuring human resource management quality in Iran's public sector.

Keywords: Human resource management quality, Organizational Commitment, Organizational Identification, Intent to Leave Employment



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

Article Type: Research Article

Cite this article: Danaee fard, H., Rahnavard, F., Rajabzadeh, A., & Salarieh, N.(2022). Exploring Human Resources Management Quality Role in Organizational Commitment, Organizational Identification and Intent to Leave job. *Public Management Researches*, 15 (56), 59-73. (In Persian)

DOI: 10.22111/JMR.2022.27473.4271

Received: 05 Nov. 2019 **Revised:** 10 Jun. 2020 **Accepted:** 13 Jun. 2020

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



موشکافی نقش ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی در تعهد سازمانی، هویت سازمانی و گرایش به ترک شغل کارکنان سازمان‌های دولتی ایران

حسن دانایی فرد^{۱*} - فرج اله رهنورد^۲ - علی رجب زاده قطری^۳ - نورا سالاریه^۴

۱. نویسنده مسئول، استاد دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. hdanae@modares.ac.ir

۲. استاد موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی

۳. دانشیار دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

۴. دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی

چکیده

دولت‌ها مایل‌اند به منظور جلب اعتماد مردم، خدماتی ارائه کنند که رضایت شهروندان را افزایش دهند و این امر مستلزم آن است که کیفیت خدمات ارائه شده توسط دستگاه‌های دولتی افزایش یابند. در عصر امروز تنها سازمان‌هایی موفق هستند که توان جذب نیروی کارآمد و هدایت‌انگیزی آنان را داشته باشند؛ بر این اساس کیفیت مدیریت منابع انسانی امروزه بیش از پیش اهمیت یافته است. پژوهش حاضر با هدف نقش کیفیت مدیریت منابع انسانی در تعهدسازمانی، هویت‌سازمانی و گرایش به ترک شغل سازمان‌های دولتی ایران صورت گرفته است. جهت طراحی سنجش اندازه‌گیری کیفیت مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران از پژوهش ترکیبی استفاده شده است. این سنجش بر اساس مصاحبه اکتشافی با ۳۰ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی و چارچوب حکمرانی خوب و نظام اداری کلان جمهوری اسلامی ایران تدوین و با روش تحلیل عاملی تأییدی اعتبارسنجی شد. در مرحله بعد، بر اساس فرمول جامعه آماری کوکران، ارتباط میان پرسشنامه کیفیت مدیریت منابع انسانی و تعهدسازمانی - هویت‌سازمانی و گرایش به ترک‌شغل بر روی ۳۸۴ نمونه آماری کارکنان سازمان‌های دولتی مورد سنجش قرار گرفت. بر اساس تحلیل نتایج میان کیفیت مدیریت منابع انسانی با تعهدسازمانی و هویت‌سازمانی دارای ارتباط معنادار و مثبت و با گرایش به ترک‌شغل ارتباط منفی و معنادار دارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت مدیریت منابع انسانی، تعهدسازمانی، هویت‌سازمانی، گرایش به ترک‌شغل

مقاله مستخرج از رساله دکتری خانم نورا سالاریه است.

استناد: دانایی فرد، حسن؛ رهنورد، فرج اله؛ رجب‌زاده، علی؛ سالاریه، نورا (۱۴۰۱). موشکافی نقش ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی در تعهد سازمانی، هویت سازمانی و گرایش به ترک شغل کارکنان سازمان‌های دولتی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۶)، ۷۳-۵۹.

تاریخ ویرایش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۱۴

DOI: 10.22111/JMR.2022.27473.4271

نوع مقاله: علمی پژوهشی



حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

کیفیت اقدامات مدیریت منابع انسانی، به عنوان یکی از زیرساخت‌های دستگاه‌های دولتی؛ پیامدهای سازمانی ملموس و غیرملموس، متفاوتی دارد. فرصت‌های رشد و توانمندسازی کارکنان و مدیران فرآیندهایی هستند که فضایی را ایجاد می‌کنند که استعدادها و توانایی‌ها مورد تشویق قرار می‌گیرند. شفافیت، صداقت و ارتباطات باز همانند رویه‌های عادلانه، ترس را میان اعضای سازمان کاهش و اعتمادسازمانی را در سازمان ایجاد و ارتقا می‌دهد (Tzafir et al., 2003: 631). یک سیستم مدیریت منابع انسانی جامع، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد و ضمن پرورش توانایی‌های سازمان آن را بیشینه‌سازی می‌کند. از طرفی دیگر کیفیت ضعیف مدیریت منابع انسانی، منجر به افزایش هزینه‌ها، کاهش بهره‌وری و کاهش اعتبارسازمانی می‌گردد و در نهایت بقای سازمانی را با مخاطره مواجه می‌کند. از نقطه نظر موضوعی، موضوع پژوهش حاضر، موشکافی نقش ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی در تعهدسازمانی، هویت‌سازمانی و گرایش به ترک شغل سازمان‌های دولتی ایران است.

چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

بی شک روح هستی بخش سازمان‌ها، انسان‌ها هستند و تنها با درک ضرورت و اهمیت انسان؛ می‌توان اهداف سازمانی را محقق کرد. چنانچه مدیریت منابع انسانی نتواند به رسالت خود درست عمل نماید، منجر به افزایش هزینه‌های جاری در کشور می‌گردد؛ چرا که بیشترین هزینه‌های دولت صرف پرداخت حقوق و مزایای پرسنل می‌شود و اگر افراد انگیزه‌ای برای کار و تحقق اهداف نداشته باشند، نه تنها اهداف سازمانی محقق نشده بلکه دستمزد پرداختی، بار مالی اضافه بر دوش دولت است. پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که اگر اقدامات منابع انسانی به صورت موثر انجام شوند بر کارکنان، پیامدهای مثبتی به دنبال دارد (Adriaenssen and Johannessen and Saetersdal, 2016؛ Bal, , Bozkurt, Ertemsir, 2014؛ Ivaskovic, 2015). مطالعات نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی، در افزایش سطح تعهدسازمانی (Lamba and et al, 2013، 2014، Burma، تمایل به ماندن آن‌ها در سازمان کمک می‌کند. (Santhanam, 2015؛ 2015، Ejaz and Akbar, 2015، Presbitero, Roxas, Chadee . 2015). هویت‌سازمانی ایجاد

شده توسط اقدامات منابع انسانی بر روی انگیزه جابه‌جایی افراد اثر دارد (Nasurdin, 2015) and Ling). در ایران این عزم ملی وجود دارد که باید مسیر توسعه را طی کرد و این مهم در سند چشم‌انداز توسعه کشور و تدوین برنامه‌های شش‌ساله توسعه، مطرح شده است. خط‌مشی‌گذاران جمهوری اسلامی ایران در نقشه راه اصلاح نظام اداری کشور، دیدمان حکمرانی خوب در بخش دولتی، را مدنظر دارند. چارچوبی جهانی برای این امر تحت نام مدل CIPFA معرفی شده است (Good governance, 2013) که اصول کلیدی آن شامل تعهد بالا به سلامت، ارزش‌های اخلاقی و حاکمیت قانون، بازبودن و پای‌بندی فراگیر ذینفعان، تعریف پیامدها بر حسب مزایای زیست‌محیطی، اقتصادی و اجتماعی پایدار، تعیین مداخلات لازم برای بهینه‌سازی نیل به پیامدهای مورد انتظار، بهبود ظرفیت موجودیت سازمانی از جمله ظرفیت رهبری و کارکنان آن، مدیریت ریسک و عملکرد از طریق کنترل‌های شدید داخلی و مدیریت مالی قوی، اجرای اقدامات مناسب جهت شفاف‌سازی و گزارش‌دهی برای ارائه پاسخگویی اثربخش می‌باشد. در همین راستا، جهت اصلاح و کارآمدتر شدن ساختار دولت، نقشه راه اصلاح نظام اداری کشور در ۸ برنامه تدوین و فعالیت‌های جذب، آموزش، انگیزش، مدیریت عملکرد نیروی انسانی و خروج از خدمت جز وظایف مدیریت مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته شد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های ترکیبی است (Azmi and Mushtaq, 2010؛ 2003 Myers and Oetzel) و شامل دو مرحله می‌باشد، مرحله اول پژوهش و بخش پژوهش کیفی، پیشینه پژوهش مورد مطالعه قرارگرفت و یک چارچوب اولیه برای انجام مصاحبه اکتشافی طراحی و با ۱۱ زن و ۱۴ مرد با سابقه کاری ۴ تا ۳۲ سال انجام شد. مصاحبه‌ها تا زمانی ادامه یافت که پژوهشگر احساس کرد، داده‌ها تکراری شده و به حد اشباع رسیده است. رویکرد این پژوهش در تحلیل داده‌های کیفی، رویکرد ویرایشی است. پس از این که داده‌های اولیه از طریق مصاحبه به دست آمد، از آن جهت که این داده‌ها به صورت خام بودند، به ویرایش آن‌ها پرداخته شد. بر این اساس، بخش‌های معنادار شناسایی و واژه‌های غیرضروری حذف شدند در جدول ۱ کدهای احصا شده از ادبیات و مصاحبه‌ها ارائه شده است.

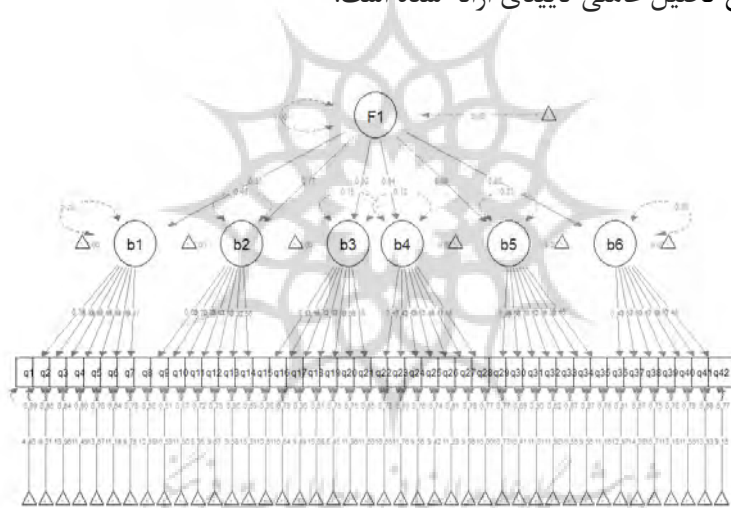
جدول شماره ۱: کدهای احصا شده از ادبیات و مصاحبه‌ها

کدهای احصا شده از ادبیات و مصاحبه‌ها				
همکاری بین بخش‌ها و واحدها	حمایت کارکنان	انگیزه شغلی	محیط اجتماعی قوی	فعالیت‌های کمیته‌های کاری
ارتباطات	کارایی سازمانی	تسهیم دانش سازمانی	رضایت شغلی	اثربخشی دوره‌های آموزشی
همراستایی سیاست‌های سازمانی	توانمندسازی کارکنان	فرهنگ مدیریت کیفیت جامع	کیفیت زندگی کاری	جذب و بکارگیری نیروی متخصص و متعهد
نیازسنجی آموزشی	توسعه مسیر پیشرفت شغلی	رعایت الزام‌های قانونی	طرح‌های تشویقی متنوع	اجرای طرح جانشین‌پروری
رویه‌های عادلانه	شفافیت	عملکرد سازمانی	ارزیابی عملکرد بر مبنای بازخورد	اطلاع‌رسانی
عزت نفس	هویت سازمانی	زمان صرف شده برای اجرای فرآیند استخدای	حجم کار کارکنان	بررسی رضایت مدیران از نیروی استخدام شده
تصویر سازمانی مطلوب	دلبستگی شغلی	تعهد سازمانی	نرخ جابه‌جایی و تمایل به ماندن در سازمان	

در نهایت بر اساس چارچوب حکمرانی خوب بخش دولتی و نظام اداری کلان جمهوری اسلامی؛ کدگذاری‌های حاصل از مصاحبه در قالب بعد، مولفه و نشانگرها دسته‌بندی شدند. بعدها شامل (تعهد بالا به سلامت، ارزش‌های اخلاقی و حاکمیت قانون، بازبودن و پای‌بندی فراگیر ذینفعان، تعریف پیامدها بر حسب مزایای زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی پایدار، تعیین مداخلات لازم برای بهینه‌سازی نیل به پیامدهای مورد انتظار، بهبود ظرفیت موجودیت سازمانی از جمله ظرفیت رهبری و کارکنان آن، مدیریت ریسک و عملکرد از طریق کنترل‌های شدید داخلی و مدیریت مالی قوی و اجرای اقدامات مناسب جهت شفاف‌سازی و گزارش‌دهی برای ارائه پاسخگویی اثربخش)؛ مولفه‌ها (برنامه‌ریزی نیروی انسانی، جذب، آموزش، انگیزش، مدیریت عملکرد نیروی انسانی و خروج از خدمت) است. جهت روایی محتوا، شاخص‌های چارچوب تدوین شده، در اختیار ۳۰ نفر خبره قرار گرفت و هر مولفه، به صورت سنج‌های با طیف لیکرت نظرسنجی شد. پاسخ‌های داده شده توسط خبرگان برای هر سوال به صورت مجزا میانگین گرفته شده و مولفه‌ها با میانگین بالای ۰.۷ مورد پذیرش قرار گرفتند.

اعتباریابی سنجه:

برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که با توجه به این که آلفای به دست آمده برابر ۰.۹۱۸ شده است، نتیجه گرفته می شود که پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار می باشد. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه ساخته شده، به دو نفر ارائه شد و لحاظ محتوایی، نگارشی و فنی مورد بررسی قرار گرفت. پس از انجام روایی محتوا و روایی صوری سنجه طراحی شده، روایی سازه سنجه به روش تحلیل عاملی تاییدی مورد آزمون قرار گرفت. برای تحلیل عاملی تاییدی از زبان برنامه نویسی R ورژن ۳.۵.۵ برای برآورد پارامترها و کلیه محاسبات تحلیل عاملی تاییدی سازه‌ها استفاده شده است و در شکل ۱ نتایج تحلیل عاملی تاییدی ارائه شده است:



شکل شماره ۱: نتیجه تحلیل عاملی

جدول شماره ۲: نتایج حاصل از نرم‌افزار میزان اثر هر یک از متغیرها با آزمون معناداری

شاخص برازش	استاندارد	مقدار
Comparative Fit Index(CFI)	حداقل ۰.۹	۰.۹۱
Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)	کمتر از ۰.۱	۰.۰۴۸
P-value RMSEA	کمتر از ۰.۰۵	۰.۰۴۲
Standardized Root Mean Square Residual(SRMR)	کمتر از ۰.۱	۰.۰۶۳

بررسی میزان اثر هر یک از متغیرها نیز نشان داد که همه متغیرها از نظر اندازه اثر معنادار شده‌اند. در مرحله دوم پژوهش و بخش پژوهش کمی، بر اساس پیشینه موجود ارتباط میان تعهدسازمانی، هویت سازمانی و گرایش به ترک‌شغل و کیفیت مدیریت منابع- انسانی در سازمان‌های دولتی ایران مورد بررسی قرار گرفت. به منظور جمع‌آوری داده‌های لازم برای آزمون فرضیه پژوهش، پرسشنامه اندازه‌گیری کیفیت مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران که پیشتر طراحی گردید و پرسشنامه تعهدسازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰)، پرسش نامه هویت‌سازمانی (Mael & Ashforth, 1989) و گرایش به ترک‌شغل (Williams, 2003) استفاده شده است.

فرضیات پژوهش

- کیفیت مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران و تعهدسازمانی، رابطه‌ای مثبت با هم دارند.
- کیفیت مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران و هویت‌سازمانی، رابطه‌ای مثبت با هم دارند.
- کیفیت مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران و گرایش به ترک شغل، رابطه‌ای معکوس با هم دارند.

جامعه آماری و تعیین حجم نمونه

با توجه به این که جامعه آماری کارکنان سازمان‌های دولتی هستند و یک جامعه آماری نامحدود مدنظر قرار گرفته می‌شود؛ برای تعیین حجم نمونه مرحله دوم، از فرمول آماری کوکران استفاده شده است. سطح اطمینان نیز در این جا ۹۵٪ مدنظر گرفته شده و بر این اساس تعداد نمونه برابر با ۳۸۴ نمونه محاسبه گردید. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد.

تحلیل داده‌های کمی:

- فرضیه اول: کیفیت مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران و تعهدسازمانی رابطه‌ای مثبت با هم دارند.

در فرضیه اول پژوهشی ارتباط میان کیفیت مدیریت منابع انسانی و تعهدسازمانی در نظر گرفته شده است. در جدول ۳ ضریب همبستگی پیرسون، سطح معنی‌داری و تعداد داده‌ها نشان داده شده است:

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی کیفیت مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی

تعداد	Sig	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
۳۸۰	.۰۰۱	۰.۲۷۸	تایید فرضیه

بر اساس جدول ۳ با انجام آزمون همبستگی پیرسون بر روی داده‌های جمع‌آوری شده توسط پرسشنامه معلوم گردید که کیفیت مدیریت منابع انسانی و تعهدسازمانی با هم دارای ارتباط معنادار و مثبت از نظر آماری می‌باشد ($P\text{-value} < 0.05$). بدین ترتیب فرضیه اول پژوهش پذیرفته می‌شود. ضریب این همبستگی آن برابر با ۰.۲۷۸ است. همبستگی تک تک ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی با متغیر تعهدسازمانی سنجیده شد که در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی و تعهدسازمانی

جدول بررسی همبستگی	تعهد سازمانی	
	همبستگی	تعداد نمونه
کیفیت برنامه ریزی نیروی انسانی	۰.۲۱۷	۳۸۰
کیفیت جذب	۰.۱۷۸	۳۸۰
کیفیت آموزش	۰.۲۹۴	۳۷۹
کیفیت انگیزش	۰.۲۶۵	۳۷۹
کیفیت مدیریت عملکرد نیروی انسانی	۰.۲۴۰	۳۷۹
کیفیت خروج از خدمت	-۰.۰۰۵۷	۳۷۸
کیفیت مدیریت منابع انسانی	۰.۲۷۸	۳۸۰

سطح معناداری آماره t ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی (کیفیت برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کیفیت جذب، کیفیت آموزش، کیفیت انگیزش و کیفیت مدیریت عملکرد نیروی انسانی) از حدود خطای 0.05 کمتر است ($P\text{-value} < 0.05$) و معنادار می‌باشد. بعد کیفیت خروج از خدمت با تعهدسازمانی، رابطه معکوس دارد.

- فرضیه دوم: کیفیت مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران و هویت‌سازمانی رابطه‌ای مثبت با هم دارند.

در فرضیه دوم پژوهشی ارتباط میان کیفیت مدیریت منابع انسانی و هویت‌سازمانی در نظر گرفته شده است. در جدول ۵ ضریب همبستگی پیرسون، سطح معنی‌داری و تعداد داده‌ها نشان داده شده است:

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی کیفیت مدیریت منابع انسانی و هویت سازمانی

تعداد	Sig	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
۳۸۰	۰.۰۰۰	۰.۲۳۲	تایید فرضیه

بر اساس جدول ۵ با انجام آزمون همبستگی پیرسون بر روی داده‌های جمع‌آوری شده توسط پرسشنامه معلوم گردید که کیفیت مدیریت منابع انسانی و هویت‌سازمانی با هم دارای ارتباط معنادار و مثبت از نظر آماری می‌باشد ($P\text{-value} < 0.05$). بدین ترتیب فرضیه دوم پژوهش پذیرفته می‌شود. ضریب این همبستگی آن برابر با 0.232 است. همبستگی تک تک ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی با متغیر هویت‌سازمانی سنجیده شد که در جدول ۶ ارائه شده است:

جدول شماره ۶: ضریب همبستگی ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی و هویت سازمانی

جدول بررسی همبستگی	هویت سازمانی		
	همبستگی	شاخص معناداری	تعداد نمونه
کیفیت برنامه ریزی نیروی انسانی	۰.۲	۰.۰۰۰۰	۳۸۰
کیفیت جذب	۰.۱۴۸	۰.۰۰۰۴	۳۸۰
کیفیت آموزش	۰.۲۳۳	۰.۰۰۰۰	۳۷۹
کیفیت انگیزش	۰.۲۴۱	۰.۰۰۰۰	۳۷۹
کیفیت مدیریت عملکرد نیروی انسانی	۰.۲۱۵	۰.۰۰۰۰	۳۷۹
کیفیت خروج از خدمت	-۰.۰۷۷	۰.۱۳۵	۷۸۸
کیفیت مدیریت منابع انسانی	۰.۲۳۲	۰.۰۰۰۰	۷۸

سطح معناداری آماره t ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی (کیفیت برنامه ریزی نیروی انسانی، کیفیت جذب، کیفیت آموزش، کیفیت انگیزش و کیفیت مدیریت عملکرد نیروی انسانی) از حدود خطای ۰.۰۵ کمتر است ($P\text{-value} < 0.05$) و معنادار می باشد. بعد کیفیت خروج از خدمت با هویت سازمانی، رابطه معکوس دارد.

- فرضیه سوم: کیفیت مدیریت منابع انسانی سازمان های دولتی ایران و گرایش به ترک شغل، رابطه ای معکوس با هم دارند.

در فرضیه سوم پژوهشی ارتباط میان کیفیت مدیریت منابع انسانی و گرایش به ترک شغل در نظر گرفته شده است. در جدول ۷ ضریب همبستگی پیرسون، سطح معنی داری و تعداد داده ها نشان داده شده است:

جدول شماره ۷: ضریب همبستگی کیفیت مدیریت منابع انسانی و گرایش به ترک شغل

تعداد	Sig	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
۳۷۸	.۰۰۰	-۰.۴۴۸	تایید فرضیه

بر اساس جدول ۷ با انجام آزمون همبستگی پیرسون بر روی داده‌های جمع آوری شده توسط پرسشنامه معلوم گردید که کیفیت مدیریت منابع انسانی و گرایش به ترک‌شغل با هم دارای ارتباط معنادار و معکوس از نظر آماری می‌باشد ($P\text{-value} < 0.05$). به این معنی که با افزایش کیفیت مدیریت منابع انسانی، میزان گرایش به ترک‌شغل کاهش می‌یابد در واقع می‌توان گفت که فرضیه سوم پژوهش تایید گردید. ضریب این همبستگی آن برابر با ۰.۴۴۸- است. همبستگی تک تک ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی با متغیر هویت‌سازمانی سنجیده شد که در جدول ۸ ارائه شده است:

جدول شماره ۸: ضریب همبستگی ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی و گرایش به ترک‌شغل

جدول بررسی همبستگی	گرایش به ترک‌شغل		
	همبستگی	شاخص معناداری	تعداد نمونه
کیفیت برنامه ریزی نیروی انسانی	-۰.۳۴۸	۰.۰۰۰	۳۷۸
کیفیت جذب	-۰.۳۱۶	۰.۰۰۰	۳۷۸
کیفیت آموزش	-۰.۳۹۹	۰.۰۰۰	۳۷۷
کیفیت انگیزش	-۰.۴۲۴	۰.۰۰۰	۳۷۷
کیفیت مدیریت عملکرد نیروی انسانی	-۰.۳۷۷	۰.۰۰۰	۳۷۷
کیفیت خروج از خدمت	۰.۰۰۴	۰.۹۴۲	۳۷۶
کیفیت مدیریت منابع انسانی	-۰.۴۴۸	۰.۰۰۰	۳۷۸

سطح معناداری آماره t ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی (کیفیت برنامه ریزی نیروی انسانی، کیفیت جذب، کیفیت آموزش، کیفیت انگیزش و کیفیت مدیریت عملکرد نیروی انسانی) از حدود خطای ۰.۰۵ کمتر است ($P\text{-value} < 0.05$) و معنادار می‌باشد. بعد کیفیت خروج از خدمت با گرایش به ترک‌شغل، رابطه مستقیم دارد.

بحث و نتیجه گیری

مدیریت منابع انسانی جز جدایی ناپذیر سازمان بوده و در تمامی مراحل زندگی سازمانی کارکنان دارای مسئولیت است. کارکنان سازمان‌های دولتی با توجه به اهمیت راهبردی که در اداره کشور دارند، بیش از پیش نیاز به کارکنانی متعهد و باانگیزه دارند چرا که کارکنان آن‌ها مجری سیاست‌های کلان دولت می‌باشند و می‌توانند امید یا ناامیدی را به جامعه تزریق نمایند. داشتن مدیران و کارکنانی که اهداف و ارزش‌های سازمانی در آن‌ها نهادینه شده باشد، این اطمینان را به وجود می‌آورد که افراد باطنا در جهت تحقق اهداف سازمانی تلاش می‌کنند و این امر میسر نخواهد بود مگر این که در مرحله جذب، کارکنان متعهد انتخاب و در مرحله عمرسازمانی کارمند، سازمان قادر به تقویت تعهد سازمانی و استفاده کارآمد از نیروهای خود باشد. برنامه ریزی نیروی انسانی، طراحی کارراه‌های شغلی و ارائه آموزش‌های مرتبط می‌تواند این امید را در دل کارمند ایجاد نماید که در سازمان آینده‌ای روشن دارد. استفاده از تقویت‌کننده‌های انگیزشی و وجود یک برنامه مدیریت عملکرد عادلانه در سازمان، کارمندان را بیش از پیش متعهد به تحقق اهداف سازمانی می‌نماید و از ایجاد رکود سازمانی و نخوت در کارکنان دولتی جلوگیری می‌شود. هدف از پژوهش حاضر موشکافی نقش ابعاد کیفیت مدیریت منابع انسانی در تعهدسازمانی- هویت‌سازمانی و گرایش به ترک شغل در سازمان‌های دولتی ایران بوده است و همان‌طور که نتایج پژوهش نشان داد، کیفیت مدیریت منابع انسانی با تعهدسازمانی و هویت‌سازمانی رابطه مثبت و با گرایش به ترک شغل، رابطه منفی دارد.

References

- Adriaenssen, D., Johannessen, J. Saetersdal, H. (2016). How Can We Improve The Effectiveness Of HRM Strategy? A Model For Future Research, *Problems and Perspectives in Management*, 14(2): 175-182.
- Alzayed, M., Murshid, M. (2017). Factors Influencing Employees Intention to leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait, *European Journal of Business and Management*, 19(12):17-31.
- Arulrajah, A. (2017). Productivity and Quality Management through Human Resource Management: A Systematic Review, *International Review of Management And Business Research*, 6(2):419-437.
- Azmi, F, T., Mushtaq, S. (2013). Assessing the role of Internal and external agents in HRM: scale development and validation, *South Asian Journal of management*, 20(3): 74-103.
- Bal, Y., Bozkurt, S., Ertemsir, E. (2014). Determining The Influence Of HRM Practices On Increasing Organizational Commitment: An Empirical Research From Turkey, *Human Capital Without Borders: Management, Knowledge And Learning For Quality Of Life Knowledge And Learning*, International Conference, 25-27 June: 1025-1033.
- Brown, A. D.(2017). Identity Work and Organizational Identification, *International Journal of Management Reviews*, 19:296-317.
- Burma, Z, A. (2014). Human resource management and its importance for Today's organizations, *International Journal of Education and Social Science*,1(2): 85-94.
- Ejaz, S., Akbar, W.(2015) .An Effectiveness Of Human Resource Management Practices on Employee Retention Findings from Insurance Companies of Karach, *Journal of Business Market Management*, 7(7) :27-33.
- Good governance in the public sector.(2013). consultation draft for an international framework.
- Ivaskovic, I. (2015). The Effect Of HRM Quality On Trust And Team Cohesion, *Economic and Business Review*, 16(3):. 337-365.
- Kadiresan, V., Selamat, M., Selladurai, S., Ramendran, C., Kumar, R. (2015). Performance Appraisal and Training and Development of Human Resource Management Practices (HRM) on Organizational Commitment and Turnover Intention, *Asian Social Science*, 11(24): 162-176.
- Lamba, Shruti., Choudhary, Nirmala. (2013). Impact of HRM Practices On Organizational Commitment Of Employees, *International Journal of Advancement in Research & Technology*, 2(4): 407-423.
- Mael, F., Ashforth, B, E. (1989). Social Identity Theory And The Organization, *Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.

- Meyer, j, p., Allen, N, j. (1997). *Commitment In The Workplace*. Thousand Oaks, CA: Saga Publications.
- Mutiso, C., Kilika, J. (2017). Using Human Resource Management Practices to Predict Quality Service Delivery: Case of Public Secondary Schools in Kenya, *International Journal of Business and Management*, 12(10):121-131.
- Myers, Karen, K., Oetzel, John, G. 2003. "Exploring The Dimensions Of Organizational Assimilation: Creating And Validating a Measure", *Communication Quarterly*. Vol. 51. No. 4, pp. 438-457.
- Nasiri, M., Saedi, A., Nargesiyan, J., Abdoli, M. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Organizational indifference. *Public Management View*, 30, PP. 135-154.(In Persian)
- Nasurdin, A., Ahmad, N., H., Ling, T, C. (2015). High performance human resource practices, identification with organizational values and goals, and service-oriented organizational citizenship behavior: A review Of literature and proposed Model, *SHS Web of Conferences* 18, 1-14.
- Ozola, I, O. (2014). The impact of human resource management practices on employee turnover, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, 223-226.
- Presbitero, A., Roxas, B., Chadee , D.(2015). Looking Beyond HRM Practices In Enhancing Employee Retention In BPOs: Focus On Employee–Organisation Value Fit, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(6): 1-18.
- Radosavljevic, Z., Cilerdzic, V., Dragic, M. (2017). Employee Organizational Commitment, *Faculty of Business Economic and Entrepreneurship*, (1):18-26.
- Santhanam, N., Kamalanabhan, T, J., Dyaram, L., Ziegler, H. (2015). Examining The Moderating Effects Of Organizational Identification Between Human Resource Practices And Employee Turnover Intentions In Indian Hospitality Industry, *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, 4(1): 11-19.
- Tzafrir, Sh., Harel, H., Baruch, Y., Dolan, Sh. 2003. "The Consequences Of Emerging HRM Practices For Employees Trust In Their Managers", *Personal Review*, (33): 6: 628-647.
- Williams, A. (2003). Job Stress, Job Satisfaction And Intent to Leave Employment Among Maternal-Child Health Nurses, Unpublished Master's Thesis, Marshall University.