

بررسی تاثیر کیفیت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تاکید بر نقش میانجی فضیلت سازمانی در شرکت توسعه منابع انرژی صبا باتری تهران

رسول همتیان*^۱
الهام حیدری^۲
فتح الله نجف پور^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۲/۲۱

چکیده

پژوهش حاضر به موضوع بررسی تاثیر کیفیت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تاکید بر فضیلت سازمانی پرداخت. روش این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش توصیفی و همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق کمی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان توسعه منابع انرژی صبا باتری تهران به تعداد ۴۰۰ شرکت در سال ۱۴۰۱ می باشد نمونه آماری کارکنان با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش تصادفی ساده به تعداد ۱۹۶ نفر برآورد شد. فضیلت سازمانی با پرسشنامه ۱۵ سوالی کمرون و همکاران (۲۰۰۴)، عملکرد کارکنان با پرسشنامه ۳۷ سوالی عملکرد کارکنان لاری و همکاران (۲۰۰۴) و کیفیت منابع انسانی با پرسشنامه ۱۲۶ سوالی سالاریه و همکاران (۱۳۹۹) سنجش شدند. سطح کیفیت منابع انسانی ۴۵/۶٪، فضیلت سازمانی ۶۸/۴٪ و عملکرد کارکنان ۷۰/۸٪ بود. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS نشان داد که کیفیت منابع انسانی به طور مستقیم به میزان ۲۵٪ بر عملکرد کارکنان و به میزان ۳۲٪ بر فضیلت سازمانی اثرگذار بود و فضیلت سازمانی به طور مستقیم به میزان ۶۲٪ عملکرد کارکنان را تبیین نمود، همچنین کیفیت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی فضیلت سازمانی به میزان ۴۵٪ تاثیر گذاشت.

کلمات کلیدی

کیفیت منابع انسانی، فضیلت سازمانی، عملکرد کارکنان

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران. (* نویسنده مسئول):
hematiyanrasool@gmail.com

^۲ استادیار دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. (ایمیل: elhamheydari@khu.ac.ir)

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

مقدمه

در فضای رقابتی سازمان‌ها، دست اندرکاران مدیریت همواره در تلاش هستند با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقا عملکرد^۱ به رونق نهاد خود بیفزایند و با توجه به اینکه کارکنان هر سازمانی از مهم‌ترین دارایی‌های آن سازمان محسوب شده و با ایجاد عملکرد مطلوب در بین آن‌ها می‌توان سازمان را در مسیر موفقیت سوق داد و اگر در سازمانی به این امر توجه نشود می‌تواند مزیت رقابتی سازمان را با آسیب مواجه کند و در این راستا از سایر رقبا جامانده که اثرات نامطلوبی برای سازمان به همراه خواهد. علاوه بر این با توجه به رقابت جهانی، ارزیابی عملکرد کارکنان برای بقای سازمان ضرورت بسزایی دارد و دلیل اصلی برای ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد کارکنان، افزایش اثربخشی کلی سازمان و فرایندهای کسب و کار است و اینکه به مدیران اجازه می‌دهد، توجه خود را بر بخش‌هایی که نیاز به بهبود دارند متمرکز کنند، این مهم سبب شده است در طول چند دهه اخیر توجه به کارکنان و عملکرد آن‌ها به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان رشد فزاینده داشته است (ابراهیمی میمند، ۱۳۹۲؛ عبدالوهاب^۲، ۲۰۱۶). به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان، یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های اجرایی است (کامکار و همکاران، ۱۳۸۵). موضوع عملکرد کارکنان از مسائل مهم و پر اهمیت برای سازمان‌ها می‌باشد که در این راستا پژوهشگران بیان داشته‌اند، سازمان‌ها، به مدیریت و ارزیابی عملکرد نیاز دارند و تعیین میزان موفقیت آنها و ارتقاء عملکرد یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران است (معصومی، ۱۳۹۶).

از سوی دیگر یکی از عناصری که فضیلت سازمانی^۳ با تاثیر بر جنبه درونی سازمانی بطور مستقیم و غیر مستقیم موجب بهبود عملکرد شغلی کارکنان و اثربخشی سازمان می‌شود (فدای حسینی ملکی و بیگ زاده، ۱۳۹۸) و احساس وفاداری را توسعه و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (جاماسبی، ۱۳۹۵). گرانت و مگ چی^۴ (۲۰۲۱) نیز طی مطالعه خود بیان داشتند که فضیلت سازمانی منجر به بهبود سلامتی جسمی و روانی کارکنان می‌شود. سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به نوبه خود پایداری کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت آنها جلوگیری می‌کند و به این طریق منجر به ارتقاء عملکرد کارکنان و سازمان می‌شود. در یک مفهوم دیگر فضیلت سازمانی موجب جهت‌گیری مثبت سازمان در خصوص فضیلت می‌گردد و فضیلت سازمانی به عنوان انگیزه اصلی سازمان‌های مثبت‌نگر عمل می‌کند که این به نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود عملکرد کارکنان و سازمان می‌شود (هسل^۵، ۲۰۱۳).

اما یکی از جامع‌ترین طبقه‌بندی‌های صورت گرفته در مورد فضیلت سازمانی که در پژوهش حاضر نیز مورد استفاده قرار گرفته است، طبقه‌بندی پژوهشگرانی است که پنج بعد خوشبینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش سازمانی را برای فضیلت سازمانی مطرح می‌کنند؛ و بر اساس تحقیقات عملکرد کارکنان می‌تواند بر آن تاثیر بگذارد در این راستا قاسمی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی عملکرد کارکنان و تحلیل ارتباط آن با فضیلت سازمانی پرداختند و نشان دادند که سازمان‌ها می‌توانند از طریق مولفه‌های فضیلت سازمانی، عملکرد کارکنان را افزایش داد و باعث افزایش بهبود کارها و آسایش کارکنان گردید. همچنین دشت‌بزرگی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و سطح

1. Performance
2. Abdulwahab
3. Organizational Virtue
4. Grant & MCGhee
5. Hessel

اثربخشی عملکرد گروهی کارکنان پرداختند و نتایج آن‌ها حاکی از این بود که رابطه مثبت و معناداری بین فضیلت سازمانی با اثربخشی گروهی کارکنان وجود دارد.

اما به غیر از تاثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد مطالعات نشان داده است که عامل کیفیت منابع انسانی^۱ نیز به شدت می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد، بدین معنا که اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی موجب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به طور موثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند (بهارلویی، ۱۳۹۶). به بیان دقیق‌تر، تعریف اصلی از کیفیت منابع انسانی، رویکرد مدیریتی برای موفقیت طولانی مدت از طریق رضایت مشتری است. کلیه کارمندان یک شرکت یا سازمانی که از این رویکرد استفاده می‌کنند، در بهبود فرآیندها، محصولات، خدمات و فرهنگ شرکت می‌کنند (عسگری و همکاران، ۱۳۹۵).

رویکرد مدیریت عملکرد باید به بازخورد و رضایت مشتری متکی باشد. سازمان متعهد به کیفیت باید رویکرد مدیریت عملکرد منابع انسانی را بر مشتری‌مداری، بهبود فرایند، مشارکت کارکنان، تصمیم‌گیری با داده‌ها و بهبود مستمر مبنا قرار دهد و مدیران بایستی سیستم‌های شناختی و پاداش نوآورانه که ارزش‌ها و رفتارهای سازگار با منابع انسانی با کیفیت را تقویت می‌کند، شناسایی کنند. چنین سیستم‌هایی همچنین باید با رفتارها و پیامدهایی که از فلسفه، رسالت و ارزش‌های سازمان پشتیبانی می‌کند، هماهنگ باشد (استوری^۲، ۲۰۱۴).

اما نکته مهم در توجه به کیفیت منابع انسانی این است که این مهم یکی از راه‌های تجسم فضیلت سازمانی می‌باشد (زماهانی^۳، ۲۰۱۳). فضیلت سازمانی است که منجر به بهبود سلامتی جسمی و روانی کارکنان می‌شود. سلامتی و داشتن انرژی مثبت به نوبه خود پایداری کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت جلوگیری می‌کند (گرانگ و مگکچی، ۲۰۲۱). این مهم سبب شده است طی چندین دهه اخیر سازمان‌ها به شیوه‌های مختلفی نظیر تدوین منشور اخلاقیات، قوانین و استانداردهای رفتار، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق، تصمیم‌گیری اخلاقی، فرهنگ و جو اخلاق و زیرساخت اخلاق در پی گسترش اخلاق‌مداری و فضیلت محوری باشند و در این راستا متحمل اتلاف زمان و هزینه بسیاری نیز شده‌اند. به طوری که اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای مشاغل در سازمان مطرح می‌شود (نجف بیگی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ اما به نظر می‌رسد امروزه با وجود تلاش‌های فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی در سازمان‌ها مفهوم فضیلت محوری در سازمان‌ها به شدت رنگ باخته است و یا به فراموشی سپرده شده است. این بدین معنی است که فعالیت‌ها در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است که به دنبال آن شاهد نابسامانی‌های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نيل به اهداف شخصی، رشوه و غیره به کرات در سازمان‌های دولتی کشورهای جهان سم و به خصوص ایران بوده ایم (پناهی، ۱۳۹۹) که در نتیجه این فساد اخلاقی و مالی شاهد کاهش عملکرد کارکنان خواهیم بود (آزادنيا و همکاران، ۱۳۹۷).

این کاهش عملکرد و عوامل موثر بر ارتقاء عملکرد به مساله و دغدغه‌ای مهم برای مدیران سازمان‌ها و شرکت‌ها بلاخص سازمان توسعه منابع انرژی (صبا باتری) تبدیل شده است، چرا که این صنعت یکی از صنایع مهم و یکی از ستون‌های صنعتی و درآمدزا در وزارت دفاع محسوب می‌شود و لازم است تا راه‌های اثربخشی عملکرد و بهره‌وری این سازمان به خوبی مورد بررسی قرار گیرد، علاوه بر این صبا باتری را می‌توان به جرات بزرگترین کارخانه تولید کننده

باتری در سطح ایران و خاورمیانه دانست که با تکیه بر مجموعه های تولیدی و همچنین شعب و نمایندگی های فروش (اطلاعات بیشتر) خود سهم قابل توجهی در تامین باتری مورد نیاز کشور دارد. این شرکت با برخورداری از ظرفیت های صنعتی مبتنی بر فناوری های روز به عنوان مرجع اصلی تامین نیازهای کشور به حوزه انرژی و نهاد معتبر و تاثیرگذار در حوزه باتری می باشد که در طرح های اولویت دار ملی با سایر سازمان ها و نهادهای قانونی کشور همکاری می نماید. سازمان توسعه منابع انرژی وزارت دفاع یکی از مولفه های اساسی افزایش قدرت بازدارندگی می باشد و قطعاً پیشرفت، خلاقیت و افزایش کیفیت تولیدات این سازمان، پیشرفت سلاح ها و تسلیحات نظامی و دفاعی را به همراه خواهد داشت، از سوی دیگر کاربردهای جدید محصولات سازمان توسعه منابع انرژی به ویژه در صنایع باتری سازی، همانند باتری های لیتیومی در خودروهای هیبریدی، ظرفیت بسیار بالای ارزآوری و جلوگیری از خروج ارز از کشور را به ارمان آورده است که این پیامد کمک بسیاری را به کشور بلاخص در دوران تحریم نموده است که لزوم توجه به این صنعت و شیوه های ارتقاء عملکرد آن پژوهشگر را بر آن داشته است تا در مطالعه حاضر به دنبال شناسایی عوامل تاثیرگذار بر افزایش عملکرد کارکنان و در نهایت ارتقاء سهم بازار این محصولات و ارزآوری و درآمدزایی برای کشورمان باشد و با بررسی تاثیر و نفوذ هر یک از این عوامل به اهداف کلان شرکت در راستای افزایش پایدار سهم بازار محصولات خود چه در داخل و خارج کشور کمک نماید. لکن علی رغم اینکه مدیران این شرکت همواره در پی بهبود عملکرد کارکنان و سازمان بوده اند، اما نتوانسته اند به نتایج قابل قبولی در این خصوص دست یابند و با چشم انداز ایده آل خود فاصله زیادی دارد که این مهم مدیران سازمان توسعه منابع انرژی صبا باتری تهران را بر آن داشته است تا به دنبال راه هایی باشند تا به طور موثر عملکرد کارکنان را ارتقا دهند و در این راه فضیلت سازمانی با تاکید بر خوش بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش سازمانی بسیار راهگشا است که اغلب مورد غفلت بوده اند و خلاءهای تحقیقاتی وسیعی در این خصوص مشهود می باشد، لذا پژوهشگر بر آن شده است تا در پژوهش حاضر به بررسی این مهم برآمده و پاسخگوی این سوال باشد که آیا کیفیت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تاکید بر نقش میانجی فضیلت سازمانی در شرکت توسعه منابع انرژی صبا باتری تهران تاثیر دارد؟

مبانی نظری

عملکرد کارکنان

مفهوم عملکرد کارکنان به دلیل اهمیت بالای بهره‌وری، مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است (نیومن^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). عملکرد کارکنان عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند (موتویدلا^۲، ۲۰۲۰). هم چنین می‌توان گفت که عملکرد کارکنان نتایج بعد از اتمام کار است و نشان‌دهنده سطحی از دستاورد یک شغل (بیارز و روی^۳، ۲۰۱۹) و انجام مقررات سازمانی می‌باشد (کمبل^۴، ۱۹۹۰) و در این حالت می‌توان برای تحقق اهداف سازمان و پیشگیری از خسارتهای احتمالی نتایج عملکرد سازمان را بررسی و مورد ارزیابی قرار داد (بورمن^۵ و موتویدلا، ۲۰۲۰) چرا که ارزیابی عملکرد کارکنان کمیت، کیفیت

1. Newman
2. Motowidlo
3. Byars & Rue
4. Campbell
5. Borman

و زیان‌های یک شغل را نشان می‌دهد. وقتی بازدهی بالا باشد نشان‌دهنده میزان بالای عملکرد سازمان است و این عملکرد کارکنان نتایج فعالیت یک کارمند شامل کارآیی، سودمندی و اثربخشی را بیان می‌کند (یه و هانگ^۱، ۲۰۱۲).
 شمرهورن^۲ می‌گوید که عملکرد کارکنان نتایج کیفی و کمی به دست آمده بعد از انجام و تکمیل وظایف محوله توسط فرد یا گروهی از افراد می‌باشد. بلومبرگ و پرینگل^۳ بیان می‌کنند که تمایل برای عمل، ظرفیت انجام عمل و تناسب شخص با وظایف سه گانه مهم و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان می‌باشند. هم چنین کورمن^۴ توانایی شغلی، ادراک نقش، مهارت و انگیزه سه بعد مهم برای تحت تأثیر قرار دادن عملکرد کارکنان افراد دانسته است (رابینز^۵، ۲۰۱۹).
 گریفین و مورهد^۶ (۱۳۹۹) عملکرد کارکنان^۷ را به معنای مجموع رفتارهای تعریف نمودند که کارکنان در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. عملکرد کارکنان در سازمان بازتاب دانش، مهارت، رفتار و ارزش‌های اخلاقی اوست و ارزشیابی شایستگی کارکنان عملی است به منظور سنجش خصایص مذکور و نقاط قوت و ضعف، ایجاد انگیزه، اصلاح، ارتقاء و شکوفایی انسان‌ها (سیدجوادین، ۱۳۹۹).

به‌طور کلی عملکرد شغلی را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به تفکیک افراد فعال در هر بخش، ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (آذرنیوشان و همکاران، ۱۳۹۶؛ پلاتیس و همکاران^۸، ۲۰۱۵). همچنین عملکرد انسان در سازمان بازتاب دانش، مهارت، رفتار و ارزش‌های اخلاقی اوست. ارزشیابی شایستگی کارکنان عملی است که به منظور سنجش خصایص مذکور و نقاط ضعف و قدرت و ایجاد انگیزه، اصلاح، ارتقاء و شکوفایی انسان صورت می‌پذیرد. به‌طور کلی، ارزشیابی و سیستم مناسب تشویق و تنبیه و داشتن معیار سنجش تلاش و فعالیت افراد، موجب بالا رفتن بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود. سازمان‌هایی که به عملکرد نیروی انسانی توجه دارند به توانمندسازی، یادگیری فردی و توسعه انسانی کمک می‌کنند. در واقع با توسعه منابع انسانی، علاوه بر افزایش ارزش و پتانسیل فردی کارکنان، عملکرد کلی سازمان نیز افزایش می‌یابد (میر کمالی و همکاران، ۱۳۹۶).

کیفیت منابع انسانی

حوزه منابع انسانی در قرن هجدهم در اروپا شکل گرفت. در آن زمان محققان به این نتیجه رسیدند که کارکنان برای موفقیت یک سازمان بسیار مهم هستند. آنها این عقیده را ابراز داشتند که توجه به کارکنان منجر به بازدهی عالی می‌شود به واقع بدون کارگران سالم، سازمان زنده نخواهد ماند (عسگری و همکاران، ۱۳۹۵). در اوایل قرن بیستم مدیریت منابع انسانی، به عنوان یک زمینه خاص ظاهر شد. محققان در تلاش برای بهبود کارآیی اقتصادی در مشاغل تولیدی، به مقوله "مدیریت علمی" دست یافتند و سرانجام بر یکی از اصلی‌ترین ورودی‌های فرآیند تولید - نیروی کار - که باعث ایجاد تداوم و استحکام محیط کار می‌شود به بهره‌وری نیروی کار متمرکز شدند. در آن زمان شواهد نظری کافی برای ایجاد یک تغییر برای مدیریت استراتژیک نیروی کار و تغییر در چشم انداز تجارت وجود نداشت. با این وجود با تحقیقات

1. Yeh & Hong
2. Shammerhon
3. Bloomberg & Pringle
4. Corman
5. Robbins
6. Griffin & Morehead
7. Employee Performance
8. Platis et al

وتلاش محققان، رابطه کارفرما و کارمند دگرگون شد و این رشته به عنوان "روابط صنعت و کار" رسمی شد. سپس در سال ۱۹۱۳ در کشور انگلستان، یکی از قدیمی‌ترین انجمن‌های مدنی حرفه‌ای شناخته شده در این زمینه به عنوان انجمن کارگران بهزیستی شروع به استفاده از مفاد مدیریت منابع انسانی کرد. این نام یک دهه بعد به مؤسسه کارگران رفاه صنعتی تغییر یافت. به همین ترتیب در ایالات متحده و بعد از آن در اتحاد جماهیر شوروی، این روش‌ها کم‌کم به کار گرفته شدند که به روشنی اثربخشی و تأثیر سیاست‌های شیوه نوین مدیریت منابع انسانی را در بازتاب کاری خود منعکس می‌کرد (منتظری، ۱۳۹۵).

اما آنچه که در مدیریت منابع انسانی مهم است توجه به مدیریت کیفیت منابع انسانی می‌باشد و برای تحقق مدیریت کیفیت منابع انسانی در یک سازمان، باید در سال‌های اول اجرا بر روی آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد و سیستم‌های شناخت و پاداش تمرکز نمود. آموزش و توسعه شاید مهمترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی هنگام اجرای اصول و فرایندهای مدیریت کیفیت باشد، زیرا تغییرات رفتاری در تمام سطوح سازمانی مورد نیاز خواهد بود. برنامه‌های خاص که از تلاش مدیریت کیفیت سازمان پشتیبانی می‌کند، متفاوت خواهد بود اما باید شامل جنبه‌های مفهومی، فرهنگی و فنی مدیریت کیفیت باشد (استوری، ۲۰۱۴).

فضیلت سازمانی

مفهوم فضیلت به شایستگی‌های اخلاقی فطری اشاره می‌کند که با استفاده از فعالیت‌های انسانی باعث تقویت اخلاق اجتماعی می‌شود (عربشاهی کریزی و غلامی نژاد، ۱۴۰۰). کامرون، برایت و کازا توسعه‌دهندگان اولیه مفهوم فضیلت سازمانی هستند. فضایل نشانگر عادات، اشتیاق‌ها و اعمال منحصر به فرد است که نشانگر خیر شخصی و اجتماعی است. پیترسون و سلینگمن خرد، شجاعت، انسانیت، عدالت و تعالی را از جمله فضایل کلیدی می‌دانند. فضیلت سازمانی به معنای ویژگی‌های عالی مناسب، مانند دلسوزی، صداقت، گذشت و اعتماد است (عربشاهی کریزی و غلامی نژاد، ۱۴۰۰؛ گائو^۱، ۲۰۱۷). فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (کامرون^۲، ۲۰۱۰؛ کامرون و همکاران^۳، ۲۰۰۴).

بنابراین، فضیلت سازمانی صفت اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود که باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان آشکار گردد (شورکچالی و همکاران، ۱۴۰۰؛ چوان^۴، ۲۰۰۵). البته اختلاف نظری بین محققین در رابطه با ابعاد فضیلت سازمانی وجود دارد. برخی از محققین آن را یک ساختار چندبعدی می‌دانند (عربشاهی کریزی و غلامی نژاد، ۱۴۰۰؛ کامرون، ۲۰۰۴)، درحالی‌که ریبرو و ریگو^۵ (۲۰۰۹) آن را یک ساختار تک بعدی معرفی می‌نمایند.

1. Gao
2. Cameron
3. Cameron et al
4. Chun
5. Ribeiro & Rego

روش پژوهش

محققان در خصوص طرح پژوهش تعریف مشخصی از انواع روش های تحقیق ندارند و اتفاق نظری هم نیست و بر این اساس تقسیم بندی های مختلفی از آن در دسترس است. بر همین اساس، مدل پیاز تحقیق یکی از این تقسیم بندی هاست که توسط ساندرز^۱ و همکاران (۲۰۰۹) ارائه شده و از جامعیت بیشتری برخوردار می باشد (ساندرز و همکاران، ۲۰۰۹). پژوهش حاضر با موضوع تاثیر کیفیت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تاکید بر فضیلت سازمانی، پژوهشی است کاربردی و هدف از آن توسعه دانش کاربردی در این زمینه خاص است. همچنین این پژوهش از منظر روش جزء تحقیقات همبستگی است و از منظر شیوه گردآوری داده ها یک تحقیق کمی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان توسعه منابع انرژی صبا باتری تهران که به تعداد ۲۶۲ نفر می باشد که در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت در آن سازمان هستند. جامعه آمار پژوهش ۲۶۲ نفر بودند و بر اساس فرمول کوکران نمونه آماری به تعداد ۱۵۶ نفر (۲۶ نفر مدیران، ۳۰ نفر کارکنان اداری و ۱۰۰ نفر کارکنان واحد تولید) برآورد شد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{262} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = 156$$

فرمول شماره ۱: محاسبه فرمول کوکران در پژوهش حاضر

$n =$ حجم نمونه آماری

$N =$ حجم جامعه آماری

$P = 0.5$

$q = 0.5$

$Z = 1.96$

$d = 0.1$

در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش های کتابخانه ای و جهت جمع آوری اطلاعات برای تایید یا رد فرضیه های پژوهش از روش میدانی استفاده می شود (نادری و سیف نراقی، ۱۳۹۱). در تحقیق حاضر نیز برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد. هم چنین جهت غنی سازی ادبیات تحقیق و افزایش اعتبار آن از مجلات و سایت های اینترنتی و منابع معتبر داخلی و خارجی بهره گرفته شد:

الف) ابزار اندازه گیری فضیلت سازمانی

ابزار اندازه گیری متغیر فضیلت سازمانی، پرسشنامه ۱۵ سوالی کمرون و همکاران (۲۰۰۴) می باشد که به صورت سوالات پنج گزینه ای (خیلی زیاد، ۵)، (زیاد، ۴)، (متوسط، ۳)، (کم، ۲) و (خیلی کم، ۱) طراحی شده است. همچنین این پرسشنامه دارای پنج مولفه، خوشبینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش سازمانی می باشد که نمره کلی از مجموع نمرات خرده مقیاس ها به دست می آید.

ب) ابزار اندازه گیری عملکرد کارکنان

برای اندازه گیری عملکرد کارکنان از پرسشنامه ۳۷ سوالی عملکرد کارکنان لاری و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد که این پرسشنامه دارای یازده بعد قابلیت اعتماد، نگرش، کیفیت کار، ابتکار عمل، قضاوت، همکاری، کمیت کار، امنیت،

یادگیری و توسعه، شخصی و رهبری می‌باشد. مقیاس پاسخگویی پرسشنامه طیف لیکرت^۱ پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه مخالفم، نه موافقم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) است.

ج) ابزار اندازه‌گیری کیفیت منابع انسانی

ابزار اندازه‌گیری متغیر کیفیت منابع انسانی، پرسشنامه ۱۲۶ سوالی سالاریه و همکاران (۱۳۹۹) می‌باشد که به صورت سوالات پنج گزینه‌ای (خیلی زیاد، ۵)، (زیاد، ۴)، (متوسط، ۳)، (کم، ۲) و (خیلی کم، ۱) طراحی شده است. همچنین این پرسشنامه دارای شش مولفه، برنامه ریزی نیروی انسانی، جذب، آموزش، انگیزش، مدیریت عملکرد نیروی انسانی و خروج از خدمت می‌باشد که نمره کلی از مجموع نمرات خرده مقیاس‌ها به دست می‌آید.

یافته‌های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۲ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

جدول شماره ۱: بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
کیفیت منابع انسانی	۰/۰۷۳	۰/۰۱۲
فضیلت سازمانی	۰/۰۸۲	۰/۰۰۳
عملکرد کارکنان	۰/۰۵۳	۰/۲

با توجه به جدول شماره ۱ می‌توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری متغیرهای پژوهش به جز عملکرد کارکنان، کمتر از ۰/۰۵ هستند و این گویای این مطلب است که متغیرهای پژوهش نرمال نمی‌باشند؛ بنابراین به دلیل آن که تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر نرمال نیستند، لذا برای انجام معادلات ساختاری از نرم‌افزار PLS استفاده می‌شود، زیرا یکی دیگر از دلایل استفاده از این نرم‌افزار آن است که توزیع داده‌های تمامی متغیرهای موجود در مدل پژوهش نرمال نباشند (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹).

مدل اندازه‌گیری

آزمون روایی

آزمون همگن بودن

آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا همگن کردن سوالات هر بعد انجام می‌شود و به عبارتی این آزمون به بررسی تحلیل عاملی تائیدی سوالات متغیرهای پژوهش می‌پردازد؛ بنابراین در جدول شماره ۲ بارهای عاملی هر یک از سوالات پرسشنامه آورده شده است:

1. Likert

2. Kolmogrov-Smirnov (KS)

جدول شماره ۲: بارهای عاملی سوالات در مدل اندازه گیری پژوهش

نتیجه	بار عاملی	سؤال	ابعاد	متغیر
تائید سؤال	۰/۷۹۷	۱	خوش بینی	فضیلت سازمانی
تائید سؤال	۰/۹۳۸	۲		
تائید سؤال	۰/۹۶	۳		
تائید سؤال	۰/۸۲	۴	اعتماد	
تائید سؤال	۰/۸۷۹	۵		
تائید سؤال	۰/۸۰۶	۶		
تائید سؤال	۰/۹۰۶	۷	شفقت	
تائید سؤال	۰/۹۴۳	۸		
تائید سؤال	۰/۸۶۴	۹		
تائید سؤال	۰/۸۶۴	۱۰	صداقت	
تائید سؤال	۰/۸۹۳	۱۱		
تائید سؤال	۰/۹	۱۲		
تائید سؤال	۰/۸۷۹	۱۳	بخشش سازمانی	
تائید سؤال	۰/۸۷۳	۱۴		
تائید سؤال	۰/۸۷۴	۱۵		
تائید سؤال	۰/۵۵۲	۱	قابلیت اعتماد	عملکرد کارکنان
تائید سؤال	۰/۷۵۵	۲		
تائید سؤال	۰/۸۷۶	۳		
تائید سؤال	۰/۸۱۶	۴		
تائید سؤال	۰/۸۰۸	۵	نگرش	
تائید سؤال	۰/۷۸۱	۶		
تائید سؤال	۰/۸۱۲	۷		
تائید سؤال	۰/۸۵۶	۸		
تائید سؤال	۰/۵۷۶	۹		
تائید سؤال	۰/۸۲۷	۱۰	کیفیت کار	
تائید سؤال	۰/۷۸۴	۱۱		
تائید سؤال	۰/۸۳۲	۱۲		
تائید سؤال	۰/۸۷۵	۱۳		
تائید سؤال	۰/۸۰۲	۱۴	ابتکار عمل	
تائید سؤال	۰/۸۵۵	۱۵		
تائید سؤال	۰/۸۵۳	۱۶		
تائید سؤال	۰/۸۵۳	۱۷	قضاوت	
تائید سؤال	۰/۷۷۸	۱۹		
تائید سؤال	۰/۸۲۳	۲۰	همکاری	
تائید سؤال	۰/۸۱۹	۲۱		
تائید سؤال	۰/۸۲۱	۲۲		
تائید سؤال	۰/۸۷۶	۲۳	کمیت کار	

نتیجه	بارعاملی	سؤال	ابعاد	متغیر	
تائید سؤال	۰/۸۲۶	۲۴	امنیت		
تائید سؤال	۰/۸۴۴	۲۵			
تائید سؤال	۰/۸۳۳	۲۶			
تائید سؤال	۰/۷۷۵	۲۷			
تائید سؤال	۰/۸۸۳	۲۸			یادگیری و توسعه شخصی
تائید سؤال	۰/۸۹۹	۲۹			
تائید سؤال	۰/۸۹۲	۳۰			شخصی
تائید سؤال	۰/۸۷۵	۳۱			
تائید سؤال	۰/۸۱۷	۳۲			رهبری
تائید سؤال	۰/۷۶۶	۳۳			
تائید سؤال	۰/۷۹۳	۳۴			
تائید سؤال	۰/۷۱۶	۳۵			
تائید سؤال	۰/۷۹۴	۳۶			
تائید سؤال	۰/۷۶۶	۳۷			
تائید سؤال	۰/۴۹۹	۱	برنامه ریزی نیروی انسانی	کیفیت منابع انسانی	
تائید سؤال	۰/۴۸۶	۲			
تائید سؤال	۰/۴۷۲	۳			
تائید سؤال	۰/۴۲۹	۴			
تائید سؤال	۰/۴۰۴	۵			
تائید سؤال	۰/۴۶۵	۶			
تائید سؤال	۰/۵۱۹	۷			
تائید سؤال	۰/۴۳۲	۸			
تائید سؤال	۰/۵۳۸	۹			
تائید سؤال	۰/۵۳۶	۱۰			
تائید سؤال	۰/۵۲۹	۱۱			
تائید سؤال	۰/۵۴۸	۱۲			
تائید سؤال	۰/۵۴	۱۳			
تائید سؤال	۰/۵۵۹	۱۴			
تائید سؤال	۰/۴۶۱	۱۵			
تائید سؤال	۰/۵۳۸	۱۶			
تائید سؤال	۰/۵۸۸	۱۷			
تائید سؤال	۰/۶۴	۱۸			
تائید سؤال	۰/۵۸	۱۹			
تائید سؤال	۰/۶۸۳	۲۰			
تائید سؤال	۰/۶۰۴	۲۱			
تائید سؤال	۰/۷۷۱	۲۲			جذب
تائید سؤال	۰/۷۳۸	۲۳			
تائید سؤال	۰/۷۶۷	۲۴			
تائید سؤال	۰/۸۱۵	۲۵			

نتیجه	بارعاملی	سؤال	ابعاد	متغیر
تائید سؤال	۰/۷۷۱	۲۶		
تائید سؤال	۰/۷۳	۲۷		
تائید سؤال	۰/۷۱	۲۸		
تائید سؤال	۰/۸۰۵	۲۹		
تائید سؤال	۰/۷۶۲	۳۰		
تائید سؤال	۰/۶۱۸	۳۱		
تائید سؤال	۰/۷۳	۳۲		
تائید سؤال	۰/۷۵۸	۳۳		
تائید سؤال	۰/۸۰۳	۳۴		
تائید سؤال	۰/۷۲۳	۳۵		
تائید سؤال	۰/۷۶	۳۶		
تائید سؤال	۰/۶۹۸	۳۷		
تائید سؤال	۰/۶۷۴	۳۸		
تائید سؤال	۰/۷۰۳	۳۹		
تائید سؤال	۰/۷۱۲	۴۰		
تائید سؤال	۰/۶۹۵	۴۱		
تائید سؤال	۰/۷۵	۴۲		
تائید سؤال	۰/۶۶۹	۴۳		
تائید سؤال	۰/۷۵۷	۴۴		
تائید سؤال	۰/۶۸۸	۴۵		
تائید سؤال	۰/۶۹۹	۴۶		
تائید سؤال	۰/۶۹۵	۴۷		
تائید سؤال	۰/۵۹۶	۴۸		
تائید سؤال	۰/۶۵	۴۹		
تائید سؤال	۰/۶۱۹	۵۰		
تائید سؤال	۰/۷۰۴	۵۱		
تائید سؤال	۰/۷۷۶	۵۲		
تائید سؤال	۰/۷۸۷	۵۳		
تائید سؤال	۰/۷۶۲	۵۴		
تائید سؤال	۰/۷۴۱	۵۵		
تائید سؤال	۰/۷۴۴	۵۶		
تائید سؤال	۰/۷۹۳	۵۷		
تائید سؤال	۰/۴۷۶	۵۸		
تائید سؤال	۰/۷۸۲	۵۹		
تائید سؤال	۰/۷۲	۶۰		
تائید سؤال	۰/۶۸۲	۶۱		
تائید سؤال	۰/۶۸۹	۶۲		
تائید سؤال	۰/۷۱۷	۶۳		
تائید سؤال	۰/۶۳۶	۶۴	انگیزش	

نتیجه	بار عملی	سؤال	ابعاد	متغیر
تائید سؤال	۰/۷۵۶	۶۵		
تائید سؤال	۰/۷۷۱	۶۶		
تائید سؤال	۰/۶۷۵	۶۷		
تائید سؤال	۰/۷۲۹	۶۸		
تائید سؤال	۰/۷۲۴	۶۹		
تائید سؤال	۰/۷۵۴	۷۰		
تائید سؤال	۰/۷۱۲	۷۱		
تائید سؤال	۰/۸۰۲	۷۲		
تائید سؤال	۰/۷۶۹	۷۳		
تائید سؤال	۰/۸۲۴	۷۴		
تائید سؤال	۰/۸۳۲	۷۵		
تائید سؤال	۰/۷۹۵	۷۶		
تائید سؤال	۰/۷۴	۷۷		
تائید سؤال	۰/۷۴۳	۷۸		
تائید سؤال	۰/۶۷۱	۷۹		
تائید سؤال	۰/۷۸۲	۸۰		
تائید سؤال	۰/۷۵۴	۸۱		
تائید سؤال	۰/۸۳۱	۸۲		
تائید سؤال	۰/۸۴۱	۸۳		
تائید سؤال	۰/۸۲۲	۸۴		
تائید سؤال	۰/۷۴۹	۸۵		
تائید سؤال	۰/۷۲	۸۶		
تائید سؤال	۰/۷۲	۸۷		
تائید سؤال	۰/۷۶	۸۸		
تائید سؤال	۰/۷۸۳	۸۹		
تائید سؤال	۰/۷۵۹	۹۰		
تائید سؤال	۰/۷۸۱	۹۱		
تائید سؤال	۰/۷۶۱	۹۲		
تائید سؤال	۰/۷۵۶	۹۳		
تائید سؤال	۰/۷۹۶	۹۴	مدیریت عملکرد نیروی انسانی	
تائید سؤال	۰/۶۵	۹۵		
تائید سؤال	۰/۷۶۳	۹۶		
تائید سؤال	۰/۷۸۱	۹۷		
تائید سؤال	۰/۷۸۲	۹۸		
تائید سؤال	۰/۷۷۷	۹۹		
تائید سؤال	۰/۷۸۴	۱۰۰		
تائید سؤال	۰/۵۷۸	۱۰۱		
تائید سؤال	۰/۴۸۳	۱۰۲		
تائید سؤال	۰/۷۰۱	۱۰۳		

نتیجه	بارعاملی	سؤال	ابعاد	متغیر
تائید سؤال	۰/۷۳۶	۱۰۴	خروج از خدمت	
تائید سؤال	۰/۷۰۶	۱۰۵		
تائید سؤال	۰/۵۹۱	۱۰۶		
تائید سؤال	۰/۵۷۹	۱۰۷		
تائید سؤال	۰/۶۰۲	۱۰۸		
تائید سؤال	۰/۵۸۶	۱۰۹		
تائید سؤال	۰/۵۸	۱۱۰		
تائید سؤال	۰/۶۰۴	۱۱۱		
تائید سؤال	۰/۵۹۶	۱۱۲		
تائید سؤال	۰/۷۶۶	۱۱۳		
تائید سؤال	۰/۶۷۷	۱۱۴		
تائید سؤال	۰/۵۶۸	۱۱۵		
تائید سؤال	۰/۶۴۵	۱۱۶		
تائید سؤال	۰/۶۶۴	۱۱۷		
تائید سؤال	۰/۷۱۹	۱۱۸		
تائید سؤال	۰/۷۵	۱۱۹		
تائید سؤال	۰/۶۳۶	۱۲۰		
تائید سؤال	۰/۷۴۲	۱۲۱		
تائید سؤال	۰/۷۲	۱۲۲		
تائید سؤال	۰/۶۳۳	۱۲۳		
تائید سؤال	۰/۷۷۲	۱۲۴		
تائید سؤال	۰/۷۱	۱۲۵		
تائید سؤال	۰/۶۸۵	۱۲۶		

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که سوالاتی که بارهای عاملی آنان بیشتر از ۰/۷ می‌باشند، در مدل اندازه‌گیری بیرونی باقی مانده و تائید می‌شوند و سوالاتی که بارهای عاملی آنان کمتر از ۰/۷ هستند، از مدل نهایی حذف می‌گردند و تحلیل فرضیه براساس مدل نهایی صورت می‌گیرد، در حالی که بارعاملی تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ هستند و هیچ یک از سوالات از مدل اندازه‌گیری خارج نمی‌شوند.

آزمون روایی مدل اندازه‌گیری (روایی سازه)

آزمون روایی مدل براساس روایی همگرا و واگرا مورد سنجش قرار می‌گیرد. روایی همگرا در رابطه با آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) و آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می‌باشد و روایی واگرا در رابطه با آزمون فورنل و لارکر^۱ است. در رابطه با روایی همگرا یکی از آزمون‌ها آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) یا همان ضریب پایایی اشتراکی است که در جدول شماره ۳ آورده شده است:

جدول شماره ۳: بررسی روایی همگرا در مدل اندازه گیری

متغیر	ضریب پایایی اشتراکی
آموزش	۰/۵۹۹
ابتکار عمل	۰/۷۲۹
اعتماد	۰/۶۹۸
امنیت	۰/۶۶۹
انگیزش	۰/۵۸۱
بخشش	۰/۷۶۵
برنامه ریزی نیروی انسانی	۰/۶۶۰
جذب	۰/۵۴۶
خروج از خدمت	۰/۵۳۴
خوش بینی	۰/۸۱۲
رهبری	۰/۷۸۱
شخصی	۰/۶۰۲
شفقت	۰/۸۱۸
صداقت	۰/۷۸۵
عملکرد کارکنان	۰/۵۹۷
فضیلت سازمانی	۰/۵۸۲
قابلیت اعتماد	۰/۵۹۲
قضاوت	۰/۶۶۷
مدیریت عملکرد نیروی انسانی	۰/۵۳۸
نگرش	۰/۵۸۳
همکاری	۰/۶۷۴
کمیت کار	۰/۷۲۵
کیفیت منابع انسانی	۰/۵۳۴
کیفیت کار	۰/۶۸۰
یادگیری و توسعه شخصی	۰/۷۹۴

همان طور که مشخص می باشد، برای تمامی متغیرها و به خصوص ابعاد که دارای سوال می باشند، میانگین واریانس استخراجی یا ضریب پایایی اشتراکی بیشتر از ۰/۵ بود؛ بنابراین روایی همگرایی مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار می گیرد و این نشان می دهد که سوالات هر بعد با یکدیگر همگرایی لازم را دارند، به عبارتی، سوالات اندازه گیری کننده هر متغیر با یکدیگر همبستگی دارند.

آزمون پایایی

در این بخش پایایی مدل اندازه گیری براساس آزمون آلفای کرونباخ^۱، آزمون پایایی ترکیبی^۲ و آزمون اسپیرمن^۳ مورد سنجش قرار می گیرد. در جدول شماره ۴ پایایی مدل اندازه گیری مورد بررسی قرار می گیرد.

1 Cronbach's Alpha

2 Composite Reliability (CR)

3 Spearman

جدول شماره ۴: بررسی پایایی مدل اندازه گیری

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی اسپیرمن	ضریب پایایی ترکیبی
آموزش	۰/۹۴۹	۰/۹۵۲	۰/۹۵۴
ابتکار عمل	۰/۸۱۵	۰/۸۲۰	۰/۸۹۰
اعتماد	۰/۷۸۳	۰/۷۸۵	۰/۸۷۴
امنیت	۰/۷۵۶	۰/۷۷۷	۰/۸۵۸
انگیزش	۰/۹۶۴	۰/۹۶۵	۰/۹۶۷
بخشش	۰/۸۴۶	۰/۸۴۷	۰/۹۰۷
برنامه ریزی نیروی انسانی	۰/۸۸۸	۰/۸۷۷	۰/۸۴۲
جذب	۰/۹۵۸	۰/۹۵۹	۰/۹۶۲
خروج از خدمت	۰/۹۱۵	۰/۹۶۳	۰/۸۹۸
خوش بینی	۰/۸۸۲	۰/۹۱۰	۰/۹۲۸
رهبری	۰/۷۱۹	۰/۷۲۱	۰/۸۷۷
شخصی	۰/۸۶۷	۰/۸۶۹	۰/۹۰۱
شفقت	۰/۸۸۹	۰/۸۹۲	۰/۹۳۱
صداقت	۰/۸۶۳	۰/۸۶۶	۰/۹۱۶
عملکرد کارکنان	۰/۹۵۶	۰/۹۵۹	۰/۹۶۰
فضیلت سازمانی	۰/۹۴۸	۰/۹۵۰	۰/۹۵۴
قابلیت اعتماد	۰/۸۲۰	۰/۸۳۶	۰/۸۷۷
قضاوت	۰/۷۵۰	۰/۷۵۱	۰/۸۰۰
مدیریت عملکرد نیروی انسانی	۰/۹۵۶	۰/۹۵۹	۰/۹۶۰
نگرش	۰/۷۵۶	۰/۷۸۴	۰/۸۴۶
همکاری	۰/۷۶۰	۰/۷۶۴	۰/۸۶۱
کمیت کار	۰/۷۶۲	۰/۷۶۳	۰/۸۴۰
کیفیت منابع انسانی	۰/۹۷۲	۰/۹۸۶	۰/۹۷۲
کیفیت کار	۰/۸۸۲	۰/۸۸۲	۰/۹۱۴
یادگیری و توسعه شخصی	۰/۷۴۰	۰/۷۴۳	۰/۸۸۵

بر اساس جدول شماره ۴ می توان نتیجه گرفت که ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ بوده و بنابراین همبستگی بین سوالات متغیرها در خارج از مدل اندازه گیری مورد تائید قرار می گیرند و متغیرها در خارج از مدل اندازه گیری دارای همسانی درونی هستند. همبستگی اسپیرمن به بررسی همبستگی بین سوالات هر متغیر می پردازد و از آنجا که تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۷ هستند، لذا بنا بر گفته هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) که طیف لیکرت زیر هفت گزینه ای، یک طیف ترتیبی است، بنابراین این آزمون ناپارامتریک سنچس می شود که بتواند همبستگی بین سوالات متغیرها را برای طیف لیکرت پنج گزینه ای مورد بررسی قرار دهد. همچنین از آنجا که پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بیشتر از ۰/۷ است، لذا بین سوالات هر متغیر در داخل مدل اندازه گیری نیز همبستگی وجود دارد. از آنجا که در پایایی اشتراکی به این موضوع پرداخته می شود که هر سوال به تنهایی از یک مدل به مدل دیگر چقدر تعمیم پذیری دارد، بنابراین پایایی اشتراکی برای هر سه متغیر سوم مورد تائید قرار می گیرد، زیرا این مقادیر همگی بیشتر از ۰/۵ هستند.

کیفیت مدل اندازه گیری

کیفیت مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی^۱ به بررسی کیفیت اندازه گیری متغیرها براساس سوالات آنها می پردازد. در جدول شماره ۵ کیفیت مدل اندازه گیری پژوهش برای تک تک متغیرها آورده شده است:

جدول شماره ۵: کیفیت مدل اندازه گیری پژوهش

نتیجه	کیفیت مدل	متغیر
قوی	۰/۲۷۲	کیفیت منابع انسانی
بسیار قوی	۰/۴۵	فضیلت سازمانی
قوی	۰/۳۰۹	عملکرد کارکنان

مقادیر هر متغیر با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل اندازه گیری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل اندازه گیری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل اندازه گیری قوی) مورد ارزیابی قرار گرفتند و مشخص شد که کیفیت مدل اندازه گیری متغیر فضیلت سازمانی در سطح بسیار قوی و کیفیت مدل اندازه گیری متغیرهای کیفیت منابع انسانی و عملکرد کارکنان در سطح قوی می باشند.

فرضیه پژوهش

فضیلت سازمانی در رابطه بین کیفیت منابع انسانی و عملکرد کارکنان نقش میانجی ایفا می کند. جهت بررسی فرضیه پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده می گردد. حال بعد از بررسی مدل اندازه گیری، به بررسی معناداری مدل ساختاری می پردازیم. جدول شماره ۶ آزمون معناداری فرضیه پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۶: بررسی فرضیه پژوهش

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t-value	انحراف معیار	ضریب مسیر (بتا)			روابط
				اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	
معنادار	۰/۰۰۱	۳/۹۹۹	۰/۰۶۳	۰/۴۴۸	۰/۱۹۵	۰/۲۵۳	کیفیت منابع انسانی → عملکرد کارکنان
معنادار	۰/۰۰۱	۴/۵۱۶	۰/۰۷	۰/۳۱۶	-	۰/۳۱۶	کیفیت منابع انسانی → فضیلت سازمانی
معنادار	۰/۰۰۱	۸/۶۳۴	۰/۰۷۲	۰/۶۲	-	۰/۶۲	فضیلت سازمانی → عملکرد کارکنان

براساس جدول شماره ۶ می توان نتیجه گرفت که مقادیر t-value برای روابط فوق، خارج از بازه ۲/۵۸ و -۲/۵۸ می باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. از طرفی از ضرایب بتا می توان به این نتیجه دست یافت که کیفیت منابع انسانی به طور مستقیم به میزان ۲۵٪ بر عملکرد کارکنان تاثیر می گذارد، کیفیت منابع انسانی به میزان ۳۲٪ بر فضیلت سازمانی اثرگذار است و فضیلت سازمانی به میزان ۶۲٪ متغیر عملکرد کارکنان را تبیین می کند، همچنین کیفیت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی فضیلت سازمانی به میزان ۱۹٪ = ۰/۶۲ × ۰/۳۲، تاثیر می گذارد؛ بنابراین عملکرد کارکنان همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۴۵٪ تحت تاثیر کیفیت منابع انسانی می باشد و در این بین فضیلت سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است؛

بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که فضیلت سازمانی در رابطه بین کیفیت منابع انسانی و عملکرد کارکنان نقش میانجی ایفا می کند. لذا پیش بینی می شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه پژوهش تأیید گردد. از سوی دیگر، برای بررسی میانجی بودن متغیر فضیلت سازمانی از آزمون سوبل^۱ استفاده می شود. به طور کلی در آزمون سوبل می توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت $a*b$ به خطای استاندارد آن؛ به عبارت دیگر مقدار Z -Value را از رابطه زیر بدست می آوریم:

$$Z_{\text{value}} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 3/998$$

a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش بین و میانجی = ۰/۳۱۶

b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۶۲

S_a : انحراف معیار مسیر متغیر پیش بین و میانجی = ۰/۰۷

S_b : انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۷۲

فرمول شماره ۱: آزمون سوبل برای بررسی میانجی بودن فضیلت سازمانی در فرضیه پژوهش

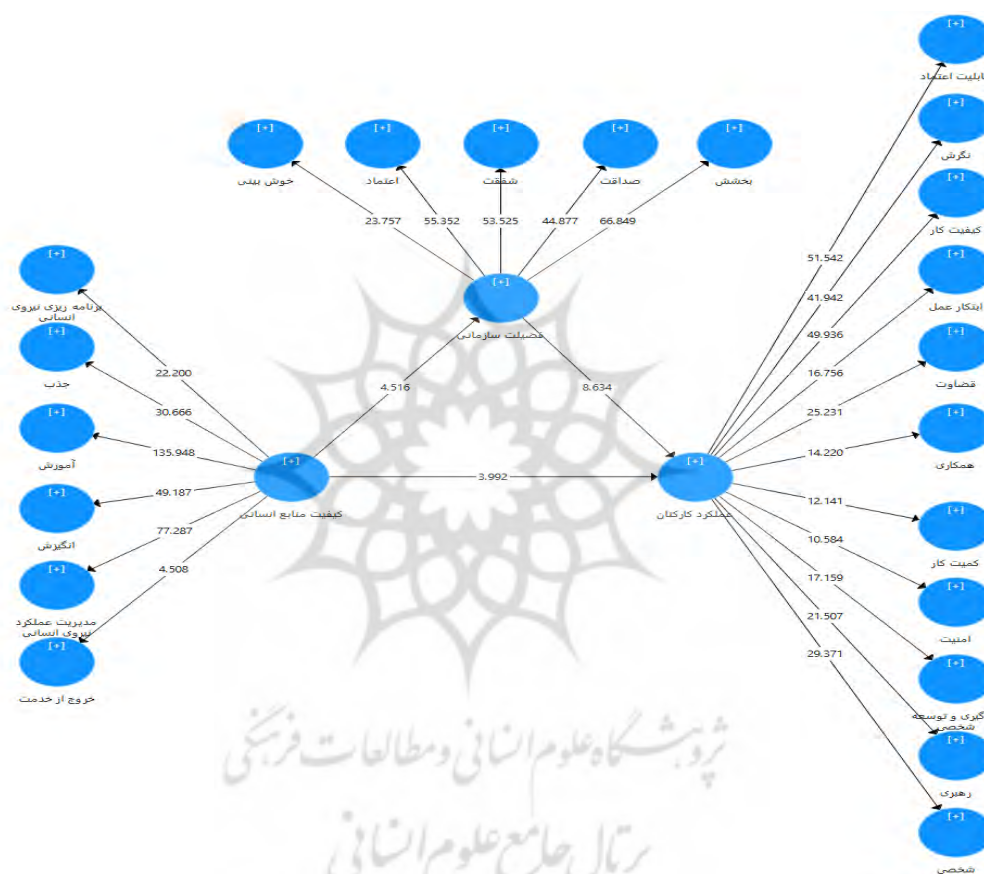
مقدار Z به دست آمده از آزمون سوبل برابر با ۳/۹۹۸ و میزان انحراف معیار آن ۰/۰۴۹ می باشد و سطح معنی داری به دست آمده از مقدار Z ، ۰/۰۰۱ می باشد که کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ متغیر فضیلت سازمانی به عنوان متغیر میانجی بین کیفیت منابع انسانی و عملکرد کارکنان عمل می کند. حال با توجه به آزمون های پیش روی، قدرت پیش بینی عملکرد کارکنان مورد سنجش قرار می گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۷ به بررسی قدرت پیش بینی عملکرد کارکنان در فرضیه پژوهش می پردازد.

جدول شماره ۷: قدرت پیش بینی متغیر ملاک در فرضیه پژوهش

عملکرد کارکنان								متغیر ملاک
نتیجه	شاخص استون-گیسر Q^2	نتیجه	Gof	نتیجه	f^2	نتیجه	R^2 تنظیم شده	متغیرهای پیش بین
متوسط	۰/۱۲۴	قوی	۰/۳۵۱	متوسط	۰/۰۸۹	قوی	۰/۳۴۳	کیفیت منابع انسانی
				بسیار قوی	۰/۵۵۳			فضیلت سازمانی

جدول شماره ۷ نشان می دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرند. این امر گویای این مطلب است که کیفیت منابع انسانی و فضیلت سازمانی روی هم رفته به میزان ۳۴٪ و به صورتی قوی، عملکرد کارکنان را به عنوان متغیر درون زا و یا ملاک مورد پیش بینی قرار می دهند. شاخص f^2 نشان دهنده سهم هر متغیر پیش بین در R^2 تنظیم شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت پیش بینی ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت پیش بینی متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت پیش بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد؛ بنابراین از این شاخص می توان نتیجه گرفت که سهم کیفیت منابع انسانی و فضیلت سازمانی در R^2 تنظیم شده به ترتیب در سطح متوسط و بسیار قوی بوده و در این بین متغیر فضیلت سازمانی، سهم بیشتری نسبت به کیفیت منابع انسانی در R^2 تنظیم شده دارد. از

طرفی آزمون Gof که مربوط به شاخص نیکویی برازش می باشد، با مقدار ۰/۳۵۱ با سه مقدار استاندارد ۰/۰۱ (کیفیت سنجی ضعیف)، ۰/۲۶ (کیفیت سنجی متوسط) و ۰/۳۶ (کیفیت سنجی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد و مشخص می شود که قدرت برازش این نرم افزار جهت بررسی فرضیه پژوهش در حد قوی است. همچنین شاخص استون-گیسر Q^2 برای متغیر درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر عملکرد کارکنان به میزان ۱۳٪ می باشد و این شاخص نشان می دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه پژوهش به صورتی متوسط ارزیابی می شود. حال مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب و معناداری ضرایب در شکل شماره ۱ آورده می شوند.



شکل ۱: مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

نتیجه گیری پژوهش

نسبت به بررسی تاثیر کیفیت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی فضیلت سازمانی اقدام گردید. این فرضیه به کمک رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری و روش حداقل سازی مربعات جزئی مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. نتایج بدست آمده از آزمون این فرضیه نشان می دهد که ضریب مسیر برای این فرضیه در رابطه کلی ۰,۴۴۸ بوده و ضریب معناداری نیز ۳,۹۹۹ می باشد که نشان دهنده تأثیر تأثیر کیفیت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی فضیلت سازمانی می باشد. لازم به ذکر است که نتایج آزمون این فرضیه با نتیجه پژوهش های هاشمی و همکاران (۱۳۹۵)، یوسف بروجردی و همکاران (۲۰۲۰) و دونادا و همکاران (۲۰۱۹)، همخوانی دارد.

بنابراین از قیاس نتیجه فرضیه پژوهش و پیشینه های پژوهش، این نتیجه گیری حاصل می شود که کیفیت منابع انسانی از جمله در اختیار قرار دادن ابزارهای تشویقی در اختیار مدیران، تقدیر از کارکنان خوش برخورد، انگیزه شغلی بالای کارکنان، استفاده سازمان از پیشنهادهای کاربردی کارکنان، امکان مطرح کردن مشکلات به صورت محرمانه برای کارکنان، ارزشیابی دقیق کارکنان بر اساس مستندات، خوش قول بودن سازمان در وعده های خود، ترویج انجام کارها و مدیریت به صورت مشارکتی در سازمان، ثبت و انتشار تجارت با ارزش کارکنان در سازمان، اعطای امتیازات تشویقی برای کارکنان فعال، بهره مندی کارکنان واحد منابع انسانی از دانش و تخصص کافی، اجرای طرح تکریم بازنشستگان در سازمان، برقراری ارتباط بین سازمان و کانون بازنشستگان سازمان، پایین بودن میزان ترک شغلی در سازمان، استفاده از کارکنان با تجربه بالا در ارزیابی طرح مدیران آینده و همزمان بودن تودیع فرد بازنشسته با معارفه فرد جدید بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی فضیلت سازمانی، تاثیر گذار است.

علت این نتیجه گیری را می توان این گونه بیان کرد که از جمله عوامل مهمی که بر کیفیت کار کارکنان تأثیر می گذارد، انگیزه و اشتیاق آنها برای انجام وظایف به شکل صحیح می باشند؛ از این رو اقداماتی مانند فراهم کردن امکانات رفاهی و بهره مندی به یک میزان کارکنان سازمان از آنها، پاداش ها و سایر ابزارهای تشویقی، به منظور انگیزش کارکنان که یکی از ابعاد کیفیت منابع انسانی می باشد، انجام می شوند و از مهم ترین اثرات این اقدامات، تقویت روحیه کارکنان خواهد بود که نسبت به نتیجه فعالیت های خود، خوشبین بوده و امید خود را نسبت به موفقیت در مواجهه با چالش های بزرگ، حفظ می کنند. خوشبینی و امیدواری، از مؤلفه هایی هستند که به عنوان فضیلت سازمان شناخته می شوند و به رشد و حفظ سلامت جو سازمان کمک می کنند. از طرفی، هر چه یک سازمان، جو سالم و مثبتی داشته باشد، تعاملات موجود در سازمان، تمایل به پیشرفت، کیفیت عملکرد و غیره، بیشتر در بین کارکنان مشاهده می شود و به عبارت دیگر، عملکرد کارکنان، ارتقاء خواهد یافت؛ بنابراین می توان گفت که کیفیت منابع انسانی با نقش واسطه فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد.

منابع

ابراهیمی میمند، منصور (۱۳۹۲). بررسی تاثیر مدیریت زمان بر عملکرد شغلی کارکنان بخش بیمه ای سازمان تامین اجتماعی استان کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.

آذرنيوشان مریم؛ مشايخ، مریم؛ محمدی شیر محله، فاطمه (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، ۹۴-۷۵.

بهارلویی، محمد (۱۳۹۶). تاثیر آموزش منابع انسانی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان. دومین کنگره بین المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی، تهران.

پناهی، الهام (۱۳۹۹). اهمیت فضیلت سازمانی در سازمان. پنجمین همایش بین المللی افق های نوین در علوم انسانی و مدیریت، ۱۰ - ۱.

جاماسی، نوری (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی و رفیاری شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان رازی رشت). فصلنامه توسعه، ۱۱(۴۰)،

دشت بزرگی، کیوان؛ آریناهی، آرش؛ قربانی، محمد؛ ریاحی، مرجان (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و سطح اثربخشی عملکرد گروهی کارکنان مورد مطالعه: شرکت فولاد اکسین خوزستان. اولین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، تهران.

- سالاریه، نورا؛ دانایفرد، حسن؛ رهنورد، فرجاله؛ رجبزاده، علی (۱۳۹۹). طراحی شاخص اندازه‌گیری کیفیت مدیریت منابع انسانی براساس رویکرد حکمرانی خوب در بخش دولتی ایران. *مدیریت سازمانهای دولتی*، ۸(۲)، ۵۵-۶۶.
- سید جوادین، سیدرضا (۱۳۹۹). *مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان*. تهران: نگاه دانش.
- عربشاهی کریزی، احمد؛ غلامی نژاد، علیرضا (۱۴۰۰). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی اخلاق کاری. *فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی*، ۸(۱).
- عسکری، مهدی؛ افشار، مهدی؛ محمدی، مینا (۱۳۹۵). تاثیر نظام مدیریت منابع انسانی بر کیفیت عملیات مدیریت بحران؛ مطالعه ی موردی: ستادهای مدیریت بحران شهرداری تهران. *مدیریت بحران*، ۵(۹)، ۳۹-۴۷.
- فدای حسینی ملکی، آرزو؛ بیگ زاده، یوسف (۱۳۹۸). فضیلت سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان مراکز بهداشت تبریز. *دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و مهندسی صنایع در عصر نوین*، تهران.
- قاسمی، محمد؛ خلیلی راد، علی؛ انصاری، مرتضی؛ حاتمی مقدم، ناصر (۱۳۹۵). *بررسی عملکرد کارکنان و تحلیل ارتباط آن با فضیلت سازمانی*. سومین سمپوزیوم بین المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار، تهران.
- کامکار، منوچهر؛ لندران اصفهانی، سعید؛ راعی، مرتضی (۱۳۸۵). رابطه بین عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه و رضایت دانشجویان از عملکرد کارکنان. *دانش و پژوهش در روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان*، ۲۴، ۳۸-۱.
- معصومی، حسن (۱۳۹۶). *کارایی مدیریت در سازمان های ورزشی*. نشر علم و نهضت.
- منتظری، الهام (۱۳۹۵). *کارمندایی، انتخاب و توسعه منابع انسانی شامل: مدیریت منابع انسانی پیشرفته/ مدیریت استراتژیک منابع انسانی اولیو لندی*. ناشر: سرافراز.
- میرکمالی سید محمد، پورکریمی جواد، کریمی محمدرضا (۱۳۹۶). نقش میانجی عدالت سازمانی در تبیین ارتباط بین سبک رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و سکوت سازمانی کارکنان. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۵-۲۵۰.
- هاشمی، سیدحامد؛ داداشی جوکندان، علیرضا؛ یوسفی، مینو؛ خدامرادی، سارا (۱۳۹۵). تبیین نقش میانجیگر فضیلت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان.
- Abdulwahab S. B. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction Job Performance And Employee Engagement An Explorative Study. *Business Management And Economics*, 4(1), 1-8
- Borman, W.C., Motowidlo, S. (2020). *Expanding The Criterion Domain To Include Elements Of Contextual Performance*. Personnel Selection In Organizations; San Francisco: Jossey- Bass, 71.
- Byars, L., & Rue, L. (2019). *Human Resource Management (6") Irwin Mcgraw-Hill*. New York.
- Cameron, K., Bright, D., Caza, A. (2004). "Explorin The Relationship Between Organizational Virtuousness and Performance". *Am Behave Sci*, 47, 1-24.
- Cameron. K. 2010. Five keys to Flourshing in Traying Times. *Lead Lead*, 55, 45-51.
- Campbell, J. P. (1990). An Overview Of The Army Selection And Classification Project (Project A). *Personnel Psychology*, 43(2), 231-9.
- Chun, R. (2005). Ethical Character and virtue of Organization: An Empirical Assessment and Strategic Implications. *Journal of Business Ethics*, 57(3), 269-284.
- Donada, C., Mothe, C., Nogatchewsky, G., & De Campos Ribeiro, G. (2019). The Respective Effects Of Virtues And Inter-Organizational Management Control Systems On Relationship Quality And Performance: Virtues Win. *Journal Of Business Ethics*, 154(1), 211-228.
- Gao, L., Bai, X., & Park, A. (2017). Understanding sustained participation in virtual travel communities from the perspectives of is success model and flow theory. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 41(4), 475-509.
- Grant, P., & Mcghee, P. (2021). Hedonic Versus (True) Eudaimonic Well-Being In Organizations. *The Palgrave Handbook Of Workplace Well-Being*, 925-943.

- Hessel, I. (2013). *Developing A Virtuoso Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development*, Master Thesis in Education. Department of Educational Research, University of Oslo.
- Larry, M., Coutts, F., & Schneider, W. (2004). Police Officer Performance Appraisal Systems. *Policing: An International Journal Of Police Strategies & Management*, 27(1), 67-81.
- Motowidlo, S.J. (2020). *Job Performance*. Handbook Of Psychology.
- Newman, D. A., Kinney, T., & Farr, J. L. (2004). Job Performance Ratings. *Comprehensive Handbook Of Psychological Assessment*, 4, 373-89.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 175, 480-487.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior 9th Ed.* NJ: Prentice Hall.
- Storey, J. (2014). *New Perspectives On Human Resource Management (Routledge Revivals)*. Routledge.
- Yeh, H., Hong, D. (2012). The Mediating Effect Of Organizational Commitment On Leadership Type And Job Performance. *The Journal Of Human Resource And Adult Learning*, 8(2), 50.
- Yousof Boroujerdi, R., Siadat, S. A., Azizi, M., & Khalighipour, S. A. (2020). A Study Of The Effect Of Authentic Leadership Style On Staff Job Performance With Mediation Of Organizational Virtuousness In Isfahan University Of Medical Sciences. *Journal Of Executive Management*, 11(22), 35-55.
- Zamahani, M., Ahmadi, A., Sarlak, M., Shekari, H. (2013), "Virtuous Organization: A Structural Equation Modeling Approach". *Management Science Letters*, 3, 647-654.



Investigating the impact of human resource quality on employee performance with an emphasis on the mediating role of organizational virtue in Saba Battery Energy Resources Development Company of Tehran

Rasool Hamtian^{*1}
Elham Heydari²
Fethullah Najafpur³

Abstract

The present study investigated the impact of human resource quality on employee performance with an emphasis on organizational virtue. The method of this research was a quantitative research in terms of the applied goal, in terms of the descriptive and correlation method, and in terms of the method of data collection. The statistical population includes all the employees of Saba Battery Energy Resources Development Organization of Tehran in the number of 400 companies in 1401. The statistical sample of employees was estimated to be 196 people using the Morgan and Karjesi table using simple random method. Organizational virtue was measured with a 15-question questionnaire by Cameron et al. (2004), employee performance with a 37-question questionnaire by Lari et al. The quality level of human resources was 45.6%, organizational virtue was 68.4%, and employee performance was 70.8%. The results of the analysis of structural equations with PLS software showed that the quality of human resources directly affects the performance of employees by 25% and organizational virtue by 32%, and organizational virtue directly explains the performance of employees by 62%. Also, the quality of human resources affected the performance of employees with the mediating role of organizational virtue by 45%.

keywords

Quality of human resources, organizational virtue, employee performance

1 Master's degree in public administration, human resource development, department of management, Kharazmi University-Tehran (* Corresponding author: hematiyanrasool@gmail.com)

2 Assistant Professor - Khwarazmi University-Tehran (email: elhamheydari@khu.ac.ir)

1 Masters in Public Administration, Human Resources Development, Islamic Azad University, Central Tehran Branch

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی