

بررسی رابطه بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۱۵

کد مقاله: ۹۴۳۳۴

مریم حسامی^{۱*}، ابوالفضل اکبری^۲، حمید رضائی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی بود. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از جهت روش، توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان به تعداد ۱۱۸۰ نفر بودند. حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان ۲۹۱ نفر تعیین و برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد مستمر رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد عاطفی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد مستمر و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد هنجاری و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد مستمر رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد مستمر رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی

۱- دانشجوی دکتری مدیریت، کارشناسی نظام پیشنهادها، شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان (نویسنده مسئول)

Mrm.hesami@gmail.com

۲- کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، معاون منابع انسانی، شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان

۳- استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی پردیسان، فریدونکنار، ایران

مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین وظایف عملیاتی کادر مدیریت، شامل طرح‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل عملیات استخدای، بهسازی، نگهداری، کاربرد نیروی انسانی و به‌طور کلی برنامه‌ریزی نیروی انسانی می‌باشد. نظریه‌های نوین در عرصه برنامه‌ریزی نیروی انسانی نه‌تنها انسان را با همه ارزش‌هایش، سازمان را با همه ابعاد و عملکردش و بالاخره محیط سازمان را با همه دگرگونی‌ها و تحولاتش مورد توجه قرار داده و لزوم قابلیت انعطاف‌پذیری ساختارهای درونی سازمانی را برای پاسخگویی به تغییر و تحول ضروری می‌داند، بلکه به جای رفتار انفعالی در جهت کنترل تغییرات محیط، ایجاد تغییر و نوآوری را به‌صورت فعال و تأثیرگذار بر محیط توصیه می‌کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲). برنامه‌ریزی نیروی انسانی در واقع، پایه‌هایی را برای تدوین سیاست‌های کلی جذب، گزینش، آموزش، جابه‌جایی، ترفیعات و رفاه شکل می‌دهد و از استخدام عجولانه نیروهایی که به‌طور کامل با نیازهای سازمان تطبیق ندارند، آموزش‌های بی‌هدف، نقل و انتقالات بی‌مورد و ترفیعات بی‌ضابطه جلوگیری می‌کند و باعث نظم در سازمان و تقویت نظام شایستگی و بالطبع آن ایجاد اعتماد سازمانی می‌گردد (میرسپاسی، ۱۳۸۶). با توجه به اهمیت استراتژیک حوزه منابع انسانی در ارزش‌آفرینی سازمان‌ها در فضای کسب‌وکار امروزی، می‌توان بیان داشت که در بین منابع سازمانی، منابع انسانی با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمانی به‌شمار می‌آید. در نتیجه یکی از عمده‌ترین برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی است (جعفری نیا و راجی، ۱۳۹۶).

از سویی، با گسترش پدیده جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی بطور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است، بطوری که اکثر صاحب نظران در علوم مختلف به اهمیت نقش اعتماد در سازمان‌ها اشاره کرده اند (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۶). مفهوم اعتماد و مسائل مربوط به آن در چند سال گذشته به‌طور فزاینده‌ای محور مطالعه سازمان‌ها گردیده است؛ زیرا برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود اعتماد است. اعتماد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل حیاتی در بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌های موفق شناخته می‌شود و باعث افزایش انعطاف‌پذیری و اثربخشی سازمانی شده و در طراحی برنامه‌ها و راهبردهای دقیق کمک زیادی به سازمان می‌کند (معین‌زاده میرحسینی و همکاران، ۱۳۹۱). اعتماد یکی از موضوعات مهم در روابط انسانی و زندگی سازمانی است (یلماز، ۲۰۰۸).

از سویی دیگر، امروزه با توجه به تغییرات و دگرگونی‌های پیوسته‌ای که سازمان‌ها با آن مواجه هستند اندیشمندان دانش مدیریت به این نتیجه دست یافته‌اند که مهم‌ترین عامل در سازمان‌ها منابع انسانی آن‌ها می‌باشد و به همین دلیل توجه به رابطه آن‌ها با سازمان و دیدگاه آن‌ها نسبت به سازمان روز به روز افزایش می‌یابد. یکی از مفاهیم مطرح در این زمینه تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد که در تعریف آن بیان می‌شود که تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (شریفی و همکاران، ۱۳۸۹).

در محیط پرچالش امروزه و در عرصه رقابت میان سازمان‌ها و شرکت‌ها یکی از مولفه‌های افزایش دهنده موفقیت برای سازمان‌ها متمرکز شدن بر وظیفه مدیریت برنامه‌ریزی منابع انسانی است. کنترل منابع مانند منابع فیزیکی، سازمانی، اطلاعاتی و انسانی مزیت رقابتی را نصیب سازمان می‌کند، در این میان منابع انسانی به دلیل محدودیت آن و منابع اطلاعاتی به دلیل اهمیت آن در تصمیم‌گیری درست از اهمیت بیشتری برخوردار هستند پس مدیریت برای کلیه منابع تحت اختیار خود بایستی برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشد. منابع انسانی که منبع راهبردی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود جز مهم و قرین به مباحث برنامه‌ریزی راهبردی است. امروزه کارکنان در سازمان‌های خدماتی نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان دارند. یکی از انواع سازمان‌هایی که در آن‌ها کارکنان نقش بسیار مهمی دارند، شرکت توزیع نیروی برق می‌باشد. در وضعیت کنونی با توجه به نگاه جدید به صنعت برق و ارتقای وضعیت آن به جایگاه واقعی، حساسیت برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق بیشتر شده است. مشکل نیروی انسانی در برنامه‌های پنج ساله پنجم و ششم توسعه کشور به‌عنوان مهمترین و اساسی‌ترین مشکل مورد توجه قرار گرفته است، بنابراین ایجاد اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان از طریق برنامه‌ریزی استراتژیک مناسب امری ضروری می‌باشد لذا محقق که خود جزئی از نیروی انسانی شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان می‌باشد درصدد برآمده تا با بررسی برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق و رابطه آن با تعهد سازمانی و بالتبع آن اعتماد سازمانی کارکنان کمک شایانی به مدیران شرکت توزیع نیروی برق نماید بنابراین سوال اصلی تحقیق عبارت است از: آیا بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی

برنامه‌ریزی عبارت است از طریقه و روش نیل به اهداف سازمانی، و به تبع آن استراتژی عبارت است از تمام امکانات لازم برای انجام موفقیت آمیز وظایف سازمانی است. از این رو، برنامه‌ریزی استراتژیک فرایندی است که ضمن آن اهداف بلندمدت سازمانی تعیین و تصمیم‌گیری بر مبنای روش‌ها، جهت دستیابی به این اهداف را در بر می‌گیرد که از قبل پیش بینی شده‌اند. یا به عبارتی، تلاش سازمان یافته و منظم برای تصمیم‌گیری اساسی و انجام اقدامات بنیادی است که جهت‌گیری فعالیت‌های یک سازمان با دیگر نهادها را در چارچوب قانونی شکل می‌دهند (پاساقلو^۱، ۲۰۱۵). به عقیده دوچینزو و رابینز^۲ (۲۰۱۲)، برنامه‌ریزی منابع انسانی فرایندی است که به وسیله آن سازمان معین می‌کند که برای نیل به اهداف خود به چه تعداد کارمند، با چه تخصص و مهارت‌هایی برای چه مشاغلی و در چه زمانی نیاز دارد (آل آدرسی و دارون^۳، ۲۰۱۷). برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی فرایندی است در جهت برقراری اهداف منابع انسانی و توسعه استراتژی‌های منابع انسانی برای نیل به اهداف، سیاست‌ها از طریق بسیج، توسعه و نگهداری منابع انسانی (آلدهایت^۴، ۲۰۱۱).

۲-۲- اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی به عنوان احساس اطمینان کارکنان از اینکه سازمان دست به اقداماتی می‌زند که سودمند و یا حداقل به آنها زیان نمی‌رساند، تعریف شده است و یا ادراک جمعی کارکنان از قابل اعتماد بودن سازمانشان است (قنبری و عرفانی زاده، ۱۳۹۶). اعتماد کارکنان به سازمان نشان دهنده وابستگی روانی آنها به رابطه کاری با سازمان است. اعتماد به سازمان متکی بر روشی است که سازمان بر اساس یک روش رفتاری قابل اعتماد عمل می‌کند (جیانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۷).

۲-۳- تعهد سازمانی

تعهد سازمانی با یکپارچگی و هماهنگی فرد با سازمان تداعی می‌شود و به عنوان پیوند و مشارکت کارکنان در سازمان تعریف شده است. تعهد سازمانی به معنی اینکه کارکنان در سازمان احساس امنیت می‌کنند، نگرش مثبتی نسبت به آن دارند و خود را عضوی مؤثر و متعلق به سازمان می‌دانند و در نتیجه تفسیر مثبتی از سازمان ارائه می‌دهند (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۳). بر اساس نظر برخی از متخصصان تعهد سازمانی شامل سه بعد است: تعهد عاطفی به عنوان دلبستگی عاطفی کارکنان و پیوند و مشارکت آنان در سازمان تعریف شده است. تعهد مستمر تمایل به ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های ترک آن و تعهد هنجاری به عنوان احساس وظیفه یک فرد به ماندن در سازمان تعریف شده است (سبزی و مهدیه، ۱۳۹۳).

شعبانزاده و کاملی (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و اعتماد کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی، پرداختند که نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی و اعتماد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. سبزی و مهدیه (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تعهد سازمانی مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمانشاه، پرداختند که یافته‌ها حاکی از آن است که بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. علیچانپور و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان، پرداختند که نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. آل آدرسی و دارون^۴ (۲۰۱۷) در تحقیقی به تعیین رابطه بین شیوه‌های استراتژیک مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی در لیبی، پرداختند که نتایج نشان داد کارکنان هنگام دریافت بهترین مدیریت استراتژیک منابع انسانی نسبت به سازمان متعهد ترند. حسن و محمود^۶ (۲۰۱۶) در تحقیقی به رابطه بین روشهای مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان در پاکستان، پرداختند که نتایج نشان داد عملکردهای منابع انسانی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. پاساقلو^۸ (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی از دیدگاه استراتژیک در صنعت بانکداری ترکیه، پرداخته است که نتایج نشان داد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌طور منفرد و منظم بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. نیک موتاسیم^۹ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی و اعتماد سازمانی در دانشگاه‌های کشور مالزی پرداختند که نتایج نشان داد بین برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی و اعتماد سازمانی در دانشگاه‌های کشور مالزی رابطه معنی داری وجود دارد.

1 Pasaoglu

2 Decenzo & Robbins

3 Al Adresi & Darun

4 Aldehayyat

5 Jiang

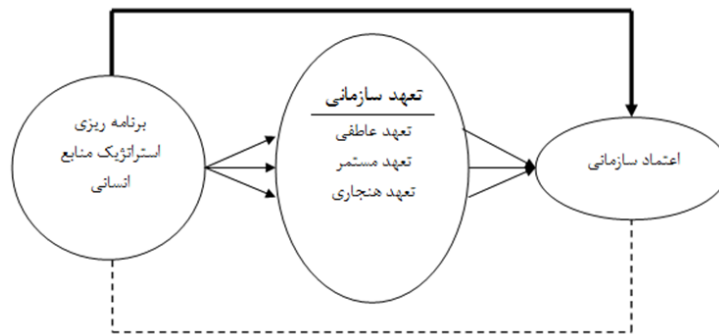
6 Al Adresi & Darun

7 Hassan & Mahmood

8 Pasaoglu

9 Nik Mutasim

در این بخش، با توجه به مبانی نظری و پیشینه مطالعات ذکر شده، مدل مفهومی پژوهش معرفی می شود که رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی را در شکل (۱) نشان می دهد:



شکل ۱- مدل مفهومی

بر اساس مدل مفهومی شکل (۱) فرضیه های زیر تدوین شده اند:

- ۱- بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد مستمر رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین تعهد عاطفی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۵- بین تعهد مستمر و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۶- بین تعهد هنجاری و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۷- بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۸- بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- روش تحقیق

این پژوهش در راستای هدفی که دارد از نوع کاربردی است، زیرا از نتایج آن می توان در تصمیم گیری مدیران سازمانها، به ویژه در شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان استفاده کرد. همچنین، روش بکار رفته در این پژوهش برحسب ماهیت از نوع توصیفی- پیمایشی است. در این روش، پژوهشگران شرایط فعلی را بررسی می کنند تا مسائل جاری در پرتو آن روشن شود. گرد آوری داده ها به صورت میدانی انجام شده است، زیرا پژوهشگران به محیط واقعی شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان برای جمع آوری داده ها مراجعه کرده اند. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان به تعداد ۱۱۸۰ نفر بودند. حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان ۲۹۱ نفر تعیین و برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار مورد استفاده برای جمع آوری داده ها پرسشنامه ای است که ۱۸ پرسش را شامل می شود. پرسش های ۱ تا ۶ مربوط به سنجش متغیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، پرسش های ۷ تا ۱۲ مربوط به سنجش متغیر اعتماد سازمانی و پرسش های ۱۳ تا ۱۸ مربوط به سنجش متغیر تعهد سازمانی است. مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه طیف پنج گزینه ای لیکرت است که برای گزینه کاملاً مخالفم، امتیاز یک و کاملاً موافقم، امتیاز ۵ در نظر گرفته می شود. تجزیه و تحلیل داده ها با روش معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل انجام شد.

۴- تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق، برای آزمون فرضیه ها و برازندگی مدل از مدل معادلات ساختاری نرم افزار Lisrel و برای توصیف آماری داده های جمعیت شناختی از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

۴-۱- آماره های توصیفی

پیش از ارائه نتایج مربوط به آزمون فرضیه های پژوهش، نتایج توصیفی مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی افراد نمونه و توصیف متغیرهای پژوهش آورده می شود. مبتنی بر نتایج تجزیه و تحلیل انجام شده در خصوص ویژگیهای جمعیت شناختی از نظر جنسیتی، (۲۶۲ نفر) ۹۰ درصد مرد و (۲۹ نفر) ۱۰ درصد زن و از نظر سطح تحصیلات (۳۱ نفر) ۱۱ درصد فوق دیپلم و (۱۵۴

نفر) ۵۳ درصد دارای مدرک لیسانس و (۱۰۶ نفر) ۳۶ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند. در ادامه در جدول (۱) توصیف متغیرهای پژوهش مبتنی بر پارامترهای آماری ارائه می شود.

جدول ۱- شاخص‌های توصیف داده های تحقیق

| متغیر | مینیمم | ماکسیمم | میانگین | واریانس | انحراف معیار |
|------------------------------------|--------|---------|---------|---------|--------------|
| برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی | ۸/۰۰ | ۲۹/۰۰ | ۱۸/۳۷۸۸ | ۱۹/۹۱۶ | ۴/۴۶۲۷۹ |
| اعتماد سازمانی | ۶/۰۰ | ۲۹/۰۰ | ۲۱/۴۶۹۷ | ۳۴/۶۹۴ | ۴/۹۶۹۲۸ |
| تعهد عاطفی | ۲/۰۰ | ۱۰/۰۰ | ۷/۴۹۲۴ | ۲/۹۵۴ | ۱/۷۱۸۷۶ |
| تعهد مستمر | ۲/۰۰ | ۱۰/۰۰ | ۶/۵۴۵۵ | ۲/۷۰۸ | ۱/۶۴۵۵۵ |
| تعهد هنجاری | ۲/۰۰ | ۱۰/۰۰ | ۷/۲۵۰۰ | ۲/۰۰۶ | ۱/۴۱۶۲۴ |
| تعهد سازمانی | ۶/۰۰ | ۳۰/۰۰ | ۲۱/۲۸۷۹ | ۱۲/۶۳۴ | ۳/۵۵۴۴۴ |

۲-۴- آماره های استنباطی

الف- برازش مدل اندازه‌گیری:

سازگاری درونی: یکی از روش‌های تعیین پایایی آزمون با تأکید بر اندازه‌گیری سازگاری درونی، روش ضریب آلفا کرونباخ است. پایایی متغیرهای تحقیق در جدول ۲ آمده و نشان دهنده پایایی قابل قبول سنجش متغیرهای تحقیق است.

جدول ۲- مقادیر آلفای کرونباخ

| متغیر | تعداد گویه | آلفای کرونباخ |
|------------------------------------|------------|---------------|
| برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی | ۶ | ۰/۷۵۱ |
| اعتماد سازمانی | ۶ | ۰/۸۴۸ |
| تعهد سازمانی | ۶ | ۰/۷۲۹ |

تحلیل عاملی تأییدی: نتایج حاصل از تحلیل عاملی در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳- مقادیر تحلیل عاملی گویه‌های تحقیق

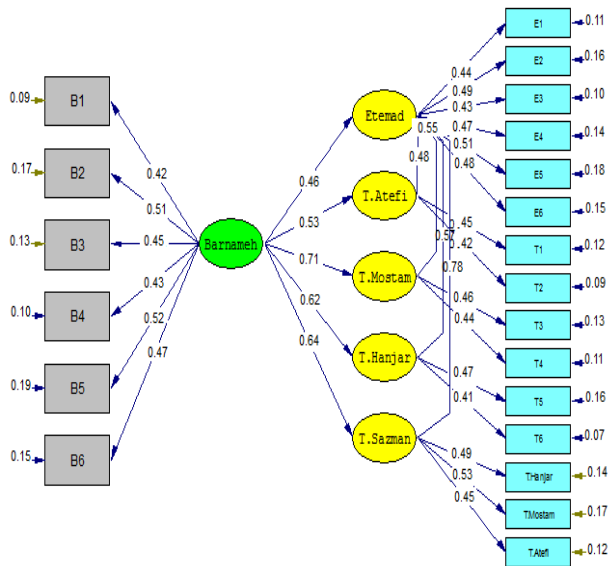
| ردیف | گویه های تحقیق | بارعاملی |
|------|---|----------|
| ۱ | در شرکت توزیع نیروی برق انتخاب و استخدام با دقت و حساسیت بالا صورت می گیرد. | ۰/۴۲ |
| ۲ | در شرکت توزیع نیروی برق خلاقیت و نوآوری زیاد می‌باشد. | ۰/۵۱ |
| ۳ | در شرکت توزیع نیروی برق شایستگی مدیران زیاد می‌باشد. | ۰/۴۵ |
| ۴ | در شرکت توزیع نیروی برق پاداش براساس ارزیابی عملکرد گروه و فرد انجام می گیرد . | ۰/۴۳ |
| ۵ | در شرکت توزیع نیروی برق کارکنان بسیار خود مدارند و کنترل زیادی بر کار آنان صورت نمی گیرد . | ۰/۵۲ |
| ۶ | در شرکت توزیع نیروی برق تعهد به سازمان نزد کارکنان زیاد است. | ۰/۴۷ |
| ۷ | در شرکت توزیع نیروی برق به نیازهای کارکنان اهمیت داده می شود. | ۰/۴۴ |
| ۸ | در شرکت توزیع نیروی برق حمایت اجتماعی مدیریت از کارکنان وجود دارد. | ۰/۴۹ |
| ۹ | در شرکت توزیع نیروی برق تناسب بین میزان داده های کارکنان با ستاده های آنها از سازمان وجود دارد. | ۰/۴۳ |
| ۱۰ | در شرکت توزیع نیروی برق جریان اطلاعات در سازمان شفاف می‌باشد. | ۰/۴۷ |
| ۱۱ | در شرکت توزیع نیروی برق قابلیت اطمینان بودن رفتار مدیریت احساس می شود. | ۰/۵۱ |
| ۱۲ | در شرکت توزیع نیروی برق مدیران به وعده های خود عمل می کنند. | ۰/۴۸ |
| ۱۳ | خیلی خوشحال می شوم که باقیمانده زندگی شغلی خود را در این سازمان سپری کنم. | ۰/۴۵ |
| ۱۴ | شرکت توزیع نیروی برق برای من معنا و مفهوم شخصی زیادی دارد. | ۰/۴۲ |
| ۱۵ | حتی اگر تمایل به ترک سازمان داشته باشم در حال حاضر ترک کردن آن برایم دشوار است. | ۰/۴۶ |
| ۱۶ | یکی از دلایل اساسی ادامه کارم به این سازمان، این است که ترک کردن آن برای من مستلزم از خود گذشتگی قابل ملاحظه ای است چون ممکن است سازمان دیگری هم منافعی را که در اینجا دارم برایم تأمین نکند. | ۰/۴۴ |
| ۱۷ | به نظر من تغییر سازمان محل کارم به هیچ وجه کار غیر اخلاقی نیست. | ۰/۴۷ |
| ۱۸ | در صورتی که از جای دیگری کاری بهتر به من پیشنهاد شود ترک کردن سازمانم را صحیح نمی دانم. | ۰/۴۱ |

با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ در جدول ۲ و مقادیر تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۳، که به ترتیب بیش از ۰/۷ و ۰/۴ هستند، می‌توان دریافت که گویه های تحقیق از روایی و پایایی مناسب و مطلوبی برخوردار بوده اند.

۳-۴- آزمون فرضیه های تحقیق

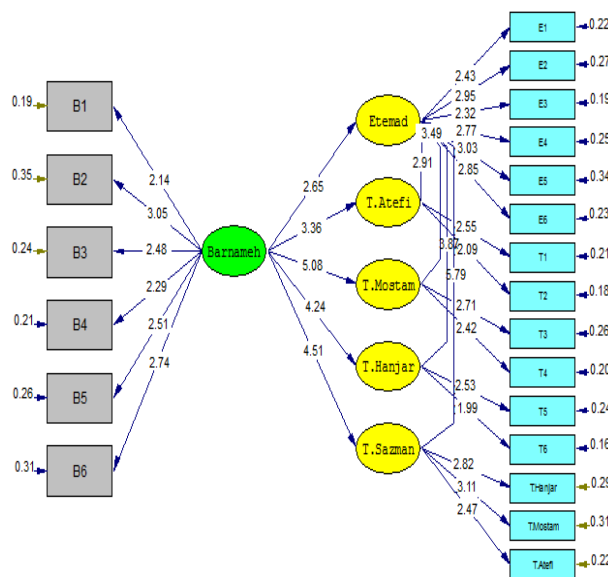
برای آزمون فرضیه های تحقیق، روابط میان متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته (متغیرهای مکنون) و نیز روابط میان این متغیرها با مؤلفه هایی که از طریق گویه ها به دست آمده (متغیرهای آشکار) در مدل کلی معادلات ساختاری، در شکل ۲، نشان داده شده است. از سوی دیگر، جدول ۵ ضرایب استاندارد و آماره t میان متغیرهای تحقیق را که بیانگر تغییر در متغیرهای مکنون در مقابل هر واحد تغییر در متغیرهای آشکار است به همراه سطح معناداری آنها نشان می دهد. بر این اساس از آنجا که ضریب استاندارد بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد عاطفی $0/53$ است، فرضیه اول تأیید می شود. همچنین ضریب استاندارد بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد مستمر $0/71$ است، فرضیه دوم تأیید می شود.

ضریب استاندارد بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد هنجاری $0/62$ است، فرضیه سوم تأیید می شود. ضریب استاندارد بین تعهد عاطفی و اعتماد سازمانی $0/48$ است، فرضیه چهارم تأیید می شود. ضریب استاندارد بین تعهد مستمر و اعتماد سازمانی $0/55$ است، فرضیه پنجم تأیید می شود. ضریب استاندارد بین تعهد هنجاری و اعتماد سازمانی $0/57$ است، فرضیه ششم تأیید می شود. ضریب استاندارد بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی $0/46$ است، فرضیه هفتم تأیید می شود. ضریب استاندارد بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد میانجی $0/49$ است، فرضیه هشتم تأیید می شود.



Chi-Square=102.17, df=43, P-value=0.03529, RMSEA=0.61

شکل ۲- مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



Chi-Square=102.17, df=43, P-value=0.03529, RMSEA=0.61

شکل ۳- مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

جدول ۴- نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

| TLI | CFI | AGFI | GFI | RMSEA | p-value | dfX ² / | شاخص تناسب |
|-------|-------|-------|-------|-------|---------|--------------------|-------------|
| > 0/9 | > 0/9 | > 0/9 | > 0/9 | < 0/8 | < 0/05 | < 3 | دامنه مقبول |
| 0/96 | 0/96 | 0/93 | 0/94 | 0/61 | 0/03529 | 2/38 | نتیجه |

نتایج بررسی شاخص های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول ۴ آمده است، نشان دهنده برازش مدل است، چرا که میزان RMSEA کمتر از $0/8$ نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر TLI, AGFI, GFI, CFI، همگی بالاتر از $0/9$ هستند.

جدول ۵- بررسی فرضیه های تحقیق

| نتیجه | آماره t | ضریب استاندارد | فرضیه |
|-------|---------|----------------|---|
| تایید | ۳/۳۶ | ۰/۵۳ | بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. |
| تایید | ۵/۰۸ | ۰/۷۱ | بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد مستمر رابطه معنی داری وجود دارد. |
| تایید | ۴/۲۴ | ۰/۶۲ | بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد. |
| تایید | ۲/۹۱ | ۰/۴۸ | بین تعهد عاطفی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. |
| تایید | ۳/۴۹ | ۰/۵۵ | بین تعهد مستمر و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. |
| تایید | ۳/۸۷ | ۰/۵۷ | بین تعهد هنجاری و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. |
| تایید | ۲/۶۵ | ۰/۴۶ | بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. |
| تایید | ۵/۷۹ | ۰/۴۹ | بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. |

۵- نتیجه گیری

بر اساس نتایج جدول (۵)، بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات سبزی و مهدیه (۱۳۹۳)، آل آدرسی و دارون (۲۰۱۷)، حسن و محمود (۲۰۱۶) و پاسقلو (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد مستمر رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات سبزی و مهدیه (۱۳۹۳)، آل آدرسی و دارون (۲۰۱۷)، حسن و محمود (۲۰۱۶) و پاسقلو (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. بین تعهد عاطفی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات شعبانزاده و کاملی (۱۳۹۵) و علیجانپور و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. بین تعهد مستمر و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات شعبانزاده و کاملی (۱۳۹۵) و علیجانپور و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. بین تعهد هنجاری و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات شعبانزاده و کاملی (۱۳۹۵) و علیجانپور و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیق نیک موتاسیم و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

۶- پیشنهاد های تحقیق

در ادامه بر اساس نتایج تحقیق، پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- مسؤلان می‌توانند با مشارکت دادن کارکنان در تدوین بیانیه چشم انداز سازمانی و اهداف آن، آنان را در ترسیم چشم انداز سازمانی و نیز ارتقای تعهد به سازمان یاری دهند که در جهت تقویت تعهد عاطفی بسیار موثر می‌باشد.
- مسؤلان بایستی فرصت های مشارکت کارکنان را در وظایف سازمانی چالش انگیز و دارای ارزش افزوده را فراهم آورند تا از این طریق تعهد مستمر کارکنان را بهبود دهند.
- مسؤلان سیستم روابط با کارکنان راه فعالیت های مدیریت استراتژیک با هدف تدوین و تقویت قراردادهای روانشناختی میان کارکنان و کارفرما تعیین کند ، سیستم روابط کارکنان از دامنه ای گسترده در انتخاب های مدیریت برخوردار است. این شیوه ها بر بازده یا محصول سازمان از طریق نحوه کنترل و میزان پیوند کارکنان با سازمان و نیز احساس تسری عدالت و مساوات از سوی کارکنان در داخل سازمان تحقق می یابد که منجر به بهبود تعهد هنجاری کارکنان می شود.
- ارائه بازخورد عملکرد به کارکنان ، تصحیح قضاوت های کارکنان از توانمندی های خود ، تشویق خلاقیت و بروز استعداد های بالقوه کارکنان می‌تواند سبب افزایش تعهد عاطفی و به دنبال آن بهبود اعتماد سازمانی کارکنان شود.
- اطمینان از اینکه کارکنان شغل خود را از دست نمی‌دهد و احساس آرامش محیط کار و احساس امنیت در موقعیت شغلی خود کنند باعث افزایش تعهد مستمر کارکنان و به دنبال آن بهبود اعتماد سازمانی کارکنان تقویت می شود.
- زمانی که کارکنان، در هدف گذاری شغل سهیم باشند و اهداف خود را با اهداف سازمان همسو بدانند و احساس کنند که رسیدن به اهداف سازمان به معنای رسیدن به اهداف فردی است، با تمام وجود در جهت نیل اهداف فوق کوشش خواهند کرد و احساس اطاعت و تبعیت کارکنان در راستای ماندن در سازمان افزایش یافته و تعهد هنجاری کارکنان و اعتماد سازمانی کارکنان تقویت می شود.
- پیشنهاد می‌گردد مسؤلان به متغیر پرداخت منصفانه و کافی اهمیت زیادی داده وبا پرداخت به موقع حقوق و دستمزد با معیار فرد موجب افزایش سطح کیفیت زندگی در نزد کارکنان شوند و باتوجه به نظریه برابری حقوق و دستمزد موجبات انگیزش بیشتر کارکنان و تقویت اعتماد سازمانی کارکنان آنها شوند.

منابع

- ۱- احمدی، علی اکبر، فاضلی کبریا، حامد و فقیه، محمد باقر (۱۳۹۲)، «طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص ها و مؤلفه های برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی ها»، فصلنامه راهبرد، سال بیست و دوم، شماره ۶۶، صص ۱۴۷-۱۷۷.
- ۲- جعفری نیا، سعید و راجی، سامان (۱۳۹۶)، «اجرای برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در سازمان ها: چالش ها و راهکارها»، اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی.
- ۳- خائف الهی، احمدعلی و همکاران (۱۳۸۶). «ارائه الگوی فرآیندی خلق دانش سازمانی: تبیین نقش اعتماد در خلق دانش سازمانی»، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش.
- ۴- سبزی، مهناز و مهدیه، امید (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تعهد سازمانی مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمانشاه»، اولین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت.
- ۵- شریفی، سمانه، سلیمی، قربانعلی، احمدی، سید احمد (۱۳۸۹). «بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار»، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره ۴، صص ۸۱-۱۰۶.
- ۶- شعبانزاده، راضیه و کاملی، علی (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و اعتماد کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی»، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.
- ۷- علیجانپور، مرضیه، دوستی، مرتضی و علیجانپور، محبوبه (۱۳۹۲) «رابطه میان تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان»، تازه های علوم کاربردی ورزش، دوره اول، شماره چهارم، صص ۴۵-۵۲.
- ۸- عبدالهی، بیژن، کریمیان، حیدر و نامداری پیمان، مهدی (۱۳۹۲)، «ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره چهارم، صص ۱-۱۰.
- ۹- قنبری، سیروس و عرفانی زاده، فریبرز (۱۳۹۶)، «نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدبینی سازمانی کارکنان»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره دوم، صص ۱۲۵-۱۴۸.
- ۱۰- معین زاده میرحسینی، شمیم السادات و همکاران (۱۳۹۱)، «بررسی تجربی ارتباط انتشار نوآوری با اعتماد سازمانی و تأثیر آن ها بر پذیرش بانکداری سیار»، پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره شانزدهم، صص ۶۵-۹۸.
- ۱۱- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۶)، «مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی سازی»، انتشارات کتابسرا.
- 12- Al Adresi, A & Darun, M. (2017), Determining relationship between strategic human resource management practices and organizational commitment, *International Journal of Engineering Business Management*, Vol. 9, No.1, pp. 1-9.
- 13- Aldehayyat, J. S (2011). Organisational characteristics and the practice of strategic planning in Jordanian hotels. *International Journal of Hospitality Management*. Vol. 30, No.1, pp. 192-199.
- 14- Hassan, S & Mahmood, B. (2016), Relationship between HRM Practices and Organizational Commitment of Employees: An Empirical Study of Textile Sector in Pakistan, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 6, No.1, pp. 23-28.
- 15- Jiang, Z., Gollan, P. J., & Brooks, G. (2017). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.28, No.7, pp. 973-1004.
- 16- Nik Mutasim Nik Ab. Rahman et al. (2013). Relationship between Islamic Human Resource Management (IHRM) practices and trust: An empirical study, *Journal of Industrial Engineering and Management*, vol6, No4, pp.235-245.
- 17- Pasaoglu, D. (2015), Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 207, pp.315 - 324.
- 18- Yilmaz, C. (2008). Organizational Culture and Firm Effectiveness: An Examination of Relative Effects of Culture Traits and the Balanced Culture Hypothesis in an Emerging Economy. *Journal of World Business*, Vol. 43.

Investigating the Relationship between Strategic Human Resource Planning and Organizational Trust with Considering the Mediating Role of Organizational Commitment in Golestan Power Distribution Company

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between strategic human resource planning and organizational trust with respect to the mediating role of organizational commitment. This research is applied in terms of purpose and in terms of method, descriptive-survey and correlational. The statistical population of the study was 1180 employees of Golestan Electricity Distribution Company. The sample size was 291 according to Krejcie and Morgan table and simple random sampling method was used for sampling. Data analysis was performed by structural equation method with LISREL software. The results showed that there is a significant relationship between strategic human resource planning and emotional commitment. There is a significant relationship between strategic human resource planning and ongoing commitment. There is a significant relationship between strategic human resource planning and normative commitment. There is a significant relationship between emotional commitment and organizational trust. There is a significant relationship between ongoing commitment and organizational trust. There is a significant relationship between normative commitment and organizational trust. There is a significant relationship between strategic human resource planning and organizational trust. There is a significant relationship between strategic human resource planning and organizational trust due to the mediating role of organizational commitment.

Keywords: Strategic human resource planning, organizational trust, organizational

