

بررسی میزان کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر

بیژن عابدینی^۱، محمد صادق قیصری^۲

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه هرمزگان

^۲ دانشجوی دکتری منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد قشم

چکیده

هدف پژوهش بررسی میزان کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر است. ابزار اندازه-گیری این تحقیق یک پرسشنامه پنج گزینه‌ای است که براساس تحقیقات پیشین و جهت بررسی نگرش کارکنان نسبت به اقدامات انجام شده در زمینه کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی از جامعه نمونه، مورد استفاده قرار گرفت. اعتبار پرسشنامه نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب پایانی بدست آمده ۰/۹۷ است که نشان‌دهنده اعتبار مناسب پرسشنامه می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه‌ها از آزمون t - استیودنت در راستای تایید یا عدم تایید فرضیات به کار گرفته شده است. با توجه به تایید همه فرضیه‌های فرعی تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

واژه‌های کلیدی: نظام مدیریت منابع انسانی، جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، بهداشت و ایمنی.

۱- مقدمه

امروزه بیش از هر زمان دیگری مشخص شده است که رشد و توسعه سازمان‌ها و در پی آن یک جامعه و کشور در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است (بیک محمدلو، ۱۳۸۹). برای تحقق اهداف هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. به نتیجه رساندن وظایف سازمان به عهده نیروی انسانی آن و کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی سازمان است (کرمانجی، ۱۳۸۹). از آنجایی که فرض بر آن است که با پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی کارآمد برخی از چالش‌های حوزه منابع انسانی مرتفع خواهند شد، انجام پژوهش‌هایی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. لذا هدف این پژوهش، مطالعه موقعیت کنونی مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر و شناسایی چالش‌های مرتبط با آن است.

با توجه به اینکه سازمان تامین اجتماعی سازمان گسترده‌ای است که وظائف بسیاری درجهات مختلف در کشور انجام می‌دهد برآن شدیم تا کارآمدی مدیریت منابع انسانی در سازمان مذکور را از طریق بررسی کارآمدی حوزه‌های جذب و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، حقوق و مزایا، بهداشت و ایمنی بررسی کنیم. اگر اطمینان حاصل نماییم که مدیریت منابع انسانی در فرایند جذب و استخدام نیرو توانسته قابلیت‌ها و توانایی داوطلبان را به درستی بررسی نماید و در قبال متحمل شدن هزینه گزاف استخدام، فرد شایسته‌ای که سازمان را در رسیدن به اهداف یاری رساند به تشکیلات بزرگ این سازمان اضافه نماید می‌توان ادعا نمود در زمینه استخدام و جذب کارآمد عمل کرده. اگر در بحث آموزش تناسب دوره‌های آموزشی برگزار شده با نیاز کارکنان رعایت شده و آموزش‌ها با هدف بهبود بخشیدن و اعتلای توانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش، آگاهی، عادات کاری، گرایش‌ها و نگرش‌ها صورت گرفته و شرایط را برای تغییر و توسعه فراهم نموده باشد و خلاصه اینکه این آموزش‌ها درجهت به حداکثر رساندن اثر بخشی و کارایی کارکنان باشد پس می‌توان نتیجه گرفت که درحوزه آموزش و توسعه منابع انسانی کارایی لازم را داشته است. اگر از یک نظام ارزشیابی عملکرد صحیح و موثر استفاده کند و نتایج ارزشیابی مبنایی برای ترفیع، انتصاب، تشویق، آموزش و ... باشد، پس در حوزه ارزشیابی نیز کارایی لازم را دارد. همچنین چنانچه با بررسی مؤلفه‌های مربوط به این نتیجه رسیده که مدیریت منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر از مطلوب‌ترین شیوه‌های جبران خدمات کارکنان استفاده می‌نماید تا رضایت کارکنان خود را جذب و در آنان ایجاد انگیزه نماید و نظام جبران خدمت مناسب و منصفانه‌ای دارد پس در این زمینه نیز کارآمدی آن به اثبات می‌رسد. اگر مدیر اداره کارکنان به‌طور مستمر فعالیت‌های مربوط به ایمنی و بهداشت روانی و فیزیکی کارکنان را تحت نظارت قراردهد و تدابیر ایمنی، کارکنان را از آسیب‌هایی که ناشی از حوادث و رویدادهای مربوط به کار می‌شود مصون نگاه می‌دارد پس در این زمینه هم موفق عمل کرده و می‌توان با توجه به موارد گفته شده، نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر از کارآمدی لازم برخوردار است.

یکی از مباحث کلیدی رشته مدیریت منابع انسانی، درک فرآیندها و اقدامات مدیریت منابع انسانی بر میزان کارآمدی آن در سازمان است (ابطحی، ۱۳۸۹). هدف از بررسی میزان کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی، کسب مزیت استفاده از نظام مدیریت منابع انسانی است، بطوری که عملکرد آن را در وضعیت مطلوبی نگه دارد از این رو دارا بودن چشم‌اندازی مناسب از مدیریت منابع انسانی و موقعیتی که مدیریت منابع انسانی قصد دارد در آینده در آن قرار گیرد، ضروری است. به همین دلیل، این پژوهش در نظر دارد تا با بررسی میزان کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی، این ارتباط را از دیدگاه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر، مورد سنجش و ارزیابی قرار دهد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

هر سازمان از طریق افرادی که در آن کار می‌کنند، شناخته می‌شود؛ بنابراین، سازمانی که نیروی انسانی شایسته یا بالقوه با صلاحیت را جذب می‌کند و آنها را در جهت عملکرد عالی برمی‌انگیزد و مهارت‌های آنها را بهبود می‌بخشد، همه‌چیز را برای

اثربخش بودن مهیا ساخته است (پارساد^۱، ۲۰۰۵). مدیریت منابع انسانی به عنوان رویکردی استراتژیک و منسجم برای مدیریت با ارزشترین سرمایه‌های سازمانی (انسانهایی که به صورت فردی و جمعی در جهت کمک به تحقق اهداف سازمان فعالیت می‌کنند) تعریف شده است (ارم استرانگ^۲، ۲۰۰۶).

رایت و فریس^۳ (۱۹۹۶) مدیریت منابع انسانی را اینگونه تعریف می‌کنند "مدیریت منابع انسانی با استفاده اثربخش از دارایی‌های انسانی جهت دستیابی به اهداف سازمانی، تداوم حیات و موفقیت سازمان سر و کار دارد." تعریف دیگری از استوری^۴ (۲۰۰۱) بیان می‌کند "مدیریت منابع انسانی، رویکردی متمایز به مدیریت کارکنانی است که هدف آن دستیابی به مزیت رقابتی از طریق توسعه استراتژیک نیروی کاری متعهد و بسیار کارآمد می‌باشد." همچنین، ماندی، نوو و پرموکس^۵ (۲۰۰۲) بطور خلاصه مدیریت منابع انسانی را اینگونه تعریف می‌کنند "بکارگیری افراد جهت دستیابی به اهداف سازمانی." هر سه تعریف ارائه شده بطور صریح اهمیت کارکردهای منابع انسانی را در سازمانها بیان می‌نمایند. عمده کارکردهای مرتبط با مدیریت منابع انسانی شامل فرایند استخدام (برنامه‌ریزی، کارمندیابی و انتخاب)، توسعه منابع انسانی (آموزش و پرورش، برنامه‌ریزی و توسعه کارآمد)، ارزیابی عملکرد، جبران خدمت و پاداش، ایمنی و سلامت و روابط کارکنان و نیروی کاراً می‌باشد (موندی و پریمو^۶، ۲۰۰۰).

مدیریت منابع انسانی غالباً به منزله رویکردی فوق‌فعال و اثرگذار^۷ در امر مدیریت مردم در نظر گرفته می‌شود و کارکرد آن از اینکه فقط در قبال نگهداری سوابق^۸ پاسخگو باشد به سمت شریک استراتژیک^۹ تحول پیدا کرده است (عباس پور، ۱۳۸۴). کن و پالمر^{۱۰} (۱۹۹۵) معتقد است به منظور بررسی استراتژی‌های حوزه‌های کارکردی منابع انسانی، الگوی پایه‌ای برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی که روش سنتی برنامه‌ریزی بوده، رویکردی بالا به پائین دارد را مبنا قرار داده، آن را مورد مطالعه دقیق‌تر قرار می‌دهیم. این الگو که در نمودار (۱) نشان داده شده است، چگونگی تبدیل استراتژی‌های سازمان را به استراتژی‌های منابع انسانی و استراتژی‌های حوزه‌های مختلف آن، بیان می‌کند. همانگونه که در شکل ملاحظه می‌شود، در این الگو پس از مشخص شدن استراتژی‌های سازمان که با توجه به چشم‌انداز، مأموریت، ارزشهای سازمان و با بررسی محیط داخلی و خارجی آن به دست می‌آید، استراتژی‌های کلان منابع انسانی تدوین می‌شوند. تدوین این استراتژی‌ها نیز مستلزم بررسی عوامل محیطی، با تمرکز بر عوامل مرتبط با نیروی انسانی سازمان است. پس از تدوین استراتژی‌های کلان منابع انسانی، استراتژی‌های حوزه‌های مختلف منابع انسانی، یعنی: مدیریت تأمین منابع انسانی، مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی، مدیریت عملکرد، مدیریت پاداش و مدیریت روابط کارکنان (بهداشت و ایمنی) تعیین می‌شوند. هدف از انجام این کار، تبدیل استراتژی‌های کلان منابع انسانی به استراتژی‌های حوزه‌های مختلف کاری منابع انسانی است. بدیهی است در تدوین استراتژی‌های حوزه‌های منابع انسانی نیز باید ضمن توجه به استراتژی‌های کلان، به بررسی عوامل محیطی مؤثر بر آن حوزه خاص پرداخته شود. همانگونه که در نمودار (۱) نشان داده شده است، به منظور بررسی چگونگی کارآمدی مدیریت منابع انسانی، کارکرد استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها را در قالب این پنج حوزه، مورد مطالعه قرار می‌دهیم (صامعی، ۱۳۸۸).

¹ Parsad

² Armstrong

³ - Wright and Ferris

⁴ - Storey

⁵ - Mondy, Noe And Premeaux

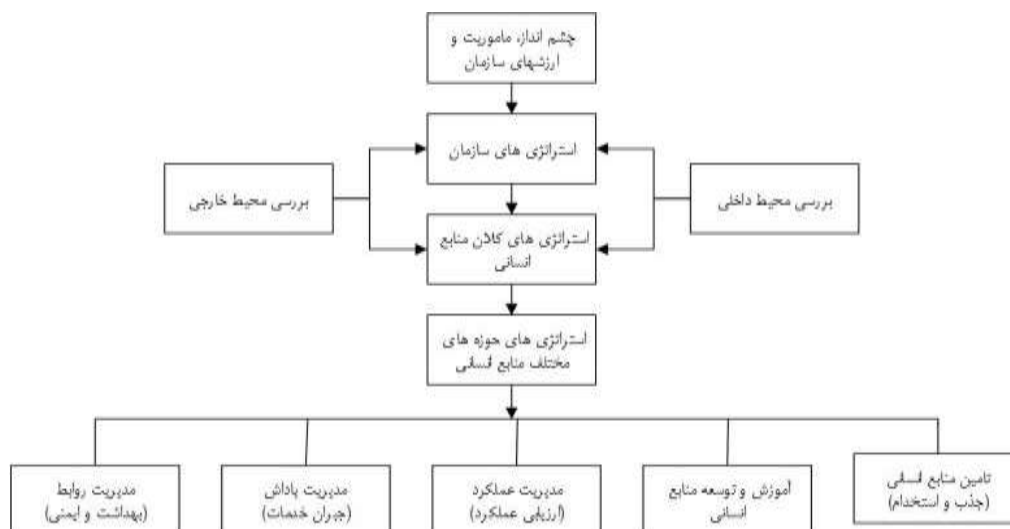
⁶ Mondy & Premeaux

⁷ - Proactive Approach

⁸ - Record-Keeping

⁹ - Strategic Partner

¹⁰ - Kane & Palmer



نمودار ۱: مدل پایه‌ای برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی (صامعی، ۱۳۸۸)

➤ استخدام منابع انسانی

مورنیگهام^۱ (۱۹۹۸) بیان می‌کند که به‌کارگماری منابع انسانی^۲ یا استخدام عبارت است از فرآیند خلق مخزنی از متقاضیان برای پست‌های شغلی فاقد متصدی و انتخاب نیز فرآیند گزینش از میان این متقاضیان می‌باشد (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰). هدف کلی فرآیند استخدام و انتخاب نیروی انسانی، به‌دست آوردن منابع انسانی کمی و کیفی با حداقل هزینه برای تأمین نیازهای سازمان است (ارم استرانگ، ۲۰۰۶). از اینرو، تأمین نیروی انسانی از منابع داخلی و بیرونی سازمان، یکی از چالش‌های اساسی مدیران در این فرآیند است. روشی که از آن برای گزینش کارکنان استفاده می‌شود باید توانایی پیش‌بینی صحیح عملکرد کارکنان را در بعد از انتخاب دارا باشد. باید از روشی استفاده نمود که قادر باشد بدرستی صلاحیت و شایستگی فرد برای احراز شغل را پیش‌بینی نماید (سعادت، ۱۳۸۵). براساس تحقیق فیانس و آلن^۳ (۲۰۰۵) شاخص‌های مناسب سنجش کارآمدی نظام جذب و استخدام عبارتند از: (۱) منصفانه بودن فرایندهای نیرویابی و استخدام، (۲) عدم دخالت منافع شخصی در تصمیمات نیرویابی، (۳) استفاده از کمیته‌های مصاحبه‌کننده در فرآیند استخدام، (۴) تمامی انتصاب‌ها براساس شایستگی افراد، (۵) ارتقا بر مبنای شایستگی کارکنان، (۶) برابری فرصت استخدام برای مردان و زنان، (۷) عدم نیاز سازمان به بازنگری در روشهای استخدام (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰).

➤ آموزش و توسعه منابع انسانی

پیدایی دانش و فناوری‌های نوین، تحولات صنعتی و همچنین جهت‌گیری‌ها و استراتژی‌های جدید سازمانها، آنها را ناگزیر می‌سازد برای بقا در عرصه رقابت، به‌سوی آموزش و توسعه مداوم منابع انسانی خود گام بردارند (آرمسترانگ، ۱۳۸۰). برطبق دیدگاه فیلیپو^۴، آموزش عبارت است از اقدام در جهت افزایش دانش و مهارت‌های کارکنان برای انجام شغلی خاص. آموزش کارمند را قادر می‌سازد تا شغل فعلی را با کارایی بیشتر انجام دهد و خود را برای شغل سطح بالاتر آماده نماید (مونیراماپا و همکاران^۵، ۱۹۹۲). توسعه منابع انسانی تنها با برگزاری آموزش‌های عمومی و تخصصی حاصل نمی‌شود. آنچه منجر به توسعه پایدار منابع انسانی کارآمد می‌شود اثربخشی آزمون‌ها می‌باشد (یوزباشی، ۱۳۹۰). براساس تحقیق فیانس و آلن (۲۰۰۵) شاخص‌های مناسب سنجش کارآمدی نظام آموزش و توسعه منابع انسانی عبارتند از: (۱) صرف هزینه کافی توسط سازمان

¹ - Murnigham

² - Human resource recruitment

³ - Fians & Alan

⁴ - Fillppo

⁵ Muuniramappa et al.

درجهت آموزش و آگاهی کارکنان، ۲) تشویق مدیران جهت توسعه تواناییهای کارکنان، ۳) ایجاد فرصت برای آموزش جهت توسعه توانایی و مهارت کارکنان، ۴) فرصت لازم جهت ارائه نیازهای آموزشی توسط کارکنان، ۵) پرداخت هزینه‌های آموزش مرتبط با کار افراد توسط سازمان، ۶) تعهد داشتن سازمان به آموزش توسعه کارکنان (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰).

➤ ارزیابی عملکرد منابع انسانی

ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد از راه ارزیابی درست عملکرد میسر است. کارول و اشناپل^۱ (۱۹۸۲) ارزیابی عملکرد را، فرایند شناسایی، مشاهده، سنجش و بهبود عملکرد انسانی در سازمانها تعریف کرده‌اند (عباس پور، ۱۳۸۴). به عقیده برناردین^۲ (۲۰۰۳) اطلاعات حاصل از اندازه‌گیری عملکرد بطور گسترده‌ای برای جبران خدمت، بهبود عملکرد و مستندسازی بکار می‌رود. همچنین می‌توان از آن در تصمیمات مربوط به کارکنان (نظیر: ارتقا، انتقال، اخراج و انفصال از خدمت)، تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی، توسعه کارکنان، تحقیق و ارزیابی برنامه، استفاده نمود. ایوانسویچ^۳ (۲۰۰۷) اهداف ارزیابی کارکنان را در: توسعه کارکنان، ایجاد انگیزه، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و استخدام و ایجاد ارتباطات مؤثر بین کارکنان و سرپرستان برشمرده است. اسنل و بولندر^۴ (۲۰۰۷) و نو^۵ و دیگران (۲۰۰۸) نیز اهداف ارزیابی کارکنان را به ۲ دسته اهداف توسعه‌ای و اهداف اداری- اجرایی تقسیم کرده‌اند. شاخص‌های به کار برده شده در ارزیابی عملکرد نیز باید خصوصیتی داشته باشند که استفاده از آنها دقت، صحت و اثربخشی فرایند ارزیابی را افزایش دهد (سعادت، ۱۳۸۵). براساس تحقیقات آرمسترانگ^۶ (۲۰۰۶) (۲۰۰۶) شاخص‌های مناسب سنجش کارآمدی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی عبارتند از: ۱) آگاهی کارکنان از استانداردهای عملکرد سازمان، ۲) آگاهی کارکنان از سطوح شایستگی مورد انتظار سازمان، ۳) مفید و سودمند بودن طرح ارزیابی عملکرد سازمان، ۴) دریافت کارکنان از بازخورد عملکردشان، ۵) علاقه‌مندی مدیران به ارزیابی عملکرد کارکنان، ۶) ایجاد انگیزه توسط برگزاری جلسات بازنگری و ارزیابی عملکرد کارکنان، ۷) عادلانه و منطقی بودن فرآیند هدف‌گذاری و بررسی موفقیت‌ها، ۸) عینی و عادلانه بودن ارزیابی عملکرد کارکنان توسط مدیران، ۹) انجام ارزیابی عملکرد به جهت بهبود عملکرد کارکنان، ۱۰) ارزیابی عملکرد در جهت شناسایی نیاز آموزشی کارکنان (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰).

➤ جبران خدمات منابع انسانی

یکی از مهم‌ترین وظائف مدیران منابع انسانی طراحی و اجرای سیستم‌های جبران یا حقوق و مزایا است. منظور از "مدیریت جبران" اشاره به تمام پاداش‌های درونی و بیرونی سازمان است که کارکنان درمقابل همکاری با سازمان دریافت می‌دارند. مدیریت جبران خدمت سازمان را یاری می‌دهد که منابع انسانی کارآمدی را کشف و نگهداری کند. بدون یک سیستم پرداخت مناسب کارکنان فعلی احتمالاً سازمان را ترک می‌کنند و جایگزینی آنها به آسانی امکان‌پذیر نخواهد بود (جزنی، ۱۳۷۸). براساس تحقیقات آرمسترانگ (۲۰۰۶) شاخص‌های مناسب سنجش کارآمدی نظام جبران خدمات منابع انسانی عبارتند از: ۱) پرداخت پاداش به میزان کافی، ۲) روشن و قابل درک بودن سیستم پرداخت، ۳) پاداش به کارکنان براساس میزان مشارکت آنان، ۴) عادلانه بودن مبنای تعیین حقوق، ۵) پرداخت براساس میزان شایستگی کارکنان، ۶) سازگاری نرخ‌های پرداخت با سطوح مسئولیت افراد، ۷) قابل مقایسه بودن نرخ دریافتی کارکنان با نرخ‌های پرداختی در بیرون از سازمان، ۸) دریافت کارکنان براساس عملکردشان، ۹) سیستم پرداخت مشوق عملکرد بهتر در کارکنان، ۱۰) عدم نیاز به بازنگری در سیستم پرداخت سازمان (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰).

^۱ - Carroll & Schnabel

^۲ - Bernardin

^۳ - Ivancevich

^۴ - Snell and Bohlander

^۵ - Noe

^۶ - Armstrong

➤ **بهداشت و ایمنی منابع انسانی**

تامین نیروی انسانی شایسته مستلزم سرمایه‌گذاری زیادی است. یکی از عواملی که در ماندگاری کارکنان بسیار موثر بوده و باعث نگهداشت نیروی انسانی در سازمان می‌شود و باعث می‌شود سرمایه‌گذاری سازمان به هدر نرود، مساله ایمنی است (دسلر، ۱۳۸۱). ایمنی به «مجموعه تدابیر، اصول و مقرراتی گفته می‌شود که با بکارگرفتن آنها بتوان نیروی انسانی و سرمایه را در مقابل خطرات مختلف و محتمل در محیط‌های صنعتی به نحو موثری حفظ و حراست کرد و یک محیط کاری بی‌خطر و سالم جهت افزایش کارایی کارکنان بوجود آورد.» و بهداشت صنعتی «عبارت از فراهم آوردن موجبات سلامتی، تندرستی و شادابی روح و جسم کارکنان در محیط کار (و همچنین مراجعان به سازمان) و رعایت اصولی که از بیماری‌ها و حوادث ناشی از کارهای صنعتی جلوگیری می‌کند». مدیریت ارشد سازمانها باید به موازات توجه به سایر جنبه‌های مدیریت از قبیل کیفیت، محیط زیست، مالی، تکنولوژی و امثالهم، مدیریت بر جنبه‌های بهداشت حرفه‌ای و ایمنی سازمان خود را مدنظر داشته باشند، چرا که بهبود مستمر در عملکرد کلی سازمان بدون پرداختن به این جنبه‌های مختلف امکان‌پذیر نمی‌باشد (نوری، ۱۳۸۰). براساس تحقیقات فیانس و آلن (۲۰۰۵) شاخص‌های مناسب سنجش کارآمدی نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی عبارتند از: (۱) شرایط کاری مناسب، (۲) در معرض خطر نبودن سلامتی افراد، (۳) احساس امنیت کارکنان از شرایط کار، (۴) انجام اقدامات لازم جهت رفاه و آسایش کارکنان توسط سازمان، (۵) صرف هزینه کافی جهت موضوعات مربوط به سلامتی و امنیت کارکنان، (۶) ایجاد تعامل میان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی جهت حمایت از کارکنان، (۷) حمایت مدیران از تفاوت‌های فرهنگی کارکنان (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰).

➤ **پیشینه تحقیق**

در خصوص بررسی ادبیات موضوع از دیدگاه تجربی در تحقیقات داخلی؛ بیک محمدلو (۱۳۸۹) بیان می‌کند که فرآیند حفظ و نگهداری منابع انسانی اهمیت خاصی در حفظ و ارتقای سلامت اداری و ماندگاری کارکنان پیدا می‌کند. محسنیان‌فر (۱۳۸۷) نشان می‌دهد از میان مولفه‌های نظام نگهداری مولفه‌های برنامه‌های بهداشتی، برنامه‌های مزایا، برنامه‌های خدماتی و استانداردهای فیزیکی کاری بر ماندگاری کارکنان تاثیر و دو مولفه برنامه‌های ایمنی و برنامه‌های پیشگیری از فشار روانی بر ماندگاری کارکنان بی‌تاثیر است. کروبوی و متانی (۱۳۹۰) نشان داد که آموزش‌های ضمن خدمت در بهبود عملکرد، تقویت مهارت شغلی، رضایت شغلی و آمادگی لازم برای انجام وظائف در کارکنان موثر بوده است. حدادنیا و شهیدی (۱۳۸۹) نشان دادند که آموزش‌های ضمن خدمت در حد زیادی باعث افزایش توانایی‌های علمی، درک بهتر نیازهای افراد، استفاده بهتر از امکانات و تجهیزات آموزشی، توسعه محتوای مورد نیاز، بهبود انجام وظائف و بهبود قابلیت اعتماد می‌گردد. در پژوهش سبحانی و همکاران (۱۳۹۰) پیشنهاد شده است که مدیران در طراحی نظام ارزیابی عملکرد فاکتورهایی مانند نیازهای آموزشی، حقوق و پاداش، ارتباطات و بازخور و ... را مدنظر قرار دهند تا بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده و در نتیجه نظام کارآمد ارزیابی عملکرد، نایل گردند. یافته‌های تحقیق کاملی و همکاران (۱۳۹۰) حاکی از آن است که به ترتیب، بین حقوق و مزایا، تسهیلات و خدمات رفاهی و پاداش و اضافه کاری با کارایی کارکنان ستاد ناجا رابطه معنادار مثبت و قوی تری وجود دارد. در تحقیق رضایی و دیگران (۱۳۹۰) مشخص گردید که میان نگرش ایمنی کارگران و حوادث اتفاق افتاده برای ایشان رابطه معناداری وجود ندارد.

همینطور در تحقیقات خارج از کشور؛ بریوج^۱ (۲۰۰۸) بیان می‌کند که در بررسی فرایند استخدام، باید متغیرهای متقاضی کار (به عنوان مثال، بینش کارفرما) که در چگونگی انجام فرآیند استخدام توسط کارفرما تاثیر گذارند، اما اغلب نادیده گرفته شده

^۱ - Breaugh

است، مورد توجه قرار گیرد. کریجر کورت و همکاران^۱ (۱۹۹۳) طرحی از مهارت پایه‌ای و نتایج یادگیری موثر (مربوط به آموزش) در معیارهای ارزیابی را توصیه می‌کنند. الناگا و ایمران^۲ (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که چگونه شرکت می‌تواند عملکرد کارکنان خودش را از طریق بهبود برنامه‌های آموزشی موثر تغییر دهد. لوسیا مارچیانی^۳ و همکارانش (۲۰۱۳) نشان می‌دهند که عدم پاداش دادن به عوامل شایسته به‌طور قابل توجهی زیان‌آورتر از اعطای پاداش به عوامل نالایق است. این یافته نشان می‌دهد که پیامدهای جالب برای مدیریت منابع انسانی استراتژیک و پرسنل اقتصاد منجر به بحث در مورد انگیزه و عملکرد سازمانی است. گیتز و لانگوین^۴ (۲۰۱۰) نشان دادند که توجه مدیران منابع انسانی به توسعه سرمایه انسانی، عملکرد را بالا می‌برد. پاتریک و دایجونگ^۵ (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که توجه به پراکندگی پرداخت در ادبیات مدیریت رو به رشد است. گرهارت و فانگ^۶ (۲۰۱۳) نیز نشان می‌دهد که چگونه ترکیبی از اثرات دسته‌بندی شده در پرداخت براساس عملکرد باورهای مفهومی آن را می‌تواند تغییر دهد و اینکه چگونه به احتمال زیاد پرداخت براساس عملکرد در سراسر زمینه‌ها اثر دارد. باتن اکساور^۷ (۲۰۱۳) پیشنهاد می‌کند که تحقیقات بیشتر بر روی جنبه‌های از پاداش صورت گیرد از جمله: (۱) محیط خارجی و به‌طور خاص، اثراتی که افزایش سن، تفاوت‌های جغرافیایی و وضعیت اقتصادی در پاداش داشته، (۲) دیدگاه کارکنان نسبت به پاداش، (۳) پاداش کل و (۴) فرایندهای پاداش و روشهایی مانند مدیریت عملکرد و ارتباطات پاداش. کمبرلی^۸ (۲۰۱۳) بیان می‌کند که دیدگاه‌های روان‌شناختی و اقتصادی بطور مختلط، جنبه‌هایی سیستم پرداخت کاری فراتر از آنچه که از نظر اقتصادی و عقلانی به‌تنهایی پیش‌بینی شده است را نشان می‌دهد. همچنین مفاهیم سرمایه انسانی در نظر گرفته شده، یک ارتباط عملی با توسعه پایدار سازمان را مطرح می‌کند و آن یعنی، حفظ و نگهداری از سرمایه‌های انسانی این شرکت در دراز مدت دارد. ماتسون^۹ (۲۰۱۳) بیان می‌کند که سیستم پاداش یک وسیله برای ایجاد انگیزه در کارکنان است. به بیان موریه (۲۰۰۱) شواهد شواهد و مدارک قوی وجود دارد که جنبه‌های روانی کار، شامل ساعتهای کارکردن طولانی، گرانباری شغلی سنگین، فقدان کنترل روی کار زیاد، فقدان حمایت اجتماعی در کار و فقدان فرصت نداشتن برای بهبود مهارتهای شغلی کارکنان بر روی سلامتی روانی و جسمی کارکنان تاثیر گذاشته است.

۳- متغیرها و فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مطالب بیان شده فرضیه‌های تحقیق را می‌توان به شرح زیر ارائه کرد:
فرضیه اصلی: نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

فرضیات فرعی:

- (۱) نظام جذب و استخدام منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.
- (۲) نظام آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.
- (۳) نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.
- (۴) نظام جبران خدمات منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.
- (۵) نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

۴- روش‌شناسی پژوهش

^۱ - Kraiger Kurt and et al

^۲ - Elnaga & Imran

^۳ - Lucia Marchegiani

^۴ - Stephen Gates & Pascal Langevin

^۵ - Patrick & Daejeong

^۶ - Gerhart & Fang

^۷ - Baeten Xavier

^۸ - Kimberly

^۹ - Mattson

تحقیق حاضر از نظر طبقه‌بندی براساس اهداف، کاربردی و در حوزه تحقیقات توصیفی و از نوع تحقیقات پیمایشی است. روش مورد استفاده در تحقیق از نوع همبستگی و شیوه جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی است. ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه‌ای پرسشنامه ۴۰ سوالی از ترکیب دو پرسشنامه که توسط مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) در پژوهشنامه مدیریت آورده شده، بدست آمده است. سوالات این پرسشنامه به صورت ۵ گزینه‌ای طراحی شده و هدف پرسشنامه بررسی نگرش کارکنان نسبت به اقدامات انجام شده در زمینه کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی است. اعتبار محتوای این پرسشنامه توسط اساتید فن و صاحب‌نظران در مورد موضوع تحقیق تأیید شده است و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد. همچنین، در این پژوهش به منظور تعیین ضریب قابلیت اعتماد از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش، تکنیک آماری است که میزان انسجام درونی پرسشنامه را اندازه‌گیری می‌کند. میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ پرسشنامه مذکور در جدول (۱) خلاصه شده است. این مقادیر نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده از قابلیت اعتماد و پایایی بسیار خوبی برخوردار است.

جدول (۱): آماره آلفای کرونباخ

شاخص‌ها	آلفای کرونباخ
کارایی نظام جذب و استخدام	.۹۵۲
کارایی نظام آموزشی و توسعه منابع انسانی	.۹۵۲
کارایی نظام ارزیابی منابع انسانی	.۹۵۳
کارایی نظام جبران خدمات منابع انسانی	.۹۵۱
کارایی نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی	.۹۵۴
کل پرسشنامه	۰.۹۷

قلمرو تحقیق حاضر از نظر مکانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر است و با در نظر گرفتن قلمرو زمانی سال ۹۵ و با توجه به آمار بدست آمده تعداد حدود ۵۰۰ نفر در آنجا مشغول به کار هستند که تعداد حجم نمونه ۲۱۷ نفر با استفاده از جدول مورگان بدست آمد و این تعداد پرسشنامه به روش نمونه‌گیری تصادفی بین جامعه آماری توزیع شد.

۵- تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

هدف عمده و اصلی این تحقیق، بررسی میزان کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر است. برای آزمون فرضیات پژوهش و نتیجه‌گیری از روش‌های آماری و آزمون‌های متفاوت با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS24 به نحوی که ذکر می‌شود، استفاده گردید: برای آزمون پایایی سوالات پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ، جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، از آزمون t-test جهت آزمون فرضیات بهره‌گرفته شده‌است. بررسی نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که:

در خصوص چگونگی توصیف داده‌ها: با توجه به جدول ۲، میانگین و میزان پراکندگی ابعاد متغیرهای تحقیق را در کلیه سوالات از دیدگاه پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد. براساس داده‌ها ملاحظه می‌شود که با مقایسه میانگین و طیف لیکرت سوالات پرسشنامه به این نتیجه می‌رسیم که متغیرها در بین پاسخ‌دهندگان از سطح خوبی از لحاظ اهمیت برخوردار بوده است.

جدول (۲): شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع متغیرهای پژوهش

شاخص	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
کارایی نظام جذب و استخدام	۲۱۷	۴۰۸۸	۵۵۳	۳۰۶
کارایی نظام آموزشی و توسعه منابع انسانی	۲۱۷	۳۹۶۰	۷۵۷	۵۷۴
کارایی نظام ارزیابی منابع انسانی	۲۱۷	۴۰۲۲	۶۶۰۳	۴۳۶
کارایی نظام جبران خدمات منابع انسانی	۲۱۷	۴۰۱۰	۶۵۳۷	۴۲۷
کارایی نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی	۲۱۷	۴۱۶۵	۷۷۷	۶۰۴

در خصوص بررسی نرمال بودن داده‌ها: با توجه به جدول (۳) جهت بررسی توزیع متغیرها، آزمون کلموگروف اسمیرنوف انجام شده است، نتایج به دست آمده از این آزمون نشان می‌دهد که مقادیر احتمال برای فرضیات اول برابر با ۰/۹۲، دوم برابر با ۰/۴۴، سوم برابر با ۰/۷۶ و چهارم برابر با ۰/۲۲ و پنجم برابر با ۰/۱۴ است که همگی بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرض صفر یعنی نرمال بودن توزیع پاسخ‌ها رد نمی‌شود و توزیع آنها نرمال است.

جدول (۳): آزمون کلموگروف- اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

شاخص	حجم نمونه	پارامتر توزیع نرمال		سطح معنی‌داری
		میانگین	انحراف معیار	
کارایی نظام جذب و استخدام	۲۱۷	۴۰۸۸	۵۵۳	۰/۹۲۰
کارایی نظام آموزشی و توسعه منابع انسانی	۲۱۷	۳۹۶۰	۷۵۷	۰/۴۴۱
کارایی نظام ارزیابی منابع انسانی	۲۱۷	۴۰۲۲	۶۶۰۳	۰/۷۶۴
کارایی نظام جبران خدمات منابع انسانی	۲۱۷	۴۰۱۰	۶۵۳۷	۰/۲۲۴
کارایی نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی	۲۱۷	۴۱۶۵	۷۷۷	۰/۱۳۹

آزمون فرضیه فرعی اول با استفاده از آزمون تی تست تک نمونه‌ای:

H_0 : نظام جذب و استخدام منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد نیست.
 H_1 : نظام جذب و استخدام منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

با توجه به جدول (۴)، براساس آزمون t-test تک نمونه‌ای، سطح معنی‌داری به دست آمده برای همه عوامل کوچکتر از ۰/۰۵ بوده بنابراین همه این عوامل با میانگین جامعه اختلاف دارند، از طرف دیگر ستون اختلاف میانگین‌ها در همه عوامل مثبت می‌باشد. بنابراین همه عوامل، به عنوان مولفه‌های نظام جذب و استخدام منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

جدول (۴): خروجی آزمون t-test برای کارایی نظام جذب و استخدام منابع انسانی

نتیجه	Test Value = 3					گزینه‌ها	
	0.95 اطمینان فاصله		اختلاف میانگین‌ها	سطح معنی‌داری	درجه آزادی		آماره تی
	بالا کران	پایین کران					
تایید فرضیه مقابل	۱.۰۲	.۷۸	.۹۰۳	.۰۰۰	۲۱۶	۱۵.۰۴۴	فرایندهای نیرویابی و استخدام در این سازمان به صورت متصفانه می‌باشد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۳۴	۱.۱۴	۱.۲۴۰	.۰۰۰	۲۱۶	۲۴.۷۵۵	در تصمیمات مربوط به نیرویابی، افراد به دنبال منافع شخصی خود نیستند.
تایید فرضیه مقابل	۱.۳۲	۱.۱۶	۱.۲۴۴	.۰۰۰	۲۱۶	۳۰.۴۹۰	در این سازمان، در طول فرایند نیرویابی وگزینش از کمیته‌های مصاحبه استفاده می‌شود.
تایید فرضیه مقابل	۱.۰۳	.۸۰	.۹۱۲	.۰۰۰	۲۱۶	۱۵.۵۵۲	تمام انتصاب‌ها در این سازمان بر پایه شایستگی می‌باشد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۳۹	۱.۲۶	۱.۳۲۷	.۰۰۰	۲۱۶	۴۰.۷۲۹	در این سازمان، کارکنان بر مبنای شایستگی خود ارتقا می‌یابند.
تایید فرضیه مقابل	۱.۰۲	.۸۲	.۹۱۷	.۰۰۰	۲۱۶	۱۷.۷۹۳	در این سازمان، مردان و زنان از فرصت استخدام برابر برخوردارند.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۸	.۹۸	۱.۰۷۸	.۰۰۰	۲۱۶	۲۰.۸۲۶	سازمان نیاز به تغییر روش‌های استخدام افراد دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم با استفاده از آزمون تی تست تک نمونه‌ای:

H_0 : نظام آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد نیست.

H_1 : نظام آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

با توجه به جدول (۵)، بر اساس آزمون t-test تک نمونه‌ای، سطح معنی‌داری به دست آمده برای همه عوامل کوچکتر از ۰.۰۵ بوده بنابراین همه این عوامل با میانگین جامعه اختلاف دارند. از طرف دیگر ستون اختلاف میانگین‌ها در همه عوامل مثبت می‌باشد. بنابراین همه عوامل، به عنوان مولفه‌های نظام آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

جدول (۵): خروجی آزمون t-test برای کارایی نظام آموزش و توسعه منابع انسانی

نتیجه	Test Value = 3					گزینه‌ها	
	0.95 اطمینان فاصله		اختلاف میانگین‌ها	سطح معنی‌داری	درجه آزادی		آماره تی
	بالا کران	پایین کران					
تایید فرضیه مقابل	.۹۶	.۶۹	.۸۲۵	.۰۰۰	۲۱۶	۱۲.۲۲۷	سازمان پول و هزینه کافی را صرف آموزش و آگاهی کارکنان می‌کند.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۸	.۹۷	۱.۰۷۴	.۰۰۰	۲۱۶	۲۰.۴۸۱	مدیریت من را تشویق می‌کند تا توانایی‌هایم را توسعه دهم.
تایید فرضیه مقابل	۱.۰۵	.۷۷	.۹۰۸	.۰۰۰	۲۱۶	۱۲.۷۹۰	این سازمان فرصت‌های لازم برای آموزش جهت توسعه توانایی‌ها و مهارت‌هایم را فراهم می‌کند.

تایید فرضیه مقابل	۱.۰۱	.۸۰	.۹۰۳	.۰۰۰	۲۱۶	۱۶.۹۵۸	من از فرصت لازم برای بحث با مدیریت در زمینه نیازهای آموزشیم برخوردارم.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۹	.۹۵	۱.۰۶۹	.۰۰۰	۲۱۶	۱۷.۷۵۴	سازمان، هزینه‌های آموزش مرتبط با کار من را می‌پردازد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۱	.۸۶	.۹۸۶	.۰۰۰	۲۱۶	۱۵.۵۳۲	این سازمان متعهد به آموزش و توسعه کارکنانش است.

آزمون فرضیه فرعی سوم با استفاده از آزمون تی تست تک نمونه‌ای:

H_0 : نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد نیست.

H_1 : نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

با توجه به جدول (۶)، براساس آزمون t-test تک نمونه‌ای، سطح معنی‌داری به دست آمده برای همه عوامل کوچکتر از ۰.۰۵ بوده بنابراین همه این عوامل با میانگین جامعه اختلاف دارند. از طرف دیگر ستون اختلاف میانگین‌ها در همه عوامل مثبت می‌باشد. بنابراین همه عوامل، به عنوان مولفه‌های نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

جدول (۶): خروجی آزمون t-test برای کارایی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی

نتیجه	Test Value = 3					گزینه‌ها	
	0.95 اطمینان فاصله		اختلاف میانگین‌ها	سطح معنی‌داری	درجه آزادی		آماره تی
	پایین کران	بالا کران					
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۸	۱.۰۳	۱.۱۵۷	.۰۰۰	۲۱۶	۱۸.۷۳۴	من درباره استانداردهای عملکردی که انتظار می‌رود به آنها دست یابم، آگاهی دارم.
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۱	.۹۵	۱.۰۷۸	.۰۰۰	۲۱۶	۱۶.۶۰۵	من از سطوح شایستگی که انتظار می‌رود به آنها برسم، آگاهی دارم.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۶	.۹۹	۱.۰۷۸	.۰۰۰	۲۱۶	۲۴.۶۵۴	در سازمان من ارزیابی عملکرد به نحو مطلوبی انجام می‌شود.
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۹	۱.۰۲	۱.۱۵۷	.۰۰۰	۲۱۶	۱۷.۰۹۲	من درباره عملکردم، بازخور خوبی از مدیرم دریافت می‌کنم.
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۸	۱.۰۴	۱.۱۶۱	.۰۰۰	۲۱۶	۱۸.۹۸۶	مدیرم واقعا به انجام ارزیابی عملکرد من علاقمند است.
تایید فرضیه مقابل	.۹۵	.۷۳	.۸۳۹	.۰۰۰	۲۱۶	۱۵.۳۸۲	جلسه بازنگری و ارزیابی عملکردم، به من انگیزه می‌دهد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۰۵	.۷۷	.۹۰۸	.۰۰۰	۲۱۶	۱۲.۷۹۰	فرآیند هدف‌گذاری و بررسی موفقیت‌ها، عادلانه و منطقی است.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۱	.۸۹	.۹۹۵	.۰۰۰	۲۱۶	۱۷.۸۹۷	ارزیابی عملکرد از طریق مدیرم، عینی و عادلانه می‌باشد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۹	.۹۹	۱.۰۸۸	.۰۰۰	۲۱۶	۲۱.۰۳۲	ارزیابی عملکرد به من کمک می‌کند تا عملکردم را بهبود دهم.
تایید فرضیه مقابل	.۸۵	.۶۶	.۷۵۶	.۰۰۰	۲۱۶	۱۵.۳۲۱	ارزیابی عملکرد به روشنی نشان دهنده آموزش‌هایی است که من به آنها نیاز دارم.

آزمون فرضیه فرعی چهارم با استفاده از آزمون تی تست تک نمونه‌ای:

H_0 : نظام جبران خدمات منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد نیست.

H_1 : نظام جبران خدمات منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

با توجه به جدول (۷)، براساس آزمون t -test تک نمونه‌ای، سطح معنی‌داری به دست آمده برای همه عوامل کوچکتر از ۰.۰۵ بوده بنابراین همه این عوامل با میانگین جامعه اختلاف دارند. از طرف دیگر ستون اختلاف میانگین‌ها در همه عوامل مثبت می‌باشد. بنابراین همه عوامل، به عنوان مولفه‌های نظام جبران خدمات منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

جدول (۷): خروجی آزمون t -test برای کارایی نظام جبران خدمات منابع انسانی

نتیجه	Test Value = 3					گزینه‌ها	
	اطمینان فاصله 0.95		اختلاف میانگین‌ها	سطح معنی‌داری	درجه آزادی		آماره تی
	پایین کران	بالا کران					
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۱	.۸۶	.۹۸۶	.۰۰۰	۲۱۶	۱۵.۵۳۲	به میزان کافی به مشارکت من در محیط کارم پاداش داده می‌شود.
تایید فرضیه مقابل	۱.۰۳	.۷۷	.۹۰۳	.۰۰۰	۲۱۶	۱۳.۶۵۹	سیستم پرداختی روشن بوده و درک آن آسان می‌باشد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۰	.۹۱	۱.۰۰۵	.۰۰۰	۲۱۶	۲۰.۸۳۳	این امر صحیح است که باید به کارکنان برطبق میزان مشارکت آنها پاداش داده شود.
تایید فرضیه مقابل	.۹۶	.۶۹	.۸۲۵	.۰۰۰	۲۱۶	۱۲.۲۲۷	مبنایی که بر اساس آن حقوق من تعیین می‌شود، عادلانه است.
تایید فرضیه مقابل	۱.۰۱	.۸۱	.۹۱۲	.۰۰۰	۲۱۶	۱۷.۶۴۵	کارکنان بسیار شایسته باید مبلغ بیشتری نسبت به کارکنانی که شایستگی کمتری دارند، دریافت کنند.
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۹	۱.۰۳	۱.۱۶۱	.۰۰۰	۲۱۶	۱۷.۲۹۴	نرخ‌های پرداخت در سازمان با سطوح مسئولیت سازگار می‌باشند.
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۵	۱.۰۷	۱.۱۶۱	.۰۰۰	۲۱۶	۲۴.۷۳۰	نرخ دریافتی من قابل مقایسه با نرخ‌های پرداخت شده در بیرون از سازمان می‌باشد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۰۹	.۸۹	.۹۹۱	.۰۰۰	۲۱۶	۲۰.۲۷۰	دریافت من منعکس کننده عملکرد من می‌باشد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۷	۱.۰۰	۱.۰۸۳	.۰۰۰	۲۱۶	۲۴.۹۲۲	سیستم پرداخت شرکت، تشویق کننده عملکرد بهتر است.
تایید فرضیه مقابل	۱.۱۸	.۹۷	۱.۰۷۴	.۰۰۰	۲۱۶	۲۰.۴۸۱	سیستم پرداخت شرکت نیاز به بازنگری اساسی ندارد.

آزمون فرضیه فرعی پنجم با استفاده از آزمون تی تست تک نمونه‌ای:

H_0 : نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد نیست.

H_1 : نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

با توجه به جدول (۸)، براساس آزمون t -test تک نمونه‌ای، سطح معنی‌داری به دست آمده برای همه عوامل کوچکتر از ۰.۰۵ بوده بنابراین همه این عوامل با میانگین جامعه اختلاف دارند. از طرف دیگر ستون اختلاف میانگین‌ها در همه عوامل مثبت می‌باشد. بنابراین همه عوامل، به عنوان مولفه‌های نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

جدول (۸): خروجی آزمون t-test برای کارایی نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی

نتیجه	Test Value = 3					گزینه‌ها	
	0.95 اطمینان فاصله		اختلاف میانگین‌ها	سطح معنی‌داری	درجه آزادی		
	پایین کران	بالا کران					
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۶	۱.۰۴	۱.۱۵۲	.۰۰۰	۲۱۶	۲۰.۵۰۴	شرایط کاری ما در اینجا خوب است.
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۶	۱.۰۴	۱.۱۵۲	.۰۰۰	۲۱۶	۲۰.۵۰۴	در اثر کار در این سازمان، سلامتی ما در معرض خطر نمی‌باشد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۴۹	۱.۳۱	۱.۴۰۱	.۰۰۰	۲۱۶	۳۰.۳۱۲	من از کارکردن در این شرایط کاری احساس امنیت می‌کنم.
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۶	۱.۰۴	۱.۱۵۲	.۰۰۰	۲۱۶	۲۰.۵۰۴	این سازمان اقدامات لازم برای رفاه و آسایش کارکنانش انجام می‌دهد.
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۰	.۹۴	۱.۰۶۹	.۰۰۰	۲۱۶	۱۶.۱۲۸	این سازمان هزینه کافی را صرف موضوعات مربوط به سلامتی و امنیت می‌کند.
تایید فرضیه مقابل	۱.۲۱	.۹۳	۱.۰۶۹	.۰۰۰	۲۱۶	۱۴.۸۸۰	سازمان از طریق ایجاد تعامل بین مسئولیتهای کاری و خانوادگی، از کارکنان حمایت می‌کند.

۶- نتیجه‌گیری

در این تحقیق پس از انتخاب روش مناسب با توجه به نتایج چنین استنباط می‌شود که: بطور کلی، با توجه به تایید همه فرضیه‌های فرعی تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر کارآمد است.

همچنین، نتایج آزمون فرضیه اول به کارآمدی نظام جذب و استخدام منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر اشاره دارد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های بریوج (۲۰۰۸)، به نوعی همخوانی دارد، به زعم بریوج موضوعاتی مانند اهداف استخدام و بازدید از محل کار که توجه نسبتاً کمی به آنها شده، با اهمیت هستند و متغیرهایی که در چگونگی انجام فرآیند استخدام توسط کارفرما تاثیر گذارند، اما اغلب نادیده گرفته شده است، بحث شده است.

درخصوص آزمون فرضیه دوم نتایج به کارآمدی نظام آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر اشاره دارد. نتایج با یافته‌های الناکا و ایمران وایلز (۲۰۱۳)، همسو نمی‌باشد، به زعم الناکا و ایمران مدیریت ارشد باید متوجه اهمیت سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه کارکنان جهت بهبود عملکردشان باشد و اینکه چگونه شرکت می‌تواند عملکرد کارکنان خودش را از طریق بهبود برنامه‌های آموزشی موثر تغییر دهد.

در خصوص آزمون فرضیه سوم نتایج به کارآمدی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر اشاره دارد. بطور کلی نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های سبحانی و همکاران (۱۳۹۰)، همخوانی ندارد، به زعم آنان نظام ارزیابی عملکرد کارکنان گمرک ایران از دیدگاه کارکنان دارای اعتبار نمی‌باشد، یعنی این نظام فاقد اثربخشی لازم، جهت تحقق اهداف و انجام وظایف خود است و بیشتر جنبه تشریفاتی دارد.

درخصوص آزمون فرضیه چهارم نتایج به کارآمدی نظام جبران خدمات منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر اشاره دارد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های صفری (۱۳۸۴)، همخوانی دارد، به زعم صفری نظام جبران خدمت کارکنان شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی به نظر می‌رسد مناسب باشد که نیاز کارکنان اشتغال به شغل دوم را مرتفع نموده است؛ و همینطور گره‌ها و فانگ (۲۰۱۳) در تحقیقی نشان می‌دهند که چگونه ترکیبی از اثرات دسته‌بندی شده در پرداخت براساس

عملکرد باورهای مفهومی آن را می‌تواند تغییر دهد و اینکه چگونه به احتمال زیاد پرداخت براساس عملکرد در سراسر زمینه‌ها اثر دارد.

درخصوص آزمون فرضیه پنجم نتایج به کارآمدی نظام بهداشت و ایمنی منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر اشاره دارد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های موریه (۲۰۰۱)، همخوانی ندارد، به زعم موریه در مورد ایمنی و بهداشت شغلی در صنایع فولاد انگلستان شواهد و مدارک قوی وجود دارد که جنبه‌های روانی کار بر روی سلامتی روانی و جسمی کارکنان تاثیر گذاشته است.

بطورکلی، نتایج پژوهش به کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان بوشهر اشاره دارد که می‌توان آن را با یافته‌های محسنیان‌فر (۱۳۸۷) مقایسه نمود، محسنیان‌فر نشان می‌دهد که میزان ماندگاری کارکنان با توجه به مدیریت منابع انسانی بالاست و مولفه‌های برنامه‌های بهداشتی، برنامه‌های مزایا، برنامه‌های خدماتی و استانداردهای فیزیکی کاری بر ماندگاری کارکنان تاثیر و دو مولفه برنامه‌های ایمنی و برنامه‌های پیشگیری از فشار روانی بر ماندگاری کارکنان بی تاثیر است؛ بنابراین به نظر می‌رسد یک سیستم منطقی مدیریت منابع انسانی براساس نتایج تحقیق می‌تواند به کارایی نظام مدیریت منابع انسانی کمک کند.

منابع

۱. ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی. تهران: مرکز انتشارات دانشگاه پیام نور.
۲. آرمسترانگ، مایکل: جمعی از مشاوران ارشد شرکت کوپرز اند لیبراند، (۱۳۸۰). راهبردهای منابع انسانی، ترجمه خدایار ابیلی و حسن موفقی، انتشارات فرا.
۳. بیک محمدلو، حسن. (۱۳۸۹). شناسایی مولفه‌های نظام نگهداری منابع انسانی در صنعت نفت، چهاردهمین همایش بین‌المللی نفت، گاز و پتروشیمی، صص ۱-۱۸.
۴. جزنی، نسرين. (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی، ویرایش دوم، تهران: نی.
۵. دسلر، گری. (۱۳۸۱). مبانی مدیریت منابع انسانی، چاپ دوم، ترجمه علی پارسائیان سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
۷. صامعی، حسین. (۱۳۸۸). استراتژی‌های کارکردی مدیریت منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، سال بیستم، شماره ۲۰۴، صص ۲۷-۳۳.
۸. عباس پور، عباس. (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۹. عباس پور، عباس. (۱۳۸۱). رویکردهای نوین در کارکردهای مدیریت منابع انسانی، نشریه کمال مدیریت، شماره ۱، صص ۷۳-۹۸.
۱۰. کرمانجی، فاروق، (۱۳۸۹). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی (E-HRM) در بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: سازمان صنایع شهرستان ارومیه)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی مهاباد.
۱۱. مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید، (۱۳۹۰). پژوهشنامه مدیریت، جلد دهم، تهران: انتشارات راه‌دان.
۱۲. نوری، محمدکاظم. (۱۳۸۰). نگرش مدیریتی به کنترل عوامل مخاطره‌آمیز در محیط کار، دومین کنفرانس مدیران کیفیت.
۱۳. یوزباشی، علیرضا؛ چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی. (۱۳۹۰). تحلیل بررسی اثر بخشی دوره‌های آموزش؛ گامی به سوی توسعه و بهسازی کیفیت مدیریت، اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴.

14. Armstrong, Michael, (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice, 10th Edition, Kogan Page.
15. Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2002). Human resource management, Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall, 581 pages.
16. Muuniramappa C.M. and Shankariah A. and kamaraju Pantulu. (1992). Personnel management and industrial relations, Delhi: Excel Publications.
17. Parsad K. (2005). Strategic Human Resource Management, Delhi: Macmillan.

Evaluating the Efficiency of Human Resources Management System in the Social Security Organization of Bushehr Province

Bijan Abedini, Mohammed Sediq Gheisari

Faculty member of the University of Hormozgan

PhD candidate in Human Resources, Islamic Azad University, Branch of Qeshm

Abstract

The aim of this study is to evaluate the effectiveness of human resources management system in the Social Security Organization of Bushehr Province. The data collection tool used in this study is a five-choice questionnaire utilized to elicit from the sample their attitudes towards the measures taken regarding the efficiency of human resources management system. The reliability of the questionnaire was calculated using Cronbach's alpha coefficient. The final factor obtained was 0.97, which is indicative of good reliability of the questionnaire. The student T-test was used to analyze the hypotheses in order to confirm or reject the hypotheses. As all of the sub-hypotheses were confirmed, it can be concluded that human resources management system in the Social Security Organization of Bushehr Province is efficient.

Keywords: human resources management system, recruitment, training and development, performance appraisal, compensation, health and safety.
