

حفظ سازمان در شرایط رشد (مطالعه موردی: شرکت بیمه ایران استان البرز)

حمیدرضا وزیر زنجانی^۱، بهداد شافعی^۲

^۱ هیات علمی دانشگاه پیام نور، گروه مدیریت بازرگانی

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور واحد ورامین

چکیده

افزایش رقابت، سرعت و انعطاف‌پذیری در صنعت بیمه، شرکتهای بیمه را بر آن داشته است که همه امکانات لازم برای بهره برداری و استفاده بهینه از منابع، و در نهایت، رشد سازمانی خود به کار گیرند. بنابراین، مدیران درصدد عواملی را به کار گیرند که به حفظ سازمان در شرایط رشد سازمانی منجر شود، تحقیق حاضر با هدف بررسی حفظ سازمان در شرایط رشد صورت گرفته است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی قرار میگیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه سرپرستان، مدیران و کارشناسان شرکت بیمه ایران استان البرز، که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه مورد نیاز پژوهش ۱۵۰ نفر تعیین گردیده است. ابزار گردآوری در این پژوهش، پرسشنامه و استفاده از اسناد و مدارک موجود می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار اموس استفاده گردید. بر اساس نتایج پژوهش حاضر تجزیه و تحلیل شغل با تاثیری که بر حفظ سازمانی می گذارند، می توانند به عنوان یک شاخص برای حفظ سازمان در شرایط رشد عمل کنند.

واژه‌های کلیدی: تجزیه و تحلیل شغل، حفظ سازمان، رشد سازمانی.

۱- مقدمه

در شرایط رقابتی امروز سازمانها در اغلب حوزه های خدماتی و تولیدی به ویژه صنعت بیمه درصددند به رشد سازمانی بیشتری دست یابند. (انتونیچ و همکاران ، ۲۰۱۱) رشد سازمان می تواند به معنای بلوغ فکری اعضا، توانمندی در سطح منابع انسانی برای فائق آمدن به مشکلات و پیچیدگی ها، همسو شدن فرهنگ سازمان با دورنمای آن و عمیق تر و موثرتر شدن سطح تعاملات باشد که هر کدام از این المانها می تواند تاثیر مستقیمی بر رشد شاخص های درآمدی و حاشیه سود سازمان داشته باشد. با این وجود اغلب شرکت های در حال توسعه، می توانند به محلی آشفته برای کار تبدیل شوند. با افزایش بسیار زیاد حجم کارها، روش های قبلی انجام کار با شکست مواجه می شود. افراد و گروه های کاری در کارهای تعریف شده غرق می شوند. مدیرانی که تا پیش از این بسیار اثربخش ظاهر شده بودند، اشتباهات بزرگی مرتکب می شوند و کمر سازمان زیر این فشار کاری افزایش یافته می شکند با توجه به اینکه در سطح سازمانها و در سطح ملی، مهم ترین عامل، منابع انسانی می باشد لذا عامل انسانی هم موتور محرکه توسعه و هم مهم ترین و اصلی ترین هدف توسعه محسوب می شود. (کراش و همکاران ، ۲۰۱۳) از نظر بسیاری از محققانی که در حوزه بیمه فعالیت کرده اند، رشد سازمانی در شرکتهای بیمه منوط به تحقق رضایت کارکنان می باشد. (هیگز و همکاران ، ۲۰۰۵) سازمانها برای دستیابی به اهداف خود باید توانایی جذب و نگهداری و حفاظت از منابع را داشته باشند. (هارتمن و همکاران ، ۲۰۱۵) عدم توانایی سازمان در جذب و حفظ منابع برای سازمان پرهزینه است، زیرا منابع زیادی در امر آموزش افرادی که سازمان را ترک می کنند صرف شده است و برای خود اشخاص نیز پرهزینه است، زیرا آن ها باید انرژی زیادی را برای یافتن کار جدید و خو گرفتن با وضعیت شغلی جدید اختصاص دهند. (بولز و همکاران ، ۲۰۱۲)

حفظ منابع سازمانی یکی از مهم ترین نگرانی های مدیران منابع انسانی است. به همین دلیل سازمان هایی که بتوانند عوامل موثر در حفظ سازمان علی الخصوص در شرایط رشد را شناسایی کنند می توانند قبل از ، از دست دادن منابع؛ سیاست ها و روش های موثری را برای حفظ و نگهداری منابع بکار گیرند. از جمله تلاشهای مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی کاهش نارضایتی کارکنان و ایجاد رضایت شغلی و سازمانی برای کارکنان میباشد. اقداماتی که باعث کاهش عدم رضایت و ایجاد رضایت در کارکنان میشود منجر به بهداشت سازمانی و تلاش بیشتر افراد در انجام وظایفشان میگردد. شواهد پژوهشی فراوانی بیانگر آن است که احساس مسئولیت شناسی، معناداری و شایستگی با متغیرهایی نظیر رضایت و همکاری مرتبط است. (یوکل ، ۲۰۱۰) شغل متناسب موجب پیدایش حالت عاطفی و روانی مثبتی نظیر معناداری و شایستگی و به دنبال آن، افزایش رفتارهای مدنی سازمانی نظیر همکاری فرآینقی، یاری رسانی، تلاش مضاعف کاری و امثال آن میشود. (هیگز و همکاران ، ۲۰۱۱) از نظر رفتار سیاسی تنظیم روابط در شرح شغل باید به گونه ای پیش بینی شود، که قدرت مانور شاغل بر اساس روابط مکتوب افزایش یابد تا شاغل بتواند از عهده اداره امور برآیند و در ادامه رفتار سیاسی مربوط به شغل، توانایی های خود را بروز دهند. از آنجا که حدود مسئولیتها، وظایف و مشخصه های شغلی بیان شده در شرح مشاغل رابطه مستقیم و تنگاتنگی در رابطه با تعیین حقوق و دستمزد ایفا می کند، ارتباط تعیین کننده ای با معیشت کارکنان و سطح زندگی آنها خواهد داشت، چون فرد و مزایای نقدی و غیرنقدی و تعهداتی مانند تعطیلات، تأمین اجتماعی، آموزش و بهداشت در بعضی موارد و در رابطه با برخی از مشاغل چنان آثار اقتصادی به بار می آورد که نادیده گرفتن آن، منجر به بی عدالتی در کارگران و جوی از عدم تفاهم و مخاصمه در محیط کار و در نهایت عدم دلسوزی و دلبستگی شاغلان و افزایش ضایعات کمی و کیفی خواهد شد. (بابودا ، ۲۰۰۸) بنابراین می توان گفت از جنبه های مختلف و مهم سازمان، تجزیه و تحلیل شغل را می توان سرچشمه تمام داده ها و اطلاعات مورد نیاز دانست. از طریق تجزیه و تحلیل شغل می توان به ارزشیابی عملکرد کارکنان دست یافت از موارد استفاده دیگر شرح شغل می توان به انتخاب و آموزش کارکنان، تعیین ورودی ها و خروجی های نیروی انسانی و تدارک نیروی انسانی مورد نیاز و حقوق سازمان اشاره کرد.

بر این اساس، در این مطالعه تلاش میشود با ارائه یک مدل علاوه بر برازش مدل ارائه شده با تکیه بر رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری، تأثیرگذاری سازه‌ها بر یکدیگر مورد بررسی قرار گیرد. نتایج این پژوهش می‌تواند راهگشای کلیه سازمانها، ادارات و شرکتهای باشد.

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- رشد سازمانی

رشد سازمانی معمولاً در قالب جنبه‌هایی از عملکرد سازمانی تعریف می‌شود که با سودآوری و توسعه افقی و عمودی سازمان همراه است. (انتونیک و همکاران، ۲۰۰۱) همچنین محققان دیگر به توسعه فعالیتها و افزایش دامنه تولیدات سازمانها، رشد سازمانی اطلاق میکنند. همچنین، رشد سازمانی میتواند به عنوان افزایش تعداد کارکنان یا افزایش اندازه فیزیکی و گستره جغرافیایی سازمانها نیز مطرح شود. (انتونچیچ و همکاران، ۲۰۱۱)

آنتونچیچ و آنتونچیچ (۲۰۱۱) اهداف مشترک اعضای سازمان، آزادی عمل کارکنان در انجام دادن فعالیتها، جو سازمانی که یادگیری از متخصصان را حمایت می‌کنند، فعالیتها و روندهای کاری که امکان جایگزینی کردن یا اعمال تغییرات در آنها وجود دارد، مخاطره‌پذیری سازمانی و فردی، تمایل سازمان به بکارگیری موارد یادگرفته جدید و استقبال از تغییرات جدید، اعتماد و اطمینان و ترویج آن در سازمان، پذیرش مسئولیتهای شخصی و ارزیابی مستمر ستانده‌های سازمانی را مهمتری شرایط و زمینه‌های رشد سازمانی معرفی می‌کند.

سازمانها معمولاً در مسیر رشد خود با چالش‌های مختلفی روبرو می‌شوند. روند حل این چالش‌ها می‌تواند با دو رویکرد شکل بگیرد. شناخت مشکلات و حل آنها یا تصور موقعیت بهتر و شکل‌دهی شرایط مطلوب در لحظه. در حالت اول معمولاً مقاومت در برابر تغییر بالا است و انرژی افراد برای ایجاد تحول کم. اما در حالت دوم از آنجایی که افراد فرصت‌ها را پیش‌روی خود می‌بینند، قدرت بیشتری در ایجاد تحول و حرکت رو به جلو خواهند داشت. خدمات رشد سازمانی در غالب مجموعه‌ای از فعالیت‌های کوچک سازمان است که کمک می‌کند هر مجموعه قدم به قدم نقطه مطلوب خود را شکل‌دهد و سرنوشتش را بسازد.

۲-۲- تجزیه و تحلیل شغل

تجزیه و تحلیل شغل یا کارشکافی، فرآیندی است که از طریق آن، ماهیت و ویژگی‌های هر یک از مشاغل در سازمان بررسی می‌شود و اطلاعات کافی درباره آن‌ها جمع‌آوری و گزارش می‌شود. با تجزیه و تحلیل شغل، مشخص می‌شود، هر شغل چه وظایفی را شامل می‌شود و برای احراز و انجام شایسته آن، چه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌هایی لازم است. تجزیه و تحلیل شغل، شرح خلاصه وظایف و مسئولیت‌های شغل و رابطه آن شغل با مشاغل دیگر دانش‌ها و مهارت‌های لازم برای انجام دادن آن و شرایط کار است. (سعادت، ۱۳۸۶)

تجزیه و تحلیل شغل یک نظام رسمی است که از آن برای تعیین اینکه کارکنان واقعا چه وظایفی مشاغلشان انجام می‌دهند می‌باشند هدف از یک تجزیه و تحلیل شغلی حصول اطمینان از تناسب صحیح بین شغل و کارمند و تعیین اینکه چطور عملکرد کارمند ارزیابی خواهد شد می‌باشد.

بحث مهمی از تجزیه و تحلیل شغلی شامل تحقیق است که این به مفهوم بررسی مسئولیت‌های شغلی کارکنان فعلی تحقیق درباره شرح مشاغل برای مشاغل با رقبای و تجزیه و تحلیل هر مسئولیت جدیدی است که بایست شخص با جایگاه انجام شود.

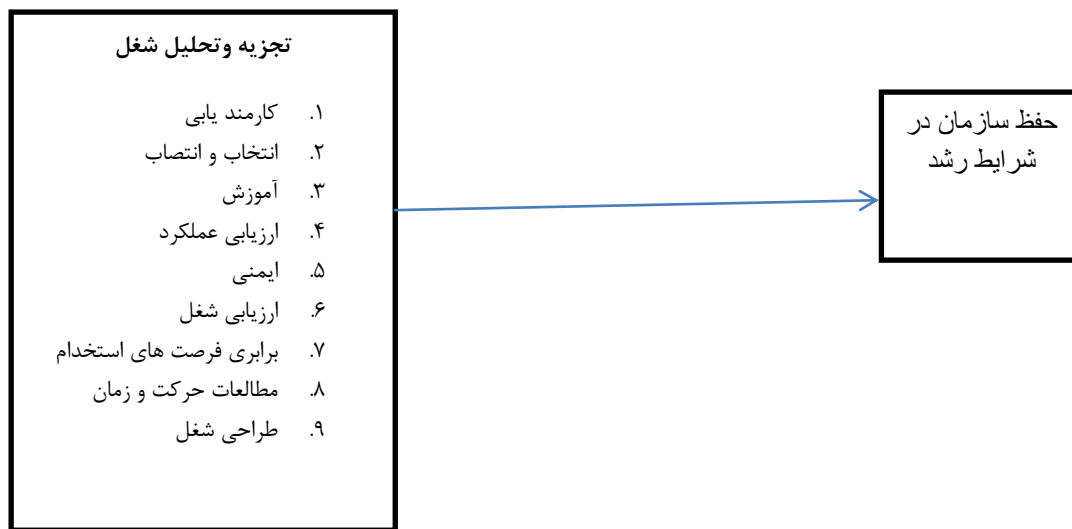
۲-۳- مزایای تجزیه و تحلیل شغل

اطلاعات به روز و دقیق از ویژگی های مشاغل و توانایی های انسانی مورد نیاز برای هریک از مشاغل در انجام وظایف مدیریت منابع انسانی حائز اهمیت زیادی است و بدون آن، امکان صحیح انجام وظایف مدیریت منابع انسانی نمی باشد. اطلاعاتی که از تجزیه و تحلیل شغل به دست می آید در امور مختلف مربوط به مدیریت منابع انسانی مورد استفاده قرار می گیرد که مهم ترین آنها عبارتند از:

- کارمند یابی: گذشته از اینکه شغلی که می خواهیم برای تصدی آن فردی را جستجو کنیم جدید باشد یا از قبل در سازمان وجود داشته باشد، لازم است اطلاعاتی درباره ویژگیهای شغل و مهارت های مورد نیاز برای انجام دادن آن در اختیار داشته باشیم تا بتوانیم فرد مناسبی را انتخاب نماییم. بنابر این تجزیه و تحلیل شغل، شرط موفقیت فرایند کارمند یابی است.
- انتخاب و انتصاب: بیشترین هدف تحلیل شغل برای ایجاد معیارهایی برای انتخاب و گزینش است. گزینش مستلزم شناخت ویژگی های کارکنان و در نتیجه تطبیق آن با ویژگی های شغل است. تحلیل شغل دو مزیت عمده برای گزینش دارد اول: ویژگی های ضروری شغل و شاغل را برای انجام رضایت بخش کار می شناساند و دوم: به شناسایی در کمبود های رویه های گزینش قبلی کمک می کند.
- آموزش: بعد از انتخاب، کارکنان معمولاً به وسیله سازمان ها آموزش می بینند. برای کارکنان این نوع آموزش از کسب اطلاعات درباره رویداد ها و سیاست های شرکت جداس است، اما بعضی از کارکنان مهارت های آموزشی جامع را حین کار دریافت می کنند. تحلیل شغل دو مزیت عمده برای آموزش دارد، اول: نیاز آموزشی کارکنان جهت انجام وظایف را بر طرف می نماید. دوم: در تشخیص روش های مناسب جهت پرورش کارکنان به ما کمک می کند.
- ارزیابی عملکرد: منظور از ارزیابی عملکرد، سنجش چگونگی عملکرد فرد در انجام وظایفی است که به او محول شده است. برای اینکه مشخص شود عملکرد فرد در سطح مورد انتظار، کمتر یا بیشتر از آن بوده است، باید شرح دقیقی از وظایف شاغل وجود داشته باشد. تنها براساس چنین معیاری قضاوت درباره چگونگی عملکرد فرد منصفانه خواهد بود.
- ایمنی: تجزیه و تحلیل شغل معمولاً خطرهای موجود در کار، روشهای غلط انجام دادن کار یا فقدان ایمنی در محیط کار را آشکار می سازد.
- ارزیابی شغل: یکی از بیشترین مشکلاتی که مدیران با آن مواجه اند ارزیابی صحیح دستمزد برای شغل می باشد، برای کمک به این وظیفه فرآیند شناخته شده ای به نام ارزیابی شغل را به کار می گیرند تا در تعیین ارزش پولی شغل اقدام مناسب به عمل آید. در واقع ارزیابی شغل فرایندی است که تعیین می کند چه تعداد شغل برای سازمان ارزشمند است و با مقایسه مشاغل ارزیابی می کند که هر شغل چه ارزش پولی برای سازمان دارد. ارزش نسبی آن ها در کسب اهداف سازمان تعیین و حدود ارزش پولی آن مشخص می گردد. تعیین موفق ارزشهای مربوط به هر شغل در داخل سازمان مستلزم این است که شغل با در نظر گرفتن ویژگی های معین آن ها تجزیه شوند.
- برابری فرصت های استخدام: برای بسیاری از سازمان ها، قوانین و مقررات به وسیله کمیسیون برابر در فرصت های استخدام در دو دهه گذشته وضع شده که کاربرد تازه ای از کارشکافی را مطرح می نماید.
- مطالعات حرکت وزمان: پس از انقلاب صنعتی سازمانها کسب بهره وری را با حفظ افزایش کیفیت همراه ساختند. یکی از ابزارهای اولیه که به وسیله این شرکت ها به کار گرفته شد، مطالعات حرکت وزمان بود. تعیین بهترین راه برای انجام یک شغل توسط مشاهده دقیق، انجام وظایف لازم و مقدار زمان لازم برای انجام هر وظیفه می باشد.
- طراحی شغل: از اطلاعات حاصل از تجزیه شغل در برنامه ریزی نیروی انسانی، تحقیق و پژوهش و تنظیم قوانین و مقررات استخدامی استفاده می شود.

۲-۵- چارچوب مفهومی پژوهش

بر پایه زمینه نظری پژوهش و نتایج پژوهشهای پیشین، ارتباط بین مفاهیم این پژوهش میتواند به شکل زیر نشان داده شود:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

۱. تجزیه و تحلیل شغل بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .
۲. کارمندیابی بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .
۳. انتخاب و انتصاب بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .
۴. آموزش بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .
۵. ارزیابی عملکرد بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .
۶. ایمنی بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .
۷. ارزیابی شغل بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .
۸. برابری فرصتهای استخدام بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .
۹. مطالعات حرکت و زمان بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .
۱۰. طراحی شغل بر حفظ سازمان در شرایط رشد تاثیر معنی داری دارد .

۳- مواد و روشها

۳-۱- جامعه آماری و نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران و کارشناسان شرکت بیمه ایران استان البرز می باشند. به منظور تعیین حجم نمونه نیز در این پژوهش از جدول مورگان استفاده شده است. در این تحقیق بر اساس روش فوق حجم نمونه ۱۵۰ نفر تعیین گردید. روش انتخاب نمونه آماری کارکنان به صورت روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. به نحوی که در هر دفتر اسامی پرسنل را نوشته سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی، نمونه های مورد نظر استخراج شده اند.

۳-۲- روش و ابزار جمع آوری داده ها

برای جمع آوری داده های مورد نیاز از روش مطالعات کتابخانه ای و مطالعات میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای استاندارد بر اساس پرسشنامه پژوهش می باشد. بخش اول پرسشنامه شامل متغیرهای جمعیت شناختی (جنس ، سن ، وضعیت تاهل ، میزان تحصیلات ، تجربه شغلی)، است و بخش دوم حاوی سوالات مرتبط با متغیر های پژوهش می

باشد، که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه شد. همچنین محقق به منظور افزایش قابلیت اعتماد ابزار اعتبار آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار داده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار اموس بهره برده ایم.

۴- تجزیه و تحلیل یافته ها

۴-۱- آزمون (KMO)

برای انجام تحلیل عاملی، باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می توان داده های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا خیر؟ و آیا تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص کی. ام. او و آزمون بارتلت استفاده می شود.

معیار کفایت نمونه گیری کی. ام. او^۱، آماره ای برای بررسی کفایت داده ها (نمونه گیری) است و نشان دهنده نسبت واریانس مشترک در واریانس متغیرها است که ممکن است به وسیله عوامل مهم ایجاد شده باشد. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. مقادیر بالاتر برای این آماره (نزدیک به یک) نشان می دهد که تحلیل عاملی با استفاده از این داده ها قابل انجام است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۶ باشد، نتایج تحلیل عاملی چندان قابل استفاده نخواهد بود. رابطه زیر مبین معیار کفایت نمونه گیری (KMO) است (مؤمنی و فعال، ۱۳۹۱: ۱۹۳).

$$KMO = \frac{\sum_i \sum_j r_{ij}^2}{\sum_i \sum_j r_{ij}^2 + \sum_i \sum_j a_{ij}^2}$$

که در آن:

r_{ij} = ضریب همبستگی ساده بین متغیرهای i و j

a_{ij} = ضریب همبستگی جزئی بین متغیرهای i و j

آزمون کروی بودن بارتلت^۲، این فرضیه را آزمون می کند که ماتریس همبستگی یک ماتریس همبستگی است یا خیر. اگر ماتریس همبستگی، یک ماتریس همبستگی باشد، در این صورت متغیرها با هم ارتباطی ندارند و در نتیجه امکان شناسایی عوامل جدید بر اساس همبستگی بین متغیرها وجود ندارد. اما اگر همبستگی نباشد، در این صورت متغیرها با هم ارتباط دارند و در نتیجه امکان شناسایی عوامل جدید بر اساس همبستگی بین متغیرها وجود دارد. این آزمون به بررسی مرتبط و مناسب بودن متغیرها برای کشف ساختار می پردازد. مقادیر کوچک (کمتر از ۰/۰۵) برای سطح معنی داری نشان می دهد که ماتریس همبستگی بین متغیرها، همبستگی نیست و تحلیل عاملی برای داده های موجود مفید خواهد بود.

^۱ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

^۲ Bartlett's Test of Sphericity

جدول (۳) نتایج آزمون KMO

متغیر	KMO	نتیجه
کارمند یابی	۰.۸۶۶	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
انتخاب و انتصاب	۰.۷۹۸	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
آموزش	۰.۸۶۲	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
ارزیابی عملکرد	۰.۸۳۵	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
ایمنی	۰.۸۸۷	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
ارزیابی شغل	۰.۷۸۵	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
برابری فرصت های استخدام	۰.۷۹۶	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
مطالعات حرکت و زمان	۰.۷۴۴	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
طراحی شغل	۰.۸۰۲	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود

نتیجه آزمون KMO در جدول فوق نشان می دهد که مقدار KMO برای همه مقیاس ها بیشتر از ۰/۷ می باشد بنابراین حجم نمونه از کفایت خوبی برای انجام تحلیل عاملی برخوردار است.

۴-۲- روش مدل معادلات ساختاری (SEM)

در این پژوهش برای بررسی و آزمون مدل مفهومی ارائه شده توسط پژوهشگر از روش معادلات ساختاری و نرم افزار Amos استفاده شده است. مدل سازی معادله ساختاری به پژوهشگر یاری میرساند تا الگویی نظری را که از اجزای مختلف و متنوعی تشکیل یافته، هم به طور کلی و هم به گونه ای جزئی مورد آزمون و واریسی قرار دهد. با اجرای آزمون مدلسازی معادلات ساختاری در نرم افزار، شاخصهای برازشی ارائه میگردند که نشان میدهند تا حدی مدل مفهومی مورد ادعا به وسیله داده های تجربی برازش میشود. بر خلاف آزمونهای مرسوم آماری که با یک آماره مورد تایید و یا رد قرار میگیرند، در مدلسازی معادلات ساختاری، دستهای از شاخصها معرفی میشوند. وضعیت شاخصهای برازش برای مدل مفهومی پژوهش در جدول زیر آورده شده است.

وضعیت برازش مدل تحقیق حاضر با توجه به داده های حاصل از نتایج نرم افزار اموس به شرح ذیل می باشد :

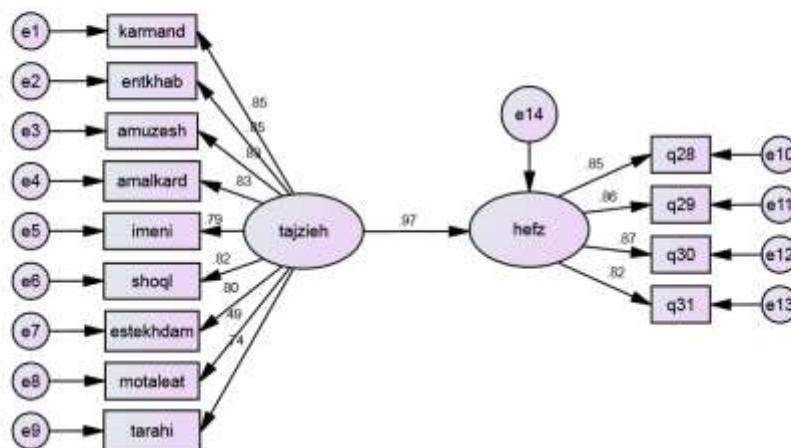
جدول (۴) شاخصهای برازش مدل

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
معیار پیشنهاد شده	< ۰.۸	< ۰.۹	< ۰.۹	< ۰.۹	< ۰.۰۸
معیار گزارش شده	۰.۹۱۳	۰.۹۶۸	۰.۹۳۱	۰.۹۱۷	۰.۰۰۱

همان طور که در جدول مشخص است کلیه شاخصهای برازش مدل از وضعیت مناسبی برخوردار هستند. به عنوان مثال سطح معناداری کای اسکوئر مدل از ۵ درصد بیشتر است و این نشان از آن دارد که داده های تجربی به نحو مناسبی از مدل مفهومی پژوهش حمایت میکنند. همچنین مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد نیز کمتر از ۱۰ درصد است و این شاخص نیز برازش مدل را تایید میکند. قابل قبول بودن سایر شاخصهای مدل نیز در خروجیهای نرم افزار دیده میشود.

به منظور آزمون فرضیه های تحقیق، از مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) با به کارگیری روش حداکثر درستنمایی در نرم افزار آموس استفاده شد که در طی همه مراحل تحلیل، ماتریس کواریانس مبنای کار قرار گرفت. شکل زیر روابط ساختاری مدل تحقیق را نشان میدهد.

۴-۲-۱- آزمون فرضیه اصلی



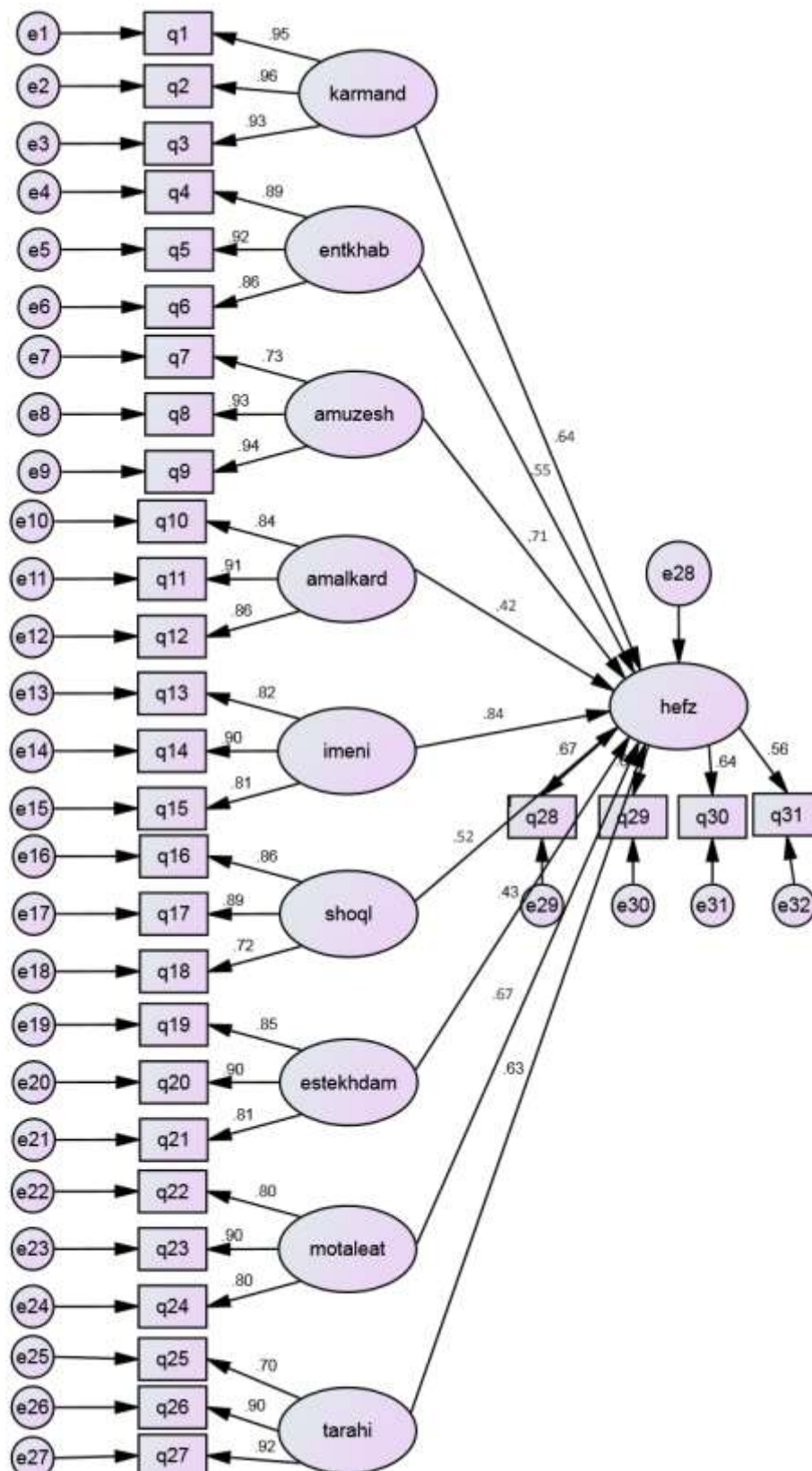
شکل (۲) مدل مفهومی پژوهش به همراه بارهای عاملی

جدول (۶) ضریب مسیر فرضیات

فرضیه	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
تجزیه و تحلیل شغل -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۹۷	16.279	۰.۰۰۰	تایید

بر اساس این مدل، فرضیه اصلی تحقیق که به بررسی تاثیر تجزیه و تحلیل شغل بر حفظ سازمان در شرایط رشد میپردازد با توجه به ضریب مسیر ۰.۹۷ نسبت بحرانی (۱۶.۲۷۹) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت.

۴-۲-۲-۴-آزمون فرضیات فرعی



شکل (۳) مدل مفهومی پژوهش به همراه بارهای عاملی

جدول (۶) ضریب مسیر فرضیات

فرضیه	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
کارمند یابی -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۶۴	۸.۷۴۱		تایید
انتخاب و انتصاب -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۵۵	۶.۹۹۸	۰.۰۰۰	تایید
آموزش -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۷۱	۱۰.۱۰۲	۰.۰۰۰	تایید
ارزیابی عملکرد -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۴۲	۵.۸۷۱	۰.۰۰۰	تایید
ایمنی -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۸۴	۱۲.۵۵۵	۰.۰۰۰	تایید
ارزیابی شغل -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۵۲	۶.۷۴۵	۰.۰۰۰	تایید
برابری فرصت های استخدام -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۴۳	۵.۹۹۹	۰.۰۰۰	تایید
مطالعات حرکت و زمان -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۶۷	۹.۱۱۲	۰.۰۰۰	تایید
طراحی شغل -> حفظ سازمان در شرایط رشد	۰.۶۳	۸.۶۱۴	۰.۰۰۰	تایید

بر اساس نتایج آزمون فرضیات تحقیق و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل تحقیق را نشان می‌دهند. بر اساس این مدل، فرضیه نخست تحقیق که به بررسی تاثیر کارمند یابی بر حفظ سازمان در شرایط رشد می‌پردازد با توجه به ضریب مسیر ۰.۶۴ نسبت بحرانی (۸.۷۴۱) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه دوم به بررسی تاثیر انتخاب و انتصاب بر حفظ سازمان در شرایط رشد می‌پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۵۵ و نسبت بحرانی (۶.۹۹۸) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه سوم به بررسی تاثیر آموزش حفظ سازمان در شرایط رشد می‌پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۷۱ و نسبت بحرانی (۱۰.۱۰۲) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه چهارم به بررسی تاثیر ارزیابی عملکرد بر حفظ سازمان در شرایط رشد می‌پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۴۲ و نسبت بحرانی (۵.۸۷۱) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه پنجم به بررسی تاثیر ایمنی بر حفظ سازمان در شرایط رشد می‌پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۸۴ و نسبت بحرانی (۱۲.۵۵۵) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه ششم به بررسی تاثیر ارزیابی شغل بر حفظ سازمان در شرایط رشد می‌پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۵۲ و نسبت بحرانی (۶.۷۴۵) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه هفتم به بررسی تاثیر برابری فرصت های استخدام بر حفظ سازمان در شرایط رشد می‌پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۴۳ و نسبت بحرانی (۵.۹۹۹) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه هشتم به بررسی تاثیر مطالعات حرکت و زمان بر حفظ سازمان در شرایط رشد می‌پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۶۷ و نسبت بحرانی (۹.۱۱۲) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه نهم به بررسی تاثیر طراحی شغل بر حفظ سازمان در شرایط رشد می‌پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۶۳ و نسبت بحرانی (۸.۶۱۴) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت.

۴- نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی حفظ سازمان در شرایط رشد صورت گرفته است. نتایج تحقیق نشان داده است که تجزیه و تحلیل شغل با تاثیری که بر حفظ سازمانی می‌گذارند، می‌تواند به عنوان یک شاخص برای حفظ سازمان در شرایط رشد عمل کنند. به نظر می‌رسد، برای شروع هر فعالیت و حرکتی در حوزه منابع انسانی، سازمان موظف است از تجزیه و تحلیل

شغلی فعالیت‌های خود را برنامه‌ریزی کند، ارائه شرح شغل‌ها و شرایط احراز شغل روشن و منعطف، زمینه دستیابی اطلاعات نابی را برای مدیران سازمان فراهم می‌آورند، تا با استفاده از آن، در زمینه توسعه نیروی انسانی سازمان، قدم‌های جدی را بردارند. ویژگی‌های مشاغل در فعالیت‌های کارمندیابی برنامه‌ریزی نیروی انسانی تأثیر بسزایی دارد. نیازمندی‌های یک شغل به نیازمندی‌های متصدی شاغل، مربوط است. تجزیه تحصیلی و ویژگی‌های شخصیتی هر فرد، می‌تواند در شرایط احراز شغل، مفید باشد. هم‌چنین شرایط احراز شغل، نشانگر کمبود شایستگی‌ها در افراد است که مدیران برنامه‌ریزی نیروی انسانی تعیین می‌کنند. برای مشخص شدن این مطلب که این نیازها تا چه اندازه باید از طریق آموزش و توسعه تأمین شوند و هم‌چنین برای برآورده شدن نیازهای توسعه (مانند ارتقای موقعیت شغلی برای پست‌های خاص)، می‌توان از فرم شرایط احراز شغل بهره گرفت.

پیشنهادات کاربردی

- پیشنهاد می‌شود؛ که سازمان برای دسترسی به بالاترین کارایی و رسیدن به اثربخشی بالاتر در اسرع وقت و کوتاه‌ترین زمان از پایگاه اطلاعاتی در زمینه تجزیه و تحلیل شغل برخوردار شوند، این پایگاه، با امکان جستجو و فایله کردن اطلاعات سازمان و با بروزرسانی آن، کمک شایانی را برای مدیران منابع انسانی در حوزه برنامه‌ریزی استراتژیک سازمانی و انطباق آن با هدف‌ها و چشم‌اندازهای سازمان، فراهم خواهد کرد.
- با تنوع بخشی به وظایف پرسنل، بهبود رضایت از شرایط کار و در نتیجه، رشد سازمانی حاصل می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود روش‌های گردش شغلی و غنی سازی شغل، در سطح بیشتری درباره وظایف کارکنان در شرکت های بیمه ای به کار گرفته شود.
- بهبود سیستم ارزیابی شغل و ارزشیابی‌های دوره ای که متأسفانه در شرکت های بیمه ای به شیوه انجام نمی گیرد . هم‌چنین، بهبود شیوه های مدیریتی و بکار گیری سبک‌های حمایت‌گرانه در مدیریت می‌تواند به بهبود رضایت کارکنان از مافوق و در نتیجه، رشد بیشتر سازمانی منجر شود
- مسیر شغلی برای اغلب کارکنان در شرکتهای بیمه مسری کن و از قبل قابل پیش بینی است همین عامل سبب کاهش انگیزه و فعالیت این پرسنل شده است. تعریف کارراهه های شغلی و ایجاد فرصت های پیشرفت و ارتقای شغلی در سطح وسیعتر می‌تواند به رشد سامانی کمک کند

محدودیت‌های پژوهش

پژوهشگر در زمان انجام پژوهش در زمینه مشارکت پاسخ دهندگان با مشکلاتی روبرو بود. مساله قابل توجه دیگر، محدود بودن قلمرو مکانی این مطالعه است.

پیشنهادات برای محققان آتی

محققین آینده می‌توانند متغیرهای جدیدی را به مدل اضافه کرده تا تاثیر این متغیرها را نیز بسنجند.

- بررسی تاثیر تجزیه و تحلیل شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان در شرایط رشد
- بررسی تاثیر سایر عوامل موثر بر حفظ سازمانی در شرایط رشد
- بررسی موضوع در جوامع آماری دیگر

منابع

۱. سعادت، اسفندیار؛ مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت، ۱۳۸۶، چاپ سوم، ص ۲۳.
2. Antoncic, J.; Antoncic, B. (2011). "Employee satisfaction, Intrapreneurship and firm growth: a model". *Industrial Management & Data Systems*, 111(4), 589-607.
3. Antoncic, B; Hisrich R.D (2001). "Entrepreneurship: construct refinement and crosscultural validation", *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495-527.
4. Barbuda, Singh; Job analysis for a changing workplace, USA: *Human Resource Management Review*, 2008, p12.
5. Boles, J. S., Dudley, G. W., Onyemah, V., Rouziès, D., & Weeks, W. A. (2012). Sales force turnover and retention: A research agenda. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 32, 131-140
6. Hartmann, N.N., & Rutherford, B.N., Psychological contract breach's antecedents and outcomes in salespeople: The roles of psychological climate, job attitudes, and tu..., *Industrial Marketing Management* (2015), <http://dx.doi.org/10.1016/j.indmarman.2015.07.017>
7. Higgs, M., & Rowland, D. (2011). What does it take to implement change successfully? A study of the behaviors of successful change leaders. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(3), pp. 309-335
8. Huse, M.; Neubaum, D.O.; Gabrielsson, J (2005). "The troublesome relationship between action learning and organizational growth". *Journal of workplace learning*, 14(6), 245-255
9. Krush, M. T., Agnihotri, R., Trainor, K. J., & Nowlin, E. L. (2013). Enhancing organizational sensemaking: An examination of the interactive effects of sales capabilities and marketing dashboards. *Industrial Marketing Management*, 42, 824-835
10. Yukl, G. 2010. *Leadership in organizations*. Prentice Hall. Upper Saddle River. NJ. pp. 159-1