

بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر افزایش مشارکت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه‌های علوم پزشکی

نیره دوست محمدی^۱ | سعید غفاری^۲ | شعله زکیانی^۳

۱. کارشناس ارشد گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه پیام نور، دانشکده علوم انسانی، قم، ایران. doostmohammadi123@gmail.com
۲. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه پیام نور، دانشکده علوم انسانی، قم، ایران (نویسنده مسئول) ghaffari130@yahoo.com
۳. کارشناس ارشد گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه پیام نور، دانشکده علوم انسانی، مشهد، ایران. zakiani2004@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۸/۸

چکیده

هدف: هدف این پژوهش تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه‌های علوم پزشکی است.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از منظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی بود که با توجه به فرض محدود بودن جامعه آماری از طریق فرمول کوکران، ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب و از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسشنامه در میانشان توزیع شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد، با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف-سوبل و آزمون همبستگی ناپارامتری اسپیرمن و رگرسیون دو متغیره) جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و با استفاده از نرم‌افزار ۲۱ spss استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج بررسی ضریب همبستگی آزمون اسپیرمن بین متغیرهای اقدامات مدیریت منابع انسانی با تعهد سازمانی و مشارکت کارکنان به ترتیب ۰/۲۸۳ و ۰/۱۶۲ و مقدار سطح معناداری (sig) آنها ۰/۰۰۱ و کمتر از سطح خطای $\alpha=0/05$ بوده که نشان از وجود رابطه معنی داری بین این سه متغیر است. نتایج بررسی نقش میانجی گری تعهد سازمانی در تأثیرگذاری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان از طریق آزمون سوبل بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ بود.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصله از پژوهش، نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان تأیید کرد. به عبارتی اقدامات مدیریت منابع انسانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم (از طریق متغیر تعهد سازمانی) بر مشارکت کارکنان تأثیر می‌گذارد. لذا مدیران کتابخانه‌های علوم پزشکی با توجه و تمرکز ویژه بر اقدامات مدیریت منابع انسانی از قبیل جذب، آموزش، پاداش و ارزیابی عملکرد می‌توانند سطح مشارکت و تعهد کارکنان به سازمان را بهبود بخشند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی، کتابخانه‌های علوم پزشکی

مقدمه

در جوامع پرجمعیت امروزی که کاهش روز افزون منابع طبیعی به مشکلات آن دامن می‌زند رشد تکنولوژی و افزایش دانش و اطلاعات باعث تغییر و تحول سریع و پیچیدگی و پویایی جوامع و سازمان‌ها گردیده است که این امر مدیریت سازمان‌ها را بدون مشارکت کارکنان و بدون استفاده از فکرها و نوع و متنوع در تصمیم‌گیری‌ها تقریباً غیر ممکن می‌سازد (مرادی و تاجیک‌اسماعیلی، ۱۳۹۶). مشارکت، فرایند درگیری کارکنان در تصمیم‌های راهبردی/ تاکتیکی سازمان است که به صورت رسمی/ غیررسمی، در شکل مستقیم/ غیرمستقیم و با درجه، سطح و حدود مشخصی اتفاق می‌افتد. هدف مشارکت از طریق دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، کاهش تعارضات و برخورد‌های میان مدیران و کارکنان می‌باشد (رای و همکاران^۱، ۲۰۱۷). مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه داده می‌شود به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند از توانایی‌های خود بهره‌گیرند، فکر کنند و قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت و دخالت داشته باشند و فرآیندی است که طی آن کارکنان یک سازمان به طور داوطلبانه در امور و فعالیت‌های مربوط به خود دخالت کنند به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت مؤثر را داشته باشند (هانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۷). بر همین اساس عوامل مؤثر بر مشارکت کارکنان جای مطالعه دارد. یکی از مهمترین این عوامل، اقدامات مدیریت منابع انسانی است (الیم و فیضونیا^۳، ۲۰۱۸). مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان بستگی دارد (امامی، ۱۳۹۸). بر همین اساس، هدف مدیریت منابع انسانی عبارتست از: منبعی برای قابلیت‌ها و توانایی‌های سازمانی که به سازمان امکان می‌دهد تا فرصت‌های جدید را شناسایی و روی آنها سرمایه‌گذاری

کند. به عبارت دیگر تضمین اینکه سازمان بتواند به کمک کارکنانش موفق شود (بردارن و ولیجانی، ۱۳۹۴). ریموند^۴ (۲۰۱۰) مهمترین کارکرد مدیریت منابع انسانی را جذب، آموزش، جبران خدمات، ارزیابی عملکرد می‌داند (امامی، ۱۳۹۸). جذب یا استخدام از مهمترین اقدامات و تصمیمات در حوزه مدیریت منابع انسانی است آنقدر مهم که برخی صاحب‌نظران استخدام را سنگ بنای موفقیت سازمان‌ها می‌دانند. آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار و بهبود توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی کند. بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (اسنل و بهلاندر^۵، ۲۰۱۳). جبران خدمات به هر نوع دریافتی و ارزشی اطلاق می‌گردد که کارفرما یا سازمان در قبال انجام کار افراد برای سازمان، پرداخت یا ایجاد می‌کند (زهیر و همکاران^۶، ۲۰۱۶). ارزیابی عملکرد نیز سنجش نسبی عملکرد انسانی در رابطه با نحوه انجام کاری مشخص در یک دوره زمانی معین در مقایسه با استاندارد انجام کار را گویند (امامی، ۱۳۹۸). تعهد سازمانی، از جمله عوامل تاثیرگذار بر مشارکت کارکنان می‌باشد (الیم و فیضونیا، ۲۰۱۸). تعهد سازمانی بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند، یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد (الکساندر و همکاران، ۲۰۱۳). به زبان ساده تعهد سازمانی، تعلق خاطر است که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس می‌کند (محمود زاده، ۱۳۹۵). الن و مایر^۷ در دهه ۹۰ میلادی، یک نظریه‌ی تحلیلی برای تعهد سازمانی بیان کردند و آن را به سه بخش قابل تعریف تجزیه کردند: تعهد

4. Rimond
5. Snell and Bohlander
6. Zehir et al
7. Allen and Meyer

1. Rai et al
2. Huang et al
3. Alima and Faizuniah

ارتباط آنها را مورد بحث قرار می‌دهیم. مشارکت کارکنان در کتابخانه‌ها از منظر شغلی و کارکردی مد نظر بوده و مفهوم مشارکت شغلی کارکنان به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمانی کمک شایانی کرده بدین شکل که هرچه میزان مشارکت کارکنان بالا باشد، همان‌قدر اثربخشی سازمانی افزایش خواهد یافت. برنامه ریزی و مدیریت ادارات منابع انسانی، در این ارتباطات موثر می‌باشد (درخشیده و همکاران، ۱۳۹۳). مشارکت بر فعالیت‌هایی اطلاق می‌گردد که حداقل دو طرف داشته باشد و هر طرف نسبت به یکدیگر عمل مشابه و متقابلی انجام داده و کنش دو طرفه و متقابلی دارند (مرادی و تاجیک‌اسماعیلی، ۱۳۹۶). همان‌گونه که بارها توسط نظریه پردازان مدیریت صحنه‌گذاری شده است، ساده‌ترین ابزارهای توسعه منابع انسانی اجرای نظام مشارکت است که به دلیل سادگی اجرا و فراگیری، مورد توجه مدیران قرار گرفته است. مشارکت کارکنان، راه‌های توسعه و ارتقای فکری و درگیر ساختن هرچه بیشتر در فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمان بسیار کارآمد است. اجرای نظام مشارکت، می‌تواند به عنوان یکی از کارآمدترین و نیرومندترین سازوکارها و ابزارهای اجرایی در انگیزش کارکنان نیز باشد و زمینه حضور خردجمعی در سازمان را فراهم آورد (می و همکاران، ۲۰۰۴). تعهد سازمانی اغلب به‌عنوان تمایل قوی برای بقاء، عضویت در یک سازمان خاص و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف می‌شود (لو و همکاران، ۲۰۱۵). به‌عبارت دیگر تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به‌واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (هندلون، ۲۰۰۹). محققان پی برده‌اند که تعهد هنجاری توسط سطح پرداخت، سطح تحصیلات یا سن هدایت نمی‌شود، بلکه یک احساس اعتماد متقابل است که الزام و تعهد برای ماندن را ایجاد می‌کند. آلن و میر در تحقیقی اشاره کردند، سازمان‌هایی که به ایجاد فرهنگی مبادرت می‌ورزند؛ که از کارکنان انتظار می‌رود تا به سازمان وفادار باشند و به احتمال

سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی هنجاری و تعهد سازمانی مستمر. تعهد عاطفی دلبستگی احساسی کارکنان به ارزش‌های سازمانی است که در آن کار می‌کند، یعنی اینکه فرد تا چه اندازه به سازمان علاقه دارد. تعهد مستمر میزان تمایل فرد به ادامه‌ی همکاری با همان سازمان است. تعهد هنجاری با التزام و مسئولیت‌پذیری‌ای سروکار دارد که فرد نسبت به سازمان در خود احساس می‌کند (لو و همکاران، ۲۰۱۵).

کتابخانه‌های علوم پزشکی کشور نیز به عنوان اصلی‌ترین مرکز و قدرت علمی- پژوهشی در حوزه سلامت بوده که وظیفه‌ی فراهم‌آوری، نگهداری، سازماندهی، بازیابی، اشاعه، و ارائه اطلاعات برای استفاده دانشجویان، اساتید، کارکنان، پژوهشگران و سایر مراجع‌کنندگان را بر عهده دارد و منابع آن نیازهای اطلاعاتی این جامعه با رویکرد علمی و پژوهشی را برآورده می‌کند. همچنین مجموعه منابع اطلاعاتی شامل کتاب، نشریه، روزنامه، منابع دیداری و شنیداری و پایگاه‌های اطلاعاتی برای محققان و پژوهشگران و کاربران عادی را فراهم می‌آورد. مشکلات و مسائل موجود در سطح جوامع نیازمند انجام مطالعات کاربردی و عینی توسط محققین می‌باشد که این امر، دسترسی به منابع اطلاعاتی را می‌طلبد. رشد فکری محققین و دانش‌پژوهان حوزه سلامت و گسترش دانش در گرو فعالیت‌های کتابخانه‌ها و کارکنان آن است. دسترسی به منابع مذکور از طریق کتابخانه دانشگاه‌های علوم پزشکی میسر بوده که کارکنان کتابخانه‌ها با داشتن روحیه کاری مناسب، تعهد شغلی و عملکرد عالی به این فرآیند کمک می‌کنند. نیل به این اهداف نیازمند مدیریت، سازماندهی، برنامه ریزی، رهبری و مشارکت مدیران و کارکنان متعهد و دلسوز از منظر شغلی دارد. از همین رو، در این پژوهش، به دنبال پاسخ به این سوال اساسی هستیم که اقدامات مدیریت منابع انسانی چه تاثیری بر مشارکت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی در کتابخانه‌های علوم پزشکی کشور دارد؟ به بیان دیگر آیا تعهد سازمانی بر ارتباط مشارکت کارکنان و اقدامات مدیریت منابع انسانی تاثیرگذار است؟ در ادامه به تعاریف متغیرها پرداخته و

نقش مدیریت منابع انسانی در طول زمان، اقدامات این مدیریت شامل تمام وظایفی است که برای اداره نیروی انسانی خود اعمال می‌کند. هارل و همکاران^۲ (۱۹۹۱) پنج کارکرد کارمند یابی، انتخاب، جبران خدمات، بازار نیروی کار داخلی و آموزش را کارکردهای راهبردی مدیریت منابع انسانی ذکر کرده‌اند (رسولی و همکاران، ۱۳۹۵). ریموند^۳ (۲۰۱۰) کارکردهای مدیریت منابع انسانی را در قالب شش وظیفه تقسیم‌بندی کرده است: تحلیل و طراحی شغل، کارمند یابی و انتخاب، آموزش و بهسازی مدیریت عملکرد، ساختار پرداخت، مشوق‌ها و مزایا، روابط کارکنان. دیلری و دوتی^۴ (۱۹۹۶)، کارکردها را شامل مسیر شغلی، آموزش، ارزیابی نتیجه‌محور، امنیت کارکنان، حقوق و مزایا و توسعه‌ی شغلی در نظر گرفته‌اند. کولینز و کلارک^۵ (۲۰۰۳) ارزیابی عملکرد و پاداش خدمت را به این کارکردها اضافه کرده‌اند. چن و هانگ^۶ (۲۰۰۹) آموزش، پاداش خدمت، ارزیابی عملکرد، تأمین منابع انسانی و مشارکت کارکنان را جزو کارکردهای منابع انسانی معرفی کرده‌اند (حسینی و قربانی، ۱۳۹۶).

امروزه مدیریت منابع انسانی اگر به خوبی شناخته شود و اجرا گردد، نقطه عطفی در کتابخانه‌ها خواهد بود و عملکرد و اثربخشی آن را ارتقا خواهد داد. با اجرای سیاست‌ها و فرایندهای مدیریت دانش، یادگیری، آموزش و انگیزش در کتابخانه‌ها جاری شده و بدین ترتیب شرایطی فراهم می‌گردد که کارکنان و خصوصاً کتابداران، عملکرد مطلوبی داشته و به شغل و سازمان متعهد و وفادار باشند.

پژوهش‌های مرتبط به این پژوهش بدین صورت است که باب الحوائجی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی را با هدف سنجش میزان بهره‌مندی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور و کتابخانه‌های تابعه از سبک مدیریت مشارکتی انجام داده و یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که میزان بهره‌مندی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور و کتابخانه‌های تابعه از مشارکت‌های درون

بیشتر، کارکنانی با تعهد بالا خواهند داشت. آلن و میر می‌گویند کارکنان در سازمان باقی می‌مانند چون تصور می‌کنند که احتمالاً هزینه ترک سازمان خیلی بالا است (محمود زاده، ۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی به بررسی و تدوین سیاست‌ها، برنامه‌ها و رهبری اقدامات مورد نیاز برای توانمندسازی، آموزش، ارزیابی عملکرد، ایجاد انگیزش و تعهد خدمتی و ایجاد محیطی مطلوب برای کارکنان سازمان و جلب مشارکت آنان می‌پردازد. یکی از اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی حصول نتایج مطلوب از تلاش‌های جمعی کارکنان است، بنابراین لازم است که مدیران کتابخانه‌ها با بهره‌گیری از رهیافت‌های علم مدیریت، علاوه بر مدیریت منابع اطلاعاتی، به مدیریت منابع انسانی نیز بپردازند تا بتوانند در دنیای رقابتی امروز پیشگام و موفق باشند. پورتر^۱ بر این باور است که مهارت‌ها و انگیزش کارکنان و چگونگی بکارگیری آن‌ها را می‌توان عامل مهم مزیت رقابتی سازمان به حساب آورد. سازمان‌های امروزی دریافته‌اند که توجه به مدیریت منابع انسانی و استقرار نظام جامع منابع انسانی می‌تواند تأثیر بسیار گسترده‌ای بر بخش‌های مختلف سازمان، از جمله عملکرد آن به همراه داشته باشد (حسینی و قربانی، ۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی با علومی چون مدیریت رفتار، روانشناسی صنعتی (روانشناسی کار)، اقتصاد نیروی انسانی، آمار و کامپیوتر ارتباطی تنگاتنگ دارد (رسولی و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی به عنوان نوعی مدیریت راهبردی، با تمرکز بر سازماندهی و انگیزش کارکنان از یک سو بر نوآوری سازمانی و مدیریت دانش سازمانی از سوی دیگر تأثیرگذار است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). جهت تشریح اهمیت کارکردهای منابع انسانی در سازمان‌ها می‌توان گفت که اصولاً، در بین تمامی عوامل تولید، این منابع انسانی است که در حقیقت تفاوت را در یک سازمان ایجاد می‌کند. عامل اساسی و متمایز سازمان‌های موفق از سایر سازمان‌ها، قابلیت و تعهد کارمندان می‌باشد. بنابراین به‌طور منطقی، منابع انسانی منبع ویژه‌ای است که شایسته‌ی توجه و صرف زمان بیشتر برای آن است (عبداللهی، ۱۳۹۴). با توجه به تکامل تدریجی و گسترش

2. Harel et al
3. Raymond
4. Delery and Doty
5. Collins and Clark
6. Chen and Huang

1. Porter

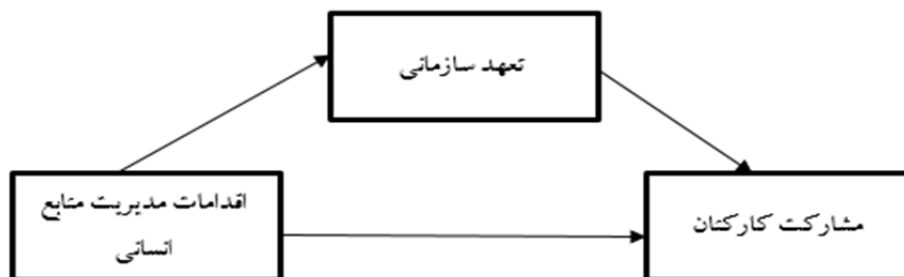
سازمانی در حد متوسط و مشارکت های برون سازمانی بالاتر از متوسط است. همچنین، یافته ها نشان داد که بین ویژگی های جمعیت شناختی (سابقه مدیریت و سابقه کار) با میزان مشارکت مدیران و کارکنان رابطه مثبت و بین میزان تحصیلات و میزان مشارکت کارکنان رابطه منفی وجود دارد. بهزادی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه جو سازمانی با تعهد کارکنان در کتابخانه ها پرداخته و نشان دادند که کتابداران معتقدند که مدیران از سبک رهبری بوروکراتیک سنتی پیروی کرده ولی کارکنان روابط نزدیک تری بهم دارند و نیاز به تعویض سبک رهبری در میان مدیران احساس می شود تا میزان تعهد سازمانی در کتابداران بالا رود. شعبانی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان "دیدگاه کتابداران کتابخانه های عمومی در مورد تاثیر فناوری اطلاعات بر میزان مشارکت آن ها در فرایند تصمیم گیری در کتابخانه های عمومی استان یزد" به این نتیجه رسیدند که شناخت میزان تاثیر فناوری اطلاعات بر میزان مشارکت کتابداران در فرایند تصمیم گیری در کتابخانه های عمومی استان یزد و بهبود آن ها کمک خواهد نمود. مطالعه درخشیده (۱۳۹۳) نشان داد که مشارکت کارکنان تاثیر مستقیم و معنی داری بر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان دارد. جلالی زمانی (۱۳۹۳) مطالعه ای را با عنوان "بررسی رابطه مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی آنان در نهادهای دولتی" انجام داد و به این نتیجه رسید که تعهد سازمانی یکی از مفاهیم مهم در تحلیل زندگی سازمانی است. این مفهوم فراتر از رضایت متعارف، وفاداری و احساس همبستگی یا روحیه گروهی است. همچنین تفویض اختیار و توزیع قدرت سازمانی توسط مدیران به افراد زیردست به جهت مشارکت واقعی کارکنان در تحقق اهداف سازمان نیز می تواند موثر واقع گردد. فتح الله زاده (۱۳۹۴) در مقاله خود با عنوان "بررسی رابطه بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی استان آذربایجان غربی" ثابت کرد که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین کتابداران کتابخانه های عمومی از لحاظ اطلاعات جمعیت شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، سمت، و

سابقه خدمت) در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد. لذا در صورتی که کتابخانه ها بتوانند شرایطی را فراهم آورند تا کیفیت زندگی کاری کتابداران افزایش یابد، به دنبال آن تعهد سازمانی آن ها نیز به خودی خود بهبود خواهد یافت. افشانی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کتابخانه های عمومی یزد نشان دادند که رابطه مستقیم و معنی داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود داشته و این رابطه به جنسیت بستگی ندارد. جمشیدیان (۱۳۹۶) در مطالعه خود با بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی بر قصد ترک کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی نشان داد تعهد سازمانی تأثیر منفی بر قصد ترک کارکنان داشته و اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی بر قصد ترک کارکنان تأثیر منفی دارد. با توجه به این تأثیر منفی، مدیران سازمان، با حمایت از کارکنان از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی می توانند آن ها را بیشتر به سازمان متعهد سازند که به نوبه خود قصد ترک کارکنان را کاهش می دهد. مرادی و تاجیک اسماعیلی (۱۳۹۶) مطالعه ای را با عنوان "بررسی عوامل موثر بر مشارکت کارکنان سازمان تامین اجتماعی در نظام پیشنهادها از طریق رسانه های جمعی" انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تعلق سازمانی بر مشارکت و تقویت روحیه مشارکتی تاثیر معنادار دارد. همچنین تعهد سازمانی نیز بر مشارکت و تقویت روحیه مشارکتی تاثیر معنا دار دارد ولی رسانه های جمعی به عنوان متغیر واسطه گر شناسایی نشد.

دولانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه های دانشگاهی شهر ارومیه" چنین بیان کردند که با توجه به تاثیر پذیری عملکرد کارکنان از وجود استراتژی های مدیریت منابع انسانی، می بایست به منظور مدیریت بهینه این منبع ارزشمند، استراتژی ها و راهبردهایی مناسب هر سازمان، تدوین و اجرا گردد. امامی (۱۳۹۸) در مطالعه ای با عنوان "تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی

فیضونیا (۲۰۱۸) مطالعه‌ای را با عنوان "بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان" انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که اقدامات منابع انسانی بر تعهد سازمانی و مشارکت کارکنان تاثیر مستقیم و معنی داری می‌گذارد و در انتها نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اقدامات منابع انسانی و مشارکت کارکنان تایید شد.

باتوجه به چارچوب‌های نظری موجود و ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی، این پژوهش درصدد این است که بررسی کند اقدامات مدیریت منابع انسانی چه تاثیری بر مشارکت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه‌های علوم پزشکی دارد؟ بر همین اساس مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است. در این پژوهش اقدامات مدیریت منابع انسانی به عنوان متغیر مستقل، تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی و مشارکت کارکنان به عنوان متغیر وابسته مطرح می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳. تعهد سازمانی تاثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در کتابخانه‌های علوم پزشکی می‌گذارد.

روش پژوهش

با توجه به هدف پژوهش حاضر که به دنبال بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه‌های علوم پزشکی می‌باشد، می‌توان گفت: پژوهش حاضر به این علت که به بررسی شرایط

شرکت انتقال گاز منطقه ۳^۳ انجام نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد کارکنان و عملکرد مالی شرکت انتقال گاز تاثیر مستقیم و معنی داری می‌گذارد. جنسن و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هر یک از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی، قابل دسترس بودن افراد، ارزیابی برای سازمان‌دهی، پاداش، آموزش و توسعه ارتباط مدیران و کارکنان با کارآفرینی سازمانی پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که ویژگی‌های کارکنان با تلاش‌های کارآفرینانه، از قبیل رفتارهای ابتکاری، انعطاف‌پذیری در مقابل تغییرات، همکاری و مشارکت، تعهد کاری و پیش قدم شدن برای به عهده گرفتن مسئولیت مرتبط است. روبل و همکاران (۲۰۱۷) مطالعه‌ای را با عنوان بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج این پژوهش بیانگر این مطلب بود که با توجه ویژه اقدامات مدیریت منابع انسانی از قبیل جذب، آموزش، پاداش و ارزیابی عملکرد می‌توان سطح تعهد کارکنان به سازمان را بهبود داد. آلیما و

فرضیه اصلی پژوهش: اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه‌های علوم پزشکی تاثیر معنی داری می‌گذارد.

و فرضیه‌های فرعی عبارتند از:

۱. اقدامات مدیریت منابع انسانی تاثیر معنی داری بر تعهد سازمانی در کتابخانه‌های علوم پزشکی می‌گذارد.

۲. اقدامات مدیریت منابع انسانی تاثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در کتابخانه‌های علوم پزشکی می‌گذارد.

عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی یا هنجاری با اعتبار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲۱. استفاده شد. سنجش مشارکت کارکنان از پرسشنامه ویلمار و همکاران (۲۰۰۶) مشتمل بر ۱۶ گویه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴۸. بود. همچنین برای تقویت روایی، پرسشنامه در اختیار متخصصین در این حوزه قرار گرفت و از روایی پرسشنامه اطمینان حاصل گردید. فرض نرمال‌سازی داده ها، با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف نشان از نرمال بودن داده ها داشته و برای بررسی ارتباط اقدامات مدیریت نیروی انسانی بر مشارکت کارکنان از آزمون همبستگی ناپارامتری اسپیرمن استفاده شد. جهت بررسی میزان تاثیرگذاری متغیر میانجی تعهد سازمانی بر این رابطه، از آزمون سوبل استفاده شده است.

یافته ها

نتایج بررسی وضعیت جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ آمده است.

فعلی کارکنان کتابخانه های علوم پزشکی می‌پردازد و نتایج آن می‌تواند مورد استفاده مدیران این کتابخانه‌ها قرار گیرد، از منظر هدف کاربردی است و از نظر روش و ماهیت در زمره پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی می‌باشد. همچنین از منظر مقطع زمانی نیز یک پژوهش تک مقطعی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق ۱۶۰ نفر از کارکنان کتابخانه های علوم پزشکی بود که با استفاده از فرمول کوکران برای به دست آوردن حجم نمونه با پذیرش حداکثر خطای ۵ درصد و اطمینان ۹۵ درصد، ۱۱۳ نفر و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر پرسشنامه بسته با طیف پنج گزینه ای لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود. سنجش متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی از پرسشنامه مارتین (۲۰۱۱) مشتمل بر ۱۴ گویه بود که اعتبار این مقیاس به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴۸. به دست آمد که نشان از پایایی مطلوب گویه‌ها دارد. سنجش تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۱) مشتمل بر ۲۴ گویه و سه بعد تعهد

جدول ۱. وضعیت پاسخ‌دهندگان بر اساس اطلاعات جمعیت‌شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۹۰	۸۰
زن	۲۳	۲۰
سن	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۳۰ سال	۵	۵
۳۱ تا ۴۰ سال	۲۳	۲۰
۴۱ تا ۵۰ سال	۶۸	۶۰
سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
لیسانس	۴۵	۴۰
فوق لیسانس و بالاتر	۶۸	۶۰
سابقه کاری	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۵ سال	۱۱	۱۰
۶ تا ۱۰ سال	۳۴	۳۰
بالای ۱۰ سال	۶۸	۶۰

درصد با این تکنیک در جدول ۲ نشان داده شده است.

آزمون نرمال بودن داده‌ها با تکنیک کولموگروف-اسمیرنف^۱ انجام شد که نتیجه فرض نرمال بودن داده ها در سطح اطمینان ۹۵

^۱- Kolmogorov-Smirnov

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری	فرض نرمال بودن
اقدامات مدیریت منابع انسانی	۰/۲۰۵	۰/۰۰۱	برقرار نیست
تعهد سازمانی	۰/۱۲۵	۰/۰۰۱	برقرار نیست
مشارکت کارکنان	۰/۰۹۳	۰/۰۰۱	برقرار نیست

همان طور که از جدول ۲ مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرها کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند. بنابراین، در ادامه برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی ناپارامتری اسپیرمن استفاده شده است. در این قسمت به بیان و بررسی فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش می‌پردازیم.

فرضیه فرعی یک: اقدامات مدیریت منابع انسانی تاثیر معنی داری بر تعهد سازمانی در کتابخانه علوم پزشکی می‌گذارد.

H0: اقدامات مدیریت منابع انسانی تاثیر معنی داری بر تعهد سازمانی در کتابخانه علوم پزشکی نمی‌گذارد.

H1: اقدامات مدیریت منابع انسانی تاثیر معنی داری بر تعهد سازمانی در کتابخانه علوم پزشکی می‌گذارد.

همانطور که از داده‌های جدول ۳ مشخص است، ضریب همبستگی آزمون اسپیرمن بین دو متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی با ۰/۲۸۳ و مقدار سطح معناداری (sig) آن ۰/۰۰۱ می‌باشد که کمتر از سطح خطای $\alpha = 0/05$ می‌باشد، لذا در این سطح فرض H0 رد می‌شود و فرض H1 تایید می‌گردد.

جدول ۳. آزمون همبستگی اسپیرمن برای رابطه بین اقدامات منابع انسانی، مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
اقدامات منابع انسانی و تعهد سازمانی	۱۱۳	۰/۲۸۳	۰/۰۰۱	وجود رابطه معنادار
اقدامات منابع انسانی و مشارکت کارکنان	۱۱۳	۰/۱۶۲	۰/۰۰۲	وجود رابطه معنادار
تعهد سازمانی و مشارکت کارکنان	۱۱۳	۰/۱۳۳	۰/۰۱۲	وجود رابطه معنادار

همانطور که از داده‌های جدول ۴ مشخص است، ضریب همبستگی آزمون اسپیرمن بین دو متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی با ۰/۲۸۳ و مقدار سطح معناداری (sig) آن ۰/۰۰۱ می‌باشد که کمتر از سطح خطای $\alpha = 0/05$ می‌باشد، لذا در این سطح فرض H0 رد می‌شود و فرض H1 تایید می‌گردد.

به عبارت دیگر بین متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

در ادامه برای بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی (متغیر مستقل) بر تعهد سازمانی (متغیر وابسته) از رگرسیون دو متغیره استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول زیر داده شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون دو متغیره اقدامات منابع انسانی و تعهد سازمانی

گویه	β	β	آماره t آزمون	سطح معناداری	R	R2	آزمون معناداری رگرسیون	
							سطح معناداری	آماره آزمون F
(ضریب ثابت)	۲۱/۹۸۴	--	۱۱/۳۰۶	۰/۰۰۱	۰/۳۱۳	۰/۰۹۸	۳۸/۳۵۰	۰/۰۰۱
اقدامات مدیریت منابع انسانی	۰/۲۷۹	۰/۳۱۳	۶/۱۹۳	۰/۰۰۱				

H1: اقدامات مدیریت منابع انسانی تأثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در کتابخانه علوم پزشکی می‌گذارد. همانطور که از داده‌های جدول ۳ مشخص است، ضریب همبستگی آزمون اسپرمن بین دو متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان برابر با ۰/۱۶۲ و مقدار سطح معناداری (sig) آن ۰/۰۰۱ می‌باشد که کمتر از سطح خطای $\alpha = 0/05$ می‌باشد، لذا در این سطح فرض H_0 رد می‌شود و فرض H_1 تایید می‌گردد. به عبارت دیگر بین متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

در ادامه برای بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی (متغیر مستقل) بر مشارکت کارکنان (متغیر وابسته) از رگرسیون دو متغیره استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول زیر داده شده است.

با توجه به مقدار آماره آزمون F و سطح معناداری مربوطه، نتیجه می‌شود که رگرسیون معنادار است. همچنین ضریب تعیین برابر ۰/۰۹۸ بدست آمده است که بیانگر آنست که ۹/۸ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی توسط اقدامات مدیریت منابع انسانی قابل تبیین و توضیح می‌باشد. با توجه به ضرائب β بدست آمده، می‌توان رابطه‌ی بین متغیرهای مورد بررسی را به صورت زیر فرمول‌بندی نمود:

$$\text{(اقدامات مدیریت منابع انسانی)} \times 0/279 + 21/984 = \text{تعهد}$$

سازمانی

با توجه به مثبت بودن مقدار β ، اقدامات مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی دو: اقدامات مدیریت منابع انسانی تأثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در کتابخانه علوم پزشکی می‌گذارد.

H_0 : اقدامات مدیریت منابع انسانی تأثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در کتابخانه علوم پزشکی نمی‌گذارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون دو متغیره اقدامات منابع انسانی و مشارکت کارکنان

آزمون معناداری رگرسیون		R2	R	سطح معناداری	آماره آزمون t	β	β	گویه
سطح معناداری	آماره آزمون F					(استاندارد شده)		
۰/۰۰۱	۹/۸۹۹	۰/۰۲۷	۰/۱۶۵	۰/۰۰۱	۱۶/۷۱۹	—	۲۸/۶۲	(ضریب ثابت)
				۰/۰۰۲	۳/۱۴۶	۰/۱۶۵	۰/۱۱۲	اقدامات مدیریت منابع انسانی

با توجه به مثبت بودن مقدار β ، اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی سوم: تعهد سازمانی تأثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در کتابخانه علوم پزشکی می‌گذارد.

H_0 : تعهد سازمانی تأثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در کتابخانه علوم پزشکی نمی‌گذارد.

H_1 : تعهد سازمانی تأثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در کتابخانه علوم پزشکی می‌گذارد.

همانطور که از داده‌های جدول ۳ مشخص است، ضریب همبستگی آزمون اسپرمن بین دو تعهد سازمانی و مشارکت

با توجه به مقدار آماره آزمون F و سطح معناداری مربوطه، نتیجه می‌شود که رگرسیون معنادار است. همچنین ضریب تعیین برابر ۰/۰۲۷ بدست آمده است که بیانگر آنست که ۲/۷ درصد از تغییرات مربوط به مشارکت کارکنان توسط اقدامات مدیریت منابع انسانی قابل تبیین و توضیح می‌باشد. با توجه به ضرائب β بدست آمده، می‌توان رابطه‌ی بین متغیرهای مورد بررسی را به صورت زیر فرمول‌بندی نمود:

$$\text{(اقدامات مدیریت منابع انسانی)} \times 0/112 + 28/62 = \text{مشارکت}$$

کارکنان

در ادامه برای بررسی تاثیر متغیر تعهد سازمانی (متغیر مستقل) بر مشارکت کارکنان (متغیر وابسته) از رگرسیون دو متغیره استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول زیر داده شده است.

کارکنان برابر با ۰/۱۳۳ و مقدار سطح معناداری (sig) آن ۰/۰۱۲ می باشد که کمتر از سطح خطای $\alpha = 0/05$ می باشد، لذا در این سطح فرض H_0 رد می شود و فرض H_1 تایید می گردد. به عبارت دیگر بین متغیرهای ذکر شده رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون دو متغیره تعهد سازمانی و مشارکت کارکنان

گویه	β	B		سطح معناداری	آماره t	R	R2	آزمون معناداری رگرسیون	
		(استاندارد شده)	آماره F					سطح معناداری	آماره F
(ضریب ثابت)	۲۹/۰۹۵	--	۳۴/۰۷۱	۰/۰۰۱	۰/۲۹۷	۰/۰۸۸	۰/۰۰۱	۳۴/۲۲۲	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۰/۱۴۵	۰/۲۹۷	۵/۸۵۰	۰/۰۰۱					

بررسی فرضیه اصلی: اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه علوم پزشکی تاثیر معنی داری می گذارد.

H_0 : اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه علوم پزشکی تاثیر معنی داری نمی گذارد.

H_1 : اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه علوم پزشکی تاثیر معنی داری می گذارد.

برای بررسی نقش میانجی گری تعهد سازمانی در تاثیرگذاری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان از آزمون پراکندگی سوبل استفاده شده است. اثر غیر مستقیم و مقدار آزمون سوبل در جدول زیر آورده شده است.

با توجه به مقدار آماره آزمون F و سطح معناداری مربوطه، نتیجه می شود که رگرسیون معنادار است. همچنین ضریب تعیین برابر ۰/۰۸۸ بدست آمده است که بیانگر آنست که ۸/۸ درصد از تغییرات مربوط به مشارکت کارکنان توسط تعهد سازمانی قابل تبیین و توضیح می باشد. با توجه به ضرائب β بدست آمده، می توان رابطه ی بین متغیرهای مورد بررسی را به صورت زیر فرمول بندی نمود:

$$\text{تعهد سازمانی} = 0/145 \times \text{مشارکت کارکنان} + 29/095$$

با توجه به مثبت بودن مقدار β ، تعهد سازمانی بر مشارکت کارکنان تاثیر مثبت دارد.

جدول ۷. نتایج آزمون سوبل برای بررسی نقش میانجی گری تعهد سازمانی

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر غیر مستقیم	مقدار آزمون سوبل	معناداری اثر
اقدامات مدیریت منابع انسانی	تعهد سازمانی	مشارکت کارکنان	۰/۱۷۲	۴/۴۶۶	تایید

عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان تاثیرگذار بوده و نقش میانجی گری بالایی دارد.

همانطور که از جدول ۷ مشخص است، مقدار آزمون سوبل در مسیر مورد بررسی بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی به

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که اشاره شد، هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه‌های علوم پزشکی بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در فرضیه فرعی اول پژوهش نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی تاثیر مستقیم و معنی داری داشته که با نتایج جمشیدیان (۱۳۹۶)، دولانی (۱۳۹۸)، فتح‌الله‌زاده (۱۳۹۴)، پژوهش‌های آلیما و فیضونیا (۲۰۱۸) و روبل و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. همانطور که اشاره شد، مقصود از اقدامات مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان بستگی دارد. بر همین اساس، می‌توان استدلال کرد که مدیران کتابخانه‌های علوم پزشکی با توجه و تمرکز ویژه بر اقدامات مدیریت منابع انسانی از قبیل جذب، آموزش، پاداش و ارزیابی عملکرد می‌توانند سطح تعهد کارکنان به سازمان را بهبود بخشند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت تاثیر مستقیم و معنی داری داشته که با نتایج پژوهش‌های امامی (۱۳۹۸)، مرادی (۱۳۹۶)، آلیما و فیضونیا (۲۰۱۸) و روبل و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. بر همین اساس، می‌توان استدلال کرد که مدیران کتابخانه‌های علوم پزشکی با توجه و تمرکز ویژه اقدامات مدیریت منابع انسانی از قبیل جذب، آموزش، پاداش و ارزیابی عملکرد می‌توانند سطح مشارکت کارکنان را افزایش داده و در صورت لزوم از دانش و تخصص آنها بهترین استفاده را داشته باشند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در فرضیه فرعی سوم پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی بر مشارکت کارکنان تاثیر مستقیم و معنی داری گذاشته که با نتایج پژوهش‌های درخشیده (۱۳۹۳)، جلالی زمانی (۱۳۹۳)، بهزادی (۱۳۹۱)، آلیما و فیضونیا (۲۰۱۸) و روبل و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. همانطور که اشاره شد، مقصود از تعهد

سازمانی تمایل قوی برای بقاء عضویت در یک سازمان خاص؛ تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان است. به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. بر همین اساس، می‌توان استدلال کرد که مدیران کتابخانه‌های علوم پزشکی می‌توانند از طریق ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان میزان مشارکت آنها را افزایش دهند. و در نهایت در تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی پژوهش، آزمون سوبل و نتایج حاصله نشان داد که نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان مورد تایید می‌باشد. به عبارتی اقدامات مدیریت منابع انسانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم (از طریق متغیر تعهد سازمانی) بر مشارکت کارکنان تاثیر می‌گذارد. نتیجه به دست آمده در این پژوهش با نتایج پژوهش‌های بهزادی (۱۳۹۱)، جمشیدیان (۱۳۹۶)، آلیما و فیضونیا (۲۰۱۸) همسو می‌باشد.

بطور کلی، با توجه به نتایج به دست آمده و تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان با میانجی‌گری تعهد سازمانی به مدیران کتابخانه‌های علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود، در درجه اول به اولویت بندی برنامه‌ها، اهداف و فعالیت‌های کتابخانه و مشارکت دادن کارکنان در این خصوص و تصمیم‌گیری‌های آتی بپردازند. ایجاد حس اطمینان و اعتماد و مسئولیت‌پذیری در میان کارکنان از اولویت‌های کاری مدیران محسوب گردد. مدیران فرصت‌های یادگیری را برای کارکنان از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی کوتاه مدت فراهم آورند و اطلاعات مورد نیاز را در اختیار کارکنان قرار دهند و به امر شفاف سازی در سازمان بهای بیشتری قائل شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود با راه اندازی نظام پیشنهادات، دستورالعمل‌های محاسبه پاداش در قبال ایده‌های نو و پیشنهادات کارآمد به اطلاع تمام پرسنل برسد تا هرکس با اطمینان کامل نسبت به پاداش دریافتی خود عمل کند. البته شاخصه‌های محاسبه پاداش می‌تواند شامل نظرات مثبت ارباب رجوع و رضایت از پاسخ‌دهی پرسنل

باشد. همچنین پیشنهاد می شود سیستم انتقادات و پیشنهادات در کنار شیوه های قدیمی و کاغذی، بصورت نوین و آنلاین در سازمان راه اندازی و به اطلاع مراجعین برسد. از جمله فعالیت های دیگر میتوان به تشکیل اتاق فکر، تشکیل گروه های شبکه اجتماعی، تشکیل گروه های کاری اشاره کرد. همچنین مدیران باید به دنبال اتخاذ تدابیری باشند که کارکنان را از لحاظ ذهنی هرچه بیشتر با سازمان پیوند دهند. همانطور که در ادبیات تحقیق نیز اشاره شد تعهد سازمانی نوعی وفاداری و چسبندگی افراد به سازمان در ابعاد گوناگون می باشد که از طرق گوناگون قابلیت ایجاد دارد. از دیدگاه مادی، سازمان تلاش و تمرکز بیشتری در جهت فراهم آوردن رفاه و آسایش جانبی در کنار حقوق پرداختنی داشته باشد. به عنوان مثال در نظر گرفتن تسهیلات مالی، قرارداد با آژانس های مسافرتی و گردشگری، امکانات مناسب آموزشی برای کارمندان و اعضای خانواده آن، تأکید بر عدالت محوری در برخورد با کارکنان و ایجاد سیستم های مناسب تشویق و تنبیه، به منظور حذف تبعیض ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار، آگاه کردن کارکنان از چگونگی اداره و رهبری سازمان.

تشکر و قدردانی

در اینجا از تمامی کارکنان کتابخانه های علوم پزشکی که در تکمیل پرسشنامه ها به اینجانبان کمک کرده اند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

منابع

افشانی، ع؛ توکلی زاده راوری، م؛ سهیلی، ف؛ جنتی فرا، ا. (۱۳۹۵). بررسی میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های عمومی استان یزد. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۸(۲): ۱۲۱-۱۴۴.

امیرخانی، ا؛ اتلیخانی، م. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و مشارکت در تصمیم گیری کارکنان در اداره کل حفاظت محیط زیست استان همدان*. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، قم، دانشگاه پیان نور استان خوزستان.

باب الحوائجی، ف، پاشازاده، ف. (۱۳۹۰). *سنجش میزان بهره مندی نهاد کتابخانه های عمومی کشور و کتابخانه های تابعه از سبک مدیریت مشارکتی. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی*، ۱۷(۱): ۲۹-۵۱.

بهزادی، ح؛ موسوی، م؛ سنجی، م. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی*، ۱۸(۳): ۴۰۷-۴۲۶.

جلالی زمانی، م. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی آنان در نهادهای دولتی. همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین*.

جمشیدیان، م. (۱۳۹۶). *تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قصد ترک کارکنان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین*، ۶(۱-۲): ۸۹-۱۰۵.

حسین پور، د؛ قربانی، ع. (۱۳۹۶). *تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی... سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران. پژوهش های مدیریت راهبردی*، ۲۳(۶۵): ۴۵-۷۵.

دولانی، ع؛ میر محمدی کاکلر، ز؛ رضایی شریف آبادی، س. (۱۳۹۸). *بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه های دانشگاهی شهر ارومیه. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۵(۴): ۴۲-۷۰.

رسولی، ر؛ الفت پور، ن؛ قربانی، س. (۱۳۹۵). *بررسی تاثیر مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در ستاد مرکزی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور. پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق*.

شعبانی، ا، ابراهیمی، ف، سیادت، ع، سلیمانی، ن. (۱۳۹۱). *دیدگاه کتابداران کتابخانه های عمومی در مورد تاثیر فناوری اطلاعات بر میزان مشارکت آن ها در فرایند تصمیم گیری در کتابخانه های عمومی استان یزد: نظام ها و خدمات اطلاعاتی*، ۱(۴): ۶۱-۷۶.

فتح اله زاده، ف. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی استان آذربایجان غربی. فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی*، ۲(۴): ۶۳-۷۰.

- conceptual model. Work engagement: A handbook of essential theory and research:85-101.
- Jensen, S.; Poulfelt, F.; Kraus, S. (2010). Managerial Routines in Professional Service Firms: Transforming Knowledge into Competitive Advantages. *Service Industries Journal*, 30(12): 2045-2062.
- Lionz, M. A.; Snell, S.A.; Dean, Jr. J.W. and et. al. (2016). Human resource management, Manufacturing Strategy, and fir performance. *Academy of management Review*, 36(4): 836-866.
- Lu, K.; Zhu, J.; Bao, H. (2015). High-performance human resource management and firm performance: The mediating role of innovation in China. *Industrial Management & Data Systems*, 115(2): 353-382.
- Martin, M. J. (2011). *Influence of Human Resource Practices on Employee Intention to Quit*. PhD Dissertation. State University.
- Moradi, F.; Tajik Ismaeli, S. (2017). A Study of Factors Affecting the Participation of Social Security Organization Employees in the Proposal System through Mass Media, *Quarterly Journal of Electronic Journalism*, 2 (1): 30-58.
- Rai, A.; Rai, A.; Ghosh, P. and et. al.(2017). Influence of job characteristics on engagement: does support at work act as moderator? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 37(1/2): 86-105.
- Remmen, A.; Lorentzen, B., (2000), Employee participation and cleaner technology: learning processes in environmental teams, *Journal of Cleaner Production*,8(5): 365-373.
- Rubel, M.; Rimi, N.; Walter, T. (2017). Roles of Emerging HRM and Employee Commitment. Evidence from the Banking Industry of Bangladesh, *Global Business Review*, 18(4): 1-19.
- Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; Gonzalez-Roma, and et. al. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1): 71-92.
- Sheehan, M.; Thomas, N.; Garavan, Carbery, R. (2014). Innovation and human resource development (HRD). *European Journal of Training and Development*, 38(1/2).
- Snell, S.; Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*. South-Western. Australia, Cengage Learning.
- Zehir, C.; Kole. M.; Yildiz. H. (2016). The Mediating Role of Innovation Capability on Market Orientation and Export Performance: an Implementation on SMEs in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207 , 700 – 708
- کاظمی، ع؛ درخشیده، ح. (۱۳۹۳). تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری. *جامعه شناسی کاربردی*، ۲۵(۳): ۸۹-۱۰۱.
- محمود زاده، ر. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی با سرمایه اجتماعی، تعهد به ارائه خدمات با کیفیت و رفتار شهروندی سازمانی(مورد مطالعه: کارکنان معاونت نیروی انسانی نیروی زمینی ارتش). پایان نامه دوره کارشناسی ارشد تخصصی رشته مدیریت منابع انسانی، مجتمع دانشگاهی مدیریت و فناوری های نرم.
- هاشمی، ح؛ اکرادی، ا؛ یوسفی، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. *مطالعات دانش شناسی*، ۲(۸): ۱-۱۹.
- Alima A.; Faizuniah P. (2018). Mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and employee engagement: Does black box stage exist? *International Journal of Sociology and Social Policy*, <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2017-0097> Permanent link to this document: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2017-0097>
- Baradaran, V.; Valijani, M. (1394). Investigating the Factors Affecting the Improvement of Human Resources in the Tax Affairs Organization, (Case Study of the General Directorate of Tax Affairs of East Tehran), *Tax Research Journal*, 29(77): 185-165.
- Chen J.; Hanh. L. (2009). Measuring intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1): 195-212.
- Chen, S.L. (2017). Cross-level effects of high-commitment work systems on work engagement: the mediating role of psychological capital. *Asia Pacific Journal of Human Resources*.
- Emami, R. (2015). *The Impact of Strategic Human Resource Management Measures on Organizational Performance of Region 3 Gas Transmission Company*. M.Sc. Thesis, Executive Management, Islamic Azad University, Imam Shahrari Memorial Unit.
- Handlon, R.L. (2009). *The Departure of the Insurance Agent: The Impact Organizational Commitment, Organizational Justice, and Job Satisfaction have on Intent to leave in the Insurance Industry*. PhD Dissertation. 448-521
- Hang, J.J.; Roodt, G. (2017). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a

The Impact of Human Resource Management Measures on Employee Engagement with the Mediating Role of Organizational Commitment in Medical University Libraries

Nayyereh Doost Mohammadi¹ | Saied Ghaffari² | Sholeh Zakiani³

1. Department of Humanities, Payame Noor University of Ghom, Ghom,
Iran.doostmohammadi123@gmail.com.

2. Department of Humanities, Payame Noor University of Ghom, Ghom, Iran. (Corresponding Author)
ghaffari130@yahoo.com.

3. Department of Humanities, Payame Noor University of Mashhad, Mashhad, Iran.
zakiani2004@gmail.com

Abstract

Objective: The purpose of this study was to investigate the effect of HRM on staff participation through the mediating role of organizational commitment in Iranian Medical University Libraries.

Method: This research is an applied- descriptive research. The statistical population of the study is the staff of medical science libraries. Due to the assumption that the statistical population is limited through Cochran's formula, 113 people were selected as a sample and a questionnaire was distributed through simple random sampling. Three standard questionnaires with a range of five Likert options were used to collect data. The Human Resources Management Questionnaire was Martin (2011), Organizational Commitment Questionnaire was Allen and Mir (1991), and Staff Involvement Questionnaire was Wilmar (2006). Descriptive and inferential statistical methods (Kolmogorov-Smirnov-Sobel test and Spearman nonparametric correlation test) were used to analyze the data using SPSS 21 Software.

Results: The research findings showed that the Spearman test correlation coefficient between the human resource management with organizational commitment and employee participation were 0.283 - 0.162, respectively, and their sig was 0.001 and less than $\alpha = 0.05$, which shows, there is a significant relationship between these three variables. The results of the study on the mediating role of organizational commitment in the impact of human resource management on employee participation through the Sobel Test was more than 1.96, which proved that organizational commitment has a mediating role in the impact of human resource management measures on employee participation.

Conclusion: The results of the study confirmed the mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and employee participation. In other words, human resource management actions both directly and indirectly (through the organizational commitment variable) affect employee participation. Therefore, managers of medical science libraries can improve the level of participation and commitment of employees to the organization by paying special attention to human resource management measures such as recruitment, training, and reward and performance evaluation.

Keywords: Human Resource Management, Employee Engagement, Organizational Commitment, Medical University Libraries.