

بررسی ارتباط راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شدهی کارکنان ستادی ادارات زیرمجموعه قوه قضاییه در استان ایلام

دکتر علی یاسینی^۱

عیسی هواسی^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان ستادی ادارات زیرمجموعه قوه قضاییه در استان ایلام بود. این پژوهش بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و همچنین بر اساس شیوه جمع آوری داده‌های مورد نیاز، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است که جامعه آماری آن را تمامی کارکنان زیرمجموعه قوه قضاییه (۹۰۰ نفر) تشکیل داده و روش نمونه گیری تصادفی سهمی مورد استفاده قرار گرفت. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۷۰ نفر برآورد شد. برای جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد راهبردهای منابع انسانی درویش، موهگالی، موسوی و پناهی (۲۰۱۲)، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) و حمایت سازمانی ادراک شده آلن و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد؛ که روایی آن‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ ($\alpha=0/94$) محاسبه شده است. به منظور تحلیل فرضیه‌ها از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری دارد همچنین راهبردهای منابع انسانی از طریق مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی، جذب و استخدام، مدیریت عملکرد، جبران خدمات و روابط کاری، بر تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: راهبردهای منابع انسانی، تعهد سازمانی، حمایت ادراک شده، سازمان‌های زیرمجموعه قوه قضاییه

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام. (مسئول مکاتبه) - Email: a_yas1363@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، بازرس کل استان ایلام - سازمان بازرسی کل کشور - Email: eisahavasi@gmail.com

مقدمه

منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه و مزیت رقابتی در هر سازمانی بوده است و بی‌شک توسعه منابع انسانی از محوری‌ترین فرآیندها در مدیریت منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی در هر سازمانی نیازمند راهبرد و راهکارهای اجرایی خاص است؛ بنابراین مهم‌ترین هدف توسعه منابع انسانی شامل حل مشکلات فعلی عملکرد، جلوگیری از مشکلات و چالش‌های آتی عملکرد و توسعه دانش کارکنان است. با توجه به حساسیت کار کارکنان ستادی در سازمان‌های امروزی، اهمیت به پیامدهای کاری این کارکنان ضروری است. از این رو راهبردهای منابع انسانی با محوریت توسعه دانش کارکنان، باید مطابق با چشم‌انداز و راهبرد سازمان و با مدنظر قرار دادن نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی تدوین گردد (رضایی‌راد و دعایی، ۱۳۹۱). از تأثیرات مهم این راهبردها بر گرایش‌های کاری کارکنان از جمله تعهد سازمانی^۱ و توجه به سلامتی و رفاه آن‌ها در محیط کار می‌باشد (هر و آبادی و مرباقی، ۱۳۸۰).

در چند سال گذشته به دلیل ارتباط تعهد سازمانی با تمایلات کاری و پیامدهای روانی، این سازه، بخشی مهم از مطالعات سازمانی بوده است (پاناسیا و واندربریگ^۲، ۲۰۰۹). تعهد سازمانی را به عنوان میزان وابستگی هویت فرد به سازمان و تمایل به مشارکت در امور تعریف کرده‌اند (شور و واین^۳، ۲۰۰۰). تعهد کارکنان به سازمان می‌تواند در نتیجه‌ی روابط تبادلی بهبود یابد. این ارتباطات تبادلی در پرتو نظریه تبادل اجتماعی بحث و بررسی می‌شوند (فی‌نات^۴، ۲۰۱۱). اساس این تبادلات بر این فرض است که وقتی فردی کار مورد علاقه‌ی طرف مقابل را انجام می‌دهد، انتظار دارد فرد مقابل نسبت به جبران و تلافی این رفتار واکنش نشان دهد (برنارد و بلو^۵، ۲۰۰۲). با توجه به نظریه تبادل اجتماعی، درک کارکنان از چگونگی اجرای راهبردهای منابع انسانی، زمانی تعهد سازمانی را بهبود می‌بخشد که کارکنان احساس کنند سازمان به رفاه، بهزیستی و تلاش آن‌ها توجه می‌کند (بارتلت^۶، ۲۰۰۱). به این معنا که این وظایف، پیامی را به کارکنان در مورد تعهد سازمان به آن‌ها می‌رسانند و موجب می‌شوند کارکنان در پاسخ، تعهد خود را افزایش دهند. همچنین به منظور مطالعه‌ی تبادلات موجود بین کارکنان و مدیران، مفهوم حمایت سازمانی درک شده به دلیل رابطه معنادار با تعهد کارکنان مورد توجه قرار گرفته است

1. Organizational Commitment

2. Panaccio & Vandenberghe

3. Shore & Vin

4. Fitnat

5. Bernard & Blue

6. Bartlett

(شاپیرو و کسلر^۱، ۲۰۰۰). حمایت سازمانی درک شده به برداشت کارکنان از میزان توجه سازمان به تلاش سلامتی و آسایش آنها اشاره دارد. بر این اساس کارکنانی که میزان بالایی از حمایت سازمانی را درک می‌کنند، تعهد بیشتری به سازمان خواهند داشت (رضایی زاده و دعایی، ۱۳۹۱). مطالعات پیشین بیانگر این مطلب هستند که نه تنها تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری با راهبردهای منابع انسانی دارد، بلکه باور کارکنان در مورد اجرای تعهدات سازمان نسبت به آنها به عنوان حمایت سازمانی درک شده مطرح می‌شود؛ بنابراین، راهبردهای منابع انسانی می‌توانند رابطه مستقیمی با حمایت سازمانی درک شده داشته باشند. در چنین حالتی کارکنان به منظور توازن در ارتباطات تبادل با سازمان، تمایلات و رفتارهای خود را بر اساس میزان تعهد کارفرمایان به آنها تنظیم می‌نمایند (حریری، روتن و جان محمدی، ۱۳۹۲). باور کارکنان نسبت به تحت حمایت بودن توسط کارفرما، در ایشان این اعتماد را به همراه دارد که سازمان در نظر دارد تعهدات تبادل شده را به نحو بسیار مؤثری در قبال کارکنانش اجرا نماید. از این رو باور کارکنان در مورد تعهد سازمان به آنها، با میزان تعهداتشان نسبت به سازمان در ارتباط خواهد بود (شن و همکاران^۲، ۲۰۱۴).

البته برخی از پژوهشگران معتقدند ممکن است ارتباط مستقیمی بین راهبردهای منابع انسانی و تعهد سازمانی وجود نداشته باشد؛ زیرا بر این باورند که ارتباط بین راهبردهای منابع انسانی و گرایش‌های رفتاری کارکنان با توجه به باور ایشان نسبت به متعهد بودن سازمان به آنها تعدیل می‌شود. در واقع باور کارکنان نسبت به متعهد بودن سازمان به آنها نقش واسطه‌ای را ایفا می‌نماید (هریت، کیدومبو، ابونیو، کیستوفر و گاکو^۳، ۲۰۱۲). پژوهش‌های اخیر نشان داده است مفهوم حمایت سازمانی درک شده می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی برای ایجاد توانمندی کارکنان مطرح شود (لینو و لایندر^۴، ۲۰۱۲). لذا فرضیه‌ی رابطه مستقیم راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی نمی‌تواند لزوماً درست باشد؛ زیرا اجرای این راهبردها ابتدا با برداشت کارکنان در مورد انگیزه‌ی اصلی سازمان در ارتباط خواهد بود.

در ایران نقش حمایت سازمانی ادراک شده کمتر از مؤلفه‌های سازمانی دیگر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته مثلاً در اولین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی که در سال ۱۳۸۷ در دانشگاه اصفهان برگزار شد تنها ۱/۰۵٪ از مقاله‌ها به حمایت سازمانی ادراک شده

1. Shapiro & Kessler
2. Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zhao, Dou. & Zhang
3. Harriet, Kidombo, Obonyo, Chistopher, & Gakuu
4. Leenu & Lakhwinder

اختصاص یافته بود، در حالی که ۱۶٪ مقالات مربوط به رضایت شغلی، ۱۶٪ به تعهد سازمانی، ۱۳٪ به سبک رهبری و ۱۳٪ به عملکرد کارکنان اختصاص یافته بود و این خود نشان می‌دهد که باید بیش از این در مورد نقش حمایت سازمانی ادراک شده به کنکاش و بررسی اقدام کرد.

با استناد به پیشینه‌ی پژوهش در زمینه‌ی ادراکات و باورهای کارکنان، می‌توان بیان کرد سازمان از طریق راهبردهای منابع انسانی می‌تواند تعهد به کارکنان را عملی سازد و این راهبردها منجر به افزایش حمایت سازمانی درک شده می‌شوند. با افزایش حمایت سازمانی درک شده، کارکنان با تعهد بیشتر به سازمان انجام وظیفه می‌کنند و عملکرد خود را بهبود می‌بخشند. در حقیقت راهبردهای منابع انسانی پیام‌هایی را به افراد در مورد انتظار سازمان از کارکنان و انتظار کارکنان از سازمان ارسال می‌کنند (شانوک و آیزنبرگر، ۲۰۰۶). بنابراین این راهبردها نقش مهمی را در ارسال پیام از طرف سازمان به کارکنان و ایجاد باور حمایت سازمانی درک شده ایفا می‌نمایند. البته راهبردهای منابع انسانی زمانی با عملکرد سازمان رابطه بیشتری خواهند داشت که به‌طور هماهنگ و یکپارچه اجرا شوند. به این علت که درک کلی کارکنان، احساس کارکنان نسبت به راهبردهای گوناگون را به‌جای تنها یک راهبرد نشان می‌دهد زیرا که آن‌ها در معرض راهبردهای متنوع منابع انسانی هستند و تنها در معرض یک راهبرد مجزائی باشند (نوروزی سید حسینی، ۱۳۹۱).

اکنون در ایران روند پیاده‌سازی اصل ۴۴ قانون اساسی و خصوصی شدن سازمان‌های دولتی تحولی است که به تدریج نیروی انسانی را به منبعی رقابتی بدل خواهد کرد. رقابت برای جذب و به‌ویژه نگهداری نیروی انسانی در دوره پیاده‌سازی اصل ۴۴ اهمیت مطالعه حمایت سازمان و تعهد را در بین کارکنان افزایش می‌دهد. واضح است که مدیران تأثیر فراوانی روی کارکنان خود دارند و از آنجایی که در رابطه با تأثیر راهبردهای منابع انسانی بر حمایت سازمانی درک شده و تعهد سازمانی در ایران پژوهش زیادی صورت نگرفته است؛ بنابراین تحقیق در خصوص ارتباط بین مؤلفه‌های مذکور برای پیشبرد اهداف سازمان و آن‌هم اهداف استان ایلام امری ضروری به نظر می‌رسد. از جمله اهمیت این پژوهش مشخص شدن این نکته است که آیا تعهد سازمانی تحت تأثیر حمایت ادراک شده کارکنان و راهبردهای منابع انسانی است؟ فواید عملی پژوهش حاضر این است که می‌توان از نتایج آن در انتخاب راهبردهای منابع انسانی در سازمان‌های مرتبط با قوه‌ی قضاییه، اصلاح رفتار کارکنان و نیز یافتن راهکارهای رفتاری مؤثرتری برای افزایش کارایی کارکنان استفاده نمود. از دیگر فواید غیر مستقیم پژوهش حاضر می‌توان به افزایش رضایت شغلی، سلامت روانی در محیط کار، بهبود ارتباطات مدیران و کارکنان و ایجاد سازمانی سالم و پیشرو اشاره نمود.

با توجه به هدف و مسأله پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح شده‌اند:

۱. راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری دارند.
۲. راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی ادراک شده ارتباط معناداری دارند.
۳. راهبردهای منابع انسانی پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی هستند.
۴. راهبردهای منابع انسانی پیش‌بینی کننده حمایت سازمانی ادراک شده هستند.

روش‌شناسی پژوهش

الف- نوع و ماهیت پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی است، زیرا هدف محقق از انجام این نوع پژوهش توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است. از آنجایی که روابط بین متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد، نوع تحقیق در زمره‌ی پژوهش‌های همبستگی قرار دارد. پژوهش حاضر قصد دارد با بررسی روابط بین متغیرهای سه‌گانه؛ مشکلات مرتبط با استراتژی‌ها در این سازمان‌ها را شناسایی و راه‌حل و پیشنهادهایی در جهت حل این مشکلات، ارائه دهد. بر این اساس نوع پژوهش را می‌توان یک پژوهش کاربردی دانست.

ب- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش کارکنان زیرمجموعه قوه قضاییه در استان ایلام می‌باشند که تعداد آن‌ها ۹۰۰ نفر است. این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب شده است و جامعه آماری به گروه‌ها و طبقاتی که دارای ویژگی‌های مشترکی هستند تقسیم می‌شود. تعداد نمونه لازم متناسب با حجم جامعه با استفاده از فرمول کوکران برابر است با:

$$n = \frac{N \times z_{\alpha/2}^2 \times p(1-p)}{\varepsilon^2(N-1) + z_{\alpha/2}^2 \times p(1-p)} = \frac{900(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.07)^2(900) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 270$$

از کل ۲۷۰ نفر افراد مورد مطالعه؛ تعداد ۱۸۵ نفر (۶۸/۵ درصد) مرد و تعداد ۸۵ نفر (۳۱/۵ درصد) زن بوده‌اند. تعداد ۴۹ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال (۱۸/۱ درصد)، تعداد ۱۷۲ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۶۳/۷ درصد)، تعداد ۳۲ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال (۱۱/۹ درصد) و تعداد ۱۷ نفر نیز بیشتر از ۵۰ سال (۶/۳ درصد) سن داشته‌اند. تعداد ۲ نفر دارای تحصیلات دیپلم (۷ درصد) ۳۱ نفر فوق‌دیپلم (۱۱/۵ درصد)، ۱۵۷ نفر کارشناسی (۵۸/۱ درصد) ۷۸ نفر کارشناسی ارشد (۲۸/۹ درصد) و تعداد ۲ نفر

دارای تحصیلات دکترا (۷ درصد) هستند. در نهایت تعداد ۷۴ نفر دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال (۲۷/۴ درصد)، تعداد ۱۱۹ نفر سابقه‌ای بین ۵ تا ۱۰ سال (۴۴/۱ درصد)، تعداد ۶۱ نفر دارای سابقه‌ای بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۲۲/۶ درصد)، تعداد ۷ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال (۲/۶ درصد) و تعداد ۹ نفر بین ۲۰ سال به بالا (۳/۳ درصد) می‌باشند.

ج- ابزارهای پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از سه ابزار استاندارد استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳ بعد تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی و حاوی ۲۴ سؤال است. برای هر یک از ابعاد در پرسشنامه ۸ سؤال استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه آلن و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۱۳ سؤال و تک عاملی است. برای سنجش متغیر راهبردهای منابع انسانی از پرسشنامه استاندارد راهبردهای منابع انسانی درویش، موگالی، موسوی و پناهی (۲۰۱۲) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۲۷ سؤال و ۵ مؤلفه می‌باشد. به منظور میزان پایایی متغیرهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در جدول ۱ مقدار ضریب آلفای کرونباخ هر یک از متغیرهای پژوهش ذکر شده است.

جدول ۱- مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

ردیف	ابعاد	تعداد سؤال‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
انسانی راهبردهای منابع	توسعه منابع انسانی	۴	۰/۸۳
	جذب و استخدام	۴	۰/۸۰
	مدیریت عملکرد	۳	۰/۸۳
	جبران خدمات	۸	۰/۷۳
	روابط کاری	۳	۰/۸۶
سازمانی تعهد	تعهد عاطفی	۸	۰/۷۷
	تعهد مستمر	۸	۰/۸۴
	تعهد هنجاری	۸	۰/۷۲
حمایت ادراک شده			۰/۸۶
کل			۰/۹۴

یافته‌های پژوهش

شاخص‌های توصیفی برای تمامی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	تعداد	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم	دامنه	میانه
توسعه منابع انسانی	۳/۷۱	۲۷۰	۰/۶۸۷	۱/۷۵	۵/۰۰	۳/۲۵	۳/۷۵
جذب و استخدام	۳/۳۸	۲۷۰	۰/۷۲۱	۱/۵۰	۵/۰۰	۳/۵۰	۳/۲۵
مدیریت عملکرد	۳/۴۳	۲۷۰	۰/۸۸۴	۱/۰۰	۵/۰۰	۴/۰۰	۳/۳۳
جبران خدمات	۳/۴۶	۲۷۰	۰/۶۸۳	۱/۲۵	۴/۸۸	۳/۶۳	۳/۵۰
روابط کاری	۳/۳۵	۲۷۰	۰/۸۶۵	۱/۰۰	۵/۰۰	۴/۰۰	۳/۳۳
تعهد عاطفی	۳/۴۱	۲۷۰	۰/۶۱۰	۱/۶۳	۴/۷۵	۳/۱۳	۳/۳۷
تعهد مستمر	۳/۴۹	۲۷۰	۰/۶۸۰	۱/۰۰	۴/۷۵	۳/۷۵	۳/۶۲
تعهد هنجاری	۳/۵۶	۲۷۰	۰/۶۴۱	۱/۶۳	۵/۷۵	۳/۱۳	۳/۶۲
حمایت ادراک شده	۳/۴۸	۲۷۰	۰/۴۳۰	۲/۰۶	۵/۵۶	۲/۵۰	۳/۴۳

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد بعد توسعه منابع انسانی بالاترین میانگین (۳/۷۱) و بعد روابط کاری با میانگین (۳/۳۵) پایین‌ترین میانگین را در بین ابعاد راهبردهای منابع انسانی داشته و در رتبه آخر است. برای ابعاد تعهد سازمانی، تعهد هنجاری بالاترین میانگین (۳/۵۶) و بعد تعهد عاطفی با میانگین (۳/۴۱) کمترین میانگین را دارا می‌باشند و حمایت ادراک شده دارای میانگین (۳/۴۸) می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

با توجه به هدف پژوهش و ماهیت فرضیه‌های تحقیق، برای آزمون و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه‌ی هم‌زمان استفاده شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون ضریب همبستگی برای ارتباط بین راهبردهای منابع انسانی - تعهد سازمانی -

حمایت سازمانی

متغیرهای پژوهش	تعهد سازمانی			حمایت ادراک شده		
	شدت رابطه	سطح معناداری	نتیجه‌گیری	شدت رابطه	سطح معناداری	نتیجه‌گیری
توسعه منابع انسانی	۰/۴۹۳*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۳۸۴*	۰/۰۰۰	تأیید
جذب و استخدام	۰/۵۰۱*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۴۲۰*	۰/۰۰۰	تأیید
مدیریت عملکرد	۰/۵۵۴*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۴۰۱*	۰/۰۰۰	تأیید
جبران خدمات	۰/۷۴۱*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۵۹۱*	۰/۰۰۰	تأیید
روابط کاری	۰/۵۷۳*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۴۶۴*	۰/۰۰۰	تأیید
نمره کل راهبردهای منابع انسانی	۰/۷۰۷*	۰/۰۰۰	تأیید	۰/۵۶۳*	۰/۰۰۰	تأیید

یافته‌های حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که ارتباط بین راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی به لحاظ آماری معنادار است. قوی‌ترین رابطه، مربوط به رابطه‌ی خطی راهبرد جبران خدمات و تعهد سازمانی ($r=0/707$) و ضعیف‌ترین رابطه مربوط به رابطه‌ی خطی راهبرد توسعه منابع انسانی با تعهد سازمانی ($r=0/493$) می‌باشد. ضرایب همبستگی مربوط به ارتباط خطی بین راهبردهای منابع انسانی و حمایت سازمانی ادراک شده نشان می‌دهد که به لحاظ آماری ارتباطات فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. لازم به ذکر است که قوی‌ترین ارتباط مربوط به رابطه خطی راهبرد جبران خدمات و حمایت سازمانی ادراک شده ($r=0/59$) و ضعیف‌ترین رابطه مربوط به رابطه خطی راهبرد توسعه منابع انسانی و حمایت سازمانی ادراک شده ($r=0/38$) می‌باشد. همبستگی نمره کل راهبرد منابع انسانی با متغیرهای تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده نشان می‌دهد که به لحاظ آماری ارتباط خطی معناداری بین متغیرهای مذکور وجود دارد. لازم به ذکر است که شدت ارتباط راهبرد منابع انسانی با تعهد ($r=0/707$) قوی‌تر از ارتباط آن با حمایت سازمانی ادراک شده ($r=0/563$) است.

الف- بررسی تأثیر راهبردهای منابع انسانی بر تعهد سازمانی

برای بررسی بهترین تبیین‌کننده تعهد سازمانی، از رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌ها به

شرح زیر است:

جدول ۴- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه هم‌زمان

آماره‌های تشخیص هم‌خطی				R ^۲	R	F	DW	سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		مراحل		
CI	EV	VIF	Tol							β	Std B			
۹/۷۹	۱/۰۰۰	-	-	۰/۵۴۲	۰/۷۰۷*	۱۱۱,۳۸	۱,۸۹	۰/۰۰۰	۹/۰۲۰	-	۰/۱۳۲	۱/۹۷۳	(ثابت)	
۳/۹۵۴	۰/۰۵	۱/۳۷	۰/۷۲						۰/۰۰۰	۹/۶۲۶	۰/۴۹۳	۰/۰۴۳	۰/۴۱۰	توسعه منابع انسانی
۱۸/۱۰۴	۰/۰۳	۲/۲۷	۰/۴۳						۰/۰۰۰	۱۰/۳۱۹	۰/۵۰۱	۰/۰۴۰	۰/۴۱۱	جذب و استخدام
۱۹/۹۴	۰/۰۲	۱/۹۰	۰/۵۳						۰/۰۰۰	۱۰/۵۸۷	۰/۵۵۴	۰/۰۳۲	۰/۳۴۲	مدیریت عملکرد
۲۰/۰۸	۰/۰۲	۱/۴۰	۰/۷۱						۰/۰۰۰	۱۹/۰۷۹	۰/۷۴۱	۰/۰۳۲	۰/۶۱۸	جبران خدمات
۲۲/۰۲	۰/۰۲	۱/۶۶	۰/۶۰						۰/۰۰۰	۱۱/۳۶۸	۰/۵۷۳	۰/۰۳۲	۰/۳۶۷	روابط کاری

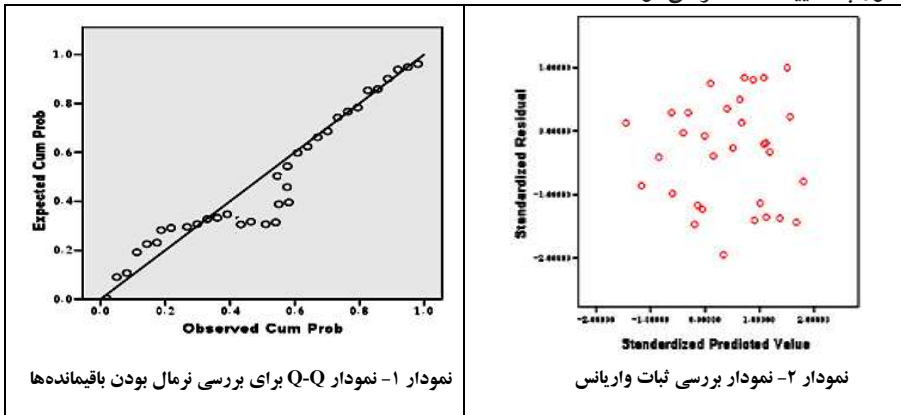
a. متغیر ملاک: تعهد سازمانی

CI: Condition Index EV: Eigen value DW: Durbin-Watson Tol: Tolerance

یک مدل به شرح جدول ۴ تشکیل شده است که در آن متغیر ملاک همان تعهد سازمانی

و متغیر پیش بین راهبردهای منابع انسانی می‌باشند. قبل از بررسی مدل رگرسیونی، لازم است که

مفروضه‌های مدل مورد بررسی قرار گیرند. در ابتدا ثبات نرمال بودن باقیمانده‌ها و ثبات واریانس مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها به شرح زیر است: ابتدا مهم‌ترین بخش صحت مدل در مورد نرمال بودن باقیمانده‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. نمودار Q-Q نیز با عنایت به تجمع داده‌ها بر محور مورب، تأیید کننده فرض فوق است.



به منظور بررسی ثابت بودن واریانس متغیر ملاک برای تمامی مقادیر متغیرهای پیش‌بین، نمودار مقادیر باقی مانده‌ها در مقابل مقادیر پیش‌بینی به شرح شکل ۱ است. با توجه به نبود روند یکنواخت افزایش یا کاهش و پراکنش نقاط بر محور افقی مفروض به صورت متناسب، نگرانی خاصی در مورد ثبات نداشتن واریانس متغیر مستقل وجود ندارد. در ادامه بررسی استقلال تمامی مشاهدات نیز با استفاده از آزمون دوربین واتسون بر روی باقیمانده‌ها انجام گرفت که مقدار بسیار نزدیک به ۲ برای آن (مطابق جدول ۴)، نشانگر نبود همبستگی بین داده‌های متوالی است؛ بنابراین در مدل تشکیل شده، آماره دوربین واتسون در وضعیت مناسب قرار دارد. همچنین تحلیل واریانس رگرسیون که نشان‌دهنده استقلال خطاهاست، برای تمامی مدل معنادار و برابر ۱۱۱/۳۸ می‌باشد. همچنین عدم هم خطی چند گانه توسط دو شاخص عامل تورم واریانس و تولرانس مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که مقادیر عامل تورم واریانس و تولرانس در پائین تر از دامنه مشخص شده (مقادیر کمتر از ۱۰ شاخص عامل تورم واریانس و مقادیر کمتر از ۱ برای شاخص تولرانس، برای تشکیل مدل مناسب هستند). می‌باشند؛ بنابراین هم خطی میان متغیرهای مستقل وجود ندارد. با عنایت به مجموع بررسی‌های انجام شده، می‌توان تناسب داده‌ها را برای اجرای مدل رگرسیونی مناسب و نتایج به دست آمده را معتبر دانست. بنابراین، متغیرهای پیش‌بین به عنوان

متغیرهای توجیه کننده تعهد سازمانی معرفی می شوند.

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی نشان می دهد، توسعه منابع انسانی با ضریب تعیین ۰/۲۵۷ بر تعهد سازمانی تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین توسعه منابع انسانی با تعهد سازمانی وجود دارد به عبارتی توسعه منابع انسانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود. تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به رابطه خطی جذب و استخدام نشان می دهد، مؤلفه جذب و استخدام نسبت به تعهد سازمانی با ضریب تعیین ۰/۲۸۴ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین جذب و استخدام با تعهد سازمانی وجود دارد یا به عبارتی جذب و استخدام بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می شود. تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به رابطه خطی مدیریت عملکرد نشان می دهد مدیریت عملکرد نسبت به تعهد سازمانی با ضریب تعیین ۰/۲۹۵ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین مدیریت عملکرد با تعهد سازمانی وجود دارد یا به عبارتی مدیریت عملکرد بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد. تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به رابطه خطی جبران خدمات و تعهد سازمانی نشان می دهد، جبران خدمات نسبت به تعهد سازمانی با ضریب تعیین ۰/۵۷۶ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین جبران خدمات با تعهد سازمانی وجود دارد یا به عبارتی جبران خدمات بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد. تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به رابطه خطی روابط کاری و تعهد سازمانی نشان می دهد، روابط کاری نسبت به تعهد سازمانی با ضریب تعیین ۰/۳۲۵ تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین روابط کاری با تعهد سازمانی وجود دارد یا به عبارتی روابط کاری بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد.

ب- بررسی تأثیر راهبردهای منابع انسانی بر حمایت سازمانی

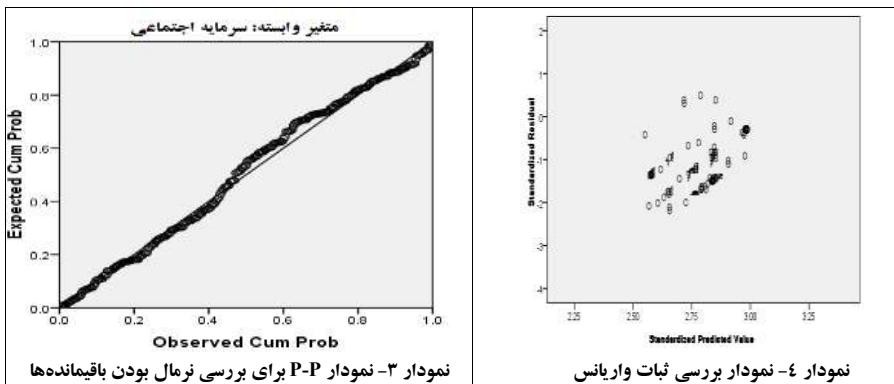
جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه هم‌زمان

آماره‌های تشخیص هم‌خطی				R ²	R	F	DW	سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		مراحل			
CI	EV	VIF	Tol							β	Std B				
۹/۷۹	۱/۰۰۰	-	-	۰/۳۵	۰/۵۶*	۵۲,۹۳	۱,۸۳	۰/۰۰۰	۰/۱۷۶	۱/۳۵۴	۰/۱۷۶	(ثابت)			
۱۳/۹۵۴	۰/۰۵	۱/۳۷	۰/۷۲							۰/۰۰۰	۷/۲۷۶	۰/۳۸۴	۰/۰۵۱	۰/۳۷۲	توسعه منابع انسانی
۱۸/۱۰۴	۰/۰۳	۲/۲۷	۰/۴۳							۰/۰۰۰	۸/۱۶۱	۰/۴۲۰	۰/۰۴۸	۰/۳۸۹	جذب و استخدام
۱۹/۹۴	۰/۰۲	۱/۹۰	۰/۵۳							۰/۰۰۰	۷/۳۱۷	۰/۴۰۱	۰/۰۴۰	۰/۲۹۱	مدیریت عملکرد
۲۰/۰۸	۰/۰۲	۱/۴۰	۰/۷۱							۰/۰۰۰	۱۳/۰۲۴	۰/۵۹۱	۰/۰۴۴	۰/۵۷۴	جبران خدمات
۲۲/۰۲	۰/۰۲	۱/۶۶	۰/۶۰							۰/۰۰۰	۸/۸۱۴	۰/۴۶۴	۰/۰۳۹	۰/۳۴۵	روابط کاری

a. متغیر ملاک: حمایت سازمانی ادراک شده

CI: Condition Index EV: Eigen value DW: Durbin-Watson Tol: Tolerance

برای بررسی بهترین تبیین کننده حمایت سازمانی ادراک شده، از رگرسیون چندگانه استفاده شد. قبل از بررسی مدل رگرسیونی، لازم است که مفروضه‌های مدل مورد بررسی قرار گیرند. در ابتدا ثبات نرمال بودن باقیمانده‌ها و ثبات واریانس مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها به شرح زیر می‌باشد: ابتدا مهم‌ترین بخش صحت مدل در مورد نرمال بودن باقیمانده‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. نمودار P-P نیز با عنایت به تجمع داده‌ها بر محور مورب، تأیید کننده فرض فوق است.



به منظور بررسی ثابت بودن واریانس متغیر وابسته برای تمامی مقادیر متغیرهای پیش‌بین، نمودار مقادیر باقیمانده‌ها در مقابل مقادیر پیش‌بینی در شکل ۳ ترسیم شده است. با توجه به نبود روند یکنواخت افزایش یا کاهش و پراکنش نقاط بر محور افقی مفروض به صورت متناسب، نگرانی خاصی در مورد ثبات نداشتن واریانس متغیر مستقل وجود ندارد. در ادامه بررسی استقلال تمامی مشاهدات نیز با استفاده از آزمون دوربین - واتسن بر روی باقیمانده‌ها انجام گرفت که مقدار

بسیار نزدیک به ۲ برای آن (مطابق جدول ۵) نشانگر نبود همبستگی بین داده‌های متوالی است؛ بنابراین در مدل تشکیل شده، آماره دوربین واتسون در وضعیت مناسب قرار دارد. مقدار $1/83$ دوربین واتسون بیانگر استقلال خطاها می‌باشد، بدان معنا که هر مؤلفه به تنهایی می‌تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای حمایت سازمانی ادراک شده باشد. همچنین تحلیل واریانس رگرسیون که نشان‌دهنده استقلال خطاهاست، برای تمامی مدل معنادار و برابر $52/93$ می‌باشد. همچنین عدم هم‌خطی چندگانه توسط دو شاخص عامل تورم واریانس و تولرانس مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که مقادیر عامل تورم واریانس و تولرانس پائین تر از دامنه مشخص شده (مقادیر کمتر از 10 شاخص عامل تورم واریانس و مقادیر کمتر از 1 برای شاخص تولرانس، برای تشکیل مدل مناسب هستند). می‌باشند؛ بنابراین هم‌خطی میان متغیرهای مستقل وجود ندارد. پیش فرض‌های رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که تمامی شرایط برای تشکیل مدل پیش‌بینی کننده وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه هم‌زمان نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های راهبردهای منابع انسانی بر حمایت ادراک شده تأثیر معناداری دارند. این امر نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌ها دارای همبستگی متوسط به بالا با حمایت سازمانی ادراک شده بوده ($R=0/56$) و این مقدار به لحاظ آماری معنادار است. لازم به ذکر است که راهبردهای منابع انسانی مجموعاً 35 درصد از واریانس حمایت سازمانی ادراک شده را تبیین معنادار کرده‌اند. روی هم رفته یافته‌های نشان می‌دهد که در بین ابعاد راهبردهای منابع انسانی، جبران خدمات با مقدار تأثیر ($\beta=0/59$) و توسعه منابع انسانی با مقدار تأثیر ($\beta=0/38$) به ترتیب دارای قوی‌ترین و ضعیف‌ترین اثر بر حمایت سازمانی ادراک شده می‌باشند. مدل رگرسیونی راهبردهای منابع انسانی و حمایت سازمانی ادراک شده به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = 1.35 + 0.59 X_1 + 0.46X_2 + 0.42X_3 + 0.40X_4 + 0.38X_5$$

بحث و نتیجه‌گیری

پس از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش در نهایت این فرضیه تأیید شد که بین راهبردهای منابع انسانی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری وجود دارد. به عبارتی با توجه به مقدار سطح معناداری و علامت ضریب B مثبت، می‌توان اذعان داشت که جهت تأثیر مثبت و معنادار است و این مقدار برابر با $0/707$ می‌باشد. در بین راهبردهای منابع انسانی، راهبرد توسعه منابع انسانی با تعهد به لحاظ آماری ارتباط معناداری داشت و در مدل پیش‌بینی نیز میزان تأثیر راهبرد توسعه منابع انسانی بر تعهد

سازمانی، ۰/۴۹۳ بر آورد شد یعنی با ایجاد توسعه منابع انسانی، تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین در مدل پیش‌بینی، میزان تأثیر راهبرد جذب و استخدام بر تعهد سازمانی به لحاظ آماری معنادار است. میزان تأثیر برابر با ۰/۵۰۱ بوده و با توجه به مقدار t و سطح معناداری به لحاظ آماری معنادار می‌باشد؛ یعنی هر چه برنامه‌های جذب و استخدام افزایش یابند، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. میزان تأثیر راهبرد مدیریت عملکرد بر تعهد سازمانی به لحاظ آماری معنادار گزارش شده است. میزان تأثیر برابر با ۰/۵۵۴ بوده و با توجه به مقدار t و سطح معناداری به لحاظ آماری معنادار می‌باشد؛ یعنی هر چه مدیریت عملکرد دقیق‌تر و قوی‌تر باشد، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. در بررسی تأثیر راهبرد جبران خدمات بر تعهد سازمانی یافته‌ها نشان داد که در سطح خطای ۰/۰۵ و فاصله اطمینان ۰/۹۵ میزان تأثیر برابر با ۰/۷۴ می‌باشد، یعنی با افزایش جبران خدمات تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. پس از تجزیه و تحلیل ارتباط روابط کاری و تعهد سازمانی، یافته‌ها نشان داد که با توجه به جهت ضریب B و مقدار t و سطح معناداری، میزان تأثیر راهبرد روابط کاری، بر تعهد سازمانی به لحاظ آماری معنادار و مقدار آن برابر با ۰/۵۷۳ می‌باشد؛ یعنی با افزایش روابط کاری، تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج فوق درباره‌ی تأثیر راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی با نتایج پژوهش‌های رضایی‌راد و دعایی (۱۳۹۱)، دولت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است.

مدل پیش‌بینی راهبردهای منابع انسانی و حمایت سازمانی ادراک شده نشان می‌دهد که میزان تأثیر راهبردهای منابع انسانی بر حمایت سازمانی ادراک شده برابر با ۰/۵۷۳ می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار است؛ یعنی با به کارگیری راهبردهای منابع انسانی، حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش با یافته‌های رضایی‌راد و همکاران (۱۳۹۱)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۱)، دیباچی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در بررسی تأثیر راهبرد توسعه منابع انسانی بر حمایت سازمانی ادراک شده یافته‌ها نشان داد که به لحاظ آماری راهبرد توسعه منابع انسانی به میزان ۰/۳۸۴ بر تعهد سازمانی تأثیر گذار است. نتیجه فوق با یافته‌های شانوک و آیزنبرک (۲۰۰۶)، آرملی و همکاران (۱۹۹۸)، امیرکافی و هاشمی‌نسب (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. تحلیل رگرسیون مربوط به تأثیر جذب و استخدام بر حمایت سازمانی ادراک شده نشان داد که چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر معنادار و مثبتی وجود دارد و ضریب B نشان می‌دهد میزان جذب و استخدام با حمایت سازمانی ادراک شده برابر ۰/۴۲۰ یعنی با افزایش جذب و استخدام حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان افزایش می‌یابد. نتیجه فوق

با نتایج شانوک و آیزنبرک (۲۰۰۶)، آرملی و همکاران (۱۹۹۸)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۱)، دیباچی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در بررسی تأثیر مدیریت عملکرد بر حمایت سازمانی ادراک شده یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین دو متغیر وجود دارد. در این ارتباط چون علامت ضریب B مثبت است، پس تأثیر مثبت و معناداری بین دو متغیر فوق وجود دارد و ضریب B نشان می‌دهد میزان تأثیر مدیریت عملکرد بر حمایت سازمانی ادراک شده برابر ۰/۴۰۱ می‌باشد، یعنی با افزایش مدیریت عملکرد حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان افزایش می‌یابد. نتیجه فوق با یافته‌های پژوهش عریضی و گل‌پرور (۱۳۹۱)، دعایی و برجعلی‌لو (۱۳۸۹)، دیباچی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در بررسی تأثیر جبران خدمات با حمایت سازمانی ادراک شده یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با توجه به مقدار سطح معناداری $\text{Sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد و چون علامت ضریب B مثبت است، تأثیر مثبت دارد و ضریب B نشان می‌دهد میزان جبران خدمات با حمایت سازمانی ادراک شده، برابر ۰/۵۹ یعنی با افزایش جبران خدمات، حمایت سازمانی ادراک شده افزایش می‌یابد. نتایج فوق با نتایج پژوهش‌های رضایی‌راد و دعایی (۱۳۹۱)، دولت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در بررسی تأثیر راهبرد روابط کاری بر حمایت سازمانی ادراک شده یافته‌ها حاکی از وجود رابطه معناداری بین دو متغیر می‌باشد. به عبارتی با توجه به مقدار سطح معناداری $\text{Sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد و چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد و ضریب B نشان می‌دهد میزان روابط کاری با حمایت سازمانی ادراک شده برابر ۰/۵۹۱ یعنی با افزایش روابط کاری حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج فوق با نتایج پژوهش‌های شانوک و آیزنبرک (۲۰۰۶)، آرملی و همکاران (۱۹۹۸)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- حمایت سازمانی به واسطه ایجاد تعهد عاطفی شکل گیرد تا بر متغیرهای مهم سازمانی مانند ترک خدمت، غیبت و عملکرد شغلی اثرگذار باشد به این صورت که وقتی سازمان از کارکنان حمایت می‌کند، ابتدا نوعی احساس تعلق خاطر و تعهد احساسی در آن‌ها شکل بگیرد و این احساس باعث افزایش عملکرد درون‌نقشی و فرائقشی، کاهش تمایل به ترک خدمت و غیبت در کارکنان شود.

- مدیران سازمان‌های زیر مجموعه قوه قضاییه تدابیری اتخاذ نمایند که بتوانند از طریق توسعه‌ی

منابع انسانی باعث تعهد هر چه بیشتر کارکنان و سبب پاداش‌های سازمانی برای کارکنان گردند و با رعایت عدالت و انصاف، زمینه هر چه بیشتر حمایت‌های سازمانی را برای کارکنان فراهم نمایند.

- مدیران سازمان‌های زیرمجموعه‌ی قوه‌ی قضاییه از طریق جذب و استخدام کارکنان منابع انسانی سازمان را توسعه بخشند و بتوانند تعهد را کارکنان ایجاد نمایند و با حمایت‌های خود انگیزه قوی را در آن‌ها به وجود آورند.

- پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های زیرمجموعه‌ی قوه‌ی قضاییه از طریق افزایش روابط کاری تعهد را در کارکنان بالا برده و همچنین با استفاده از امنیت شغلی، آموزش‌های ضمن خدمت، پرداخت حقوق و مزایا آن‌ها را پشتیبانی نمایند.

- به مدیران سازمان‌های زیرمجموعه قوه قضاییه پیشنهاد می‌گردد جبران خدماتی که فرد در سازمان متحمل می‌شود، فقط در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان و به خاطر نیل به اهداف سازمان صرف می‌کند نباشد، بلکه به تلافی خلاقیت و ابتکارات وی برای یافتن و به کارگیری رویه‌ها و روش‌های کاری جدیدتر و بهتر، به فرد پاداش دهند و او را مورد حمایت‌های سازمانی قرار دهند.

- بهتر است مدیران سازمان‌های زیرمجموعه قوه قضاییه جبران خدمات را در نگرش جدید به مدیریت منابع انسانی تنها از طریق پرداخت حقوق و دستمزد و مزایایی پولی انجام ندهند؛ بلکه میزان کیفیت زندگی کاری که شامل مزایای غیرمستقیم مالی و مزایای غیرمالی است را هم مورد توجه قرار دهند.

- مقدار و نوع پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان در برابر وظایف و مسئولیت‌هایشان با در نظر گرفتن میزان تجربه کاری و امتیازهای علمی باشد، تا سبب تعهد بیشتر کارکنان گردد.

- به پژوهشگران آینده توصیه می‌گردد در پژوهش‌های خود موارد زیر را رعایت نمایند:

- در زمینه‌ی راهبردهای منابع انسانی پژوهش‌های بیشتری انجام شود و باروش کیفی این مورد را بررسی نمایند تا بتوان مؤلفه‌های جدیدی را برای این متغیر کشف نمود.

- از آنجا که مدل‌های گوناگونی پیرامون تعهد سازمانی ارائه گردیده است، می‌توانند از مدل‌های دیگر نیز به تناسب استفاده نمایند.

- جامعه آماری این پژوهش سازمان‌های زیرمجموعه‌ی قوه‌ی قضاییه در استان ایلام بوده است و به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که پژوهش‌هایی در همین راستا در استان‌ها و یا در سازمان‌های دیگر انجام داده و نتایج آن را با نتایج این پژوهش مقایسه نمایند.

● در این پژوهش ارتباط راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده بررسی شده است و محققان می‌توانند تأثیر راهبردهای منابع انسانی را بر متغیرهای دیگر بررسی نمایند.

فهرست منابع:

۱. رضایی‌راد، مصطفی - دعایی، حبیب‌اله. «بررسی رابطه راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی پرستاران: آرایه یک الگو»، فصلنامه مدیریت ارتقاء سلامت، (۱۳۹۱)، دوره ۱(۲): صفحه ۴۳-۳۵.
۲. حریری، نجلا- روتن، سیده زهرا- جان‌محمدی، مریم. «سنجش رابطه‌ی حمایت سازمانی ادراک شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران (مطالعه‌ی موردی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه‌ی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران)» تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، (۱۳۹۲)، دوره ۴۷، شماره ۴: ۳۹۷-۴۱.
۳. نوروژی سیدحسینی، رسول. «اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی»، مدیریت ورزشی، (۱۳۹۱)، ۱۵(۴)، ۱۰۳-۸۷.
4. Allen, D. G. Shore, L. M. & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
5. Bartlett K R. (2001) The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*. 12(4): 335-352.
6. Bernard N. N. & Blau, P. (2002). conception of social exchange theory: A critique. *The Eastern Africa Journal of Humanities & Sciences*. 1(1):1-6.
7. Coyle-Shapiro J A M. Kessler I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*. 37(7): 903-930.

8. Darvish, H. Moogali, A. Moosavi, M. & Panahi, B. (2012). Survey Relationship between Human Resources Roles and Human Resources Competencies. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 2(9).
9. Fitnat N S. (2011). Relationship between affective commitment and organizational silence: A conceptual discussion. *Internattional Journal of Social Sciences and Humanity Studies*. 3(2): 1309-8063.
10. Leenu, N. Lakhwinder, S. (2012). Role of Perceived Organizational Support in the Relationship between HR practices and organizational trust. *Global Business Review*, 13: 239–249.
11. Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
12. Panaccio A. Vandenberghe C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 75(2): 224–236.
13. Shanok, S. Eisenberger, R. (2006). when supervisors feel supported: Relationships with subordinates perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91: 689-695.
14. Shen, Y. Jackson, T. Ding, C. Yuan, D. Zhao, L. Dou, Y. Zhang, Q. (2014). Linkin Perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizaional identification as a mediator. *European Management Journal*, 32 (3): 406-412.
15. Shore L M. Wayne S J. (2000) Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 78(5): 774-780.