

تأثیر ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی

مشهد

محمدحسین همایونی راد

استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی سناباد گلپهار، مشهد ایران

مهدی منفردی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی - موسسه آموزش عالی سناباد گلپهار، مشهد ایران

محسن معصومی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش تبلیغات بازرگانی - موسسه آموزش عالی سناباد گلپهار، مشهد ایران

چکیده

رفتار کاری و ارزش‌های کاری موضوع مهمی است که در بسیاری از تحقیقات مرتبط با اخلاق کسب و کار می‌باشد. از آنجایی که ارزش‌های کاری جزء مهمی از کار است، محققان تلاش کرده‌اند تا ارزش و عمق رابطه را با تعهد سازمانی و منابع انسانی پیدا کنند. بدین منظور این پژوهش با هدف تأثیر ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد انجام گرفت. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت؛ توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و پرسنل بخش‌های مختلف دانشگاه فردوسی شهر مشهد به تعداد ۱۰۰۲ نفر بودند و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه آماری به تعداد ۲۷۷ نفر برآورد گردید. روش گردآوری داده‌ها این پژوهش به دو صورت کتابخانه‌ای و روش میدانی و مهمترین ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه انجام گرفت، بدین صورت که پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید راهنما و مشاور و کارشناسان مربوطه قرار گرفتند و پس از بررسی و مطالعه پرسشنامه‌ها توسط اساتید و کارشناسان مربوطه مناسب و مطلوب بودن آنها گزارش شد. به منظور تعیین میزان پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی پرسشنامه کل ۰/۷۹ حاصل گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی و تحلیلی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و AMOS استفاده گردید. نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که، ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی تأثیر معناداری دارد. همچنین، ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی تأثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: ارزش‌های کاری، تعهد سازمانی، بومی‌سازی منابع انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.

دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱

مقدمه

در هزاره سوم نقش مدیریت منابع انسانی در جوامع فراصنعتی و سازمان‌ها بسیار پر رنگ است و امروزه سازمان‌ها ادعا می‌کنند که بیش از هر زمان دیگر زمان و هزینه زیادی را صرف کارکنان و بهبود عملکرد آنها می‌نمایند (رنگریز و ملک محمدی، ۱۳۹۰). یکی از دغدغه‌های هر سازمانی بهبود عملکرد کارکنان و سازمان است. نقش منابع انسانی در پیشبرد امور سازمان دارای اهمیت بسیار زیادی است و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود. پیشرفت اقتصادی و اجتماعی نیز تجهیز نیروی انسانی متعهد، متخصص و ماهر را اجتناب ناپذیر می‌کند (حاجتی، ۱۳۹۵). بومی‌سازی منابع انسانی یک مشکل و چالش بزرگ در بسیاری از سازمان‌ها است، که به طور بالقوه می‌تواند بر توسعه اقتصادی و اجتماعی تأثیر بگذارد.

وابستگی به کار و تخصص خارجی (منابع انسانی غیر بومی) مدت‌هاست که به عنوان یک مشکل بویژه در سازمان‌های کشورهای در حال توسعه شناخته شده است (ریس و همکاران، ۲۰۰۷). این کار چالش بزرگی برای این سازمان‌ها و شرکت‌ها است و بر هزینه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی آنها در بلندمدت تأثیر منفی می‌گذارد و میزان وابستگی آنها را افزایش می‌دهد (لوونی، ۲۰۰۴). تغییرات جمعیت‌شناختی از جمله افزایش بیکاری، افزایش هزینه‌ها، پیشرفت تحصیلی و انتظارات جوانان، به چالش‌های مهمی منجر شده است که بایستی بطور مؤثری مورد توجه جدی قرار گیرد. بومی‌سازی منابع انسانی یکی از این راهکارها است که به مشارکت مؤثر بخش خصوصی و دولتی نیاز دارد (فورستن لچنر، ۲۰۱۰). دولت‌های کشورهای در حال توسعه در حال تلاش برای ایجاد مکانیزمی جهت افزایش مشارکت نیروی کار در سازمان‌ها هستند. بومی‌سازی منابع انسانی یک مشکل و چالش بزرگ در کشورهای در حال توسعه است، که به طور بالقوه می‌تواند به بی‌ثباتی اقتصادی و اجتماعی منجر شود (هاری، ۲۰۰۷). بومی‌سازی منابع انسانی در درجه اول به سهمیه‌بندی متکی است، بنابراین اولویت برای استخدام در مشاغل دولتی را تضمین می‌کند. علاوه بر این، توسعه بومی‌سازی منابع انسانی دولتی نقش غیرمستقیمی در افزایش قابل ملاحظه برای استخدام افراد متقاضی در مشاغل گوناگون را دارد (روتلدگه و همکاران، ۲۰۱۱). این تلاش‌ها در ارائه و اجرایی نمودن سیاست‌های بومی‌سازی منابع انسانی موثر است. در واقع، در سال‌های اخیر روند اشتغال محلی‌سازی منابع انسانی سازمان‌ها افزایش یافته است (ویلیامز و بهانوگوپان، ۲۰۱۶). ارزش‌های کاری هر سازمانی می‌تواند بر بومی‌سازی منابع انسانی در مشاغل گوناگون تولیدی و خدماتی تأثیر زیادی برجای گذارد.

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی بستگی به ارزش‌های کاری و فرهنگ سازمان و کاربرد صحیح نیروی انسانی سازمان بستگی دارد (زند، ۱۳۹۴). از آنجایی که ارزش‌های کاری جزء مهم هر کاری است، محققان و پژوهشگران تلاش کرده‌اند ارزش و اهمیت آن را مشخص کنند. هافستد (۲۰۰۱) اعتقاد داشت که ارزش‌های کاری مهم هستند زیرا آنها نشانه‌ای از یک فرهنگ سازمانی و ملی هستند. علاوه بر این، ارزش‌های کار به واسطه فرهنگ و جامعه نسبت به عوامل فردی بیشتر شکل می‌گیرد. ارزش کاری بر بسیاری از رفتارهای مربوط به کار تأثیر می‌گذارد (ماتیک، ۲۰۰۸). بنابراین، به رسمیت شناختن ارزش‌های کاری در هر سازمانی بسیار مهم

دومین کنفرانس بین المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱

می‌باشد. تعهد سازمانی نیز یکی از موضوعات قابل توجه سازمانی است. تعهد سازمانی به عنوان قلب تمام تحقیقات در مدیریت منابع انسانی توصیف شده است و نقطه اصلی در بحث مدیریت منابع انسانی می‌باشد. تعهد سازمانی می‌تواند به عنوان درجه‌ای از تمایل به ارتباط با یک سازمان به صورت داوطلبانه توصیف شود یا به عنوان خواسته کارمند و تمایل به پیوستن به یک سازمان توصیف گردد (ویلیامز و بهانگوپان، ۲۰۱۶). دانشگاه فردوسی مشهد یکی از نهادهای خدماتی و علمی است که در توسعه اقتصادی و اشتغال نقش بسیار مهمی دارد و ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی در کارکنان این مجموعه می‌تواند بر سطح بومی‌سازی نیروی انسانی سازمان در بلندمدت نقش مؤثری داشته باشد. بدین منظور، محقق در این پژوهش قصد دارد به بررسی و مطالعه تأثیر ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر روی بومی‌سازی منابع انسانی در میان کارکنان دانشگاه فردوسی شهر مشهد بپردازد و سوال اصلی پژوهش این است که آیا ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر روی بومی‌سازی منابع انسانی تأثیر دارد؟

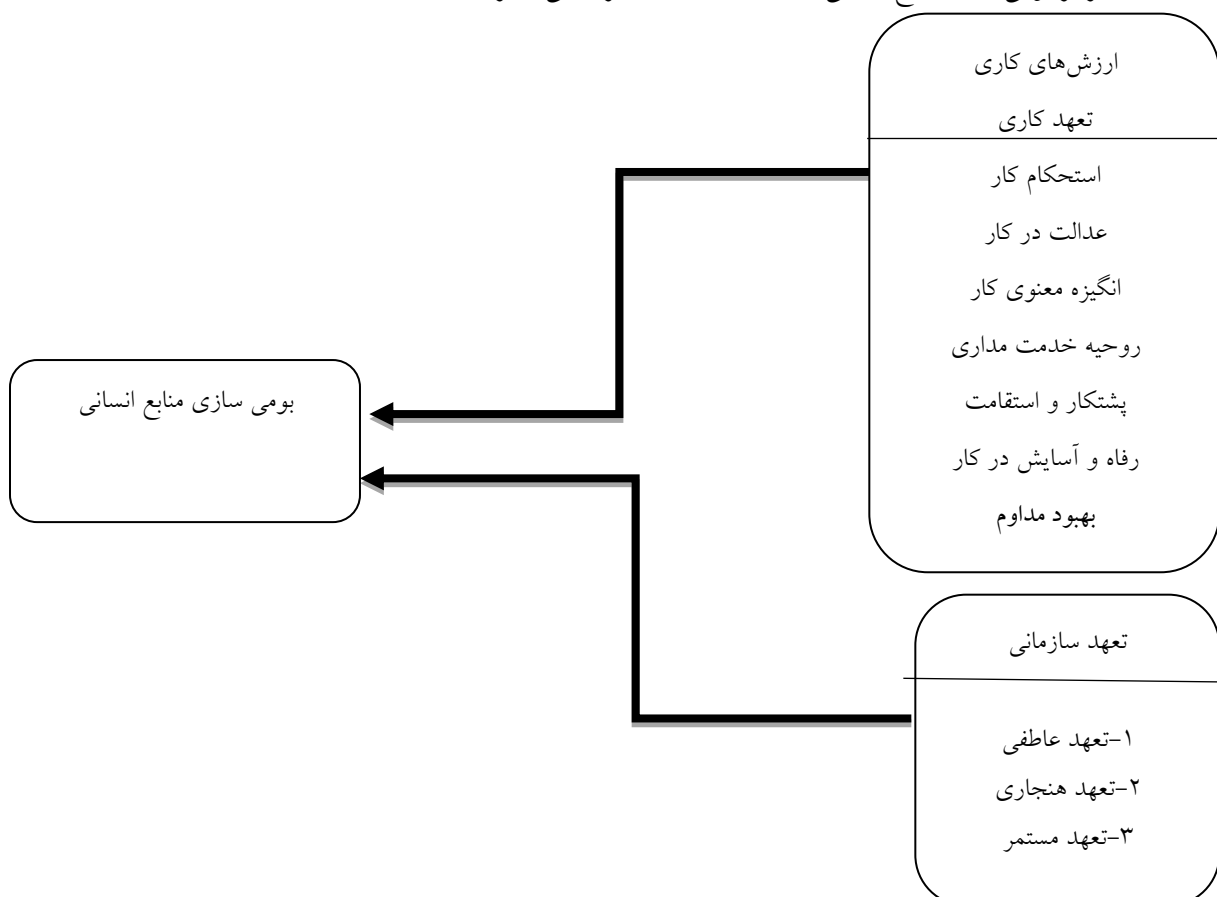
فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

- ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی تأثیر معناداری دارد.

فرضیات فرعی

- ارزش‌های کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی تأثیر معناداری دارد.
- تعهد کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی تأثیر معناداری دارد.
- تعهد عاطفی بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی تأثیر معناداری دارد.
- تعهد هنجاری بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی تأثیر معناداری دارد.
- تعهد مستمر بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی تأثیر معناداری دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی (منبع: ویلیامز و بهانگوپان، ۲۰۱۶).

مبانی تحقیق

ارزش‌های کاری

ارزش‌ها می‌توانند به عنوان اعتقادات اساسی افراد و گروه‌ها نگریسته شوند و مجموعه باید‌ها و نباید‌هایی هستند که اعمال ما را هدایت می‌کنند و مرجع قضاوت‌هایی که ما درباره خود و دیگران می‌کنیم، هستند. ارزش‌ها مبنای نگرش‌ها، انگیزش و رفتار هستند و مبنای فرضیات اساسی یک جامعه می‌باشند (محمدی مقدم و حیدری، ۱۳۹۶). ارزش‌های کاری، استانداردهای ارزیابی مرتبط با کار یا محیط کار هستند که افراد تشخیص می‌دهند که چه چیزی درست است و یا اهمیت و ترجیح برای فعالیت‌ها و یا پیامدها را ارزیابی می‌کنند (خنیفر و همکاران، ۱۳۹۱). ارزش‌ها به عنوان استانداردهای ارزش‌گذاری مرتبط با کار یا محیط کاری است که برای تعیین اهمیت ترجیح امور بر یکدیگر با مشخص کردن صحیح و درست بکار گرفته می‌شوند. در تعریفی دیگر، ارزش‌های کاری به دیدگاهی اشاره می‌کند که به ارزیابی فرد برای آنچه او در محیط کاری خود صحیح یا غلط می‌پندارد (لیانگ، ۲۰۱۲).

تعهد سازمانی

مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است و مانند بسیاری از مفاهیم روان‌شناسی سازمانی، به شیوه‌های متفاوتی تعریف شده است. تعهد سازمانی سه موضوع کلی را شامل وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف منعکس می‌کند (قاسم زاده علیشاهی و همکاران، ۱۴۰۰). اریلی و چاتمن^۱ (۱۹۸۶)، تعهد سازمانی را به معنی حمایت پیوستگی عاطفی با اهداف ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف کرده‌اند. پورتر و همکاران (۱۹۷۴)، تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده‌اند؛ به اعتقاد آنها معیارهای اندازه‌گیری تعهد سازمانی شامل انگیزه بالا، قبول سازمان و پذیرش اهداف آن، آمادگی برای تلاش فراوان و علاقه‌مندی برای حفظ عضویت در سازمان است (حاجتی، ۱۳۹۵).

بومی سازی منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور رسیدن به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند. بومی‌سازی منابع انسانی به مفهوم شکل‌گیری منابع در یک بستر فرهنگی، تاریخی و تجربی جامعه‌ای خاص است، به گونه‌ای که این منابع انسانی بتواند پاسخگوی نیازهای آن جامعه باشد. بومی‌سازی منابع انسانی یک مشکل و چالش بزرگ در بسیاری از سازمان‌ها است، که به طور بالقوه می‌تواند بر توسعه اقتصادی و اجتماعی تأثیر بگذارد. بدین منظور، در سال‌های اخیر روند اشتغال و بومی‌سازی نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف افزایش یافته است (تدین، ۱۳۹۴).

^۱ O'Reilly & Chatman

دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱

پیشینه تحقیقات

- صالحی کردآبادی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی در بین مهندسیین و تکنسین‌های فنی شرکت برق پرداختند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۷۹ پرسش‌نامه کامل دریافت شد و در نهایت به آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق آزمون همبستگی پیرسون پرداخته شد. نتایج حاکی از ارتباط مثبت بین کارکردهای منابع انسانی (جبران خدمات، آموزش و توسعه کارکنان و حمایت مدیریت عالی سازمان) با تعهد سازمانی کارکنان بود.

- مدنی (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی تاثیر آموزش‌های معرفتی و ارزش‌های کاری بر هویت شغلی کارکنان بانک صادرات پرداختند. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان بانک صادرات استان اردبیل بودند که تعداد آنها برابر ۳۶۰ نفر است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که ابعاد آموزش‌های معرفتی (ساده بودن دانش، خاص بودن دانش، قطعیت دانش، توانایی ذاتی و یادگیری سریع) و ارزش‌های کاری (قدرت، لذت، جهانی، خیرخواه، سنت، هم‌رنگی) بر هویت شغلی کارکنان بانک صادرات استان اردبیل تاثیر مثبت و معناداری دارد.

- ملک و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی به بررسی نقش اخلاق اسلامی کار در نشاط سازمانی و تاثیر آن بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گلستان پرداختند. تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گلستان به تعداد ۱۵۰ نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کاری اسلامی بر تعهد، درگیری و نشاط سازمانی تاثیر داشت. نتایج بیانگر وجود تاثیر نشاط سازمانی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی کارکنان سازمان دارد. همچنین، تعهد سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان سازمان تاثیر معناداری دارد.

- خیر اندیش و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی فرا تحلیل پژوهش‌های تفاوت ارزش‌های کاری در نسل‌های مختلف نیروی انسانی پرداختند. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع تحقیق، توصیفی بود؛ جامعه آماری تحقیق، شامل ۱۳۵ مقاله داخلی و خارجی بود. نتایج تحقیق نشان داد که ارزش‌های کاری بین منابع انسانی نسل‌های مختلف متفاوت معناداری وجود دارد.

- رستگار و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی تاثیر و نقش ارزش‌های سازمانی در ایجاد تعهد سازمانی در بانک ملت پرداختند. روش پژوهش، توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، کارکنان بانک ملت شهرستان تهران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بود که با استفاده از پرسشنامه استاندارد نظرات ۲۷۸ نفر از کارمندان جمع‌آوری و جهت تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که از بین ابعاد چهارگانه ارزش‌های سازمانی، بُعد روانی مشتمل بر شاخص رشد و تعالی سازمانی و بُعد عاطفی مشتمل بر عزت نفس سازمانی و روابط سازمانی بر تعهد کارکنان تاثیرگذار هستند.

- کرد (۱۳۹۴)، در تحقیقی به بررسی رابطه ارزش‌های کاری با درگیری شغلی و تعهد سازمانی معلمان زن شهرستان خاش پرداخت. این پژوهش یک مطالعه توصیفی و از نوع همبستگی بود و جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن شهرستان خاش در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بودند که برای نمونه تحقیق، تعداد ۳۰۲ نفر از معلمان با استفاده از جدول مورگان تعیین و بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج نشان داد که، بین ارزش‌های کاری معلمان با درگیری شغلی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

-آبورامادان و همکاران (۲۰۲۰)، در تحقیقی به بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی در آموزش عالی با نقش واسطه‌ای درگیری کاری پرداختند. داده‌ها از ۲۳۷ کارمند دانشگاه‌های کشور فلسطین جمع‌آوری شدند و با مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها استفاده کردند. نتایج نشان داد که، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی کارکنان در آموزش عالی دارد. همچنین، درگیری کاری بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای دارد.

-واهیونینگسه و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای رابطه ویژگی‌های فردی، ارزش‌های کاری اسلامی و تعهد سازمانی را در میان کارکنان هتل‌های اسلامی بررسی کردند. ۱۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج نشان داد که ارزش کار اسلامی، ارزش مسئولیت به‌طور معناداری بین ویژگی‌های فردی که وضعیت تأهل نشان می‌دهد به تعهد سازمانی واسطه‌گری می‌شود. همچنین اعمال ارزش مسئولیت، رابطه منفی بین وضعیت تأهل و تعهد سازمانی را به مثبت تبدیل می‌کند.

-کینگ و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی اثرات ارزش نسبی کار بر نگرش و رفتار برند کارکنان پرداختند. روش تحقیق توصیفی از نوع تحلیلی بود و جامعه آماری شامل پزشکان خانواده بودند که تعداد ۱۳۴ نفر به عنوان حجم نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج نشان داد که، سلسله مراتب ارزش‌های کار خودمختاری، خدمات، شیوه زندگی، تحصیلات علمی، مدیریت، و پرستیژ در کاهش میزان دارای اهمیت است. همچنین، نتایج نشان داد که ارزش‌های نسبی کار بر نگرش و رضایت کارکنان تأثیر دارد و سبک زندگی اثر منفی و خدمات و تحصیلات علمی اثر مثبتی بر میزان رضایت کارکنان دارد.

-ویلیامز و بهانگوپان (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی تأثیر ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر محلی‌سازی منابع انسانی پرداختند. روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی بود و مطالعه با استفاده از نظرسنجی از ۲۰۰ مدیر مهاجر که در کشور قطر کار می‌کنند، انجام گرفت. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که، محلی‌سازی منابع انسانی با ارزش‌های کاری رابطه منفی معناداری دارد و با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. علاوه بر این، ارزش کاری بر روی تعهد سازمان تأثیر می‌گذارد.

-گلدن هویس و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی به بررسی رابطه کار معنادار، مشارکت در کار و تعهد سازمانی در کشور آفریقای جنوبی پرداختند. برای گردآوری داده‌ها از یک طرح بررسی مقطعی و رویکرد کمی استفاده شد. نمونه آماری شامل ۴۱۵ نفر شامل کارکنان کارکنان شرکت‌ها بودند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین کار معناداری، مشارکت کاری و تعهد سازمانی وجود دارد. علاوه بر این، کار معنادار، مشارکت کاری را پیش‌بینی می‌کند، و کار معنادار و مشارکت کاری نیز پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی است.

-هو (۲۰۰۶)، در تحقیقی به بررسی و مطالعه رابطه بین ارزش‌های کاری، مشارکت شغلی و تعهد سازمانی در میان پرستاران کشور تایوان پرداخت. این مطالعه با استفاده از یک طرح مقدماتی مقطعی انجام شده است و جامعه آماری شامل پرستاران ۹ بیمارستان منطقه‌ای و آموزشی در تایوان بودند. نتایج نشان داد که، متغیرهای جامعه شناختی از قبیل سن، وضعیت تحصیلی، درآمد شخصی و موقعیت اجتماعی به طور جزئی با ارزش‌های کاری، مشاغل شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری داشت. ارزش‌های کاری به طور مثبتی با مشارکت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و درگیری شغلی با تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری دارد.

دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱

روش تحقیق

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت؛ توصیفی از نوع پیمایشی است و از نظر زمانی، تحقیق از نوع مقطعی می‌باشد. در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و پرسنل بخش‌های مختلف دانشگاه فردوسی شهر مشهد به تعداد ۱۰۰۲ نفر می‌باشند. با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه آماری به تعداد ۲۷۷ نفر برآورد گردید و به منظور انجام تحقیق، مورد مطالعه قرار می‌گیرند.

روش گردآوری داده‌ها این پژوهش به دو صورت کتابخانه‌ای و روش میدانی بود. برای گردآوری اطلاعات مربوط به پیشینه و ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای (مراجعه به کتابخانه، استفاده از پایگاه مقالات، پایگاه پایان نامه‌ها، سایت‌های معتبر و غیره) استفاده شد. در روش میدانی، مهمترین ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. به منظور سنجش بومی‌سازی منابع انسانی از پرسشنامه برگرفته از پژوهش سلمرز (۲۰۰۴) که دارای ۵ سوال است، استفاده شد. این پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت شامل کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) طراحی گردیده است. به منظور سنجش متغیر ارزش‌های کاری از پرسشنامه خنیفر و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای مولفه‌های تعهد کاری، استحکام کار، عدالت در کار، انگیزه معنوی کار، روحیه خدمت‌مداری، پشتکار و استقامت، رفاه و آسایش در کار و بهبود مداوم و دارای ۳۰ سوال می‌باشد. همچنین، به منظور سنجش تعهد سازمانی نیز از پرسشنامه آلن و مایر (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد تعهد هنجاری، عاطفی و مستمر و ۲۳ گویه است و براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) ارزیابی گردید.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه انجام گرفت، بدین صورت که پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید راهنما و مشاور و کارشناسان مربوطه قرار گرفتند و پس از بررسی و مطالعه پرسشنامه‌ها توسط اساتید و کارشناسان مربوطه مناسب و مطلوب بودن آنها گزارش شد. به منظور تعیین میزان پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی پرسشنامه کل ۰/۷۹ حاصل گردید.

یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی و تحلیلی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و AMOS استفاده گردید. نتایج تجزیه و تحلیل آمار توصیفی نشان داد که از بین افراد پاسخگو (کارکنان و پرسنل دانشگاه فردوسی مشهد)، تعداد ۱۴۶ (۰/۵۲/۷) نفر مرد و ۱۳۱ (۰/۴۷/۳) نفر زن بودند. ۴۲/۲٪ (۱۱۷ نفر) افراد در محدوده سنی ۳۱ تا ۴۱ سال بودند و از نظر وضعیت تاهل، ۲۲۵ نفر (۰/۸۱/۲) نفر متاهل و ۵۲ نفر (۰/۱۸/۸) مجرد بودند. همچنین، از نظر وضعیت سابقه کاری، ۱۷ نفر (۰/۶/۱۳) زیر پنج سال سابقه کار داشتند، ۹۷ نفر (۰/۳۵) بین ۵ تا ۱۵ سال و ۱۶۳ نفر (۰/۵۸/۸۷) سابقه کاری داشته‌اند.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
۱	تعهد سازمانی	۳,۷۰۵	۰,۶۰۸
۲	ارزش‌های کاری	۳,۴۲۸	۰,۵۷۲
۳	بومی‌سازی منابع انسانی	۳,۰۷۴	۰,۴۲۱

دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱

جدول ۲- آزمون کلموگرف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرها

متغیر	آزمون کلموگرف اسمیرنوف	معنی داری	فرض نرمال
تعهد سازمانی	۱/۲۵۱	۰/۰۸۷	برقرار است
ارزش‌های کاری	۱/۳۵۲	۰/۰۵۱	برقرار است
	۰/۸۵	۰/۴۶۵	برقرار است

بومی‌سازی منابع انسانی

نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها بر اساس آزمون کلموگرف اسمیرنوف نشان می‌دهد که معنی داری متغیرها از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ بالاتر است، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی نرمال بودن داده‌ها رد نمی‌شود، بنابراین، می‌توان گفت که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال است.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

– بحث و بررسی تاثیر ارزش‌های کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی.

بررسی ضریب اثر ارزش‌های کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی نشان می‌دهد که ضریب مسیره میزان ۰/۸۴ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و همچنین عدد معناداری که برابر با ۵/۱۱۸ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کم‌تر و خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی ارزش‌های کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی اثر مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر هر چقدر ارزش‌های کاری بیشتر شود بومی‌سازی منابع انسانی بیشتر می‌شود. جدول (۳) نتایج مربوط به بررسی این فرضیه را نشان می‌دهد.

جدول ۳- ضریب رگرسیونی و معناداری اثر ارزش‌های کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۱	ارزش‌های کاری ← بومی‌سازی منابع انسانی	۰/۸۴	۰/۰۰۱	۵/۱۱۸	معنادار

– بحث و بررسی تاثیر تعهد کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی.

بررسی ضریب اثر ارزش‌های کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی نشان می‌دهد که ضریب مسیره میزان ۰/۳۵ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و عدد معناداری که برابر با ۶/۶۶۴ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کم‌تر و خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی ارزش‌های کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی اثر مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر هر چقدر ارزش‌های کاری بیشتر شود بومی‌سازی منابع انسانی بیشتر می‌شود.

جدول ۴- ضریب رگرسیونی و معناداری اثر ارزش‌های کاری بر بومی‌سازی منابع انسانی

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۱	ارزش‌های کاری ← بومی‌سازی منابع انسانی	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۶/۶۶۴	معنادار

دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱

-بحث و بررسی تاثیر تعهد عاطفی بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی.

بررسی ضریب اثر تعهد عاطفی بر بومی‌سازی منابع انسانی نشان می‌دهد که ضریب مسیره میزان ۰/۶۴ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و عدد معناداری که برابر با ۱۱/۲۸۳ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کم‌تر و خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی تعهد عاطفی بر بومی‌سازی منابع انسانی اثر مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر هر چقدر تعهد عاطفی بیشتر شود بومی‌سازی منابع انسانی بیشتر می‌شود.

جدول ۵-ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعهد عاطفی بر بومی‌سازی منابع انسانی

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۱	تعهد عاطفی ← بومی‌سازی منابع انسانی	۰/۶۷	۰/۰۰۱	۱۱/۲۸۳	معنادار

-بحث و بررسی تاثیر تعهد هنجاری بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی.

بررسی ضریب اثر تعهد هنجاری بر بومی‌سازی منابع انسانی نشان می‌دهد که ضریب مسیره میزان ۰/۶۲ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۱ شده است و عدد معناداری که برابر با ۱۱/۲۰۶ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کم‌تر و خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی تعهد هنجاری بر بومی‌سازی منابع انسانی اثر مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر هر چقدر تعهد هنجاری بیشتر شود بومی‌سازی منابع انسانی بیشتر می‌شود.

جدول ۶-ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعهد هنجاری بر بومی‌سازی منابع انسانی

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۱	تعهد هنجاری ← بومی‌سازی منابع انسانی	۰/۶۲	۰/۰۰۱	۱۱/۲۰۶	معنادار

-بحث و بررسی تاثیر تعهد مستمر بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی.

بررسی ضریب اثر تعهد مستمر بر بومی‌سازی منابع انسانی نشان می‌دهد که ضریب مسیره میزان ۰/۵۹ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و عدد معناداری که برابر با ۱۱/۳۱۷ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کم‌تر و خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی تعهد مستمر بر بومی‌سازی منابع انسانی اثر مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر هر چقدر تعهد مستمر بیشتر شود بومی‌سازی منابع انسانی بیشتر می‌شود.

جدول ۷-ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعهد مستمر بر بومی‌سازی منابع انسانی

دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۱	تعهد مستمر ← بومی‌سازی منابع انسانی	۰/۵۹	۰/۰۰۰	۱۱/۳۱۷	معنادار

بحث و نتیجه‌گیری

علیرغم پیامدهای بیکاری این موضوع در ادبیات توجه محدودی را به خود جلب کرده است و مدیریت بهینه منابع انسانی به یکی از چالش‌های سازمان‌ها تبدیل شده است. ارزش‌های کاری یکی از عواملی است که می‌تواند بر میزان تعهد کارکنان به سازمان و شغل-شان تاثیر بگذارد. بومی‌سازی منابع انسانی نیز مسئله‌ای است که می‌تواند آثار اجتماعی و اقتصادی مثبتی بر سازمان داشته باشد. در این پژوهش به بررسی تأثیر ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر بومی‌سازی منابع انسانی در کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد پرداخته شد و نتایج حاکی از آن بود که ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی بر روی بومی‌سازی منابع انسانی در دانشگاه فردوسی مشهد تاثیر مثبت و مهمی دارد. انجام درست و به موقع فعالیت‌های کاری، آگاهی از شرح وظایف و دستورالعمل‌ها و استانداردهای کاری، پیگیری مستمر و سخت‌کوشی در انجام وظایف شغلی، تمایل کارکنان به تبادل افکار با همکاران در محیط کار، ارزش معنوی قائل شدن برای فعالیت‌های کاری، منصفانه بودن رفتار توأم با احترام با کارکنان و داشتن روحیه خدمت به ارباب رجوعان مختلف سازمان جزء ارزش‌های کاری است که می‌تواند منجر به ارتقای میزان تعهد سازمانی و بومی‌سازی بیشتر نیروهای انسانی در دانشگاه فردوسی مشهد گردد. ارتقای تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی می‌تواند باعث تمایل بیشتر دانشگاه به بومی‌سازی منابع انسانی کند و از بومی‌سازی منابع انسانی حمایت و پشتیبانی می‌گردد و آموزش نیروهای انسانی بومی با هزینه و کارایی بیشتر انجام می‌گیرد. بنابراین، توسعه و بهبود ارزش‌های کاری در محیط کاری دانشگاه در بین کارکنان بخش‌های مختلف، تعهد سازمانی و شغلی کارکنان را ارتقا می‌دهد و منجر به توسعه و ترویج جذب نیروهای انسانی بومی جهت تصدی پست‌های مختلف در دانشگاه فردوسی مشهد می‌شود.

منابع

- تدین، اعظم (۱۳۹۴). طراحی و تبیین مدل بومی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر عوامل محیطی (زمینه‌ای در نظام اداری ایران) (مورد مطالعه دانشگاه پیام نور استان فارس)، رساله دکتری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور.
- حاجتی، حمیدرضا (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و عملکرد منابع انسانی در سازمان‌های پروژه محور (مورد مطالعه گروه تخصصی سپاسد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- خنیفر، حسین؛ زارعی متین، حسن و حسن زاده، محمدرضا (۱۳۹۱). ارائه مدل مفهومی ارزش‌های کاری در چارچوب نظام ارزشی اسلام، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دهم، شماره اول، ۶۱-۹۶.
- خیراندیش، مهدی؛ بخشنده، سمیه و شعبانی، اسماعیل (۱۳۹۷). فراتحلیل پژوهش‌های تفاوت ارزش‌های کاری در نسل‌های مختلف نیروی انسانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال هفتم، شماره دوم، ۶۷-۹۱.
- رستگار، عباسعلی؛ مؤتمنی، علیرضا و همتی، امین (۱۳۹۵). نقش ارزش‌های سازمانی در ایجاد تعهد سازمانی، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره بیست و هشت، ۱۵۷-۱۷۹.
- رنگریز، حسن و ملک محمدی، مرتضی (۱۳۹۰). بومی‌سازی مدل مفهومی و رفتاری مدیریت استراتژیک منابع انسانی، فصلنامه علوم رفتاری، دوره سوم، شماره نه، ۷۱-۸۳.

دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱

- زندى، شهناز (۱۳۹۴). تأثیر ارزش‌های کاری از دیدگاه اسلام بر سکوت سازمانی (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور مرکز دلیجان.
- صالحی کردآبادی، سجاده؛ گودرزوند چگینی، مهرداد اسماعیل پور، شهرام و زاددوستی، فرزانه (۱۴۰۰). فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی در بین مهندسين و تکنسین‌های فنی شرکت برق، مجله مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، سال دوم، شماره اول، ۷۹-۹۵.
- قاسم زاده علیناهی، ابوالفضل؛ پناهی قرداغلو، محب و مینائی، حامد (۱۴۰۰). بررسی اثر جامعه پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت پذیری با نقش میانجی تعهد سازمانی، مجله پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، شماره چهل دوم، ۵۳-۷۴.
- کرد، ملیحه (۱۳۹۴). بررسی رابطه ارزش‌های کاری با درگیری شغلی و تعهد سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- محمدی مقدم، یوسف و حیدری، حمیدرضا (۱۳۹۶). بررسی نقش واسطه‌گری فرسودگی شغلی در ارتباط بین ارزش‌های کاری و رفتار شهروندی سازمانی، مجله مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره اول، ۱۵۴-۱۸۷.
- مدنی، شهنام (۱۳۹۹). بررسی تأثیر آموزش‌های معرفتی و ارزش‌های کاری بر هویت شغلی کارکنان بانک صادرات استان اردبیل، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام، کرج.
- ملک، علی؛ معطوفی، علیرضا و فرهادی، علی (۱۳۹۷). نقش اخلاق اسلامی کار در نشاط سازمانی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گلستان، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*.
- Forstenlechner, I. (2010). Workforce 'localization' in emerging Gulf economies: The need to fine-tune HRM. *Personnel Review*, 39(10), 135_152.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 01-10.
- Ho, C. C. (2006). A study of the relationships between work values, job involvement and organisational commitment among Taiwanese Nurses (Doctoral dissertation, Queensland University of Technology).
- Harry, W. (2007). Employment creation and 'localization': The crucial human resource issues for the GCC. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 132_146.
- King, C., Murillo, E., & Lee, H. (2017). The effects of generational work values on employee brand attitude and behavior: A multi-group analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 92-105.
- Looney, R. (2004). Saudization and sound economic reforms: Are the two compatible? *Strategic Insights*, 3(2), 73_76.
- Matic, J. (2008). Cultural differences in employee work values and their implications for management. *Management*, 13(2), 93_104.
- Rees, C. J., Mamman, A., & Braik, A. (2007). Emiritization as a strategic HRM change initiative: Case study evidence from a UAE petroleum company. *International Journal of Human Resource Management*, 18(1), 33-53.
- Rutledge, E., Al Shamsi, F., Bassioni, Y., & Al Sheikh, H. (2011). Labour market nationalization policies and human resource development in the Arab Gulf States. *Human Resource Development International*, 14(2), 183-198.
- Williams, J., & Bhanugopan, R. (2016). The Effects of Work Values and Organisational Commitment on Localisation of Human Resources. In *Global Talent Management and Staffing in MNEs* (pp. 167-188). Emerald Group Publishing Limited.

دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱

King, C., Murillo, E., & Lee, H. (2017). The effects of generational work values on employee brand attitude and behavior: A multi-group analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 92-105.

Liang, Y.W (2012). The Relationships among Work Values, Burnout, & Organizational Citizenship Behaviors: A Study from Hotel Front-Line Service Employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24, 251–268.

Wahyuningsih, W., Nurzaman, M. S., & Banu, M. (2019, April). Individual Characteristics, Islamic Work Values, And Organizational Commitment among Islamic Hotel Employees in Lombok Island, Indonesia. In *International Conference of Ethics on Business, Economics, and Social Science (ICEBESS 2018)* (pp. 128-132). Atlantis Press.