

عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی از دیدگاه کارکنان و نقش آنها در توسعه مدیریت منابع انسانی مریم سلامت اهوازی^۱، محمد حسین پور^۲، سکینه شاهی^۳

چکیده

هدف اصلی پژوهش، بررسی عوامل و مولفه‌های موثر بر ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی از دیدگاه کارکنان و همچنین نقش این دو متغیر در توسعه مدیریت منابع انسانی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده، توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری است. نمونه آماری با استفاده از روش سرشماری تعداد ۱۸۹ نفر از کارکنان انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه‌های محقق ساخته بوده است. پرسشنامه توسعه مدیریت منابع انسانی شامل ۲۶ گویه، پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان، ۵۹ گویه و پرسشنامه یادگیری سازمانی با ۳۵ گویه و با مقیاس پنج گزینه ای طیف لیکرت از بسیار کم تا بسیار زیاد تنظیم گردید. برای بررسی روایی ابزار، از روایی محتوایی استفاده شد. پایایی مولفه‌های سه پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. با استفاده از مدل معادلات ساختاری رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته آزمون شد. نتایج نشان داد که هر دو متغیر یادگیری سازمانی و ارزیابی عملکرد کارکنان بر متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی تاثیر معنی داری دارند. متغیر یادگیری سازمانی کارکنان حدود ۰,۲۵ بر توسعه مدیریت منابع انسانی اثر مثبت دارد و متغیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر توسعه مدیریت منابع انسانی اثر مثبت ۰,۷۹ دارد.

کلید واژه‌ها: ارزیابی عملکرد، یادگیری سازمانی، توسعه مدیریت منابع انسانی.

^۱ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

^۲ - دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول)
hoseinpoor142@yahoo.com

^۳ - گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

مقدمه

در دنیای امروزی موفقیت سازمان‌ها به طور مستقیم به استفاده موثر از منابع انسانی بستگی دارد. انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، لذا نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد. از سوی دیگر عملکرد^۱ هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد نشانگر بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مساله خاص است (حمیدی، ساکی، موحدی‌نسب و محب‌زاده، ۱۳۹۳). عملکرد دربرگیرنده شاخص‌هایی است که در ارزیابی موفقیت یک شخص یا سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. عملکرد یعنی آنچه که افراد در یک سازمان انجام می‌دهند و شیوه‌ای که آن افراد بر سازمان اثر می‌گذارند (بی، ما، مولالی و سولومون^۲، ۲۰۱۹). اگر سرمایه‌های یک سازمان را (پول، اطلاعات، امکانات و تجهیزات) در نظر بگیریم، درمقوله مدیریت، اداره کارها چندان سخت نیست. ولی در مورد نیروی انسانی فرق می‌کند. اگر نیروی انسانی بدون روحیه و ضعیف باشد ما قادر نخواهیم بود سازمان را اداره کنیم. اهمیت نیروی انسانی برای سازمان بسیار زیاد است اگرچنین نباشد کل برنامه‌های سازمان از بین می‌رود، چون مهمترین بخش دارایی سازمان همان نیروی انسانی است (رستمی و سالاری، ۱۳۹۷). زیربنای توسعه کشورها و سازمانها باخلاقیت و نوآوری منابع انسانی مرتبط است. تدوین دوره‌های آموزش مناسب برای به حداکثر رساندن اثربخشی و کارایی افراد سازمان است. ضمن آشنا ساختن با محیط و توجیه آنها براساس نیاز، دوره‌های آموزشی مناسب را باید برای آنها تدوین نمود. از میان عوامل تولید، بی شک نیروی انسانی به عنوان اساسی ترین عامل، نقش کلیدی در تولید کالا و خدمات دارد. نیروی انسانی کارآمد را می توان مهم ترین سرمایه یک سازمان دانست. از این رو هر فرایندی که موجب ارتقای توانمندی نیروی انسانی متناسب با نوع کار و فعالیت گردد، فرایندی سرمایه افزا می باشد که نتیجه آن به طور مستقیم در کیفیت و کمیت تولید ظاهر می شود، آموزش فرایندی است که این نقش محوری را بر عهده دارد (خصالی، ۱۳۸۵).

به نظر می‌رسد یادگیری سازمانی یکی از مهم ترین مسایلی است که می‌تواند نوآوری سازمانی را تحت تأثیر ویژه قرار دهد. در دنیای متغیر کنونی یادگیری جاده حیاتی شناخت و انطباق با سرعت

^۱ - Performance

^۲ - Bai, Ma, Mullally & Solomon

فراینده تغییر است، بنابراین سازمان‌هایی موفق تر خواهند بود که زودتر، سریع تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند و این یادگیری و آموخته‌ها را در فرایندهای کاری خود نشان دهند (عباسی، ۱۳۹۰). یادگیری سازمانی و تولید دانش در طول چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته است. یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیرنگرشی - رفتاری ممکن است به خوبی با اقدامات منابع انسانی پرورش یابد. هنگامی که به سازمان‌ها به عنوان سازمان یادگیرنده می‌نگریم، ابعاد سنتی مدیریت منابع انسانی رنگ تازه ای به خود می‌گیرد. در حقیقت ایده سازمان‌های دانش محور بنیاد مدیریت منابع انسانی را به طور کلی بر ستونهای جدیدی قرار می‌دهد (تایت^۱، ۲۰۰۴). یادگیری سازمانی مجموعه‌ای از اقدام‌های سازمانی مانند کسب دانش، توزیع و تفسیر داده‌ها و اطلاعات سازمانی می‌باشد که به صورت آگاهانه یا ناآگاهانه بر فرایند تحول سازمانی اثر مثبت دارد. یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که اعضا به صورت آشکار به تغییرات محیط درونی و بیرونی و اصلاح اشتباهات پاسخ دهند. یادگیری سازمانی زیر ساخت‌های لازم جهت شناخت و بهبود منابع و توانمندی‌های مورد نیاز را در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهند (نادی، ۱۳۹۰). و از طرفی موجب ارتقای منابع ناملموس^۱ و تجارب نامشهود سازمانی (دانش ضمنی کارکنان) می‌شود که به نوبه خود منجر به افزایش راهبردهای بالقوه‌ای می‌گردد که سازمان می‌تواند از آنها بهره‌گیری کند. یادگیری سازمانی مقوله‌ای است که هم در بقا سازمان و هم در کسب موفقیت آن در صحنه رقابتی نقش دارد (مارتینز^۲، ۲۰۱۱).

از سویی فناوری، حق امتیازها و صرفه‌های اقتصادی، با پدیده جهانی شدن و دیگر تغییرات محیطی، کارآمدی خود را از دست داده اند. بنابراین، حفظ و جذب کارکنان مستعد، ماهر و منعطف به عنوان گزینه جایگزین این منابع سنتی، بررسی نتایج عملکرد، یک فرآیند مهم راهبردی تلقی می‌شود. ارزیابی ابزاری است که سازمانها و کارکنان را در تامین این نیازها کمک می‌کند. اگر این ابزار بخوبی طراحی گردد و به نحو صحیح مورد استفاده قرار گیرد وسیله مناسبی برای تشویق، آموزش و بهسازی و بعضا اصلاح کارکنان خواهد بود. از جمله مهمترین مسائل در برنامه‌های ارزیابی عملکرد تعیین معیارهای شایستگی و مکانیسم سنجش آنها است برای این منظور

¹ - Thite

²- Martinez

عموما معیارهای مختلف در رابطه با خصوصیات افراد، فرایند و نتایج کار تعیین شده و برای سنجش آنها مقیاسهای متعدد در نظر گرفته شده است. این معیارها و مقیاس‌های بکار رفته، هر کدام فواید و مضرات خاص خود را داشته‌اند و متأسفانه هیچیک از آنها تا به حال نتوانسته‌اند به تنهایی، حد قابل قبولی از اثر بخشی را نشان دهند و رضایت سازمانها را در برنامه ارزیابی عملکرد کسب کنند (نداف، ۱۳۸۴). در جریان ارزیابی عملکرد که برنامه‌ها بر اساس اهداف از پیش تعیین شده طراحی گردیده همواره مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. در اینجاست که تحقق استراتژی برنامه‌ها، مدیریت کیفیت، اثربخشی مدیریت و بهره‌وری و دیگر موارد که همواره از دیدگاه‌های مدیریتی مورد توجه قرار دارد درصد رشد و یا تضعیف هر یک سنجش می‌گردد (محمدزاده، ۱۳۹۵). از آنجا که در هر سازمان نقش مدیر آن سازمان با عنوان یکی از عوامل مهم راهبری و هدایت سازمان غیر قابل اغماض می‌باشد، لذا ارزیابی عملکرد مدیر برای آگاهی از میزان موفقیت در انجام نقش راهبری خود برای دستیابی به نتایج صحیح ارزیابی عملکرد سازمان ضروری است.

در ادبیات مدیریت نیز نظریات مختلفی برای ارزیابی عملکرد مدیر یک سازمان معرفی شده است که هر کدام از این نظریات نیز با معرفی کردن نوع نگاه به مدیریت یک سازمان و نیز شاخص‌ها و معیارهایی برای ارزیابی به ارائه شیوه‌ای برای ارزیابی مدیریت می‌پردازد. به عنوان مثال می‌توان به نظریاتی همچون: الف) مدل‌های رفتاری - رهبری، ب) نظریه‌های اقتضایی - رهبری، ج) نظریه‌های بهره‌وری و غیره اشاره نمود که هر کدام در یک رویکرد خاص به معرفی شاخص‌های معیارهای صحیح عملکرد در جهت اهداف سازمانی اقدام نموده و بر همین اساس برای ارزیابی یک سازمان استفاده از نتایج ارزیابی کارکنان و بخش‌های مختلف یک سازمان ضروری است (سعادت، ۱۳۹۷). استفاده از ابزارهای علمی سنجش کارایی و بهره‌وری می‌تواند ارائه‌کننده اطلاعات مفید برای مدیریت جهت تصمیم‌گیری به منظور بهبود شیوه‌های انجام فعالیت و بکارگیری منابع باشد. امروزه با وجود فضای رقابتی، سازمانها علاوه بر اینکه باید بتوانند با منابع موجود به مقدار مورد نیاز تولید کنند، بلکه باید این توانایی را داشته باشند که فرایند تولید را به گونه‌ای پیش ببرند که بتوانند از رقبا پیشی بگیرند تا به حیات خود ادامه دهند. به همین دلیل سازمانها با به کارگیری روشهایی که در جهت ارزیابی عملکردشان می‌باشد ضعف‌ها و قوت‌ها،

فرصت‌ها و تهدیدها را برای بهبود و اصلاح روشها نمایان می‌سازند (افشار کاظمی، طلوعی اشلقی و قلم سیاه، ۱۳۸۸).

در محیط بسیار رقابتی امروز، منابع سنتی مزیت رقابتی سازمان‌ها مانند: فناوری، حق امتیازها و صرفه‌های اقتصادی، با پدیده جهانی شدن و دیگر تغییرات محیطی، کارآمدی خود را از دست داده‌اند. بنابراین، حفظ و جذب کارکنان مستعد، ماهر و منعطف به عنوان گزینه جایگزین این منابع سنتی، می‌تواند به رشد شایستگی‌های محوری سازمان کمک کند. از همین رو، مدیران به استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی روی آورده‌اند. بررسی ادبیات تحقیق نشان داده است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی شامل برنامه ریزی نیروی کار (متیس^۱ و جکسون، ۲۰۰۰)؛ تجزیه و تحلیل شغل (کاسکیو^۲، ۲۰۰۳ و دسلر^۳، ۲۰۰۶)؛ آموزش و توسعه (کاندو^۴، ۲۰۰۳)؛ استخدام و گزینش (کولیک^۵، ۲۰۰۴)؛ جبران خدمت و پاداش (میلکوویچ^۶ و نیومن^۷، ۱۹۹۹)؛ ارزیابی عملکرد (برناردین^۸ و راسل^۹، ۱۹۹۳)؛ مدیریت مسیر شغلی (شاین^{۱۰}، ۱۹۹۶)؛ سیستم اطلاعات منابع انسانی (ولف^{۱۱}، ۱۹۹۸)؛ کیفیت زندگی کاری، تنوع نیروی کار (آرمسترانگ^{۱۲}، ۲۰۰۵)؛ براکن^{۱۳}، ۲۰۰۰؛ هایس^{۱۴}، ۱۹۹۹) بر ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی تاثیر گذار بوده‌اند.

1- Matthis

۲- Cascio

۳- Dessler

۴- Kundo

۵- Kulik

۶- Milkovich

۷- Newman

۸- Bernardin

۹- Russel

۱۰- Schein

۱۱- Wolf

12- Armstrong

13- Racken

14- Hayes

در سال‌های اخیر ارزیابی عملکرد کارکنان به عنوان یکی از مفاهیم مهم مدیریت تبدیل شده و با فرهنگ سازمان‌های پیشرو عجین شده است که ضمن ارتقای پاسخگویی، میزان تحقق اهداف و برنامه‌های هر سازمان را مشخص می‌کند (کلار^۱، ۲۰۱۷). عملکرد همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر است و میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند. همچنین به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می‌دهد (اگاروال و بویسون^۲، ۲۰۱۶). عملکرد پیامدی از تاثیر متقابل توانایی و انگیزش است. توانایی و انگیزش می‌توانند به عملکرد منتهی شوند، اما موانع سازمانی می‌توانند آنها را مهار کنند. عملکرد شغلی خوب به توانایی و انگیزه نیاز دارد. بازدارنده‌های سازمانی مانند آموزش ضعیف می‌توانند در عملکرد شغلی خوب مداخله منفی کنند. عملکرد شغلی دو مولفه را دربرمی‌گیرد. مولفه اول عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مولفه دوم عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایتی را دربرمی‌گیرد (الدا، اندریو و سارتو^۳، ۲۰۱۷).

از طرف دیگر، اصطلاح یادگیری سازمانی ظاهراً اشاره به یادگیری فردی در سازمان دارد، اما یادگیری سازمانی بیشتر اشاره به گروه یا یادگیری سطح سازمانی دارد. یادگیری فردی از طریق مطالعه، مصاحبه، شناخت، تجربه، تمرین و توسعه مدل‌های ذهنی مؤثر در ذهن صورت می‌گیرد، اما یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که گروه یاد می‌گیرد تعامل داشته، دانش را سهیم شده و به صورت جمعی عمل کند به گونه‌ای که ظرفیت ترکیب شده‌ی گروه افزایش یافته و توانایی فهم و انجام عمل مؤثر را به دست آورند (بنت و بنت^۴، ۲۰۰۸). همگان بر این قول متفقند که یادگیری سازمانی مفهومی پیچیده و چند بعدی است که از منظر رشته‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. به دلیل میان رشته‌ای بودن مفهوم یادگیری سازمانی، یافتن تعریفی که به طور وسیع مورد پذیرش قرار گیرد، مشکل است. تقریباً تمام تعاریف ارائه شده از یادگیری سازمانی در برگیرنده

1 - Clare

2 - Aggarwal & Boyson

3 . Alda, Andreu & Sarto

4 - Bennet. Alex & Bennet. David

دو نوع تغییر رفتاری و شناختی هستند. جنبه شناختی تغییر با مفاهیمی چون کسب دانش، فهم و پیش‌های جدید سروکار دارد. در حالی که جنبه رفتاری تغییر به ایجاد تغییر واقعی در رفتار فرد یادگیرنده اشاره دارد (اسلیتر و نارور، ۱۹۹۵). به طور کلی، که یادگیری سازمانی به عنوان راهی تعریف شده است که طی آن سازمان‌ها به تولید، تکمیل و سازماندهی دانش پرداخته و فعالیت‌های خود را براساس آن عادی می‌کنند و آن را وارد فرهنگ خود می‌کنند یعنی یادگیری سازمانی یک فرآیند مبتنی بر تجربه است که از طریق آن دانش مربوط به روابط اقدام - پیامد توسعه یافته و به تدریج عادی می‌شود، علاوه بر این، دانش به حافظه سازمانی وارد شده، رفتار جمعی را تغییر می‌دهد (ناندا، ۱۹۹۶).

مطالعه پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که در توسعه مدیریت منابع انسانی متغیرهای زیادی می‌تواند دخالت داشته باشد که از مهم‌ترین آنها به یادگیری سازمانی و ارزیابی عملکرد کارکنان می‌توان اشاره کرد.

گیل^۳ (۲۰۱۸) مقاله‌ای با عنوان استفاده از نظریه رهبری برای ایجاد یک سیستم مدیریت منابع انسانی قوی انجام داد. مقاله این سوال را مطرح می‌کند که آیا مدیریت منابع انسانی (HRM) به منافع سازمانی منجر می‌شود یا خیر. اهداف مربوط به منابع انسانی (HR) اغلب با نحوه اجرای آنها توسط مدیران خط و یا اینکه آنها در نهایت توسط پیروان درک می‌شوند متفاوت است، بنابراین قدرت سیستم مدیریت منابع انسانی را تحت تأثیر نتایج سازمانی و همچنین اعتبار کلی مدیریت منابع انسانی قرار می‌دهد. ارائه یک رویکرد پویا برای ایجاد هماهنگی در مدیریت منابع انسانی، رهبری معتبر به HRM کمک می‌کند تا اعتبار و اعتبار بیشتری را در سازمان به دست آورد. مک کراکن و والاس^۴ (۲۰۱۶) مقاله‌ای با عنوان مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های تولیدی چینی انجام داده‌اند. هدف این مقاله تحلیل و ارائه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی فعلی (HRM) در شرکت‌های تولیدی چینی است. داده‌های به دست آمده از ۶۷ شرکت چینی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که تفاوت‌های قابل توجهی در جنبه‌های مختلف HRM بسته به

¹ - Slater & Narver

² - Nanda

³ - Gill

⁴ - McCracken & Wallace

اندازه و مالکیت شرکت‌های تحت نظارت است. نتایج به همراه بحث و مفاهیم بر اهمیت شیوه‌های مناسب و اجرای تمام جنبه‌های HRM در یک مجموعه کاربردی تأکید می‌شود. عبدالرحب (۲۰۱۴) مقاله‌ای با عنوان اثر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر روی انگیزه و یادگیری کارکنان انجام داد. موضوع این مقاله انگیزه‌ی منابع انسانی می‌باشد که به عنوان یکی از مهم‌ترین راه‌های توسعه سازمانی شناخته شده است. نتایج نشان داد ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد کارکنان، یک ارتباط مستقیم است به طوری که افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان و دیگر اثرات مثبت انگیزه را در پی دارد. یونت، اسنل، دین و لپاک^۱ (۲۰۱۱) با استفاده از چهار بعد اقدامات مدیریت منابع انسانی شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت نشان دادند که نظام اقدامات مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم با ابعاد چندگانه عملکرد در ارتباط است. چنگ و ژایو^۲ (۲۰۱۰) نشان دادند که فعالیت‌های عملکرد بالای منابع انسانی در تعهد کارکنان سازمانی و رشد فروش سازمان اثر مثبت داشته اما ویژگیهای منابع انسانی را می‌توان به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفت. چاین^۳ (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان پرداخت مبتنی بر عملکرد، عدالت رویه‌ای و عملکرد شغلی به این نتیجه دست یافت که عدالت رویه‌ای رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد زمینه‌ای دارد. ریزف و کروچر^۴ (۲۰۰۸) به صورت تجربی رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی را در شرکت‌های اروپایی مورد آزمون قرار دادند و دریافتند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (ارزش‌گذاری کارکنان به عنوان سرمایه و شریک سازمان، ساختن و تشویق فرهنگ مشارکت ما بین کارکنان و ما بین کارکنان و کارفرما) تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی را منعکس می‌کنند.

طبرسا و توکلی (۱۳۹۶) مقاله‌ای با عنوان بررسی تاثیر سیستم منابع انسانی با شیوه‌های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد سازمانی انجام داده‌اند. هدف از این مقاله بررسی تاثیر سیستم مدیریت منابع انسانی با شیوه‌های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد سازمانی است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که شیوه‌های کاری با عملکرد بالا تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد در بر

^۱ - Yount & Snell & Dean & Lepak

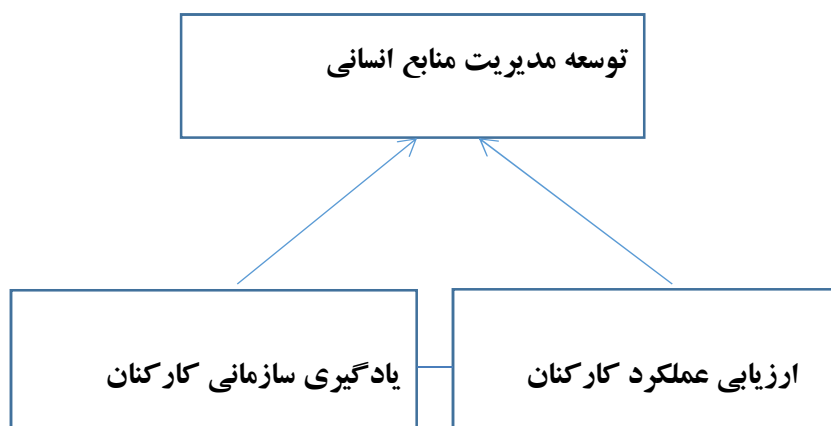
^۲ - Cheng & Zhao

^۳ - Chapan

^۴ -Rizroff & Croucher

خواهد داشت و با بررسی مدل‌های مطرح شده در این زمینه؛ مدلی جامع و همه جانبه را ارائه کرده است. حسین پور (۱۳۹۶) مقاله ای با عنوان تاثیر کارکردهای فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی بر عملکرد منابع انسانی مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران انجام داد. نتایج آزمون فرضیه‌ها حاکی از آن است که کارکردهای فناوری اطلاعات منجر به ارتقاء عملکرد منابع انسانی می‌گردد. هم چنین نتایج نشان می‌دهد که تمامی ابعاد فناوری اطلاعات با ساختار سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. وجود رابطه مثبت و معنادار بین ساختار سازمانی و ارتقاء عملکرد کارکنان نیز تایید می‌گردد. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که کاربرد وسیع فناوری اطلاعات در سازمان مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت از طریق تغییرات در ساختار سازمانی منجر به ارتقاء عملکرد منابع انسانی می‌گردد. اسدی و اصلانی (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

باتوجه به ملاحظات فوق، مدیران باید بتوانند با توجه به نتایج حاصل از توسعه مدیریت منابع انسانی افراد، امکان پرورش توانمندیها و شایستگی‌های کارکنان ادراک آموزش و پرورش را از طریق برنامه ریزی کار راه شغلی و تعیین مسیر شغلی در آینده فراهم نموده و چشم انداز شغلی روشن تری را برای رشد و پیشرفت آنها مهیا نمایند. با توجه به مطالب بیان شده در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی خواهیم بود که چگونه می‌توان با بررسی ابعاد یادگیری سازمانی و ارزیابی عملکرد کارکنان آموزش و پرورش الگویی برای توسعه مدیریت منابع انسانی ارائه نمود؟ مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیات تحقیق

- ۱) یادگیری سازمانی کارکنان بر توسعه مدیریت منابع انسانی موثر است.
- ۲) ارزیابی عملکرد کارکنان بر توسعه مدیریت منابع انسانی موثر است.

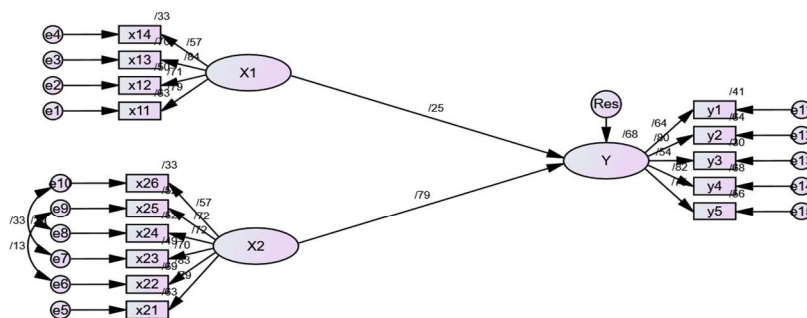
روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده، توصیفی از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری است. نمونه آماری با استفاده از روش سرشماری تعداد ۱۸۹ نفر از کارکنان انتخاب شدند. جامعه مورد مطالعه این پژوهش ۱۸۹ نفر که شامل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهرستان ماهشهر می‌باشند. در این تحقیق به دلیل محدود بودن جامعه آماری با استفاده از روش سرشماری کلیه اعضای جامعه آماری همان تعداد ۱۸۹ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه‌های محقق ساخته بوده است. پرسشنامه توسعه مدیریت منابع انسانی شامل ۲۶ گویه، پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان، ۵۹ گویه و پرسشنامه یادگیری سازمانی با ۳۵ گویه و با مقیاس پنج گزینه ای طیف لیکرت از بسیار کم تا بسیار زیاد تنظیم گردید. برای اطمینان از روایی پرسشنامه از روش‌های روایی محتوا و روایی صوری استفاده شد. در این راستا پرسشنامه در اختیار چند نفر از خبرگان مدیریت منابع انسانی قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظر خود را در رابطه با شکل و فرم تک تک سؤالات و محتوای آنها از لحاظ قابل فهم بودن برای پاسخ‌دهندگان بیان کنند. سپس مجموعه‌ای از نظرات اخذ شده در باب سؤالات پرسشنامه جمع‌آوری و پس از اعمال آنها، پرسشنامه‌های تحقیق نهایی شد و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفت. بر اساس نظرات خبرگان، پرسشنامه تحقیق توان لازم برای شناخت و کسب داده‌های لازم را دارا بوده و در نتیجه روایی آن تأیید گردید. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی مولفه‌ها و عوامل هر یک از سه متغیر یادگیری سازمانی، ارزیابی عملکرد سازمانی و توسعه مدیریت منابع انسانی بدست آمد. با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی پایایی مولفه‌های تاثیرگذار در مدل مورد بررسی و تایید قرار گرفت. در نهایت از مدل معادلات ساختاری برای بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته استفاده شد و تایید یا رد این فرضیه‌ها گزارش شد.

یافته‌ها

در این مدل فرض می‌کنیم که X1 نماد متغیر یادگیری سازمانی باشد و هر یک از نمادهای X11 تا X14 به ترتیب بیان‌کننده مولفه‌های تفکر سیستمی، مهارت‌های مدیریت، مدیریت دانش و ایجاد زیرساختارهای یادگیری می‌باشند. همچنین X2 نماد متغیر ارزیابی عملکرد کارکنان بوده و نمادهای X21 تا X26 به ترتیب عبارتند از رهبری، خلاقیت و نوآوری، مسئولیت‌پذیری، نظم و انضباط، انعطاف‌پذیری و انجام مطلوب وظایف شغلی که مولفه‌های متغیر ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشند.

متغیر Y نیز بیان‌کننده مدیریت منابع انسانی می‌باشد و Y1 تا Y5 به ترتیب بیان‌کننده مولفه‌های توسعه فردی، توسعه فرهنگ سازی، توسعه مهارت‌های شغلی، هماهنگ‌سازی و کمک به تحقق اهداف سازمانی می‌باشند. در طراحی مدل ساختاری کوارینانس بین متغیرهای برون‌زا را حذف و خطای متغیر درون‌زا را در نظر گرفتیم که نتیجه مدل زیر خواهد بود:



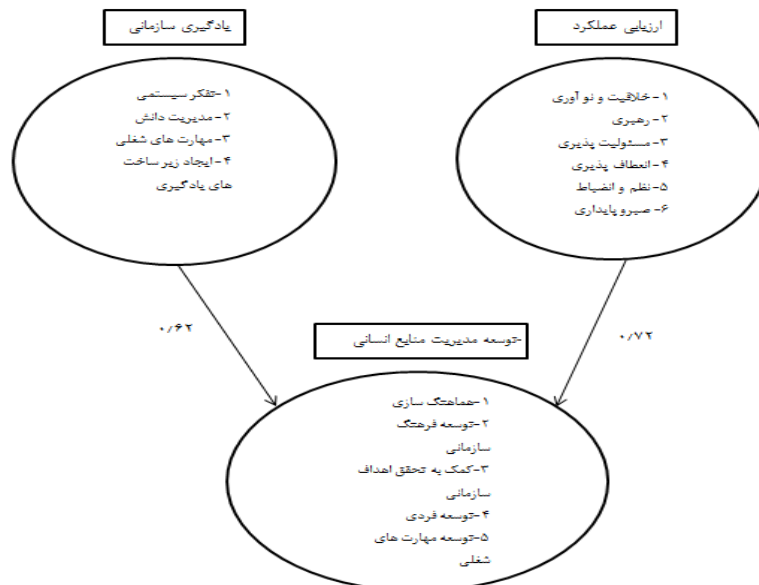
شکل ۱. مدل ارتباط سه متغیر ارزیابی عملکرد، یادگیری سازمانی و توسعه مدیریت منابع انسانی در شکل شماره ۱، اعداد روی فلش‌ها بین متغیرهای مکنون (در حالت استاندارد) ضریب مسیر گفته می‌شود. ضریب مسیر همان ضرایب رگرسیون (یا همان β ها) در تحلیل‌های رگرسیونی می‌باشند. ضریب مسیر شدت و جهت تاثیر یک متغیر بر متغیر دیگر را نشان می‌دهد. فرضیه اول پژوهش مبنی بر تاثیر متغیر یادگیری سازمانی کارکنان بر توسعه مدیریت منابع انسانی و فرضیه دوم

مبنی بر تاثیر متغیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی است. معادلات ساختاری جدول آزمون فرضیات مدل ساختاری بصورت زیر می باشد:

جدول ۱. آزمون فرضیات مدل ساختاری

فرضیه	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون فرضیه
H1	۰,۲۵۲	۳,۸۳۴	تایید می شود
H2	۰,۷۸۶	۷,۷۱۹	تایید می شود

نتایج حاصل از جدول بالا بیان می کند که هر دو متغیر یادگیری سازمانی کارکنان و ارزیابی عملکرد کارکنان بر متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی تاثیر معنی داری دارند. کیفیت تاثیر شامل شدت و جهت تاثیر است که توسط ضریب مسیر مشخص می شود. برای فرضیه اول پژوهش برابر ۰,۲۵۲ است که نشان می دهد متغیر یادگیری سازمانی کارکنان حدود ۰,۲۵ بر توسعه مدیریت منابع انسانی شدت اثر دارد از طرفی جهت آن با توجه به علامت ضریب مسیر، مثبت می باشد. همچنین برای فرضیه دوم ضریب مسیر برابر ۰,۷۸۶ است که نشان از تاثیر مثبت متغیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر توسعه مدیریت منابع انسانی با شدتی حدود ۰,۷۹ دارد. با توجه به اولویت قرار مولفه ها و نیز ضرایب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته و نیز نتایج حاصل از آزمون فرضیه وجود رابطه بین متغیرهای یادگیری سازمانی کارکنان و ارزیابی عملکرد کارکنان با متغیر وابسته توسعه مدیریت سازمانی مدل گرافیکی بصورت زیر خواهد بود:



شکل ۲. نمودار گرافیکی رابطه بین متغیرها

نمودار بالا رابطه بین متغیرهای مستقل یادگیری سازمانی و ارزیابی عملکرد کارکنان با متغیر وابسته توسعه مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد. در این نمودار گرافیکی ترتیب مولفه‌های هر متغیر را بر حسب اولویت آنها نشان می‌دهد همچنین با توجه به اینکه رابطه بین هر دو متغیر مستقل با متغیر وابسته معنادار بوده و یا به عبارت دیگر متغیرهای مستقل تاثیر معنی داری روی متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی داشته اند ضرایب همبستگی آنها با متغیر وابسته نیز نمایش داده شده است. در این نمودار میزان ضرایب همبستگی بین متغیر یادگیری سازمانی با متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی ۰,۶۲ و ضریب همبستگی متغیر ارزیابی عملکرد کارکنان با توسعه مدیریت منابع انسانی ۰,۷۲ می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

توسعه منابع انسانی بخشی از مدیریت منابع انسانی است که به طور خاص با آموزش و توسعه‌ی کارمندان سازمان سر و کار دارد. توسعه منابع انسانی شامل آموزش افراد بعد از استخدام، فراهم آوردن فرصت‌هایی برای آموختن مهارت‌های جدید، توزیع منابعی که به آنها در انجام وظایف کمک می‌کنند و هر نوع فعالیتی در جهت رشد و پیشرفت کارمندان می‌شود. توسعه منابع انسانی برای هر سازمانی که می‌خواهد پویا باشد و رشد کند، حیاتی است. برخلاف دیگر منابع، منابع

انسانی دارای ظرفیت‌های نامحدود می‌باشد. این قابلیت‌ها فقط می‌توانند از طریق ایجاد محیطی که به صورت مداوم قابلیت‌های افراد را شناسایی کرده و پرورش می‌دهد، مورد استفاده قرار بگیرند. توسعه منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارمندان است تا بتوانند مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های فردی و سازمانی خود را توسعه دهند. فرصت‌هایی که توسعه منابع انسانی فراهم می‌کند شامل آموزش کارمندان، توسعه مسیر شغلی کارمندان، مدیریت و توسعه عملکرد، مربی‌گری، برنامه‌ریزی برای تعیین جانشین، شناسایی کارمندان کلیدی و توسعه سازمانی هستند. تمرکز تمامی جنبه‌های توسعه منابع انسانی بر توسعه بهترین نیروی کاری است تا سازمان و کارمندان بتوانند به اهداف تجاری خود دست پیدا کنند و بهترین خدمات را به مشتریان ارائه دهند. هر سازمانی که می‌خواهد پیشرفت کند و در بازار امروز که به سرعت تغییر می‌کند پویا و موفق باشد، به توسعه منابع انسانی نیاز دارد. سازمان‌ها تنها از طریق تلاش‌ها و قابلیت‌های منابع انسانی خود می‌توانند پیشرفت کرده و به موفقیت برسانند.

در این پژوهش شاخص‌های توسعه مدیریت منابع انسانی با توجه به نظام ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی شناسایی شد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که تاثیر هر دو متغیر یادگیری سازمانی کارکنان و ارزیابی عملکرد کارکنان بر متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی در سطح ۰/۹۵ معنی دار می‌باشند. نتایج این مقاله با نتایج تحقیقات گذشته از جمله حسین پور (۱۳۹۶)، بلوچ (۱۳۹۶)، کارلوگرا (۲۰۱۸)، تورانلو (۲۰۱۷)، مارتین (۲۰۱۶)، چاین (۲۰۱۰)، یونت و دیگران (۲۰۱۱)، ژانگ و لی (۲۰۰۸)، چاند و کاتو (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

با مشخص کردن ارتباط این عوامل مهم و حیاتی (یادگیری سازمانی و ارزیابی عملکرد) می‌توان ادعا کرد که مدیریت منابع انسانی سازمان می‌تواند با دانش و آگاهی بیشتر در خصوص کارکنان خود و با توجه به بازخوردهای گرفته شده برای توسعه مدیریت منابع انسانی خود برنامه‌ریزی نماید. همچنین مدیریت منابع انسانی می‌تواند با تاکید بر این الگوی بدست آمده بر توسعه و استفاده‌ی بهینه از قابلیت‌های افراد در راستای منافع کارمندان و سازمان تمرکز می‌کند به ایجاد و توسعه‌ی روابط بهتر بین فردی کمک می‌کند و بر توسعه‌ی روابط بر پایه‌ی کمک و اعتماد تأکید نماید.

منابع

- اسدی، عباس. اصلانی، محمود. (۱۳۸۸). ارزیابی کارایی پژوهشی گروه‌های آموزشی با استفاده از مدل DEA، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱(۳): ۲۵-۴۱.
- افشار کاظمی، محمدعلی. طلوعی اشلقی، عباس. قلم سیاه، لیلی. (۱۳۸۸). طراحی مدل ترکیبی کارت امتیاز متوازن و تحلیل پوششی داده‌ها مطالعه موردی: ارزیابی کارایی نسبی شرکت‌های دارویی عضو بورس اوراق بهادار. **مدیریت بهداشت و درمان**، ۱(۳): ۱۵-۳۲.
- حسین پور، مازیار. (۱۳۹۶). **بررسی تاثیر استراتژی زیرسیستم‌های نظام منابع انسانی بر عملکرد سازمان براساس مدل یک پارچه بامبرگر و مشولم در شرکت فرااب**، دومین کنفرانس بین المللی نقد و واکاوی مدیریت در هزاره سوم.
- حمیدی، فریده. ساکی، رضا. موحدی‌نسب، عباس و محب‌زاده، زینب. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر یزد. **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۵(۲): ۳۵-۵۷.
- خصالی، طاهره. (۱۳۸۵). چگونگی برنامه ریزی آموزشی کارکنان در سازمان‌ها، **فصلنامه مدیریت فردا**، ۴(۱۵/۱۶): ۱۰۹-۱۰۳.
- رستمی، رها و سالاری، تکتم. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی، **فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، حسابداری و اقتصاد**، ۲(۱): ۸۴-۷۰.
- سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۷). **مدیریت منابع انسانی**، چاپ یازدهم، تهران: انتشارات سمت.
- طبرسا، غلامعلی. توکلی، الهه. (۱۳۹۶). **بررسی تاثیر سیستم منابع انسانی با شیوه‌های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد سازمانی**، کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی.
- عباسی، علی. (۱۳۹۱) عوامل موثر بر یادگیری سازمانی در دانشکده‌های کشاورزی، **مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران**، ۸(۲): ۵۷-۶۹.
- محمدزاده، عباس. (۱۳۹۵). **مدیریت توسعه**، تهران: انتشارات دانشکده علوم اقتصاد و دارایی.
- Aggarwal, R., & Boyson, N. M. (2016). The performance of female hedge fund managers, **Review of Financial Economics**, 29: 23-36.
- Alda, M., Andreu, L., & Sarto, J. L. (2017). Learning about individual managers' performance in UK pension funds: The importance of specialization, **The North American Journal of Economics and Finance**, 42: 654-667.
- Bai, J., Ma, L., Mullally, K. A., & Solomon, D. H. (2019). What a difference a (birth) month makes: The relative age effect and fund manager performance, **Journal of Financial Economics**, 132(1): 200-221.
- Clare, A. (2017). The performance of long-serving fund managers, **International Review of Financial Analysis**, 52: 152-159