



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

اثر عملیات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان

چکیده

منابع انسانی مهم ترین دارایی برای سازمان بوده و مهم ترین منبع دست یابی به مزیت رقابتی است. مدیریت منابع انسانی در مقایسه با مدیریت فناوری یا سرمایه بسیار چالش بر انگیز است و برای مدیریت موثر آن، سازمان ها نیاز به یک سیستم کارآمد مدیریت منابع انسانی دارند. سیستم مدیریت منابع انسانی باید توسط عملیات مدیریت منابع انسانی قوی پشتیبانی شود. عملیات مدیریت منابع انسانی اشاره به فعالیت های سازمانی در جهت مدیریت گروهی از منابع انسانی و اطمینان از به کار گیری منابع برای رسیدن به اهداف سازمانی دارد. هدف این مطالعه بررسی سهم و نقش عملیات مدیریت منابع انسانی از جمله انتخاب، آموزش، برنامه ریزی شغلی، پاداش دهی، ارزیابی عملکرد، تعریف کار و عملکرد ادراکی کارکنان می باشد. این تحقیق به توصیف این موضوع می پردازد که چرا تصمیمات مدیریت منابع انسانی اثر مهم و منحصر به فردی بر روی عملکرد سازمانی دارند. این تحقیق به پیشرفت مطالعات در برقراری ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کمک می کند. سوالات حل نشده سعی می کنند تا نیاز های مطالعاتی آینده را شناسایی کرده و پیشنهاداتی را برای کمک به محققانی که سعی می کنند این سوالات را مطالعه کرده و به درک و دانش خود بیفزایند ارائه می کند. به این ترتیب پیامد های کلیدی عملی و تئوری را می توان درک کرد. این مطالعه به طور جامع به بررسی و ارزیابی ارتباط بین عملیات کاری با عملکرد بالا و عملکرد شرکت می پردازد. نتایج بر اساس نمونه ای از شرکت ها نشان می دهد که این شیوه ها و رویه ها اثر معنی دار از نظر اقتصادی و آماری بر روی عملکرد کارکنان دارند. این پیش بینی ها بر اثرات عملیات با عملکرد بالا بر روی عملکرد شرکت مشروط بر وجود روابط درونی و ارتباط با راهبرد رقابتی تاگید دارد

لغات کلیدی: گزینش، آموزش، برنامه ریزی شغلی، پاداش، ارزیابی عملکرد، تعریف شغل، مشارکت

برای جذب، حفظ و افزایش ارزش سهام داران، شیوه های مدیریت منابع انسانی نوین باید پیاده سازی شوند. در سازمان های دانش محور امروزی که در آن ها ارزش در اذهان و افکار نیروی کار واقع شده است، بهترین شیوه های منابع انسانی می توانند از موفقیت سازمان های کسب و کار اطمینان حاصل کنند. در کشور های در حال توسعه نظیر کشور ماف عملیات مدیریت منابع انسانی یک پدیده نوظهور است. بسیاری از این شرکت ها از عملیات مدیریت منابع انسانی برای رعایت قانون استفاده می کنند. منابع انسانی منبع دست یابی به مزیت رقابتی است زیرا توانایی زیادی در تبدیل منابع دیگر نظیر پول، روش و مواد به خروجی (محصول / کالا) دارد. رقیب می تواند منابع دیگر نظیر فناوری و سرمایه را کپی برداری کند ولی منابع انسانی منحصر به فرد هستند. مرور منابع: مدیریت منابع انسانی اشاره به سیاست ها و رویه های موجود در پیاده سازی ابعاد مدیریت منابع انسانی نظیر برنامه ریزی منابع انسانی، تحلیل شغلی، گزینش، استخدام، جهت گیری، پاداش دهی، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه و روابط کاری دارد(1). مدیریت منابع انسانی متشکل از سیاست هاف رویه ها و سیستم های موثر بر رفتار کارکنان، نگرش ها و عملکرد است(2). ارتباط فرضی بین عملکرد فردی و عملکرد سازمانی در منابع کسب و کار و مطالعات قبلی اثبات شده است. سازمان ها امروزه به دنبال اهرم هایی در خصوص عملکرد کارکنان می باشند. اهرم ها عواملی هستند که موجب بهبود سطح تلاش کارکنان و فعالیت های مربوط به کار شده و در نهایت موجب بهبود عملکرد سازمانی می شود. جست و جو برای اهرم های بهبود دهنده عملکرد کارکنان اغلب یکی از دغدغه های متخصصان صنعت و محققان بوده است. دیدگاه های تیلور معمولا از بهترین شیوه تولید با یک بسته پاداش استفاده می کند که مرد اقتصادی را قادر به بیشینه سازی درآمد و سود می کند زیرا میزان انگیزه فرد برای افزایش بهره وری و تولید افزایش می یابد(4). از نظر آگویین، مدیریت منابع انسانی شامل تصمیمات مدیریتی موثر بر رابطه بین سازمان و کارکنان، منابع انسانی آن است. عملیات مدیریت منابع انسانی در هر شرکت معمولا از عوامل واسطه ای بین راهبرد و سیاست های مدیریت منابع انسانی و برابند مدیریت منابع انسانی است. عملیات مدیریت منابع انسانی شامل تحلیلی شغلی، جهت گیری، ارزیابی عملکرد برنامه ریزی منابع انسانی، روابط کاری، انتخاب، گزینش، پاداش، توسعه و آموزش است(6). منابع انسانی و رضایت شغلی به طور گسترده ای در مناطق مختلف جهان بررسی شده است. فرض بر این

است که عملیات مدیریت منابع انسانی ارتباط تنگاتنگی با رضایت شغلی دارند. چون بسیاری از محققان و متخصصان بر این باورند که عملیات شفاف منابع انسانی منجر به رضایت بهتر شغلی و بهبود عملکرد سازمانی می شود (8). برخی از محققان بر رضایت شغلی و یا حتی رضایت از زندگی کارکنان (9) تاکید دارند در حالی که برخی دیگر یک سری ابعاد رضایت نظیر رضایت از پرداخت، ارتقا و ترفیع، ناظیر و یا همکاران را مد نظر قرار می دهند.

رضایت کارکنان: رضایت کارکنان تابعی از رابطه ادراکی بین آن چه که فرد از شغل می خواهد و آن چه که به ادراک می کند می باشد (10). از سوی دیگر، رضایت کارکنان همبستگی مثبتی با انگیزه، مشارکت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت از زندگی، بهداشت روانی و عملکرد شغلی و ارتباط منفی با غیبت، اخراج، و استرس می شود. کانی و همکاران (1992) خاطر نشان می کنند که رضایت کاربر شامل طیف وسیعی از ابعاد است/ راسو (1978) به شناسایی سه بعد از رضایت کارکنان پرداخته اند: این موارد شامل خصوصیات سازمان، عوامل شغلی و نیز ویژگی های فردی است. رایج ترین تعریف از رضایت شغلی توسط لاک 1976 ارائه شد که رضایت شغلی را به صورت وضعیت عاطفی مثبت یا مطلوب از ارزیابی عملکرد شغلی در نظر می گیرند (13).

عملکرد کارکنان: بر طبق گفته مک دافی (1995)، سه نوع داده عملکرد وجود دارد که شامل شاخص های کیفی (شکایت مشتری، تعداد خطا ها) و کمی (مشتریان خدمات رسانی شده، واحد های تولید شده) زمان (غیبت، از دست دادن زمان کار، دیر کردن و عدم رسیدن به موقع) و نیز شاخص های مالی که متشکل از طیف وسیعی از احتمالات می باشد. برای این مطالعه، شاخص های عملکرد از مطالعات تجربی ای گرفته شده اند که عملیات مدیریت منابع انسانی و نیز عملکرد کارکنان را به هم مرتبط می کنند. محققان مدیریت منابع انسانی و متخصصان بر بهره وری مدیریت منابع انسانی در رسیدن به اهداف راهبردی سازمان تاکید دارند. سازمان های سرمایه گذاری کننده در بهترین شیوه های مدیریت منابع انسانی اغلب بهره وری و سود اوری را افزایش می دهند (16).

شواهد نظری در خصوص رابطه عملیات منابع انسانی با کارایی سازمانی نشان می دهد که نگرش، رفتار، ذهنیات کارکنان، جو سازمانی و شاخص های عملکرد منابع انسانی منجر به کارایی سازمانی می شوند. بدیهی

است که شیوه های منابع انسانی و نوآوری بر برابری سازمانی و نیز برابری کارکنان اثر دارد. با این حال، شواهد تجربی بر روی نقش واسطه ای تعهد کارکنان و نگرش کارکنان نظیر رضایت شغلی بین شیوه های منابع انسانی و کارایی سازمانی کم می باشد (17).

اهمیت منابع انسانی به عنوان بزرگ ترین دارایی یک شرکت کسب و کار افزایش یافته است زیرا منابع انسانی یک منبع غیر قابل تکرار، بی نظیر و ناملموس شرکت است. مدیریت موثر منابع انسانی نوع منابع فیزیکی عامل نهایی عملکرد سازمانی است. اثر سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان یک موضوع مهم در زمینه مدیریت منابع انسانی، روابط صنعتی و نیز روان شناسی سازمانی و صنعتی است (18).

مطالعات روز افزونی در بر گیرنده این استدلال هستند که استفاده از شیوه های کاری با عملکرد بالا از جمله روش های کزینش و استخدام کارکنان، پاداش و سیستم های مدیریت عملکرد و آموزش و مشارکت کارکنان به بهبود مهارت، دانش و توانایی کارکنان فعلی و بالقوه، افزایش انگیزه آن ها، و بهبود حفظ کارکنان با کیفیت می انجامد ضمن این که افراد تنبل را متقاعد می کند تا شرکت ها را رها کنند (18).

نقش نیروی کار با انگیزه و با مهارت بالا در صورتی محدود می شود که شغل ها برنامه ریزی شده و سازمان دهی شده باشند به طوری که کارکنانی که از کار خود بهتر از کار های دیگر آگاه هستند، فرصت استفاده از مهارت ها و قابلیت ها برای طراحی شیوه های جدید و بهتر انجام نقش خود را دارند. بردی (1990) پیشنهاد کرده است که مطلوبیت گرایی و نیز رسمی گرایی را می توان به صورت دو بعد تئوری اخلاقی در نظر گرفت که به تصمیمات اخلاقی در شرایط کسب و کار قابل تعمیم است (19). محققان منابع انسانی راهبردی به این نتیجه رسیده اند که شرکت ها می توانند به طور موثر بر تعاملات، رفتار و انگیزه کارکنان از طریق عملیات مدیریت منابع انسانی اثر داشته باشند (20). در عین رابطه شیوه های منابع انسانی که بر رابطه کوتاه مدت تبادلی و عملیات منابع انسانی تاکید دارند می تواند به صورت بلند مدت و متقابل باشد (21).

برای رسیدن به این هدف مقالات زیادی وجود دارند که نشان می دهند شیوه های منابع انسانی مبتنی بر تعهد ارتباط مثبت با عملکرد شرکت دارند. برای مثال محققان یک رابطه مثبت بین شیوه های منابع انسانی مبتنی بر تعهد و عملکرد شرکت در شرکت های تولیدی، در سازمان های خدماتی و انواع مختلف کسب و کار ها یافتند (22). اگرچه عملیات منابع انسانی در بسیاری از مطالعات استفاده شده اند، شرکت ها از یک رویکرد تعهد

محور برای اجرای عملیات و شیوه‌هایی استفاده می‌کنند که به عنوان سرمایه‌گذاری بلند مدت در کارکنان (23) محسوب می‌شوند.

منابع نشان می‌دهند که شیوه‌های منابع انسانی مبتنی بر تعهد یک جو سازمانی اجتماعی را ایجاد می‌کنند که کارکنان را قادر می‌سازد تا بهترین منافع را از شرکت بدست بیاورند (24). این دیدگاه مطابق با تحقیقات بر روی مدیریت منابع انسانی راهبردی می‌باشد که نشان می‌دهد شیوه‌های منابع انسانی تعهد محور بر عملکرد با ایجاد محیط سازمانی اثر دارد و این موجب ایجاد قابلیت‌ها و رفتارهایی می‌شود که در نهایت به مزیت رقابتی شرکت ختم می‌شود. برخی از تحقیقات اولیه تجربی نشان‌دهنده روابط مثبت کارکنان است که بر عملکرد شرکت با ایجاد نگرش‌های مثبت کارکنان می‌باشد (23).

آموزش: بر اساس گفته‌های هارل و نزیفر (1999) آموزش بر عملکرد با بهبود مهارت‌ها و قابلیت‌های مربوط به وظایف کارکنان و پیشرفت آن‌ها اثر دارد. یافته‌های مک‌اوی (1997) خاطر نشان کرده‌اند که آموزش بر تعهد سازمانی، منزلت اجتماعی و دانش شرکت‌کننده (27) اثر دارد. سایر مطالعات (بارک و دی 1986) نشان داده‌اند که آموزش اثر مثبتی بر روی سطح عملکرد مدیران دارد (28). به‌طور مشابه، بارتل 1994 پی برده است که سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش موجب افزایش ویژگی‌های اخلاقی و افزایش عملکرد کارکنان می‌شود. به‌طور کلی، آموزش به کارکنان امکان می‌دهد تا به قابلیت‌های بالای مورد نیاز باری انجام کارآمدتر شغل خود دست پیدا کنند (29).

گزینش: سیستم کار منابع انسانی شامل تقسیم کار و نیز شغل‌های تخصصی است. در این سیستم، مشارکت محدود معمولاً تعیین‌کننده قوانین مربوط به پیشرفت شغلی و پاداش است (30). یکی از مبرهن‌ترین مصادیق مربوط به مطالعه شولر و جکسون 1987 است. مدیریت منابع انسانی به صورت فهرستی از گزینه‌های راهبردی اتخاذ شده توسط مدیران منابع انسانی در نظر گرفته شد به طوری که موجب بهبود رفتارهایی می‌شود که مطابق با راهبرد سازمان می‌باشد (31). این مدل بر اساس راهبرد رقابتی اصلی ارائه شده توسط پورتر (1980) یعنی بهبود کیفیت، نوآوری و رهبری هزینه و کاهش هزینه‌های ارائه شده است. برای هر راهبرد شولر و جکسون مجموعه‌ای از رفتارهای نقش مورد نیاز را توسعه داده‌اند که دارای ابعاد متغیری است و از این روی مجموعه‌ای از عملیات مدیریت منابع انسانی مورد نیاز را برای ایجاد این رفتارها مطرح کردند (32-40).

در ساده ترین شکل، آن ها موجب بهبود کارایی و رشد دارایی می شوند. منابع انسانی چه در بخش کار و چه در بخش کسب و کار از دیر باز به صورت منبع کاهش هزینه و دست یابی به سود در نظر گرفته شده است. تصمیمات منابع انسانی یک منبع مهم ارزش آفرینی بوده است. این نقش راهبردی جدید برای منابع انسانی موجب افزایش علاقه به موضوعاتی فراتر از مرز های تحقیقات منابع انسانی شده است. با منعکس کردن این منافع بین سازمانی، مکانیسم های ایجاد شده توسط تصمیمات منابع انسانی و حفظ ارزش پیچیده تر شده است. تلاش های اولیه نظیر تحلیل مطلوبیت، کمی سازی ارزش دلار و بهبود گزینش و انتخاب و سایر فعالیت های منابع انسانی در دستور کار قرار گرفته است.

ارزیابی عملکرد: تحقیقات نشان داده است که کارکنان نگرش های مثبت را زمانی توسعه می دهند که بر ایند های مطلوب را دریافت کنند. برای مثال، سطح پاداش های اصلی نظیر پولی که کارکنان دریافت می کنند ارتباط منفی با سطح اخراج و جا به جایی آن ها دارد (41-50).

سطح پاداش دریافت شده توسط فرد ارتباط مثبتی بر روی نگرش های شغلی دارد. برای نمونه، سطح پشتیبانی اجتماعی دریافتی از همکاران اثر مثبتی بر روی رضایت شغلی دارد (36). تلاش مدیریت برای پیاده سازی سیستم کنترل کلاسیک برای کاهش هزینه کار با افزایش استاندارد های عملکرد و حفظ مزیت ها و سود ها، با مقاومت قوی از طرف نیروی کار همراه است. مقاومت در شکل اعتصاب، ناراحتی و روابط کاری خصومت آمیز هزینه زیادی برای شرکت از حیث بهره وری و کیفیت دارد (18).

شرکت ها می توانند بر ادراک کارکنان از انصاف و مطلوبیت پرداخت در محیط کار با توسعه یک راهبرد پاداش دهی کتبی که اهمیت پرداخت منصفانه را نشان می دهد تاکید داشته باشند و از این روی آموزش مدیران هنگام ارائه اطلاعات در مورد پاداش مهم است (14).

مشارکت کارکنان: متخصصان منابع انسانی بر نوآوری پیوسته با پاسخ مثبت به ایده ها و نیز حفظ روند جدید تاکید دارند. مداخلات نوآورانه منابع انسانی برای اطمینان از حل تقاضای سازمان ها، پتانسیل زیادی برای سالم و موفق نگه داشتن سازمان ها دارد (46). امروزه سازمان ها رویکرد های سنتی را برای مدیریت افراد در نظر گرفته اند (40).

پشتیبانی سازمانی به صورت میزان ادراک کارکنان از ارزش گذاری سازمان و نیز توجه سازمان به رفاه آن ها درک می شود (22). پشتیبانی ارایه شده توسط سازمان ارتباط نزدیک با عملکرد کارکنان دارد. کارکنان تلاش زیادی را صرف تبادل پشتیبانی در میان یک دیگر می کنند (22). به طور مشابه، دکوتیس و سامرز (1987) گزارش کرده اند که وقتی کارکنان مورد ملاحظه قرار گیرند، آن ها سطوح تعهد بالاتری را نشان خواهد داد (19).

برنامه ریزی شغلی: برخی از مطالعات نشان داده اند که توسعه حس عدالت در کارکنان موجب افزایش رضایت، تعهد، تلاش و عملکرد می شود. بر طبق گفته پیرسون و چاتجی (2000)، متخصصان منابع انسانی امروزه از عملیات مطابق با خواسته های فردی و نیز نیاز های شرکتی بهره می برند (16).

این منطقی است که سیاست های منابع انسانی و عملیات شرکت پیامد های زیادی برای ایجاد مزیت رقابتی با ارایه منبع استعداد به شرکت ها دارند، را به سختی می توان برای چندین سال مورد استفاده قرار داد. این دیدگاه توسط متخصصان و دانشگاهیان پیاده سازی شده است. برای مثال بیلی 1993 استدلال کرده اند که استعداد انسان کم تر استفاده می شود و تلاش سازمان برای استخراج یک سری تلاش ها از کارکنان می تواند یک منبعی از مزیت رقابتی ارایه کند که توسط رقبا قابل کپی برداری نیست (6). بازار های کار داخلی که فرصتی را برای پیش رفت شرکت ارایه می کنند و سیستم های تولید مبتنی بر تیم همه اشکالی از سازمان می باشند که اثر مثبتی بر عملکرد شرکت دارند. به علاوه، استدلال شده است که ارایه امنیت شغلی کارکنان را تشویق به کار سخت تر می کند شیوه های مدیریت منابع انسانی اثر مثبت و اصلی بر برابند های سطح شرکت دارند.

پاداش: محققان و صنعت گرایان به دنبال عوامل موثری بر عملکرد کارکنان بوده اند. در تلاش اولیه، تیلور به دنبال بهترین شیوه استفاده از بسته های پاداشی بوده اند که مرد اقتصادی را تشویق به بیشینه سازی درآمد می کرده است. دیدگاه های تیلور معمولاً از بهترین شیوه تولید با یک بسته پاداش استفاده می کند که مرد اقتصادی را قادر به بیشینه سازی درآمد و سود می کند زیرا میزان انگیزه فرد برای افزایش بهره وری و تولید افزایش می یابد (4). از نظر آگوین، مدیریت منابع انسانی شامل تصمیمات مدیریتی موثر بر رابطه بین سازمان و کارکنان منابع انسانی آن است. عملیات مدیریت منابع انسانی در هر شرکت معمولاً از عوامل واسطه ای بین راهبرد و سیاست های مدیریت منابع انسانی و برابند مدیریت منابع انسانی است. عملیات مدیریت منابع انسانی شامل

تحلیلی شغلی، جهت گیری، ارزیابی عملکرد برنامه ریزی منابع انسانی، روابط کاری، انتخاب، گزینش، پاداش، توسعه و آموزش است (6). منابع انسانی و رضایت شغلی به طور گسترده ای در مناطق مختلف جهان بررسی شده است. فرض بر این است که عملیات مدیریت منابع انسانی ارتباط تنگاتنگی با رضایت شغلی دارند. چون بسیاری از محققان و متخصصان بر این باورند که عملیات شفاف منابع انسانی منجر به رضایت بهتر شغلی و بهبود عملکرد سازمانی می شود (8). برخی از محققان بر رضایت شغلی و یا حتی رضایت از زندگی کارکنان (50-51) تاکید دارند در حالی که برخی دیگر یک سری ابعاد رضایت نظیر رضایت از پرداخت، ارتقا و ترفیع، نظایر و یا همکاران را مد نظر قرار می دهند. باز پرداخت های داخلی از حیث پاداش و جبران موجب بهبود عملکرد شغلی کارکنان تا حدودی می شود (20) با این حال، وقتی سازمان ها هدفشان بهبود کارایی باشد، لازم است که اعضا یک سری فعالیت های اضافه کاری را انجام دهند و از این روی بهترین قابلیت های خود را ارائه کنند. عملکرد نقض اضافی کارکنان شاخص سهم فردی مثبت از کارایی و اثر بخشی سازمان است (20). الارومت و الکیلی (2010) بیان کرده اند که کارکنان زمانی انگیزه پیدا می کنند که پاداش های مالی با عملکرد ارتباط داشته باشند (2). فالمر (2003) به بررسی رابطه بین پاداش و عملکرد کاری و نیز ارتباط مثبت بین کارکنان و برایندهای عملکرد پرداخت (35).

به علاوه، رابطه مثبت معنی دار توسط تسم و سوتر (2006) بین عملیات پاداش دهی و عملکرد کارکنان یافتند. مرور منابع در خصوص تفاوت جنسیتی در افزایش پرداخت حاکی از دو دلیل مبنی بر این است که چرا زنان افزایش حقوق دارند. به طور ویژه گری هارت 1990 خاطر نشان کرده است که زنان پایه حقوق کم تر دارند ولی به دلیل تفاوت در اطلاعات قابل دسترس برای تصمیم گیر حقوقشان افزایش می یابد (26). بر اساس استدلال توسی و اینبردر 1985، وقتی مدیران اطلاعات محدود در مورد قابلیت ها و عملکرد شغلی کسب می کنند، قضاوت های کلیشه ای ارائه می کنند (62).

تعریف شغل: روند های جدید شیوه های منابع انسانی حاکی از آن هستند که مدیران منابع انسانی مشتری مدار هستند. برای مثال، متخصصان منابع انسانی هنکاران را به عنوان مشتریان داخلی و خارجی را به صورت مشتریان خارجی در نظر می گیرند (4). این نشان می دهد که دیدگاه معاصر مدیریت منابع انسانی مطابق با

تعریف فرهنگ سازمانی است که در آن کارکنان تلاش می کنند تا به یک یکپارچگی داخلی و سازگاری خارجی دست پیدا کنند (58).

رومرو (2004) خاطر نشان کرده اند که سازمان هایی که محل عالی برای کار هستند، کارایی بهتری را نیز دارند (54). در نتیجه، افزایش اولویت بر اساس سیستم های کاری با عملکرد بالا است. پذیرش HPWS توسط شرکت ها در هند نشان می دهد که در حال حاضر سازمان ها درگیر توسعه شیوه های گزینش، روش های مدیریت عملکرد، و برنامه های توسعه کارکنان می باشند که مطابق با دیدگاه فرهنگی و راهبردی کلی شرکت است.

سوال تحقیق: مدیریت منابع انسانی چه اثری بر عملکرد کارکنان دارد؟

شیوه های مدیریت منابع انسانی ارتباط مثبت با عملکرد کارکنان دارد:

فرض صفر: عملیات مدیریت منابع انسانی همبستگی منفی با عملکرد کارکنان دارد

1- گزینش ارتباط مثبت با عملکرد کارکنان دارد

2- آموزش اثر مثبت بر عملکرد کارکنان دارد

3- ارزیابی عملکرد همبستگی مثبت با عملکرد کارکنان دارد

4- برنامه ریزی شغلی همبستگی مثبت با عملکرد کارکنان دارد

5- پاداش دهی همبستگی مثبت با عملکرد کارکنان دارد

6- مشارکت کارکنان همبستگی مثبت با عملکرد کارکنان دارد

7- تعریف شغل همبستگی مثبت با عملکرد کارکنان دارد

روش: روش بر اساس مرور منابع با خواندن یک سری مقالات در خصوص موضوعات و یافته های مربوطه اتخاذ شد. مقالات، مجلات و کتب برای دست یابی به دانش مطلوب مورد استناد واقع شدند برای جمع اوری داده های اولیه سازمان های مختلف پاکستان استفاده شدند که در آن قادر به توزیع و ارزیابی عملکرد با نرم افزار SPSS بودند.

شرکت های مطالعه شده:

گروه تریبت، اگسپرس نیوز، پکیچ، بولاه شاه، SHELL، KPMG، EXD PVT LTD، ویتن، اینترلوپ، بانکس،

HBL، MCB، بانک شهری حبیب، بانک ال حبیب، UCP و PACK

پاسخ های جمع اوری شده از پرسش نامه کافی بودند و پاسخ ها از برنامه رسمی ایجاد شد و در روند مقاله به پرسش نامه هایی استناد شد که به طور تصادفی در میان همه سازمان های مشهور توزیع شدند.

روش: پرسش نامه متشکل از 31 ایتم بود که در بر گیرنده هفت متغیر آموزش، عملکرد، ارزیابی، برنامه ریزی شغلی، مشارکت کارکنان، تعریف شغل، پاداش و کزینش بود. این متغیر ها به صورت سوال طراحی شدند و هر متغیر برای برقراری ارتباط با یافته ها توصیف شد. آموزش ارتباط مستقیم با تغییر مثبت در عملکرد کارکنان، افزایش پاداش، میزان عملکرد و غیره بود. هم چنین، راهبرد ها و تلاش های بیشتر توسط مدیریت منابع انسانی در راستای ارزیابی عملکرد، کزینش و برنامه ریزی شغلی ارایه شد: نتایج مثبت بیشتر از عملکرد کارکنان حاصل شد.

تحلیل داده ها

پرسش نامه ها بر اساس مقیاس لیکرت طراحی شدند:

کلید 1: به شدت مخالف، 2- مخال، 3- نظری ندارم 4- موافق، 5- به شدت موافق

داده ها برای تحلیل اولیه وارد اکسل و سپس وارد SPSS برای ارزیابی متغیر ها شدند تا قبول یا رد فرضیات تعیین شود.

نتایج

پایایی پرسش نامه ها

خلاصه پردازش موردی		N	%
موارد	معتبر	70	100.0
	کل	0	.0
	نامعتبر	70	100.0

آمار پایایی

الفاکرونباخ	تعداد ایتم
.950	31

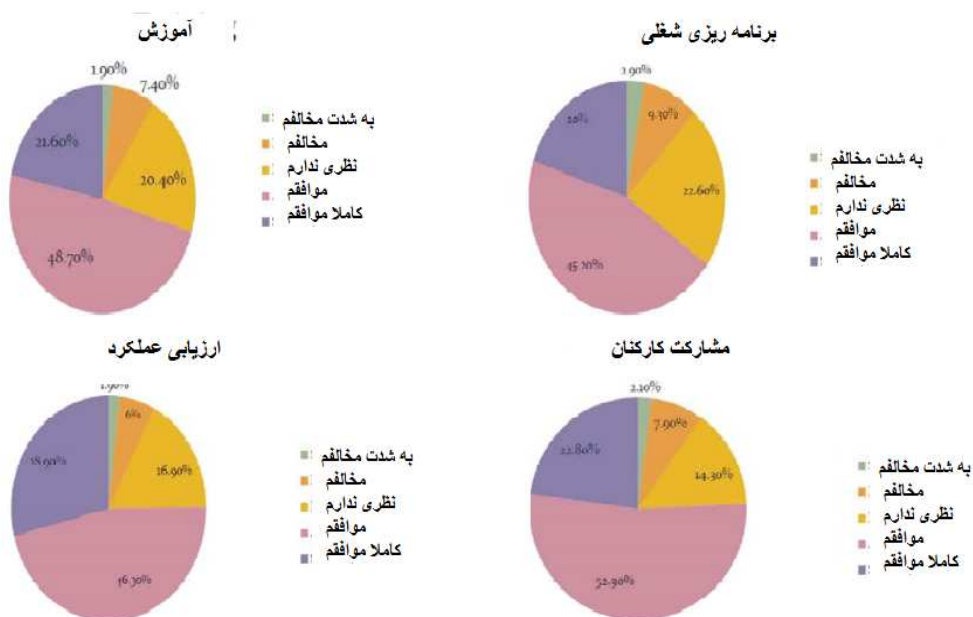
خلاصه مدل				
مدل	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.528	.56082

ANOVA^a

مدل		مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	Sig.
1	رگرسیون	26.146	6	4.358	13.855	.000 ^b
	باقی مانده	19.815	63	.315		
	کل	45.961	69			

ضرایب

مدل		ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-.072	.509		-.141	.889
	MEANTRANING	.400	.167	.346	2.393	.020
	MEANPA	.244	.157	.202	1.546	.127
	MEANCP1	.245	.188	.213	1.301	.198
	MEANJD	.026	.157	.022	.166	.868
	MEANCO	-.020	.140	-.020	-.141	.888
	MEANSO	.131	.135	.102	.970	.336





بحث

بر اساس آزمون روایی، هیچ یک از سوالات رد نشدند. پایایی کل داده ها 95 درصد است. به طور مشابه به طور جداگانه، پایایی آموزش برابر با 85.14، ارزیابی عملکرد 82.1 درصد، برنامه ریزی شغلی 81.4 درصد، مشارکت کارکنان 73.9 درصد و گزینش 75.5 درصد است. آموزش ارتباط قوی با ارزیابی عملکرد، برنامه ریزی شغلی و نیز مشارکت کارکنان دارد. همبستگی با تعریف شغل و پاداش دیده شد. آموزش همبستگی ضعیفی با گزینش داشت. همه متغیرها همبستگی مستقیم مثبت با آموزش داشت. ارزیابی عملکرد همبستگی متوسط با برنامه ریزی شغلی، مشارکت کارکنان تعریف شغل، پاداش و گزینش داشت. ارزیابی عملکرد همبستگی مثبت با گزینش و مشارکت کارکنان دارد. این موضوع در خصوص تعریف شغلی و پاداش صدق می کند. برنامه ریزی شغلی ارتباط مستقیم با همه متغیرها دارد. مشارکت کارکنان همبستگی متوسط با تعریف شغل و پاداش دارد. مشارکت کارکنان همبستگی ضعیف با گزینش داشت. مشارکت کارکنان همبستگی مثبت با تعریف شغلی، پاداش و گزینش داشت.

تعریف شغلی همبستگی متوسط با پاداش داشت ولی همبستگی ضعیف با گزینش داشت. به طور مشابه، تعریف شغلی ارتباط مثبت با گزینش و پاداش داشت. پاداش همبستگی متوسط ارتباط مثبت با انتخاب و گزینش داشت. درناتسل، عملیات منابع انسانی همبستگی مثبت با عملکرد کارکنان داشت.

مقدار ضریب تبیین برابر با 0.528 بود. این مقدار نشان دهنده قدرت مدل رگرسیون است. بر 52.8 درصد تغییر در متغیر وابسته با متغیرهای مستقل توجیه شد. مقدار P برای مدل رگرسیون چند متغیره معنی دار است و از این روی فرضیات فوق پذیرفته می شود. بر اساس جدول ضرایب، همه متغیرها منجر به یک مقدار مثبت به جز متغیر پاداش شد که یک مقدار منفی را ایجاد می کند. بر اساس مدل رگرسیون چند گانه، نتایج معنی دار است. همه فرضیات پذیرفته شدند.

نتیجه گیری

نیاز امروزه مرور، بازنگری و تفحص در خصوص سیستم های مدیریت انسانی نظیر سیستم های تشویق و پاداش دهی، ترفیع و انتقال، آموزش و برنامه های توسعه است. در این میان افزایش عملکرد، سود اوری و پاداش تیمی نیز در نظر گرفته می شود. همه آن ها پویا، موثر و مطابق با وضعیت در حال تغییر است. مرور شیوه کارکرد سیستم ها لازم است. به طور مشابه این می تواند با سرویس های با کیفیت، کارایی و نیز مسائل مربوط به سود مرتبط باشد (رایو 1996). فرض بر این است که فعالیت های منابع انسانی بهتر از سایرین هستند و از این روی سازمان ها از این فعالیت ها باید بهره ببرند (پیفر استرمن 1994، هسفیلد 1995، هارل ی تزیر 1999). اگر عملیات منابع انسانی بر موفقیت کسب و کار از طریق بهبود قابلیت سازمان اثر داشته باشد موجب بهبود رضایت و مشارکت کارکنان و استفاده از شیوه های نوین منابع انسانی برای توسعه عملکرد کسب و کار شود (یانگ و یرمن 1997، گتپل و کروکر 1996).

همه این سازمان هاییکه علاقه مند به افزایش رشد با افزایش مشارکت کارکنان هستند، باید به آموزش، انتخاب، پاداش و مشارکت کارکنان برای توسعه سیاست توجه کنند.

با استناد بر این مطالعه می توان گفت که اگرچه عامل انسانی مهم است، این اهمیت در آینده افزایش می یابد. دلیل این است که تغییرات در محیط کسب و کار رخ می دهند تغییراتی که نیازمند ایفای نقش کارکنان در سازمان ها می باشند. ابعاد توسعه و رشد اهمیت زیادی در مدیریت منابع انسانی برای بهبود کارایی سازمان و نیز عملکرد کارکنان دارد. و از این روی آن ها را مطابق با رشد کارکنان سازگار می کنند.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی