

بررسی تأثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش
واسطه‌ای یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه‌های پیام نور
استان گیلان)

Investigating the Effect of Human Resource Management Performance
on Employees' Performance with the Intermediary Function of
Organizational Learning (Case Study: Staff of Payam Noor
Universities in Guilan Province)

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۹/۲۲

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۵/۰۳

Seyed Hamed Hashemi

سید حامد هاشمی*

Ehsan Ekradi

احسان اکرادی**

Mehrdad Goodarzvand Chegini

مهرداد گودرزوند چگینی***

Minoo Yousefi

مینو یوسفی****

Abstract: The purpose of this research was to evaluate the impact of desirable performance of HRM on organizational performance with respect to organizational learning. Given the purpose of research and data collection method, this research was categorized as an applied descriptive (correlational) research. The statistical population of this research included all the staff of Payam Noor University in Guilan Province (N=650). The sampling method was random cluster sampling and the sample size was estimated as 248 using the Cochran's Formula. Besides, it was attempted to make use of questionnaires in order to collect the required information. Next, Structural Equation Modeling was used to examine the hypotheses using LISREL Software (Version. 8.54). The results showed that high performance of human resource management had positive impact on the performance of the organization. Furthermore, high performance of human resource management had positive impact on organizational learning as well as performance of employees of Payam Noor universities in Guilan Province.

Key words: Organizational performance, performance of human resource management, organizational learning, staff of Payame Noor University.

چکیده: هدف از اجرای این پژوهش، بررسی سنجش تأثیر عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با توجه به یادگیری سازمانی بوده است. پژوهش بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری، کارکنان دانشگاه های پیام نور استان گیلان به تعداد ۶۵۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری، تصادفی خوشه‌ای بوده و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۲۴۸ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود. به‌منظور بررسی فرضیه‌ها، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار LISREL 8.54 استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد. یادگیری سازمان تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد. عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر یادگیری سازمان دارد و عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی با توجه به یادگیری سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان تأثیرگذار است.

واژگان کلیدی: عملکرد سازمان، عملکرد مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی، کارکنان دانشگاه پیام نور

* مربی گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور تالش، گیلان، ایران

** دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبایی

*** استاد گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران

**** مربی دانشگاه آزاد، مرکز ماسال، رشت، ایران (نویسنده مسئول: mino.uosefi@yahoo.com)

مقدمه

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت بین سازمان‌ها و تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد که این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است؛ زیرا فهم مسائل سازمان موجب تأثیرگذاری بیشتر آنها می‌شود (برازنده، آتش‌پور و گل‌پرور، ۱۳۹۰). با توجه به رقابت شدید حاکم بر محیط کسب‌وکار، همه سازمان‌ها برای بقا و بالندگی به بهبود عملکرد سازمانی نیاز دارند (نریمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

درواقع، پیچیدگی و اهمیت فعالیت‌های منابع انسانی به آن اندازه افزایش یافته است که حتی کوچک‌ترین سازمان‌ها نیز برای دایره منابع انسانی، یک مدیر تمام‌وقت در اختیار دارند (دیوید، ۱۳۸۸). عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی به موضوعی کلیدی در رابطه با رقابت شدید بین سازمان‌ها تبدیل شده است و به‌عنوان راهکاری برای حل‌وفصل مسائلی مانند مدیریت کیفیت، تولید خالص، نوآوری‌های فناورانه و تغییر فرایند کسب‌وکار مطرح می‌شود (بانیس و کای^۱، ۲۰۰۲؛ ژنگ^۲، ۲۰۱۳).

از سوی دیگر، توان یادگیری از ویژگی‌های مهم عامل انسانی است و افراد پیش از ورود به سازمان نیز یاد می‌گیرند، اما بحث بر سر دانش‌ها و مهارت‌هایی است که کارکنان پس از ورود به سازمان فرامی‌گیرند و از آن به‌عنوان یادگیری سازمانی یاد می‌شود. یادگیری سازمانی از مهم‌ترین موضوعاتی است که در کسب مزیت رقابتی مورد توجه جدی در حوزه مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است. نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات محیطی، مفهوم یادگیری سازمانی را به‌گونه‌ای روزافزون پراهمیت ساخته است و همان‌طور که مطرح شد مدیریت منابع انسانی می‌تواند این یادگیری را متحول سازد. بدیهی است همان‌گونه که یادگیری برای رشد افراد اساسی است، برای سازمان‌ها نیز اهمیت زیادی دارد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۰). هدف از یادگیری سازمانی تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده است که بتواند در وضعیت‌های مختلف، رفتار متفاوت از خود بروز دهد. در سال‌های اخیر، اهمیت مطالعه و تحلیل یادگیری سازمانی افزایش یافته است و پژوهشگران مختلف با استفاده از رویکردهای مختلف آن را تحلیل کرده‌اند (تمپلتون^۳، ۲۰۰۲). با وجود مطالعاتی که

1. Baines & Kay

2. Zheng

3. Templeton

نشان می‌دهد یادگیری سازمانی نقش سازنده‌ای در سازمان دارد (ومیک^۱، ۲۰۰۷؛ آرمسترانگ و فولی^۲، ۲۰۰۳؛ کونتوگیورگس^۳، ۲۰۰۵). در سال‌های اخیر، پیوند مدیریت منابع انسانی و یادگیری سازمانی در محیط‌های دانشگاهی نقطه تمرکز پژوهش‌های اندکی بوده است. هدف مدیریت منابع انسانی کمک به عملکرد بهتر در سازمان برای نیل به هدف‌ها و مقاصد سازمانی است (استون^۴، ۲۰۰۹) و این هدف با اجرای سیاست‌ها و خط‌مشی‌هایی که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و توجه جدی به دانش، مهارت‌ها و سطح یادگیری افراد و کارکنان دارد، بنابراین مسئله ضرورت یادگیری سازمانی قابل توجه است.

یادگیری سازمانی، به‌عنوان یک متغیر نگرشی- رفتاری ممکن است به‌خوبی با اقدامات منابع انسانی پرورش یابد. هنگامی که به سازمان‌ها به‌عنوان سازمان یادگیرنده می‌نگریم، ابعاد سنتی مدیریت منابع انسانی رنگ تازه‌ای به خود می‌گیرد. در حقیقت، ایده سازمان‌های دانش‌محور، بنیاد مدیریت منابع انسانی را به‌طور کلی بر ستون‌های جدیدی قرار می‌دهد (تایت^۵، ۲۰۰۴). ادامه و استمرار حیات سازمان‌ها منوط به یادگیری در سازمان است و در بلندمدت، کامیابی را برای سازمان در پی دارد. اگر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بخواهند در دوره‌های بعد، اثربخش بوده و در تحقق هدف‌های یاددهی و یادگیری، کامیاب و موفق باشند، باید به فرایند یادگیری در سازمان روی آورند. همان‌طور که انسان‌ها برای بقای خود در محیط همواره در حال تغییر، نیازمند یادگیری مادام‌العمر هستند، سازمان‌ها نیز به یادگیری مادام‌العمر نیازمند دارند.

پیشرفت‌های فناورانه، بالا رفتن انتظارات و تغییرات جمعیتی دانشجویان، تقاضای ذی‌نفعان برای پاسخگویی و ارائه خدمات جدید در دانشگاه‌های رقیب، همگی چالش‌های کنونی هستند که نیاز به یادگیری سازمانی را در آموزش عالی ضروری می‌نماید. تأکید بخش‌های پژوهش و توسعه بر نوآوری در مؤسسات آموزش عالی به‌منظور ارتقای آموزش و بهبود اثربخشی در تمامی فرایندهای یادگیری، گواه این مدعا است.

1. Vemić
2. Armstrong & Foley
3. Kontoghiorghes
4. Stone
5. Thite

دانشگاه پیام نور به عنوان یکی از دانشگاه‌های مطرح در سطح کشور و یازدهمین دانشگاه مطرح در بخش آموزش عالی به لحاظ کیفیت شناخته شده است. این دانشگاه در جهت مأموریت خود که همانا آموزش برای همه، همه جا و همه وقت در حرکت است، باید مطابق با پیشرفت‌های محیط، اطلاعات خود را به‌روزرسانی کند و این مهم تنها با یادگیری مستمر در سازمان و ارتقای عملکرد منابع انسانی سازمان امکان‌پذیر است که در نهایت بر عملکرد کلی کارکنان نیز تأثیرگذار خواهد بود. به نظر می‌رسد که استراتژی‌های کاهنده هزینه در این سازمان، توجه به مقوله یادگیری سازمانی را در هاله‌ای از ابهام قرار داده است، به گونه‌ای که نمی‌توان به‌طور قطع در خصوص سطح یادگیری سازمانی و تأثیراتش بر مطلوبیت عملکرد، اظهار نظر قطعی کرد. گرچه با توجه به رتبه کسب شده در سطح کشور، قطعاً دارای عملکرد بهینه و متوسط به بالایی بوده است اما مشخص نیست که آیا این برآورد در تمامی واحدهای دانشگاهی این دانشگاه در همه استان‌ها به یک اندازه است یا خیر.

با توجه به این توضیحات، در پژوهش حاضر، پاسخ به این پرسش مدنظر است که آیا عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی با در نظر گرفتن یادگیری سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان تأثیرگذار است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عملکرد در لغت یعنی حالت کیفیت کارکرد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی، سازه‌ای کلی است که به چگونگی انجام گرفتن عملیات سازمانی اشاره می‌کند. چیچ ژن^۱ (۲۰۱۱)، عملکرد سازمان را بازتاب تمرکز محیطی هر یک از کارکردهای سازمان تعریف می‌کند که این بازتاب، درجه تحقق هدف‌های سازمانی است. عملکرد هر سازمان و افراد آن به بسیاری از عوامل مانند مهارت‌های فردی، یادگیری سازمانی و نوآوری در آن سازمان وابسته است.

عملکرد سازمانی، شامل نتایج قابل اندازه‌گیری، تصمیم‌ها و اقدامات سازمانی است که نشان‌دهنده میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است. هزینه‌ها بخش محوری از عملکرد محسوب می‌شوند و در عین حال، تقریباً هر هدف رقابتی و تعالی

^۱. Chich-Jen

غیرمادی نظیر قابلیت اطمینان، انعطاف‌پذیری، کیفیت و سرعت را نیز در برمی‌گیرد (حاجی‌جباری و همکاران، ۱۳۹۱).

یادگیری سازمانی به فعالیت‌های گسترده سازمان در خصوص ایجاد و استفاده از دانش به‌منظور ارتقای مزیت رقابتی اطلاق می‌شود. این فعالیت‌ها شامل دریافت و به اشتراک گذاردن اطلاعات در رابطه با نیازهای مشتریان، تغییرات بازار و رفتار رقبا می‌شود (پانایدیس^۱، ۲۰۰۷).

مدیریت منابع انسانی نه‌تنها رویکردی از روی سودآوری به مدیریت کارکنان است، بلکه به روابط کارکنان با تأکید بر تعهد و دوطرفه بودن ارتباط، رویکردی ویژه دارد (آرمسترانگ، ۱۳۸۶). ایوانسویچ^۲ (۲۰۱۰)، مدیریت منابع انسانی را شامل برنامه‌هایی می‌داند که به‌طور خاص به انسان‌ها در سازمان و ایجاد تسهیلاتی برای به‌کارگیری مؤثر آنها برای دستیابی به هدف‌های فردی و سازمانی است.

چانگ و لیائو^۳ (۲۰۱۰)، نظام‌های کاری با عملکرد بالا را شامل شش بعد کارمندیابی، آموزش، دخالت/مشارکت، ارزیابی عملکرد، جبران خدمت/پاداش‌ها و مراقبت، تعریف کرده‌اند.

گرایش کارکنان توسط اقدامات مرتبط با مدیریت منابع انسانی، پیگیری و دنبال می‌شود؛ در نتیجه چنین سازوکارهایی می‌توان انتظار داشت که مدیریت منابع انسانی، عملکرد کارکنان را بهبود بخشد (ونگ و همکاران^۴، ۲۰۱۳). نتایج پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر دارد.

یادگیری در همه سازمان‌ها حاصل می‌شود، اما از راه‌های مختلف. یادگیری سازمانی، جنبه مهمی از زندگی سازمانی است (دویل و یانگ^۵، ۲۰۰۷) که می‌تواند در حفظ وضعیت پایدار موجود (الستروم^۶، ۲۰۰۲؛ بویس^۷، ۲۰۰۳)، کمک به اعضا برای انطباق خود با تغییرات محیطی (دویل و یانگ، ۲۰۰۷) و توسعه مزیت رقابتی سازمان

1. Panayides

2. Ivancevich

3. Chuang & Liao

4. Wong et al

5. Doyle & Young

6. Ellstrom

7. Boyce

(دوو و همکاران^۱، ۲۰۰۵؛ کوک^۲، ۲۰۰۷) از طریق ایجاد دانش توسط افراد و انتقال آن به نظام دانش سازمان (مورالز و همکاران^۳، ۲۰۰۷) مؤثر باشد. هر تلاشی برای بهبود عملکرد سازمان باید محرک یادگیری سازمانی باشد. به همین علت، یادگیری سازمانی از وظایف مهم هر سازمانی تعریف شده است و در سال‌های اخیر، در هر نوع سازمانی، یادگیری سازمانی از منابع مهم در کسب مزیت رقابتی عنوان شده است (شمس، پرداختچی و ملکی، ۱۳۹۳). بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده که ایجاد، تفسیر و به اشتراک گذاشتن اطلاعات در سازمان برای حفظ موقعیت رقابتی در بازار کسب‌وکار امروز، مهم است. ایکبروک و اولسن^۴ (۲۰۰۹) به روشنی به اهمیت یادگیری سازمانی در بهبود عملکرد سازمان اشاره کرده‌اند.

علیپور و همکاران^۵ (۲۰۱۱) در پژوهش خود با عنوان «سازمان یادگیرنده و عملکرد سازمانی با میانجیگری کارآفرینی» به این نتیجه رسیدند که مدیران برای بهبود عملکرد سازمان خود باید تلاش کنند تا به سازمان‌های یادگیرنده تبدیل شوند. همچنین کارآفرینی می‌تواند بین سازمان یادگیرنده و عملکرد سازمان به‌مثابه واسطه عمل کند.

گاه، الیوت و کوان^۶ (۲۰۱۵)، در پژوهش خود ارتباط قابلیت‌های یادگیری و عملکرد سازمانی را با رویکرد فراتحلیل بررسی کردند و گزارش دادند که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین قابلیت‌های یادگیری و عملکرد سازمانی وجود دارد و با توجه به پژوهش‌ها در این زمینه به این نتیجه دست یافتند که بهبود عملکرد سازمان، سرمایه‌گذاری در زمینه یادگیری سازمانی را توجیه می‌کند.

با توجه به اینکه در اقتصاد دانشی امروز، سرمایه‌های ذهنی، مزیت رقابتی محسوب می‌شوند، بدون شک مدیریت این سرمایه باید بخش جدایی‌ناپذیر استراتژی شرکت و مسئولیت کلیدی همه مدیران باشد. از آنجا که در بحث یادگیری، سازمان‌های یادگیرنده و متخصصان اطلاعات که دانشگران (کارکنان یقه‌طلایی) هستند، جایگزین کارکنان یقه‌آبی شده‌اند، چالش جدید مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های

1. Doo et al

2. Kock

3. Morales et al

4. Eikebrokk & Olsen

5. Alipour et al

6. Goh, Elliott & Quon

یادگیرنده، اداره کردن این دانشگران است. وظایف مدیریت منابع انسانی در یادگیری سازمانی، بر محور جذب، حفظ و نگهداری کارکنان دانشی قرار می‌گیرد.

کاظمی، هوشیار و حسینی رباط (۱۳۸۸)، رمز موفقیت در سازمان‌های کوچک را وجود رابطه متقابل بین یادگیری سازمانی، بالندگی منابع انسانی و توانمندسازی دانستند. باقری (۱۳۹۱) در پژوهش خود با هدف بررسی ارتقای یادگیری سازمانی از طریق توانمندسازی نیروی انسانی به این نتیجه رسید که ابعاد مختلف یادگیری سازمانی در قبال داشتن نیروی انسانی توانمند و کارآمد می‌تواند ارتقا پیدا کند. سلیمی و عبد شریفی (۱۳۹۴)، پژوهشی را با هدف بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه اجرا کردند. آنها به این نتیجه رسیدند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌طور مستقیم بر نوآوری، اثر ساختاری ندارد، اما با واسطه یادگیری سازمانی پیش‌بینی کننده سطح نوآوری سازمان است.

یائو^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی با بررسی رابطه عملکرد بالای سیستم کار، قابلیت یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت در دانشگاه علم و صنعت الکترونیک چین انجام دادند. وی با پژوهش‌های تجربی به‌منظور بررسی اثر واسطه توانایی یادگیری سازمانی بین سیستم کار با عملکرد بالا و عملکرد سازمان نشان داد که قابلیت یادگیری سازمانی و زیر ابعاد آن بین سیستم کار با عملکرد بالا و ارتباط عملکرد شرکت نقش واسطه دارند.

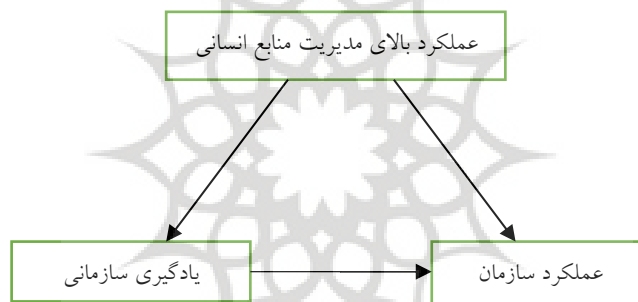
لوپز و پئون^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی اذعان کرده‌اند که استخدام گزینش شده، آموزش راهبردی و مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری به‌عنوان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌طور معنی‌داری بر یادگیری سازمانی اثرگذار است. افزون بر این، نتایج برخی پژوهش‌ها نشان‌دهنده آن است که فرایندهای استخدام و شیوه‌های ارزیابی با یادگیری سازمانی ارتباط معنی‌داری دارند، همچنین سرمایه انسانی سهم واسطه‌گری نسبی در رابطه شیوه‌های منابع انسانی و ظرفیت یادگیری سازمانی دارد. روث و سودی^۳ (۲۰۱۰)، یادگیری فردی و سازمانی را برای بقا و بهبود عملکرد سازمانی بدون توجه به اندازه و بخش‌های آن لازم و ضروری می‌دانند.

1. Yao

2. Lopez & Peon

3. Ruth & Sudi

نتایج بررسی‌های ژانگ و لی^۱ (۲۰۰۸)، نشان‌دهنده اثر مثبت عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان بود. چنگ و ژائو (۲۰۰۶) نشان دادند که فعالیت‌های عملکرد بالای منابع انسانی در تعهد کارکنان سازمانی و رشد فروش سازمان اثر مثبت داشته، اما ویژگی منابع انسانی را می‌توان به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفت. ژانگ و همکاران (۲۰۱۲) با آنالیز سازه متوجه شدند که نظام مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا رابطه مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شرکت دارد. اولترا و آلگه^۲ (۲۰۱۱) نقش یادگیری سازمانی را در ارتباط میان منابع انسانی عملکرد شیوه‌ها و نوآوری به اثبات رساندند. چن و هوانگ^۳ (۲۰۰۹) نقش برجسته توانایی مدیریت دانش را در رابطه با اقدامات منابع انسانی و عملکرد نوآوری، بررسی کردند (اولترا و آلگه، ۲۰۱۱). با استناد به پژوهش‌های انجام گرفته، به نظر می‌رسد که یادگیری سازمانی عنصری مهم در ارتباط عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان است. در ادامه، مدل مفهومی پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

- فرضیه‌های پژوهش
- ۱- عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد.
 - ۲- یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد.
 - ۳- عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر یادگیری سازمان دارد.

1. Zhang & Li

2. Oltra & Alegre

3. Chen & Huang

۴- عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی با توجه به یادگیری سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی تأثیر عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با توجه به یادگیری سازمانی است. پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان به تعداد ۶۵۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۲۴۸ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استاندارد برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. پرسشنامه دارای ۳۵ پرسش بر اساس پرسشنامه زو و بائو (۲۰۱۵)، فاکس (۲۰۰۸) و چیوا، آلگره و لاپیدرا^۱ (۲۰۰۷) بود. برای اندازه‌گیری متغیر عملکرد سازمان از ابعاد پژوهش فاکس (۲۰۰۸)، شامل: میزان خروجی‌ها و تأثیری که بر جامعه می‌گذارد، توانایی سازمان در حفظ و ارتقای کارکنان کلیدی، کیفیت خدمات و روش ارائه آنها، توانایی سازمان در بهبود فرایندهای داخلی، توانایی سازمان در کسب دانش و استفاده از آنها، توانایی سازمان در ایجاد تغییر در داخل سازمان متناسب با تغییرات خارجی استفاده شد. برای سنجش متغیر یادگیری سازمانی بر اساس پرسشنامه پژوهش اولترا و آلگره (۲۰۱۵)، از چهار متغیر کسب دانش، توزیع دانش، تفسیر دانش و حافظه سازمانی استفاده شد. برای سنجش متغیر عملکرد سطح بالای منابع انسانی نیز از پرسشنامه چیوا، آلگره و لاپیدرا (۲۰۰۷) استفاده شد.

روایی سؤال‌های پرسشنامه به روش روایی محتوایی و با کسب نظر از استادان و متخصصان رشته، تأیید شد. پایایی پرسش‌ها نیز به روش آلفای کرونباخ تعیین شد که میزان پایایی پرسش‌های متغیر اقدامات منابع انسانی، ۰/۷۹۳، عملکرد سازمانی ۰/۷۴۵ و یادگیری سازمانی ۰/۸۱۳ و در مجموع پایایی همه پرسش‌ها ۰/۷۸ بود. با توجه به اینکه از مقدار ۰/۷ بیشتر است، می‌توان گفت که پایایی پرسش‌ها در بازه مطلوبی قرار دارد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸,۵۴ استفاده شده است.

1. Chiva, Alegre & Lapiedra

یافته‌های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و نتایج نشان داد در سطح خطای ۰/۰۵، مقدار معنی‌داری متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۰۵ بوده است؛ به این معنا که توزیع داده‌ها نرمال است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و تحلیل مسیر برای آمار استنباطی استفاده کرد.

جدول (۱) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

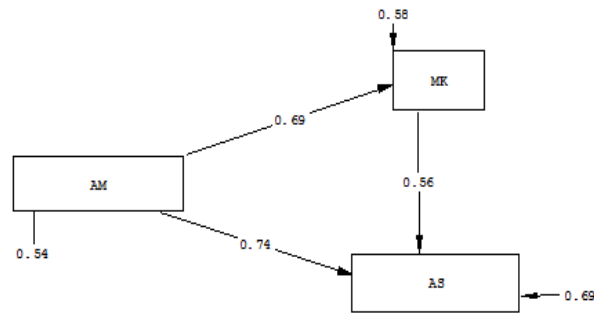
سطح معنی‌داری*	بعد
۰/۵۱۹	عملکرد مدیریت منابع انسانی
۰/۵۰۱	یادگیری سازمانی
۰/۵۶۸	عملکرد سازمان

*سطح خطا ۰/۰۵ است.

تحلیل مسیر

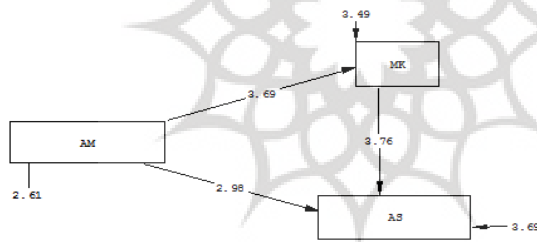
برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از فن تحلیل ساختارهای عاملی و تحلیل مسیر استفاده شده است. در این پژوهش از علامت‌های اختصاری عملکرد بالای نیروی انسانی (AM)، یادگیری سازمانی (MK) و عملکرد سازمان (AS) در مدل تحلیل مسیر استفاده شده است. در ادامه مدل ساختاری در حالت استاندارد و در حالت معنی‌داری نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



Chi-Square=106.11, df=48, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

شکل (۲) مدل در حالت استاندارد



Chi-Square=106.11, df=48, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

شکل (۳) مدل در حالت معنی داری

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

ضرایب مسیر متغیرها در حالت استاندارد و سطح خطای ۰/۰۵ در جدول (۲) نشان داده شده است:

جدول (۲) ضرایب مسیر در حالت استاندارد و معنی داری

نتیجه	سطح معناداری	ضرایب مسیر	متغیر	جهت	متغیر
تأیید فرضیه	۳/۶۹	۰/۶۹	یادگیری سازمانی	<--	عملکرد مدیریت منابع انسانی
تأیید فرضیه	۲/۹۵	۰/۷۴	عملکرد سازمان	<--	عملکرد مدیریت منابع انسانی
تأیید فرضیه	۳/۷۶	۰/۵۶	عملکرد سازمان	<--	یادگیری سازمانی
تأیید فرضیه		۰/۴۰	عملکرد سازمان	<--	یادگیری سازمانی و عملکرد مدیریت منابع انسانی

بر اساس نتایج در جدول (۲) می‌توان گفت که فرضیه‌های پژوهش با اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌شود. در ادامه و در جدول (۳)، قدرت برازش مدل و اعتبار مدل، بر اساس شاخص‌های برازش مدل، بررسی و ارائه شده است:

جدول (۳) میزان برازش مدل

مدل	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تخمین مدل	۰/۹۳۰	۰/۸۹۴	۰/۹۵۹	۰/۹۴۰	۰/۹۶۱	۰/۰۷۶
میزان مورد قبول	عدد نزدیک به ۱	عدد نزدیک به ۱	عدد نزدیک به ۱	عدد نزدیک به ۱	عدد نزدیک به ۱	عدد زیر ۰/۱

بر اساس نتایج در جدول (۳)، مدل مفهومی پژوهش از برازش مناسب برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، تأثیر عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان بررسی شده است که در ادامه نتایج به دست آمده، ارائه می‌شود.

مطابق با آزمون فرض انجام شده، ضریب مسیر بین عملکرد مدیریت منابع انسانی و یادگیری سازمانی رابطه معنی‌دار بوده است (کمتر از ۰/۰۵ و برابر با ۰/۶۹). همچنین سطح معنی‌داری آن ۳/۶۹ است که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین می‌توان گفت عملکرد مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی مؤثر است. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های اولترا و آلگره (۲۰۱۱) هم‌راستا است که تأثیر مثبت ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآوری را تأیید کردند. اولترا و آلگره (۲۰۱۱) ثابت کردند که ظرفیت یادگیری سازمانی و رضایت شغلی به شدت به هم مرتبط هستند. در این رابطه، پیشنهاد می‌شود که با توجه به افزایش توانایی سازمان در حفظ و ارتقای کارکنان کلیدی، بهبود کیفیت خدمات و روش ارائه آنها، توانایی سازمان در بهبود فرایندهای داخلی، توانایی سازمان در کسب دانش و استفاده از آنها، توانایی سازمان در ایجاد تغییر در داخل سازمان باعث افزایش یادگیری سازمانی شود. بنابراین می‌توان با ارائه دوره‌های آموزشی منظم، زمینه لازم برای ارتقای دانش کارکنان را فراهم کرد. همچنین به صورت دوره‌ای و مستمر از روش‌های ارزیابی عملکرد به منظور سنجش سطح پیشرفت کارکنان در اعمال روش و فنون جدید استفاده شود.

مطابق با آزمون فرض انجام شده، ضریب مسیر بین عملکرد مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان برابر ۰/۷۴ و در سطح معنی‌داری ۲/۹۵ است که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین می‌توان گفت عملکرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان مؤثر است. بر اساس نتایج پژوهش‌ها عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد که اثرات HRM عملکرد بالا بر عملکرد شرکت قابل توجه است. علاوه بر این، نوآوری نقش واسطه‌ای جزئی بین آنها ایفا می‌کند. در این پژوهش، نقش آموزش، تجزیه و تحلیل کار و مشارکت کارکنان بر عملکرد شرکت قابل توجه است، در حالی که اثرات به اشتراک‌گذاری سود، توسعه کارکنان و ارزیابی عملکرد بر عملکرد شرکت قابل توجه نیست. نتایج این پژوهش به شدت از این فرضیه که نوآوری دارای نقش واسطه‌ای بین متغیرهای HRM با عملکرد بالا و عملکرد شرکت است، حمایت می‌کند. همچنین با نتایج پژوهش امین

(۲۰۱۳) مبنی بر تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد در یک دانشگاه دولتی در عربستان سعودی، مطابقت دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش اولترا و الگره (۲۰۱۱) نیز همسویی دارد. بر این اساس، می‌توان با گسترش آموزش‌های رسمی و افزایش مشارکت کارکنان و ارائه تعریفی روشن از مسئولیت کاری کارکنان و ارزیابی عملکرد کارکنان باعث ارتقای عملکرد سازمانی شد.

همچنین بر اساس آزمون فرض انجام شده، ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمان ۰/۵۶ و در سطح معنی‌داری ۳/۷۶ است که از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. بنابراین می‌توان گفت یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان مؤثر خواهد بود. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های اولترا و الگره (۲۰۱۱) هم‌راستا است. همچنین با نتایج پژوهش مظلومی و همکاران (۱۳۹۱) که رابطه یادگیری سازمانی، بهبود مستمر و اعتماد میان سازمانی با عملکرد سازمانی را بررسی کردند، همخوانی دارد.

بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در ارتباط عملکرد مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان، نشان داد که میزان تأثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی از طریق یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان به میزان ۰/۴۰ است که بیانگر تأثیر مثبت و معنی‌دار بین این عناصر است. نتایج این فرضیه با پژوهش اولترا و الگره (۲۰۱۱) همسویی دارد. با نتایج پژوهش یائو (۲۰۱۳) که تأثیر واسطه‌ای توانایی یادگیری سازمانی بین سیستم کار با عملکرد بالا و عملکرد سازمان را بررسی کرد نیز همخوانی دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که به‌منظور افزایش عملکرد سازمان، گسترش کار گروهی و ایجاد شبکه‌ای قوی برای دسترسی به پایگاه‌های اطلاعاتی و اسناد سازمانی از طریق برخی شبکه‌ها و به‌روزرسانی آنها مد نظر قرار گیرد.

پیشنهادها و محدودیت‌ها

از جمله محدودیت‌های اصلی این پژوهش، بی‌توجهی به نوع فرهنگ حاکم بر سازمان و میزان تحصیلات و تخصص‌گرایی کارکنان به‌عنوان عوامل تعدیل‌کننده است. در مجموع، با توجه به یافته‌های فرضیه اول پیشنهاد می‌شود که به‌منظور برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت مناسب با نیازهای یادگیری سازمانی تدابیری اندیشیده شود؛ همچنین برقراری روابط بلندمدت با افراد متخصص خارج از شرکت مؤثر است. با توجه به یافته‌های فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود که الگوی توسعه یادگیری سازمانی در سازمان طراحی شود؛ فرهنگ افزایش تعامل و ارتباط کارکنان در محیط

کار به منظور تسهیم دانش ترویج شود؛ به منظور تسهیل حضور کارکنان در نمایشگاه‌های تخصصی برنامه‌ریزی شود.

با توجه به یافته‌های فرضیه سوم پیشنهاد می‌شود که ایجاد خط‌مشی مستحکم و قدرتمندی برای بخش تحقیق و توسعه‌ی سازمان فراهم آید؛ آزمایش و استقبال از ایده‌های جدید کارکنان در اولویت قرار گیرد؛ ایجاد رویه‌های سازمانی که کارکنان را برای نوآوری تشویق کند نیز راهکار مناسبی است.

همچنین بر اساس یافته‌های فرضیه چهارم (فرضیه اصلی پژوهش) می‌توان گفت که در سال‌های اخیر به کیفیت منابع انسانی متناسب با کمیت آن توجه شده است و سرمایه‌گذاری‌های آموزشی داخلی و خارجی در مقاطع مختلف برای برگزاری در دوره‌های کاربردی کوتاه‌مدت و بلندمدت و نسبتاً رضایت‌بخش صورت گرفته است؛ ولیکن باید اهمیت و ضرورت توجه به این سرمایه‌گذاری‌ها از طرف مدیریت سازمان‌ها افزون‌تر شود. همچنین اهمیت بیشتری به مناطق و حوزه‌های ستادی و صنفی گوناگون شود و برای تصحیح اشتباهات و خطاهای آنان بازخورد ارشادی صورت گیرد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۶). مدیریت راهبردی منابع انسانی (راهنمای عمل)؛ ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- باقری، مهدی (۱۳۹۱). بررسی راه‌های ارتقای یادگیری سازمانی با توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان‌های امنیتی. فصلنامه امنیت پژوهی، ۱۱ (۳۸)، ۲۳۹-۲۶۹.
- برازنده، امین؛ آتش‌پور، سید حمید و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۱). رابطه جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده در یک کارخانه تولیدی خصوصی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۳ (۳)، ۵۶-۶۴.
- حاجی‌جباری، رامین؛ یزدانی، سهراب و داداشی‌خاص، اسماعیل (۱۳۹۱). بررسی تأثیر قابلیت پردازش سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد سازمانی مجتمع فولاد شاهین بناب. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۶ (۲۳)، ۱۲۵-۱۴۸.
- دیوید، فرد آر. (۱۳۸۸). مدیریت استراتژیک؛ ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسایان. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سلیمی، قاسم و عبد شریفی، فاطمه (۱۳۹۴). نقش میانجی یادگیری سازمان در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲ (۴)، ۷۵-۹۹.
- شمس، غلامرضا؛ پرداختچی، محمدحسن و ملکی، حاتم (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی: مطالعه موردی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۰ (۳)، ۹-۲۸.
- عباسی، عنایت و دیگران (۱۳۹۰). یادگیری سازمانی در دانشکده‌های کشاورزی استان تهران. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲-۴ (۲)، ۱۷۵-۱۸۴.
- کاظمی، مصطفی؛ هوشیار، وجیهه و حسینی رباط، سیده منصوره (۱۳۸۸). یادگیری سازمانی، بالندگی منابع انسانی و توانمندسازی: عوامل موفقیت در سازمان‌های کوچک، سومین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی، تهران، بنیاد توانمندسازی منابع انسانی ایران. <https://www.civilica.com/Pape>
- مظلومی، نادر؛ زمانی، محمود؛ سیدنقوی، میرعلی و ربانی، عارفه (۱۳۹۳). رابطه یادگیری سازمانی، بهبود مستمر و اعتماد میان سازمانی با عملکرد سازمانی (شرکت‌های نمایندگی خدمات بیمه‌ای). پژوهشنامه بیمه، ۲۹، ۱۶۳-۱۸۱.

نریمانی، مهدی؛ نوروزی، ناصر و مکاریان، سعید (۱۳۹۲). بررسی نقش نهادهای میانجی نوآوری فناورانه در ایجاد رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت (مورد مطالعه: پژوهشگران حوزه نانوفناوری). مدیریت نوآوری، ۱ (۲)، ۱-۱۶.

- Alipour, Filnez; Idris, Kh.; Ismail, L. A.; Uli, J. A. & Karimi, R. (2011). Learning organization and organizational performance: Mediation role of entrepreneurship, *European Journal of social Sciences*, 21 (4), 547-555.
- Armstrong, A. & Foley, P. (2003). Foundations of a Learning Organization: Organization Learning Mechanisms. *Learning Organization*, 10 (2), 74-82.
- Baines, Tiser & Kay, Moun (2002). Human performance modelling As an Aid in the process of manufacturing system design: A pilot study. *International Journal of Production Research*, 40 (10), 2334-2367.
- Boyce, M. E. (2003). Organizational Learning is Essential to Achieving and Sustaining Change in Higher Education. *Innovative Higher Education*, 28 (2), 119-136.
- Chuang, Courpe & Liao, Harold (2010). Strategic human resource management in service context: Taking care of business by taking care of employees & customers. *Perspsychol*, 11 (6), 153-196.
- Chen, Ch. J. & Huang, J. W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance the mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62, 104-114.
- Chich-Jen, S. (2011). Study on the relations among the customer knowledge management, learning organization, and organizational performance. *The Service Industries Journal*, 31(5), 791-807.
- Chiva, R.; Alegre, J. & Lapiedra, R. (2007). Measuring organizational learning capability among the workforce. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 224-242.
- Do'o, S.; Wilhelmson, M. L.; Backlund, T. & Dixon, N. (2005). Functioning at the edge of knowledge: A study of learning processes in new product development. *Journal of Workplace Learning*, 17 (7/8), 481-492.
- Doyle, William & Young, Jung D. (2007). *Workplace learning strategies of managers in small and large firms in knowledge-based industries*. Proceedings of the University Forum on Human Resource Development, June 27-29, Oxford, UK.
- Eikebrokk, T. R. & Olsen, D. H. 2009. Training, competence, and business performance: Evidence from E-business in European small and medium-sized enterprises. *International Journal of E-Business Research*. 5 (1), 92-116.
- Ellström, P. E. (2001). Integrating Learning and Work; Problems and Prospect. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (4), 421-435.

- Goh, S. C.; Elliott, C. & Quon, T. K. (2012). The relationship between learning capability and organizational performance: A meta-analytic examination. *The Learning Organization*, 19 (2), 92 – 103.
- Ivancevich, M. J. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kock, H. (2007). The team as a learning strategy: Three cases of team-based production in the Swedish manufacturing industry. *Journal of Workplace Learning*, 19 (8), 480-496.
- Kontoghiorghes, C. (2002). Predicting motivation to learn and motivation to transfer learning back to the job in a service organization: A new systemic model for training effectiveness. *Performance Improvement Quarterly*, 15 (3), 114-129.
- Lopez, Subet & Peon, Jord (2006). Human Resource Management as a Determining Factor in Organizational Learning. *Management Learning*, 37 (2), 215-239.
- Morales, V. J.; Garcí, A.; Lopez, F. J.; Martí'n & Llamas-Sa', R. (2007). Strategic factors and barriers for promoting educational organizational learning. *Teaching and Teacher Education*, 22, 478-502.
- Oltra, Victor & Alegre, Joaquin (2011). *Explaining the link between human resource practices and innovation performance: The role of organizational learning process*. Department of management. Universitsnt, Valencia, Spain.
- Panayides, P. M. (2007). The Impact of Organizational Learning on Relationship Orientation, Logistics Service Effectiveness and Performance. *Industrial Marketing Management*. 36 (12), 68 – 80.
- Ruth, A. & Sudi, S. (2010). Organizational learning and resistance to change in Estonian companies. *Human Resource Development International*, 5 (3), 313-331.
- Stone, Raymond J. (2009) *Managing human resources: An Asian perspective* (1st Ed.), Milton Old, Au: John Wiley & Sons.
- Thite, T. (2004). Strategic positioning of HRM in knowledge – based organizations. *The Learning Organization*, 11 (1), 33-65.
- Templton, G. F.; Lewis, B. R. & Snyder, C. A. (2002). Development of a measure for the organizational learning construct. *Journal of Management Information System*. 19 (2), 175-218.
- Vemić, J. (2007). Employee Training and Development and the Learning Organization. *Economics & Organization*, 4 (2), 209 – 216.
- Wong, K. L.; Tan, P.; Sin, N. G. & Fong, C. Y. (2013). The Role of HRM in Enhancing Organizational Performance. *Human Resource Management Research*. 3 (1), 11-15.
- Yao, Q. (2013). *Empirical Study on the relationship among high performance work system, Organizational Learning Capability and firm performance*. University of electronic science and technology of china. Chengdu.

- Zhang, Y. Li, S. (2008). High-performance HRM and firm performance: The Mediating role of strategic Implementation capacity. *Management World*, 4, 107-113.
- Zheng, C. (2013). The inner circle of technology Innovation: A case study of two Chinese firms. *Technological Forecasting & Social Change*, 82 (2), 140-148.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی