

نقش مدیریت منابع انسانی در ایجاد جو سازمانی و رفتار سازمانی

رضا مزینانی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۴/۲۸

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در ایجاد جو سازمانی و رفتار سازمانی می باشد. تحقیق حاضر از نوع مروری بوده و به مطالعه و بررسی تحقیقات انجام شده در این حوزه می پردازد. انگیزه نقش محوری در دستیابی به عملکرد بالا در سازمان ها دارد. از آنجایی که جو سازمانی می تواند ارتباط نزدیکی با انگیزه کارکنان داشته باشد، فراهم کردن یک محیط انگیزشی در سازمان ها به توانایی مدیران در ایجاد یک جو سازمانی حمایتی بستگی دارد. بنابراین، شرکت ها باید محیطی مناسب فراهم کنند که آنها را قادر به جذب و حفظ منابع انسانی واجد شرایط در دسترس سازد. همه سازمان هایی که به دنبال دستیابی به رشد یا حداقل بقا در رقابت برای مدت طولانی از طریق استفاده کارآمد از منابع موجود، به ویژه منابع انسانی، با جذب مناسب ترین مشخصات، حفظ و توسعه و دستیابی به تعهد خود از طریق فراهم کردن محیطی مناسب و توانمندساز برای آنها هستند، باید این کار را انجام دهند. جو سازمانی زمانی وجود دارد که ادراکات جو روانی در بین کارکنان یک واحد کاری مشترک باشد. یک معیار کلی از جو سازمانی تنها زمانی محاسبه و به عنوان یک معیار سطح سازمانی از جو به کار گرفته می شود که توافق ادراکی بین کارکنان وجود داشته باشد

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، جو سازمانی، رفتار سازمانی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی.

مقدمه

کسب و کارهای امروزی در مواجهه با اقتصادهای ملی و جهانی که به سرعت در حال تغییر هستند، با افزایش رقابت جهانی، کاهش صنعتی سازی سنتی و توسعه فناوری های اطلاعات، با مشکلاتی مواجه هستند. از این رو، کسب و کارها با کسب توانایی یافتن افراد واجد شرایطی که برای دستیابی به اهداف تلاش می کنند، استخدام این افراد و توسعه و توانمندسازی آنها برای کار مؤثر، به مزیت رقابتی دست می یابند. برای اینکه سازمان این توانایی را به دست آورد و حفظ کند، مدیریت منابع انسانی و شیوه های منابع انسانی با موفقیت انجام شده مورد نیاز است (Anlesinya, Amponsah-Tawiah, 2024).

اگر فرض شود که کارکنان نقش حیاتی در موفقیت سازمانی دارند، تغییر دیدگاه مدیران نسبت به کارکنان و روابط تجاری و توجه مدیران به کارکنان به عنوان بخش ها و شرکای کسب و کار به جای دیدن آنها به عنوان عناصر هزینه، ضروری است. علاوه بر این، برای موفقیت کارکنان در سازمان، به چیزی بیش از دستمزد نیاز است. اینها ارزش هایی هستند که نمی توان با پول ارزیابی کرد، مانند قدردانی از کارکنان، مشارکت در تصمیماتی که بر کار آنها تأثیر می گذارد، رفتار منصفانه و به اشتراک گذاشتن حس موفقیت. فراهم کردن این ارزش ها می تواند بار دیگر با حضور مدیریت منابع انسانی امکان پذیر شود. مدیریت منابع انسانی به معنای توانایی استفاده از فعالیتهای متنوع برای اطمینان از مدیریت فعال منابع انسانی به نفع فرد، جامعه و کسب و کار است (Ekmekcioglu, Öner, 2023).

مدیریت منابع انسانی استدلال می کند که انسان ها منابع ارزشمندی هستند؛ و آنها ابزارهای سرمایه گذاری حیاتی برای عملکرد فعلی و رشد آینده یک سازمان هستند. جو سازمانی چه در سطح فردی، جمعی یا کل سازمان، پیامدهای مهمی دارد و می تواند تا حد زیادی بر رضایت شغلی، عملکرد شغلی فردی و عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد. جو سازمانی همچنین در تعیین موفقیت سازمانی کمک می کند و برای دستیابی به اثربخشی سازمانی مهم است. جو سازمانی در تحقق اهداف متعهدانه فرد، سازمان و جامعه مفید است. این امر قابلیت ها و کارایی یک فرد را افزایش می دهد که احتمالاً در درازمدت در رفاه فرد، اعتبار سازمان و در نهایت رفاه جامعه منعکس می شود. طبق گفته شنایدر و همکاران (۲۰۱۳)، جو سازمانی به عنوان برداشت افراد از ویژگی های متمایز محیط سازمانی تعریف می شود (Abun et al, 2023). پاریک (۲۰۰۲) جو سازمانی را به عنوان ویژگی های درک شده توسط کارکنان نسبت به سازمان و زیرسیستم های آن که در بخش ها، بخش ها، واحدها و شعب ارائه می شوند، تعریف کرد و البته این در نحوه برخورد سازمان با کارکنان منعکس می شود. می توان گفت که مجموعه ویژگی هایی که سازمان را از سایر سازمان ها متمایز می کند، به نوبه خود بر نگرش ها و رفتارهای افراد در سازمان تأثیر می گذارد.

مدیریت منابع انسانی

این واقعیت که مدیریت موفقیت آمیز کارکنان در بازارهای جهانی اهمیت یافته است و اینکه این مدیریت می تواند به درستی انجام شود، سازمان ها را ملزم به تمرکز بر حوزه منابع انسانی و صرف زمان و تلاش خود کرده است. سازمان ها

باید از این منابع به طور مؤثر و کارآمد استفاده کنند و برای موفقیت و دستیابی به اهداف خود، به منابع مورد نیاز خود نیاز دارند. از آنجا که مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در تأمین این دستاورد دارد، روز به روز اهمیت آن افزایش می‌یابد. مدیریت منابع انسانی، بقا، رشد، سودآوری، رقابت‌پذیری و انعطاف‌پذیری سازمان را برای سازگاری با شرایط متغیر بیان می‌کند. (Chebbi et al, 2024)

منابع انسانی با بهبود بهره‌وری، کیفیت زندگی کاری و رعایت قوانین سازمان، به انعطاف‌پذیری نیروی کار و مزیت رقابتی کمک می‌کند. مدیریت منابع انسانی دیدگاه وسیع‌تری دارد، از جمله مدیریت پرسنل. در حالی که مدیریت پرسنل با فرآیندهایی مانند استخدام، حقوق و دستمزد، ثبت نام و ارزیابی ثبت نام سروکار دارد، علاوه بر این موارد، مدیریت منابع انسانی با مسائل مهمی مانند "برنامه ریزی"، "انتخاب و جایگزینی کارکنان"، "آموزش"، "تجزیه و تحلیل شغل"، "ارزیابی شغل"، "تعیین سیاست دستمزد"، "ارزیابی عملکرد" و "مدیریت شغلی" نیز سروکار دارد. مدیریت منابع انسانی یک ساختار اساسی است که بر افراد تمرکز دارد، به روابط کارکنان در یک چارچوب مدیریتی می‌پردازد، با فرهنگ سازمان سازگار می‌شود و سیاست‌های کاری را تدوین می‌کند (Bhasin, 2020).

به گفته آرمسترانگ (۲۰۱۴)، مدیریت منابع انسانی شامل تمام مدیریت، تصمیمات و فعالیت‌هایی است که روابط بین سازمان و کارکنان را هدایت می‌کند، در حالی که شولر (۲۰۰۰) مدیریت منابع انسانی را به عنوان کلیت تصمیمات مدیریتی تعریف می‌کند که روابط بین سازمان و کارمند را تنظیم می‌کند (Chakraborty, Biswas, 2021). مدیریت منابع انسانی می‌تواند نگرانی‌های کارکنان را در کسب و کار برطرف کند. مدیران به این ترتیب به طور مؤثر مشکلات کارکنان را مدیریت کرده و نیازهای آنها را برآورده می‌کنند. قدردانی از موفقیت، رضایت شغلی، دریافت دستمزدی که کارکنان را قادر می‌سازد از زندگی خود لذت ببرند، یک محیط کاری ایمن و ارتباط سالم، عناصر مهمی هستند که روابط هماهنگ بین مدیران و کارکنان را تضمین می‌کنند. هنگامی که این عناصر با موفقیت برآورده شوند، یک نیروی کار با انگیزه پدیدار می‌شود (Fareed et al, 2023).

در اوایل دهه ۲۰۰۰، کسب‌وکارها اهمیت ادغام سیاست‌ها، فعالیت‌ها و سیستم‌های منابع انسانی خود را در استراتژی کسب‌وکار درک کردند. در نتیجه، آنها تلاش‌هایی را برای توسعه سیستم‌های مدیریت منابع انسانی خود به گونه‌ای که از اهداف استراتژیک سازمان پشتیبانی کند، انجام داده‌اند. با این حال، برخی از کسب‌وکارها همچنان منابع انسانی را به عنوان هزینه انجام کسب‌وکار می‌بینند، نه به عنوان منبعی که ممکن است سود را افزایش دهد. این وضعیت باعث می‌شود سازمان‌های مدیریت منابع انسانی به جای ایفای نقش فعال در محیط کار، منفعل باقی بمانند.

در اواسط دهه ۲۰۰۰، مدیریت منابع انسانی شروع به نگرستن به آن به عنوان یک دارایی ارزشمند کرد که از طریق تعهد به سازمان برای کیفیت بالا، مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، در حالی که بر اهمیت ادغام سیاست‌های منابع انسانی با اهداف تجاری تأکید داشت. طبق این الگو، منابع انسانی به عنوان یک بخش، نقشی فعال و نه منفعل ایفا می‌کند. منابع انسانی که به بخشی با قابلیت اعتماد، توسعه و همکاری تبدیل شده است، از طریق پیشرفت‌ها، حامی اهداف سازمان شده

است (Karakaya, 2023). به همین دلیل، مدیریت منابع انسانی برای افزایش عملکرد یک کسب و کار مورد نیاز است. امروزه، اگرچه نیروی کار همچنان توسط برخی از مشاغل به عنوان یک هزینه تلقی می‌شود، اما اهمیت مدیریت منابع انسانی آشکار شده است. به ویژه کارکردهای بخش‌های پیشرفته مدیریت منابع انسانی (HRM) برای مشاغل اهمیت حیاتی دارد (Khattak et al, 2024).

با کم‌اهمیت‌تر شدن سایر منابع در دستیابی به موفقیت رقابتی، گفته می‌شود که آنچه همچنان یک عامل مهم و متمایز باقی می‌ماند، کارکنان سازمان و نحوه کار آنها است. به همین دلیل، به طور گسترده پذیرفته شده است که افراد منبع قابل توجهی از مزایای رقابتی پایدار را برای سازمان‌ها فراهم می‌کنند و مدیریت مؤثر منابع انسانی عامل تعیین‌کننده‌ای در عملکرد سازمانی است. از آنجا که سازمان‌ها تنها در صورتی می‌توانند مزایای رقابتی پایدار را توسعه دهند که ارزش‌هایی ایجاد کنند که تقلید از آنها توسط رقبایشان دشوار و نادر باشد. اولریش (۱۹۹۷) ارزیابی گسترده‌ای از یافته‌های تجربی در مورد رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی انجام داده است. او با تجزیه و تحلیل مطالعات منابع انسانی از دهه ۱۹۹۰، تأثیر برخی از شیوه‌های منابع انسانی را بر نتایج خاص سازمانی ارزیابی کرد. به عنوان مثال، او دریافت که سرمایه‌گذاری در شیوه‌های مختلف منابع انسانی، مانند آموزش و جبران خدمات، با گردش مالی و بهره‌وری مرتبط است (Campbell, 2023).

جو سازمانی

جو سازمانی شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی است که در طول زمان نسبتاً پایدار هستند. این ویژگی‌ها سازمان را تعریف می‌کنند، آن را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کنند و کیفیتی دارند که بر رفتار افراد در آن تأثیر می‌گذارد. جو سازمانی، طبقه گسترده‌ای از متغیرهای ادراکی است که تعاملات فردی و سازمانی را منعکس می‌کند، بر رفتار فردی در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد و همچنین مجموعه‌ای از ویژگی‌های سازمانی مبتنی بر ادراکات فرد از جنبه‌های محیط کار است (Karakaya, 2023). جو سازمانی، که می‌توان آن را نتیجه مجموع ادراکات فردی دانست، مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی است که سازمان را تعریف می‌کند، آن را از دیگران متمایز می‌کند، در طول زمان نسبتاً پایدار است و بر رفتار افراد در سازمان تأثیر می‌گذارد. جو سازمانی یک موقعیت شناختی است که به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد و متعاقباً بر شرایط سازمانی مانند سیستم‌ها، ساختارها و رفتارهای رهبری، یا به طور معمول‌تر، مجموع ادراکات افراد درون سازمان که بر عملکرد فردی و سازمانی تأثیر می‌گذارد، تأثیر می‌گذارد (Haffar et al, 2023).

فورنهام و گودشتاین (۱۹۹۷) بیان می‌کنند که جو سازمانی مستقیماً بر افرادی که در آن کار می‌کنند تأثیر می‌گذارد و همچنان تأثیر خواهد گذاشت. علاوه بر این، آنها استدلال کردند که جو سازمانی نه تنها از ادراکات تشکیل شده است، بلکه مجموعه‌ای از ادراکات، مفاهیم و تجربیات چندوجهی است که توسط افراد در آن تجربه می‌شود و با ویژگی‌ها و ارزش‌ها تعریف می‌شود. از سوی دیگر، لیتوین و استرینگر (۱۹۶۸) اظهار داشتند که جو سازمانی چندوجهی است و از بسیاری از ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری مانند ساختار، مسئولیت، پاداش، ریسک، گرمی، حمایت، استانداردها، تعارض و

هویت تشکیل شده است. ماهر (۲۰۱۷) افزود که جو سازمانی بر سرمایه روانشناختی کارکنان تأثیر می‌گذارد و این نیز بر عملکرد و بهره‌وری آنها تأثیر می‌گذارد. صرف نظر از مطالعه یا تحقیق، نشان داده شده است که جو سازمانی بر عوامل سازمانی مختلفی تأثیر می‌گذارد. به گفته مارتینز و فون در اوه (۲۰۰۳)، تمام تغییراتی که در طول سال‌ها آشکار می‌شوند، بر جو، سطح انگیزه کارکنان و سودآوری سازمان تأثیر می‌گذارند. یکی از مهم‌ترین دشواری‌ها، هدایت تیم‌های کاری در این محیط‌های دائماً در حال تغییر و ایجاد یک محیط یا جو کاری است که در آن کارکنان بتوانند تجربیات خود را توسعه داده و به کار گیرند. بنابراین، توانایی یک سازمان برای توسعه و حفظ شرایطی که منجر به ایجاد یک جو با عملکرد بالا شود، بسیار مهم است. (Ekmekcioglu, Öner, 2023)

لیتوین و استرینگر (۱۹۶۸) اظهار داشتند که جو سازمانی علاوه بر رفتارهای رهبران سازمان، تحت تأثیر ساختار رسمی یک سازمان، انگیزه و رفتارهای اعضای سازمان نیز قرار می‌گیرد. به طور مشابه، اشنايدر و همکاران (۱۹۹۶) بیان می‌کنند که استنباط اعضای سازمان در مورد جو سازمانی بر اساس سیاست‌ها، شیوه‌ها، رویه‌ها، عادات و رفتارهای مورد انتظار، پاداش داده شده و حمایت شده شکل می‌گیرد. جو سازمانی شامل الگویی است که حقوق کارکنان را تعیین می‌کند. مدیریت منابع انسانی با تدوین سیاست‌های سازمانی مرتبط با عملکرد مالی منصفانه و به موقع، از این الگو پشتیبانی می‌کند. به لطف دستمزدهای معقول و سیاست‌های مناسب، کارکنان از شغل خود راضی هستند و همچنین به ایجاد فضایی مثبت در سازمان کمک می‌کنند (Adiguzel et al, 2023).

مطالعات مربوط به جو سازمانی در نتیجه پیشرفت در روابط کاری پدیدار شد که نیاز سازمان‌ها را به درک بهتر رفتار و رضایت کارکنان ایجاد کرد. از میان مفاهیم پیشنهادی که جو را تعریف می‌کنند، بسیاری با فرهنگ سازمانی اشتباه گرفته می‌شوند. اگرچه ممکن است بین این عوامل همبستگی وجود داشته باشد، فرهنگ توسط باورها و ارزش‌هایی که توسط اعضای سازمان اتخاذ می‌شوند، شکل می‌گیرد. جو سازمانی نشان‌دهنده جو سازمانی، محیط و تعاملات اجتماعی است که توسط کارکنان درک می‌شود، رفتار فرد را شکل می‌دهد و به موقعیت‌یابی سازمان در بازار کمک می‌کند و به عنوان یک عامل متمایزکننده بین شرکت‌ها عمل می‌کند. جو روانی یکی دیگر از اجزای این سازه است که اساس جو سازمانی را تشکیل می‌دهد. جو روانی نشان‌دهنده درونی‌سازی تعاملات کارکنان و همچنین نحوه درک و فهم اعضا از احکام سازمان است. جو روانی نیز یک عنصر شناختی است، یک ویژگی فردی که وقتی با سایر اعضا به اشتراک گذاشته می‌شود، یک محیط جمعی ایجاد می‌کند که منعکس‌کننده جو شرکت است.

در مورد عناصری که جو سازمانی را تشکیل می‌دهند، جونگ و لی (۲۰۱۶) رویه‌ها و رویه‌های سازمان را به عنوان عوامل در نظر گرفتند. نویسندگان این یافته را در مطالعه‌ای ارائه کردند که رابطه بین نوآوری و جو را تجزیه و تحلیل می‌کرد. از آنجایی که نوآوری فرآیندی است که سعی در اجرای ایده‌ها و تغییرات جدید برای اعضای سازمان دارد، بدون تغییر جو، تغییر کاملاً مؤثر نخواهد بود. تغییر جو مانعی است که وقتی بر آن غلبه شود، مبنایی برای تفسیر و هدایت فعالیت‌های کارکنان ایجاد می‌کند. برنز و ماچین (۲۰۱۳) نیز در تحقیقاتی که با معلمان نروژی انجام دادند، از ایده رابطه

بین جو سازمانی و رفاه دفاع کردند. نتایج نشان می‌دهد که عواملی مانند محیط کار دلبزیر و حمایت سازمانی به طور مثبت در حفظ جو مثبت و رفاه نقش دارند. سایر عواملی که محققان به عنوان عوامل حفظ رفاه شناسایی کردند، استقلال و مشارکت در تصمیمات گرفته شده در محل کار بودند (Khattak et al, 2024).

استقلال در رابطه کارمند با فعالیتش اختلال ایجاد می‌کند و حس مسئولیت‌پذیری و انگیزه را تقویت می‌کند. مشارکت نیز به نوبه خود بر تغییرات در شرایط کاری تأثیر می‌گذارد که به بهبود سلامت سازمانی و کاهش سطح استرس کمک خواهد کرد. همانطور که توضیح داده شد، برداشت‌های کارمند از محیط کار، مطالعه جو سازمانی را هدایت کرد. این امر مستقیماً با رفاه و سایر عناصری که مزیت رقابتی برای سازمان فراهم می‌کنند، مرتبط است.

رفتار سازمانی

رفتار سازمانی «مطالعه رفتار انسان در محیط‌های سازمانی، رابط بین رفتار انسان و سازمان و خود سازمان» است. تحقیقات رفتاری سازمانی را می‌توان حداقل به سه روش طبقه‌بندی کرد:

افراد در سازمان‌ها (سطح خرد)

گروه‌های کاری (سطح میانی)

نحوه رفتار سازمان‌ها (سطح کلان)

چستر بارنارد تشخیص داد که افراد هنگام عمل در نقش سازمانی خود، نسبت به زمانی که جدا از سازمان عمل می‌کنند، رفتار متفاوتی دارند. محققان رفتار سازمانی، رفتار افراد را در درجه اول در نقش‌های سازمانی خود مطالعه می‌کنند. یکی از اهداف اصلی تحقیقات رفتار سازمانی «احیای نظریه سازمانی و توسعه مفهوم‌سازی بهتر از زندگی سازمانی» است (Khattak et al, 2024).

تأثیر مدیریت منابع انسانی بر جو سازمانی

- شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به عنوان محرک:

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، مانند استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد و جبران خسارت و مزایا، مستقیماً بر محیط کار ادراک شده و تجربیات کارکنان تأثیر می‌گذارد.

- جو مثبت از طریق مدیریت منابع انسانی:

وقتی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی منصفانه، شفاف و کارمند محور باشند، جوی مثبت و حمایتی را ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان احساس ارزش، احترام و انگیزه می‌کنند.

- تأثیر غیرمستقیم:

مدیریت منابع انسانی همچنین به طور غیرمستقیم از طریق تأثیر بر عوامل دیگری مانند مشارکت کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر جو سازمانی تأثیر می‌گذارد. (Chebbi et al, 2024)

- اثر واسطه‌ای:

تحقیقات نشان می‌دهد که جو سازمانی می‌تواند به عنوان یک واسطه عمل کند و رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و نتایج منابع انسانی را تقویت یا تضعیف کند.

تأثیر جو سازمانی بر مدیریت منابع انسانی

- افزایش اثربخشی مدیریت منابع انسانی:

یک جو سازمانی مثبت می‌تواند اثربخشی ابتکارات مدیریت منابع انسانی را تقویت کند و آنها را مؤثرتر و موفق‌تر سازد.

- مشارکت و انگیزه کارکنان:

یک جو حمایتی، کارکنان را به مشارکت در کار خود ترغیب می‌کند که می‌تواند منجر به عملکرد بهتر و موفقیت کلی سازمان شود.

- جذب و حفظ استعدادها:

یک فضای سازمانی مثبت، جاذبه‌ای قوی برای کارمندان بالقوه است و همچنین می‌تواند باعث افزایش حفظ کارمندان شود.

- تأثیر بر تصمیمات مدیریت منابع انسانی:

فضای سازمانی همچنین می‌تواند بر نحوه درک و اجرای تصمیمات مدیریت منابع انسانی تأثیر بگذارد و بر اثربخشی کلی آنها تأثیر بگذارد (Anlesinya, Amponsah-Tawiah, 2024).

شاخص‌های ارزیابی عملکرد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی

منابع زیادی وجود دارد که از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و تأثیر مثبت آن بر نتایج سازمانی و عملکرد شرکت حمایت می‌کند. به طوری که می‌توان مدیریت منابع انسانی را بر اساس تأثیر، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان، انگیزه و ساختار کار طبقه‌بندی کرد. برخی از ابعاد مدیریت منابع انسانی عبارتند از: جبران خدمات، پیشرفت شغلی، توسعه شغلی، ارزیابی عملکرد، امنیت شغلی، برنامه آموزشی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، کار تیمی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، شیوه‌های استخدام و موارد دیگر. با این حال، این مطالعه فعلی ارزیابی عملکرد را در نظر گرفته و به صورت تجربی تأثیر ارزیابی عملکرد بر عملکرد سازمانی (OP) را با عامل واسطه‌ای فضای اخلاقی بررسی کرده است. (Khattak et al, 2024)

ارزیابی عملکرد با اصطلاحات دیگری مانند ارزیابی کارکنان، بررسی عملکرد شناخته می‌شود. ارزیابی عملکرد را به عنوان روشی در نظر گرفت که عملکرد شغلی یک کارمند از نظر کیفیت، کمیت، هزینه، رفتار و زمان سنجیده می‌شود. او همچنین توضیح داد که این ارزیابی توسط خود، همسالان، افراد ارشد و پایین‌تر انجام می‌شود. با این حال، به طور کلی، در روش رسمی، توسط مدیر یا سرپرست مستقیمی که فرد مستقیماً زیر نظر او کار می‌کند، انجام می‌شود. ارزیابی عملکرد بخشی از اندازه‌گیری، مقایسه، یافتن، هدایت، اصلاح و مدیریت توسعه شغلی کارکنان است. مجله تجارت و

اقتصاد جهانی (۲۰۱۰) تصریح کرد که ارزیابی عملکرد فرآیند جمع‌آوری، ثبت و تحلیل انتقادی اطلاعات در مورد اهمیت نسبی کارکنان برای سازمان است. ارزیابی عملکرد، مطالعه‌ای در مورد دستاوردها و شکست‌های فعلی، نقاط قوت و ضعف شخصی و مناسب بودن برای مشوق‌ها، پاداش‌ها و قدردانی، افزایش حقوق، ارتقاء یا آموزش بیشتر است (Campbell, 2023).

ارزیابی، ارزیابی ارزش، کیفیت یا شایستگی است. ارزیابی باید هم عملکرد را در دستیابی به اهداف، برنامه‌ها و هم عملکرد را به عنوان یک مدیر بسنجد. این ارزیابی عملکرد فعلی و قابلیت‌های آینده است. "ارزیابی عملکرد، رتبه‌بندی سیستماتیک و دوره‌ای و بی‌طرفانه از برتری کارمند در امور مربوط به شغل فعلی و پتانسیل‌های او برای شغل بهتر است." «این فرآیند ارزیابی عملکرد و صلاحیت‌های کارکنان بر اساس الزامات شغلی است که برای آن استخدام شده‌اند و برای اهداف مدیریتی از جمله انتصاب، انتخاب برای ارتقاء، ارائه پاداش‌های مالی و سایر اقداماتی که نیاز به رفتار متفاوت بین اعضای یک گروه دارد، انجام می‌شود و از اقداماتی که به طور مساوی بر همه اعضا تأثیر می‌گذارد، متمایز است.» علاوه بر این، داگلاس (۱۹۹۹) ارزیابی عملکرد را روشی برای کسب و پردازش اطلاعات مورد نیاز برای بهبود عملکرد و دستاوردهای یک کارمند می‌داند. به همین ترتیب، ارزیابی عملکرد را به عنوان فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان، به اشتراک گذاشتن آن اطلاعات با آنها و جستجوی راه‌هایی برای بهبود عملکرد آنها تعریف کرد. بنابراین، ارزیابی عملکرد را می‌توان فرآیندی دانست که در آن یک مدیر یا مشاور، رفتار کاری یک کارمند را با مقایسه آن با استانداردهای از پیش تعیین شده بررسی و ارزیابی می‌کند، نتایج مقایسه را مستند می‌کند و از نتایج برای ارائه بازخورد به کارمند استفاده می‌کند تا نشان دهد که در کجا نیاز به بهبود وجود دارد. یک سیستم ارزیابی عملکرد مؤثر دارای پنج جزء است که شامل برنامه‌ریزی عملکرد، مدیریت عملکرد، بررسی/ارزیابی عملکرد، نظارت بر عملکرد و پاداش عملکرد می‌شود (Chebbi et al, 2024).

ارزیابی عملکرد برای تعیین اینکه چه کسی به چه آموزشی نیاز دارد و چه کسی ارتقاء، تنزل رتبه، حفظ یا اخراج خواهد شد، به کار گرفته می‌شود. علاوه بر این، دیدگاه مدیریت منابع انسانی تأکید می‌کند که فضای اخلاقی دریچه‌ای ضروری برای درک جایگاه اخلاقی در سازمان نشان می‌دهد. درک وجود فضای اخلاقی در سازمان همچنین می‌تواند به عنوان منشأیی برای ظهور سیستم ارزیابی عملکرد برای پرورش فضای اخلاقی بسیار مناسب باشد. در مطالب مرتبط، سیستم ارزیابی عملکرد، رفتارهای اخلاقی را در بین کارکنان در سازمان‌ها ترویج می‌دهد، در همین راستا، کارشناسان منابع انسانی به سادگی معتقدند که آنها مطمئناً توانایی مدیریت اخلاق را برای ادغام مدیریت اخلاق دارند (Karakaya, 2023).

مفاهیم کلیدی در رفتار سازمانی

- رفتار فردی: این شامل درک شخصیت، ارزش‌ها، نگرش‌ها و ادراکات کارکنان و همچنین چگونگی تأثیر این عوامل بر رضایت شغلی، مشارکت و انگیزه است.

- پویایی‌های گروهی: رفتار سازمانی نحوه کار گروه‌ها، از جمله ساختار، فرآیندها و الگوهای ارتباطی آنها را مطالعه می‌کند. همچنین رهبری تیم، حل تعارض و تصمیم‌گیری در گروه‌ها را بررسی می‌کند.
- ساختار سازمانی: رفتار سازمانی بررسی می‌کند که چگونه ساختارهای سازمانی مختلف (مثلاً سلسله مراتبی، مسطح) بر رفتار و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند.
- فرهنگ: رفتار سازمانی ارزش‌ها، باورها و فرضیات مشترکی را که رفتار و تعاملات کارکنان را در یک شرکت شکل می‌دهند، بررسی می‌کند.
- فناوری: رفتار سازمانی همچنین بررسی می‌کند که چگونه پیشرفت‌ها و ابزارهای فناوری بر فرآیندهای کاری و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارند.
- محیط خارجی: رفتار سازمانی تأثیر عوامل خارجی، مانند اقتصاد و رقابت، را بر رفتار یک سازمان تشخیص می‌دهد. (Haffar et al, 2023)

سطوح تحلیل در رفتار سازمانی

سطح خرد: بر ویژگی‌های فردی و تأثیر آنها بر رفتار (مثلاً شخصیت، نگرش‌ها، رضایت شغلی) تمرکز دارد.

سطح میانی: رفتار گروه‌ها و تیم‌ها را در سازمان بررسی می‌کند (مثلاً پویایی‌های گروهی، ارتباطات، رهبری).

سطح کلان: ساختار، فرهنگ و فرآیندهای کلی سازمان را در نظر می‌گیرد. (Adiguzel et al, 2023)

اهمیت رفتار سازمانی

بهبود عملکرد کارکنان: با درک رفتارهای کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند استراتژی‌هایی را برای افزایش انگیزه، بهره‌وری و رضایت شغلی پیاده‌سازی کنند.

تقویت کار تیمی و ارتباطات: رفتار سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا پویایی‌های تیمی و کانال‌های ارتباطی مؤثر را توسعه دهند که منجر به همکاری و حل مسئله بهتر می‌شود.

مدیریت تغییر: رفتار سازمانی بینش‌هایی در مورد چگونگی مدیریت مؤثر تغییر و گذارهای سازمانی، به حداقل رساندن مقاومت و به حداکثر رساندن موفقیت ارائه می‌دهد.

ایجاد یک محیط کاری مثبت: با درک نیازها و ترجیحات کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند یک محیط کاری حمایتی‌تر و جذاب‌تر ایجاد کنند که خلاقیت و نوآوری را پرورش دهد. (Abun et al, 2023)

رابطه بین رفتار سازمانی و جو سازمانی

رفتار سازمانی و جو سازمانی مفاهیمی در هم تنیده هستند، به طوری که رفتار سازمانی بر اقدامات فردی و گروهی در یک سازمان تمرکز دارد، در حالی که جو سازمانی به برداشت‌های مشترک از محیط کار اشاره دارد. در حالی که رفتار سازمانی با "چه" و "چگونگی" اقدامات کارکنان سروکار دارد، جو سازمانی "احساس" یا فضای روانی محیط کار را توصیف می‌کند. (Anlesinya, Amponsah-Tawiah, 2024)

رابطه بین رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی

رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی ارتباط تنگاتنگی با هم دارند. رفتار سازمانی بر درک رفتار فردی و گروهی در سازمان‌ها تمرکز دارد، در حالی که مدیریت منابع انسانی افراد را برای دستیابی به اهداف سازمانی مدیریت می‌کند. شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی بر درک عمیق اصول رفتار سازمانی متکی هستند و بینش‌های رفتار سازمانی می‌توانند استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی را شکل دهند. رفتار سازمانی بینش‌هایی در مورد انگیزه کارکنان، رضایت شغلی، سبک‌های رهبری و پویایی گروه ارائه می‌دهد. این دانش به منابع انسانی کمک می‌کند تا استراتژی‌های مؤثر استخدام، آموزش، جبران خسارت و مدیریت عملکرد را توسعه دهد. شیوه‌های منابع انسانی، مانند استخدام، آموزش و جبران خسارت، می‌توانند بر رفتار کارکنان و فرهنگ سازمانی تأثیر بگذارند. با اجرای استراتژی‌های همسو با اصول رفتار سازمانی، منابع انسانی می‌تواند رفتارهای مطلوب را شکل داده و عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشد (Karakaya, 2023). مطالعات رفتار سازمانی در مورد سبک‌های رهبری می‌تواند به منابع انسانی در انتخاب و آموزش مدیران کمک کند. تحقیقات رفتار سازمانی در مورد پویایی گروه می‌تواند به رویکرد منابع انسانی در مورد تیم‌سازی و حل تعارض کمک کند. رابطه بین رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی برای اثربخشی سازمانی بسیار مهم است. با درک و مدیریت مؤثر رفتار انسانی، سازمان‌ها می‌توانند مشارکت کارکنان، بهره‌وری و عملکرد کلی را بهبود بخشند (Haffar et al, 2023).

بحث و نتیجه گیری

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی رویکردی منحصر به فرد به مدیریت اشتغال است که هدف آن دستیابی به مزیت رقابتی از طریق بهبود استراتژیک کارکنان متعهد و شایسته با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از تکنیک‌های فرهنگی، ساختاری و منابع انسانی است. یک مدیریت منابع انسانی مؤثر در سازمان، کارکنان را قادر می‌سازد تا به طور مؤثر و ثمربخش در دستیابی به اهداف و مقاصد سازمان مشارکت کنند. این امر باعث می‌شود کارکنان به کار خود متعهد باشند و رفتارهای مثبتی را بروز دهند که اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد. مدیریت منابع انسانی و جو سازمانی ارتباط تنگاتنگی با هم دارند، به طوری که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به طور قابل توجهی بر جو محیط کار تأثیر می‌گذارند و آن را شکل می‌دهند. یک جو مثبت و حمایتی، به نوبه خود، اثربخشی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را افزایش می‌دهد و به موفقیت کلی سازمان کمک می‌کند. رفتار سازمانی یک حوزه مطالعاتی است که بررسی می‌کند چگونه افراد، گروه‌ها و ساختار کلی یک سازمان بر رفتار کارکنان در یک کسب و کار یا محیط کار تأثیر می‌گذارند. هدف آن درک و بهبود اثربخشی سازمانی با تجزیه و تحلیل عوامل مختلفی است که بر تعاملات، نگرش‌ها و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند. کافرکی و داندون (۲۰۱۵) دریافتند که مدیریت منابع انسانی تأثیر قابل توجهی بر جو سازمانی دارد. در مطالعه انجام شده توسط چاکرابورتی و بیسواس (۲۰۲۱)، مشاهده می‌شود که مدیریت منابع انسانی تأثیر قابل توجهی بر جو سازمانی و عملکرد سازمانی دارد.

منابع و مأخذ

- Bhasin, H. (2020). Organisational Performance Definition and Factors. Retrieved by <https://www.marketing91.com/organisational performance>.
- Chakraborty, D., & Biswas, W. (2021). Enlivening workplace climate through strategic human resource management initiatives: Unleashing its efficacy. *Business Perspectives and Research*, 9(3), 427-445.
- Karakaya, K. (2023). İnsan Kaynakları Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Bireysel ve Örgütsel Performansa Olan Etkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi., (100016118)
- Adiguzel, Z., Ozcinar, M.F. & Karadal, H. (2023) Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110.
- Anlesinya, A. & Amponsah-Tawiah, K. (2024) Towards a responsible talent management model. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 279–303.
- Chebbi, H., Yahiaoui, D., Sellami, M., Papasolomou, I. & Melanthiou, Y. (2024) Focusing on internal stakeholders to enable the implementation of organizational change towards corporate entrepreneurship: a case study from France. *Journal of Business Research*, 119, 209–217.
- Campbell, J. (2023) Workgroup accord and change-oriented behavior in public service organizations: mediating and contextual factors. *Journal of Management & Organization*, 26(5), 719–735.
- Abun, D., Ruadap-Macaspac, L. G., Valdez, E. B., & Fredolin, J. P. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(3), 140-158.
- Ekmekcioglu, E. B., & Öner, K. (2023). Servant leadership, innovative work behavior and innovative organizational culture: The mediating role of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*.
- Fareed, M. Z., Su, Q., Abbas Naqvi, N., Batool, R., & Aslam, M. U. (2023). Transformational leadership and project success: The moderating effect of top management support. *SAGE Open*, 13(3), 1-12.
- Haffar, M., Al-Hyari, K., Djebarni, R., Alnsour, J. A., Oster, F., Al-Shamali, A., & Alaya, A. (2023). The mediating effect of affective commitment to change in the readiness for change–TQM relationship. *Total Quality Management and Business Excellence*, 34(3-4), 326-344.
- Khattak, S. I., Khan, M. A., Ali, M. I., Khan, H. G. A., & Saeed, I. (2024). Relationship between servant leadership, leader-member-exchange, organization learning and innovative work behavior: Evidence from high-tech firms. *SAGE Open*, 13(4), 1-13.