

بررسی اثر موقعیت استراتژی در سازمان بر عملکرد تیمی افراد

امین رستمی^۱

۱- فوق لیسانس مهندسی شیمی گرایش طراحی فرآیند

Aminrostami39@gmail.com

چکیده

در این پژوهش سعی بر آن داشتیم تا به بررسی اثر موقعیت استراتژی بر عملکرد تیمی افراد در سازمان مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم و در این مورد به نتایج در خور توجه دست یافته ایم. ارزیابی ضرایب مسیر بین متغیرهای نهفته مدل در سطح معناداری حداقل ۵ درصد بدست آمده است. این امر از طریق بررسی دو بخش ضرایب t و ضرایب مسیر (β) صورت گرفته است. خروجی‌های توصیفی تحقیق جهت درک بهتر و تحلیل صحیح تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی می باشد و از نظر ماهیت توصیفی دارد. نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق در شکل‌ها و جداولی به طور مختصر ارائه گردید. تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS²³ و روش حداقل مربعات جزئی انجام می‌پذیرد. در این روش پس از بررسی انواع روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، اقدام به بررسی مدل کلی و در نهایت فرضیات کرده ایم. مدل‌های PLS در دو مرحله، که در مرحله اول مدل بیرونی^۱ (هم ارز مدل اندازه گیری یا سنجش) (تحلیل عاملی تاییدی) بوده و از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار می‌گیرد

واژگان کلیدی: موقعیت استراتژی، محیط سازمان، برنامه ریزی، عملکرد تیمی افراد.

۱- مقدمه

برنامه‌ریزی استراتژیک در خصوص طراحی استراتژی‌های رقابتی است که شرکت را قادر می‌سازد تا یک موقعیت مناسب در محیط صنعت و برای مواجهه با سایر سازمانها، پیدا کند. و نیز در جهت شناسایی موقعیتی است که شرکت می‌خواهد در آینده به طرف آن حرکت کند. این دیدگاه تهاجمی و پیش‌نگر، مسائل بالقوه‌ای را که می‌تواند باعث ایجاد مشکلاتی در سازمان شود نادیده می‌گیرد. با وجود موفقیت‌هایی که استراتژی‌های برنامه‌ریزی شده برای سازمان به ارمغان می‌آورند بسیاری از شرکتها توجه کافی به موضوعات زیر ندارند: کپی برداری سریع محصولات توسط رقبای، فرایندهای تکنولوژیک که برای بدترین اوضاع، سناریوسازی نشده باشند و قرار گرفتن شرکت در موقعیتی که وجهه عمومی خود را از دست بدهد. فرایند **مدیریت استراتژیک**، استراتژی‌هایی را حاصل می‌کند که از طریق آن سازمان بتواند در بازار رقابتی به فعالیت پردازد ولی توجه کافی به اقدامات مناسب در مقابل بحرانهای غیرقابل انتظار و نامطلوب ندارد. وقوع این بحرانها می‌تواند موفقیت سازمان در بازار را به خطر بیندازد طوری که سازمان با هزینه‌های بسیار زیاد مواجه شود، شهرت و معروفیت خود را از دست بدهد و نهایتاً حیات آن مورد تهدید قرار گیرد. (موسادگراد، ۲۰۱۸)

۲- بیان مساله

در دنیای رقابتی عصر حاضر، سازمان‌ها بایستی برای رشد و پایداری خود به شدت تلاش نموده و از استراتژی مناسب جهت پیشرفت و حفظ بقای خود بهره‌گیری نمایند. لازمه‌ی پاسخگویی سریع و مؤثر به این نیازها تدوین یک برنامه ریزی طولانی مدت و ایجاد اثربخشی در منابع سازمان می‌باشد. برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی یکی از مهم ترین عناصر در موفقیت برنامه های مدیریت منابع انسانی در سه دهه ی اخیر محسوب می شود (زینگری، ۲۰۱۳).^۱ اهمیت استراتژی برنامه ریزی منابع انسانی از آن جهت است که ابزاری را برای بهبود موقعیت رقابتی سازمان و نیز بهبود کارایی و اثربخشی آن فراهم می آورد. (کاست، ۲۰۱۱؛ هوگی، ۲۰۱۳)^۲ سازمانها میتوانند از طریق به کارگیری استراتژیهای اثربخش مدیریت منابع انسانی نوعی از ویژگیها و رفتار را در کارکنان خود ایجاد نمایند و پرورش دهند که برای موفقیت سازمان استراتژی ضروری است (جکسون، ۲۰۱۴).^۳ به عبارت دیگر مدیریت منابع انسانی توسعه‌ی نیروی انسانی را برای دست یابی به الزامات استراتژی کلی سازمان تسهیل می نماید، که در نتیجه ی آن اهداف و مأموریت های سازمان قابل دستیابی خواهند بود کار تیمی، مجموعه ی قابل شناسایی از رفتارها، ادراکات و نگرش ها است که افراد تیم در حین انجام کار به اشتراک می گذارند از دیدگاهمولینز (۲۰۰۲)، تیم، متشکل از افرادی است که با یکدیگر تعامل دارند، از روحیات روانشناختی یکدیگر آگاهند و خود را به عنوان یک تیم درک کرده و قبول دارند. انتشار اهداف، اعتماد و وابستگی متقابل، تصمیم گیری با اجماع و هم چنین همکاری و وابستگی متقابل و تطابق افراد با یکدیگر برای دستیابی به اهداف از خصوصیات یک تیم کاری مؤثر است. (هندری، ۲۰۱۲)^۴

۳- اهمیت و ضرورت تحقیقی

ضرورت‌های درون و برون سازمانی، سازمانها را به سمتی سوق داده است که به منابع انسانی به‌عنوان شریک استراتژیک خودنگاه کنند. اساس شکل‌گیری این نگرش آنست که مدیران بنگاهها به سرمایه‌های انسانی خود نه تنها به عنوان هزینه نگاه نمیکنند، بلکه آنها را سبد دارایی ارزشمندی میدانند که ارزش افزوده ایجاد می‌کند؛ لذا سازمانهایی که زودتر یاد میگیرند، نیروهای مستعدتری دارند، دانش گران‌بهتری را در اختیار دارند و زودتر و اثربخش‌تر در قبال تحولات محیطی پاسخ داده و با این تغییرات سازگارترند، توانایی بقا، فعالیت و رشد در این گونه فضاها را خواهند داشت. نتیجتاً آنکه به موازات درک این موضوع که منابع انسانی برای سازمانها از اهمیت بسیاری برخوردار می‌باشد، مقوله مدیریت استراتژیک منابع انسانی نیز در سازمانها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار شده است چراکه اعتقاد بر آنست که مزایای کلیدی ذیل را برای سازمانها به همراه می‌آورد. (چالیشکان، ۲۰۱۰) در چارچوب یک طرح استراتژیک، بر مبنای مأموریت و اهداف سازمان، منابع انسانی مورد نیاز برآورد می‌گردد با پیش‌بینی منابع قابل‌جا به جایی در داخل سازمان و جذب داوطلبان خارج سازمان (درون‌داد) با توجه به تأثیرات شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی محیط (پیش‌داد)، توان عرضه و تقاضا برقرار می‌گردد و بالاخره میزان تحقق اهداف از طریق باز دادها ارزیابی می‌شود. لازم به ذکر است که عوامل درون سازمانی بویژه نوع تکنولوژی و ساختار سازمانی بویژه چگونگی طراحی مشاغل در کم و کیف منابع انسانی مورد نیاز سازمانها، تأثیر تعیین‌کننده‌ای دارد (میرسپاسی، ۱۳۹۶)

۴- اهداف تحقیق

هدف اصلی:

- اثر موقعیت استراتژی در سازمان بر عملکرد تیمی افراد.

اهداف فرعی:

- اثر محیط سازمان بر عملکرد تیمی افراد.

- اثر برنامه ریزی بر عملکرد تیمی افراد.

۵- فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

موقعیت استراتژی در سازمان بر عملکرد تیمی افراد تأثیر دارد.

فرضیات فرعی:

- محیط سازمان بر عملکرد تیمی افراد تأثیر دارد.

– برنامه ریزی بر عملکرد تیمی افراد تاثیر دارد.

۵- تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

به منظور تحلیل استنباطی داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار Smart PLS 2 و روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مدل‌های PLS در دو مرحله، که در مرحله اول مدل بیرونی^۱ (هم ارز مدل اندازه گیری یا سنجش) (تحلیل عاملی تاییدی) بوده و از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۶- ارزیابی مدل سنجش

الف. تک بعدی بودن سوالات

اولین عاملی که در ارزیابی مدل سنجش مورد توجه قرار می‌گیرد، تک بعدی بودن سوالات موجود در مدل است. بدین معنی که هر سوال در مجموعه سوالات باید با بار عاملی بزرگ، تنها به یک بعد یا متغیر پنهان ارتباط یابد. حداقل بار عاملی ۰٫۴ بوده و سوالاتی که بار عاملی کمتر از این مقدار دارند باید از ادامه تحلیل حذف شوند. جدول زیر مقادیر بار عاملی سوالات تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۴- ۱. مقادیر بار عاملی سوالات تحقیق برای هر بعد

متغیرها	سوالات	بار عاملی
موقعیت استراتژیک	s1	۰٫۶۳۷
	s13	۰٫۶۷۰
	s14	۰٫۷۳۵
	s15	۰٫۶۷۰
محیط سازمان	s4	۰٫۶۵۳
	s10	۰٫۵۷۱
	s11	۰٫۷۱۰
	s12	۰٫۶۱۷
	s16	۰٫۶۹۲
	s17	۰٫۶۴۰
	s18	۰٫۶۴۵
	s3	۰٫۶۷۱
	s6	۰٫۵۹۸
	s7	۰٫۷۱۶
	s8	۰٫۵۹۶

1. Outer Model

متغیرها	سوالات	بار عاملی
برنامه ریزی عملکرد تیمی	s19	۰,۷۱۴
	s20	۰,۵۶۴
	s21	۰,۷۱۳
	s6	۰,۷۰۷
	s7	۰,۵۷۸

ضریب آلفای کرونباخ

در این پژوهش جهت تعیین پایایی از معیار ضریب آلفای کرونباخ بر طبق نظر فارل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. میزان قابل قبول برای آلفای کرونباخ بیشتر از ۰٫۶ می‌باشد (اکبری، بهارستان و شائمی برزکی، ۱۳۹۲، ص ۸۴). لازم به ذکر است ضریب آلفای کرونباخ به عنوان عاملی در ارزیابی سازگاری درونی مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ضریب برای هر کدام از ابعاد تحقیق در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۴-۲. ضریب آلفای کرونباخ

ابعاد تحقیق	ضریب آلفای کرونباخ
موقعیت استراتژی	۰,۴۰۱
محیط سازمان	۰,۶۴۶
برنامه ریزی	۰,۶۰۰
عملکرد تیمی افراد	۰,۶۰۲

با توجه به جدول فوق، در تمام ابعاد مورد بررسی میزان آلفای کرونباخ بیشتر از ۰٫۷ بوده و بنابراین سازگاری درونی مدل قابل تایید است.

یافته فرضیه ۱: این فرضیه بیان می‌کند که بکارگیری ایمنی ساخت و ساز بر عملکرد کمیسیون ماده ۹۹ اثر دارد. نتایج نشان می‌دهد که بکارگیری ایمنی ساخت و ساز، قابلیت پیش بینی عملکرد کمیسیون ماده ۹۹ را دارا می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱,۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می‌باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن تاثیر می‌باشد.

یافته فرضیه ۲: این فرضیه بیان می‌کند که محیط سازمان بر عملکرد تیمی افراد اثر دارد. نتایج نشان می‌دهد با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱,۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می‌باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن تاثیر می‌باشد.

یافته فرضیه ۳: این فرضیه بیان می‌کند که برنامه ریزی بر عملکرد تیمی افراد تاثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد که با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱,۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می‌باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن تاثیر می‌باشد.

۷- نتیجه گیری

دنیای امروزی دنیای پیچیده و در حال تغییر است و این نیازمند کار تیمی می‌باشد. کسب اطلاعات زیاد و جامع نیازمند یک تیم قوی با هدف مشترک در جهت شناخت محیط پیرامون است. افراد سازمان، قابلیت پیش بینی عملکرد تیمی را در پرتو همان تلاش دارند. موقعیت استراتژی با توجه به محیط و برنامه ریزی می‌تواند اثر مثبتی بر عملکرد تیم داشته باشد. بدون شک اگر بخواهیم ۴ بعد اصلی برنامه ریزی استراتژی مثل مدل سوات SWOT را در رابطه با کار تیمی و حتی بخشهای مختلف سازمان در رابطه با عملکرد نادیده بگیریم سازمان با شکست مواجه خواهد شد. بنابراین موقعیت استراتژی باید به صورت منسجم در نظر گرفته شود و تمام اجزا و ارکان آن در هر زمینه ای بصورت سازماندهی شده بکار گرفته شود. تیم قوی در پرتو شناخت محیط و برنامه ریزی موفق است. در غیر اینصورت سازمان به سیر قهقراپی افول پیدا می‌کند.

مراجع

- ✓ Çalişkan, Nemli Esra (2010); The impact of strategic human resource management on organizational performance; Journal of Naval Science and Engineering; Vol. 6 ; No.2; pp. 100-116.
- ✓ -Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: still searching for some answers. Human Resource Management Journal, 21(1), 3-13
- ✓ -Hendry, C. (2012). Human resource management. Routledge. —job tension effects on job performance ratings: A longitudinal investigation. Organ Behav Hum Decision Proc;102(2):226-39.
- ✓ -Hoque, K. (2013). Human resource management in the hotel industry: Strategy, innovation and performance. Routledge

-
- ✓ -Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56
 - ✓ -Mosadeghrad AM.(2018). Implementing strategic collaborative quality management in health care sector. *International Journal of Strategic Change Management*; 4(3-4): 203-28.
 - ✓ -Zheng, C., 2013. Critiques and extension of strategic international human resource management framework for dragon multinationals. *Asia Pac. Bus. Rev.* 19 (1), 1–15.