www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Structural Relations of Human Resource Development with Organizational Performance in Physical Education Teachers Emphasizing the Role of the Orientation of Advanced Goals

Esfandiar Safaei[1], Taher Bahlekeh*[1], Zeynolabedin Fallah [1], Asra Askari [1]

[1] *Department of Physical Education, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran*

**Corresponding author: Taher Bahlekeh, Department of Physical Education and Sport Science, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran., Email: t.bahlekeh@yahoo.com*

Article Info

Keywords: *Human resource development, Organizational performance, Advanced goal orientation, Physical education teachers, Ministry of education*

Abstract

Introduction: A meaningful and deep rational learning is one of the most important basic science courses of medicine and dentistry. The purpose of this study was to introduce the motivational-practical teaching method in order to meaningful learning of medical mycology course of dentistry students.

Methods: This cross-sectional descriptive study was conducted during three years (2016-2018) to investigate the effect of motivational-practical teaching on medical mycology course of dentistry students of Qom University of Medical Sciences. After the implementation of this method, the satisfaction rate of 41 freshman and 53 senior dentistry students were evaluated. Data were obtained by completing a questionnaire containing questions that were appropriate for the research objectives. Freshman and senior point of views were collected from those who participated in the motivational-practical teaching course. Then, descriptive statistics and independent t-test were used in SPSS-24 software to analyze the data. The significance level was considered as 0.05.

Results: From the viewpoint of both the freshman and seniors, the medical mycology is an important practical course. Comparing the answers of senior students who studied medical mycology with the current method and those who completed the course according to motivational-practical method, the overall satisfaction level of senior students was 2.84 ± 0.04 with a significant difference higher than the freshman students (2.64 ± 0.05) (p-value=0.002). In addition, the mean scores of each question of present study were significantly increased for seniors ($p \leq 0.05$).

Conclusion: The motivational-practical teaching leads to deep learning along with the students' satisfaction with the dentistry mycology course.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۵، شماره ۳، ۱۴۰۱
صفحات: ۲۶۰-۲۶۹

روابط ساختاری توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی در معلمان تربیت بدنی با تاکید بر جهت گیری اهداف پیشرفته

اسفندیار صفایی [۱]، طاهر بهلکه[۱]، زین العابدین فلاح [۱]، اسرا عسکری [۱]

[۱] گروه تربیت بدنی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

*نویسنده مسوول: طاهر بهلکه ، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، گرگان، ایران. ایمیل: t.bahlekeh@yahoo.com

چکیده

مقدمه: عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی بر اهداف سازمانی دانست. بنابراین هدف از این تحقیق بررسی روابط ساختاری توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی در معلمان تربیت بدنی با تاکید بر جهت‌گیری اهداف پیشرفت بود.

روش‌ها: تجامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش می‌باشد. طبق آمار تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش تعداد معلمان ۳۳۰۰۰می‌باشد (که از این تعداد۲۸۰۰۰نفر در کلاسهای درس حضور دارند و ۵ هزار نفر فعالیت‌های ستادی را انجام می‌دهند که در این پژوهش کسانی که در کلاس‌های درس حضور دارند جامعه آماری را تشکیل می‌دهند). نمونه آماری در این تحقیق با توجه به حجم جامعه آماری برابر با ۳۷۹نفر محاسبه گردید. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مسیر، ضریب همبستگی، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که جهت‌گیری هدف تسلطی-اجتنابی(P=۰/۰۰۵، T=۲/۷۷، B=۰/۰۲)، جهت‌گیری هدف تسلطی-گرایشی (P=۰/۰۰۰،T=۳/۴۰، B=۰/۰۷) و جهت‌گیری هدف عملکردی-گرایشی (P=۰/۰۰۰، T=۴/۷۵،B=۰/۱۰) منجر به بهبود رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی شد، اما جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی نقش میانجی معنی‌داری در رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی نداشت (P=۰/۱۴۰، T=۱/۴۷، B=-۰/۰۱).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج، توسعه منابع انسانی جهت افزایش عملکرد سازمانی باید جهت‌گیری اهداف پیشرفت را به منظور تبیین تأثیر توسعه منابع انسانی بر عملکرد سازمانی مدنظر داشته باشد.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی، عملکرد سازمانی، جهت گیری اهداف پیشرفته، معلمان تربیت بدنی، وزارت آموزش و پرورش

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در موقعیت رقابتی قرار دارند. شدت رقابت هر ساله افزایش می‌یابد و سازمان برای بقای خود به بهبود عملکرد سازمانی Organizational Perfomance (OP) نیاز دارد. عملکرد سازمانی پدیده‌های پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی بر اهداف سازمانی دانست. از این رو عملکرد سازمانی به این موضوع مربوط می‌شود که یک سازمان چه مقدار به اهداف خود رسیده است[۱]. ادعا شده است که موثرترین راه بدست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدترین کارکنان سازمان است و نظام مدیریت منابع انسانی Human Resource Development (HRD)در هر سازمانی با توجه به پویایی سازمان و تغییرات مستمر محیطی نمی‌تواند یک پدیده ساکن و ثابت باشد، لذا کارآمد کردن کارکنان بدون اعمال مدیریت منابع انسانی(HRD) استراتژیک امکانپذیر نخواهد بود. مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمان‌شان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد[۲]. در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی و جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود[۳]. به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت‌رسانی به اهداف استراتژیک کارفرما، به حد اعلا می‌رساند[۳]. سازمان‌ها نیاز دارند که برای مدیریت، افراد خود را هر چه بیشتر یا رویکرد راهبردی انطباق دهند به موجب اتخاذ رویکرد راهبردی به نظر می‌رسد که آن‌ها قادر باشند افراد را به عنوان راهبرد برای کسب مزیت رقابتی مورد ملاحظه قرار دهند. در این میان عملکرد سازمانی (OP) به عنوان خروجی و نتیجه حاصل از فعالیت‌های سازمان‌ها و نهادها، محوری‌ترین و با اهمیت‌ترین جنبه سنجش میزان موفقیت آن‌ها است [۴].

با وجود شواهد پژوهشی نشانگر رابطه بین توسعه منابع انسان با عملکرد سازمانی، فرآیندهای درگیر در این رابطه تاکنون مجهول باقی مانده است. یکی از فرآیندهای دخیل در این رابطه می‌تواند جهت گیری اهداف پیشرفت Orientation of Advanced Goals(OAG) باشد[۵]. جهت‌گیری هدف روشی است که فرد بر اساس آن درباره شایستگی و کفایت خود قضاوت می‌کند[۶]. مفهوم هسته‌ای در زمینه جهت‌گیری هدف شایستگی بوده و بر اساس دو بعد«شیوه ارزش دهی شایستگی» و «تعریف شایستگی» از همدیگر متمایز می‌شوند[۷]. در تعریف شایستگی دو نوع معیار مطلق و هنجاری وجود دارد؛ اگر فرد شایستگی خود را بر اساس معیار مطلق تعریف کند، وی خود را زمانی شایسته خواهد دانست که به مهارت و یا رشد شخصی دست یابد و بر عکس اگر معیار وی هنجاری باشد، فرد خود را شایسته خواهد دانست که نسبت به دیگران عملکرد بهتری داشته باشد (تسلط در مقابل عملکرد). بعد دوم که مربوط به جهت هدف است می‌تواند به به سوی پیشرفت یا اجتناب از شکست باشد؛ در نوع اول رفتار فرد گرایشی و کسب موفقیت است، اما در نوع دوم، هدف فرد اجتناب از شکست است (گرایش –اجتناب). از ترکیب این دو بعد، چهار نوع جهت‌گیری هدف پیشرفت حاصل می‌شود که عبارتند از تسلط–گرایش، تسلط–اجتناب، عملکرد- گرایش، و عملکرد–اجتناب[۸].

در مطالعه‌ای به طراحی مدل تاثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی پرداختند. تحلیل مسیر نشان داد که عملکرد سازمانی به طور مستقیم و غیر مستقیم متاثر از سیاست‌های مدیریت منابع انسانی بوده و سیاست‌ها دارای ضریب اثر بیشتری نسبت به پیامدها بر عملکرد سازمانی بود[۹]. در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین قابلیت-های بازاریابی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می-گذارد[۸]. طالقانی، غفاری و حقیقی[۱۰] در پژوهشی به عنوان بررسی تأثیر ابزارهای مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد ابزارهای مدیریت منابع انسانی، بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تهران تأثیر مثبت و معنادار دارند. در پژوهشی با عنوان رابطه جهت‌گیری هدف (تبحری، عملکردگرا و عملکردگریز) و فراشناخت با احساس بهزیستی ذهنی و خودکارآمدی تحصیلی در دانشجویان به این نتیجه رسید که برای تعالی احساس خودکارآمدی تحصیلی و در پی آن افزایش بهزیستی ذهنی دانشجویان، توجه به مسیر و جهت انتخاب شده در روند پیشرفت تحصیلی و فرایندهای فراشناختی آن‌ها مهم می‌باشد و می تواند بر کیفیت عملکرد تحصیلی آن‌ها تأثیرگذار باشد[۱۱].

در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه جهت‌گیری زندگی و اهداف پیشرفت با رضایت از زندگی دانشجویان به این نتیجه رسیدند که به جز متغیر تلقی بدبینانه که رابطه منفی معناداری با متغیر رضایت از زندگی دارد، بقیه متغیرها رابطه مثبت معناداری با رضایت از زندگی دارند[۱۲]. ووکا و هاولی[۱۳] در پژوهشی به بررسی تأثیر توسعه منابع انسانی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط در کوزوو پرداختند. این مطالعه داده‌های تجربی را ارائه می‌دهد که از تأثیر آموزش و توسعه، پیشرفت

شغلی و انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی حمایت می‌کند. در پژوهشی تأثیر توسعه منابع انسانی بر عملکرد بخش دولتی (مطالعه موردی وزارت ورزش، فرهنگ و هنر) را مورد بررسی قرار داد. یافته‌ها نشان می‌دهد که توسعه منابع انسانی یک سازمان می‌تواند به عنوان یک استراتژی برای ارتقاء شایستگی-های مطلوب کارمندان به منظور ارتقاء عملکرد سازمان تلقی شود[۱۴]. لیونز[۱۵] در پژوهش خود با عنوان تأثیر توسعه منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی نشان دادند که توسعه منابع انسانی استراتژیک بر ساخت عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم دارد. که هر ۵ بعد عملکرد سازمانی شامل فرآیندها، مشتری مداری، نیروی کار، رهبری و حکمرانی و مالی با توسعه منابع انسانی رابطه دارند. در پژوهشی تأثیر توسعه منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در ایالت آنامبرا را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی وجود دارد. بنابراین، بینشی در جهت مدیریت توسعه منابع انسانی به عنوان یک ابزار استراتژیک برای اثربخشی و سودآوری سازمان فراهم می‌کند[۱۶]. در پژوهشی مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر کارکنان، سازمان و نتایج مالی در سازمان‌های مراقبت بهداشتی را مورد بررسی قرار دادند. مشخص شد که روش‌های مدیریت منابع انسانی با بهبود نتایج مالی و نتایج سازمانی مرتبط است[۱۷]. در خصوص اثر کارکردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی وجود دارد[۱۸]. تاکنون پژوهشی اقدام به بررسی نقش میانجی جهت-گیری اهداف پیشرفت در رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی نکرده است؛ بویژه آنگاه که عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش مد نظر باشد. پژوهش‌های پیشین در زمینه عملکرد ورزشی و کمال گرایی نشان داده‌اند که اهداف پیشرفت ورزشکاران نقش میانجی در زمینه رابطه بین عملکرد ورزشی و کمال گرایی داشته است[۱۹]. همچنین نقش جهت‌گیری هدف به دنبال بازخورد عملکرد نشان داده شده است[۲۰]. با این حال چنین پژوهش‌هایی در زمینه توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی به ویژه در معلمان تربیت بدنی انجام نشده است بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی روابط ساختاری توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی در معلمان تربیت بدنی با تاکید بر جهت‌گیری اهداف پیشرفت معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش می‌باشد.

روش کار

نظر به این که در این پژوهش بررسی روابط توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی مورد نظر می‌باشد، لذا با توجه به ماهیت موضوع، روش تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات «علی» است و به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش می‌باشد. طبق آمار تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش تعداد معلمان ۳۳۰۰۰ می‌باشد (که از این تعداد ۲۸۰۰۰ نفر در کلاس‌های درس حضور دارند و ۵ هزار نفر فعالیت‌های ستادی را انجام می‌دهند که در این پژوهش کسانی که در کلاس‌های درس حضور دارند جامعه آماری را تشکیل می‌دهند). نمونه آماری در این تحقیق با توجه به حجم جامعه آماری برابر با ۳۷۹ نفر محاسبه گردید. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر از پرسشنامه توسعه منابع انسانی شای پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت و پرسشنامه اهداف پیشرفت[۲۱] استفاده شده است. به طور کلی، برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و ابزار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد. الف) اطلاعات شخصی که شامل سن آزمون شونده، سابقه خدمت، وضعیت جنسیت و میزان تحصیلات می‌شد. ب) پرسشنامه توسعه منابع انسانی توسط[۲۲] طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۳۶ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می-باشد، پرسشنامه چهار بعد آموزش کارکنان (۶ گویه)، توسعه شایستگی‌ها (۸ گویه)، تسهیم اطلاعات (۷ گویه) و توانمندسازی (۱۵ گویه) را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه توسط اسماعیل زاده[۲۳] اعتباریابی شده است.

ج) پرسشنامه عملکرد سازمانی توسط هرسی و گلداسمیت ساخته شده است که از ۴۲ گویه و ۷ خرده مقیاس توانایی (۴ سوال)؛ وضوح (۵ سوال)؛ کمک (۵ سوال)؛ مشوق (۶ سوال)؛ ارزیابی (۹ سوال)؛ اعتبار (۶ سوال) و محیط (۵ سوال) تشکیل شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های ((خیلی کم))؛ ((کم))؛ ((متوسط))؛ ((زیاد)) و ((خیلی زیاد)) به ترتیب امتیازات ۱؛ ۲؛ ۳؛ ۴ و ۵ در نظر گرفته شده است. این پرسشنامه دارای ۷ خرده مقیاس بوده که در جدول زیر خرده مقیاس‌ها و نیز شماره سوال مربوط به هر خرده مقیاس ارائه گردیده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد[۲۴]. روایی پرسشنامه توسط اساتید تائید شده است.

د) پرسشنامه اهداف پیشرفت[۲۵]: شامل ۱۲ گویه می‌باشد به طوری که هر هدف ۳ گویه را در بر می‌گیرد. مقیاس این پرسشنامه از نوع لیکرت است که در یک طیف هفت تایی از کاملاً در مورد من صدق می‌کند (نمره ۷) تا به هیچ وجه در مورد من صدق نمی‌کند (نمره ۱) جای می‌گیرد. این پرسشنامه دارای چهار مؤلفه جهت‌گیری هدف تسلطی- گرایشی، تسلطی- اجتنابی، عملکردی- گرایشی و عملکردی- اجتنابی است. نمونه

سؤال مؤلفه جهت‌گیری عملکردی- گرایشی عبارت است از: "برایم مهم است که در کلاس نمره بهتری نسبت به سایر دانش آموزان بدست آورم." نمونه سؤال مؤلفه جهت‌گیری تسلطی- گرایشی عبارت است از: "می‌خواهم در کلیه موضوعات ارائه شده در کلاس به طور کامل مهارت و تبحر یابم." نمونه سؤال مؤلفه جهت‌گیری عملکردی- اجتنابی عبارت است از: "اغلب ترس از عملکرد ضعیف در کلاس، مرا به کار وا می‌دارد."نمونه سؤال مؤلفه جهت‌گیری تسلطی- اجتنابی عبارت است از: " نگرانم از اینکه ممکن است موضوعات ارائه شده در کلاس را با دقتی که دوست دارم، یاد نگیرم." در مطالعه خرمایی جهت تعیین روایی این مقیاس از تحلیل عامل به روش مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریماکس استفاده شده[۲۶]. نتایج نشان دهنده وجود چهار عامل مذکور در این پرسشنامه بود. همچنین پایایی آلفاکرونباخ برای جهت‌گیری هدف تسلطی-گرایشی برابر با ۰/۸۴، برای جهت‌گیری عملکردی-گرایشی برابر با ۰/۷۸، برای جهت‌گیری تسلطی- اجتنابی برابر با ۰/۸۱ و برای جهت‌گیری عملکردی- اجتنابی برابر با ۰/۶۶ به دست آمد[۲۷، ۲۸]. برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین) و پراکندگی (انحراف استاندارد) استفاده شد. همچنین جهت آمار استنباطی از تحلیل مسیر، ضریب همبستگی، رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان می‌دهد ۶۹/۴ درصد شرکت کنندگان مرد و ۳۰/۶ درصد زن می‌باشند. همچنین سن ۴۲ درصد شرکت کنندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال؛ ۳۳ درصد شرکت کنندگان بین ۴۰ تا ۳۱ سال؛ ۲۴ درصد شرکت کنندگان بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱ درصد شرکت کنندگان بین ۵۱ تا ۶۰ سال می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد ۳/۷ درصد شرکت کنندگان فوق دیپلم، ۴۰/۴ لیسانس، ۴۴/۱ درصد فوق لیسانس و ۱۱/۹ درصد دکتری داشتند. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد ۶۵/۴ درصد شرکت کنندگان بین ۱ تا ۱۰ سال؛ ۱۵/۸ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال؛ ۱۶/۹ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال و ۱/۸ درصد بالای ۳۰ سال سابقه داشتند.

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیر توسعه منابع انسانی و خرده مقیاس‌های آن شامل آموزش کارکنان، توسعه شایستگی‌ها، تسهیم اطلاعات و توانمندسازی را نشان می‌دهد.

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد متغیر عملکرد سازمانی و خرده مقیاس‌های توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط را نشان می‌دهد.

جدول ۳- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اهداف پیشرفت و مولفه‌های جهت‌گیری هدف تسلطی-گرایشی، تسلطی-اجتنابی، عملکردی-گرایشی و عملکردی-اجتنابی می-باشد.

جدول ۱. توصیف متغیر منابع انسانی و خرده مقیاس‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
توسعه منابع انسانی	۹۶/۱	۲۴/۱
آموزش کارکنان	۱۵/۷	۴/۸
توسعه شایستگی‌ها	۲۱/۳	۵/۴
تسهیم اطلاعات	۱۸/۹	۵
توانمندسازی	۴۰/۲	۱۰/۶

جدول ۲. توصیف متغیر عملکرد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
عملکرد سازمانی	۱۳۲/۸	۲۳/۱
توانایی	۱۶/۲	۲/۷
وضوح	۲۴/۳	۴/۴
کمک	۱۴/۶	۳/۵
مشوق	۱۸/۸	۴/۱
ارزیابی	۲۸/۶	۶/۴
اعتبار	۱۵/۹	۴/۵
محیط	۱۴/۱	۳/۳

جدول ۳. توصیف متغیرهای اهداف پیشرفت

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
هدف تسلطی-گرایشی	۱۰/۸	۲/۱
هدف تسلطی-اجتنابی	۱۰/۸	۱/۹
هدف عملکردی-گرایشی	۱۱/۹	۱/۹

هدف عملکردی-اجتنابی	۱۳/۰۱	۱/۷

جدول ۴ نشان می‌دهد که مقادیر مقادیر آلفا کرونباخ برای متغیرهای توسعه منابع انسانی برابر با ۰/۹۴؛ عملکرد سازمانی برابر با ۰/۸۹؛ جهت‌گیری هدف تسلطی-گرایشی برابر با ۰/۹۳؛ جهت-گیری هدف تسلطی-اجتنابی برابر با ۰/۸۹؛ جهت‌گیری هدف عملکردی-گرایشی برابر با ۰/۹۲ و جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی برابر با ۰/۸۹ بالاتر از مقدار قابل قبول۰/۷ هستند.

نتایج تحلیل مسیر در نرم افزار لیزرل با استفاده از آزمون سوبل برای تعیین اثرات ویژه غیر مستقیم در جدول ۵ نشان داد که جهت‌گیری هدف تسلطی-اجتنابی نقش میانجی معنی‌داری در رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش دارد (P=۰/۰۰۵، T=۲/۷۷، B=۰/۰۲). بنابراین، فرضیه صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر، جهت‌گیری هدف تسلطی-اجتنابی منجر به بهبود رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش شد.

نتایج تحلیل مسیر در نرم افزار لیزرل با استفاده از آزمون سوبل برای تعیین اثرات ویژه غیر مستقیم در جدول ۵ نشان داد که جهت‌گیری هدف تسلطی-گرایشی نقش میانجی معنی‌داری در رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش دارد (P=۰/۰۰۰، T=۳/۴۰، B=۰/۰۷). بنابراین، فرضیه صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر، جهت‌گیری هدف تسلطی-گرایشی منجر به بهبود رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش شد.

نتایج تحلیل مسیر در نرم افزار لیزرل با استفاده از آزمون سوبل برای تعیین اثرات ویژه غیر مستقیم در جدول ۵ نشان داد که جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی نقش میانجی معنی‌داری در رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش ندارد (P=۰/۱۴۰، T=۱/۴۷، B=-۰/۰۱). بنابراین، فرضیه صفر تایید می‌شود.

نتایج تحلیل مسیر در نرم افزار لیزرل با استفاده از آزمون سوبل برای تعیین اثرات ویژه غیر مستقیم در جدول ۵ نشان داد که جهت‌گیری هدف عملکردی-گرایشی نقش میانجی معنی-داری در رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش دارد (P=۰/۰۰۰، T=۴/۷۵، B=۰/۱۰). بنابراین، فرضیه صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر، جهت‌گیری هدف عملکردی-گرایشی منجر به بهبود رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش شد.

در مدل پیشنهادی مقدار کای دو به درجه آزادی chi-square in degrees of freedom (χ2/df) بین ۱ تا ۳ است. همچنین مقدار واریانس خطای تقریب value of variance of approximation error (RMSEA) برابر با ۰/۰۵۵ و کوچکتر از ۰/۰۶ است. همچنین شاخص برازندگی تطبیقی Adaptive Fitness Index(CFI)، شاخص نیکویی برازش Good Fit Index(GFI)، شاخص برازندگی افزایشی Incremental Fitness Index(IFI)، شاخص برازندگی هنجاریافته Normalized Fitness Index(NFI) و شاخص برازندگی هنجارنیافته NonAbnormal Fitness Index(NNGI) همگی بالاتر از ۰/۹ هستند. بنابراین، مدل برازش عالی را نشان می‌دهد و مورد تایید است.

جدول ۴. نتایج پایایی پرسشنامه ها

برنامه	آلفا کرونباخ
توسعه منابع انسانی	۰/۹۴
عملکرد سازمانی	۰/۸۹
هدف تسلطی-گرایشی	۰/۹۳
هدف تسلطی-اجتنابی	۰/۹۰
هدف عملکردی-گرایشی	۰/۹۲
هدف عملکردی-اجتنابی	۰/۸۹

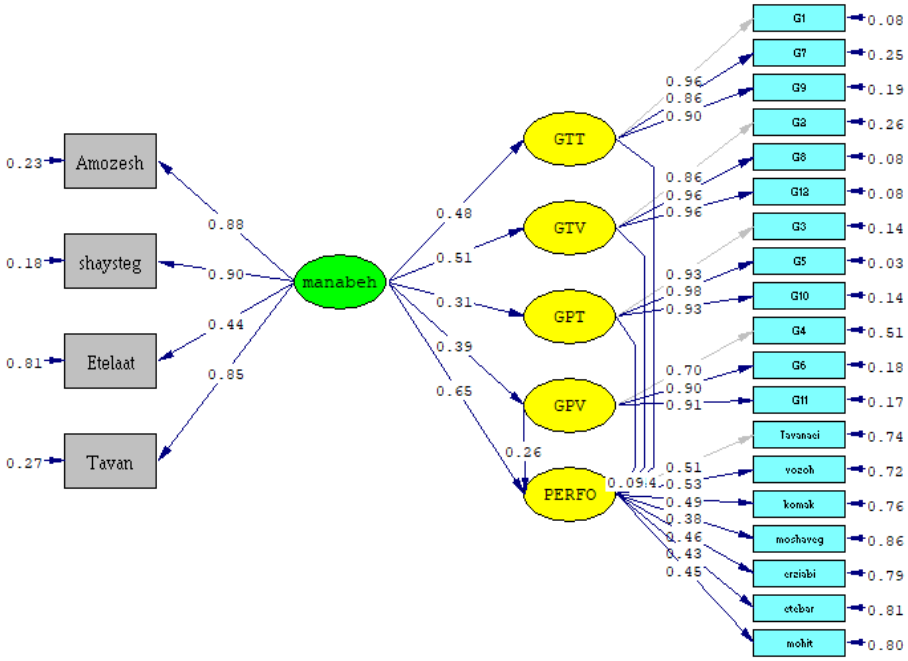
جدول ۵. نتایج تحلیل مسیر (مستقیم)

مسیر	B	T	SE	Sig.
توسعه منابع انسانی-هدف تسلطی/اجتنابی-عملکرد سازمانی	۰/۰۲	۲/۷۷	۰/۰۱۲	۰/۰۰۵
توسعه منابع انسانی-هدف تسلطی/گرایشی-عملکرد سازمانی	۰/۰۷	۳/۴۰	۰/۰۲۱	۰/۰۰۰
توسعه منابع انسانی-هدف عملکردی/اجتنابی-عملکرد سازمانی	-۰/۰۱	۱/۴۷	۰/۰۱۷	۰/۱۴۰
توسعه منابع انسانی-هدف عملکردی/گرایشی-عملکرد سازمانی	۰/۱۰	۴/۷۵	۰/۰۲۲	۰/۰۰۰

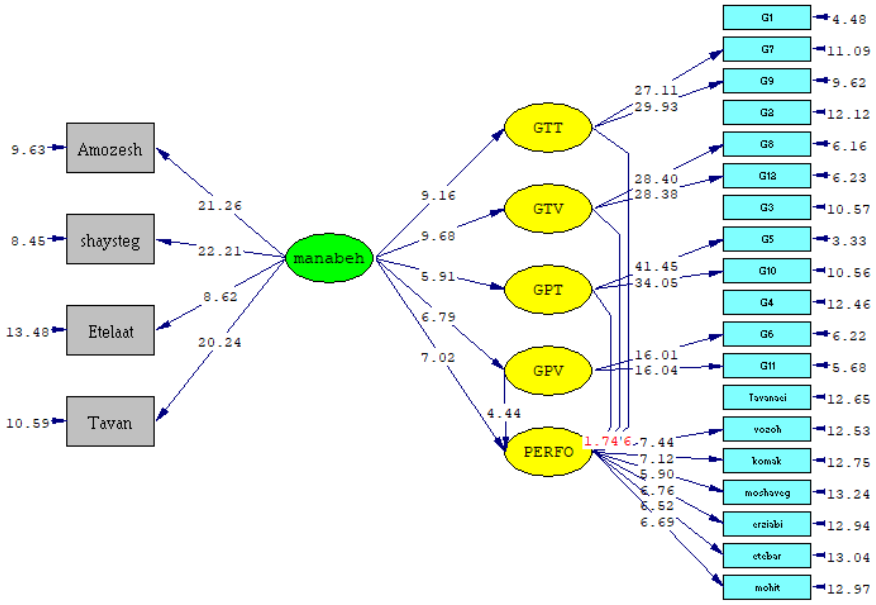
** مقادیر بالاتر از ۱/۹۸ معنی دار هستند و فرضیه صفر رد می شود.

جدول۶. شاخص های برازش مدل

شاخص ها	مقدار	مقدار قابل قبول	تفسیر
کای دو به درجه آزادی (χ2/df)	۲/۱	بین ۱ تا ۳	قابل قبول
واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۵۵	کمتر از ۰/۰۶	عالی
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۰	بالای ۰/۹۰	عالی
شاخص برازندگی هنجاریافته (NFI)	۰/۹۵	بالای ۰/۹۰	عالی
شاخص برازندگی هنجارنیافته (NNGI)	۰/۹۷	بالای ۰/۹۰	عالی
شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	۰/۹۷	بالای ۰/۹۰	عالی



شکل ۱. ضرایب مدل ساختاری. توسعه منابع انسانی Human resource development(HRD)؛ جهت‌گیری هدف عملکردی–اجتنابی Functional-avoidance goal(FAG)؛ جهت‌گیری هدف تسلطی–گرایشی Dominance-Orientation Goal orientation; (OGOD)؛ جهت‌گیری هدف تسلطی–اجتنابی Dominance-Avoidance Goal(DAG)؛ جهت‌گیری هدف عملکردی–گرایشی Functional-Orientation Goal Orientation; (OFOG)؛ عملکرد سازمانی Organizational Performance(OP)



شکل ۲. مقادیر T مدل ساختاری. توسعه منابع انسانی (manabeh)؛ جهت‌گیری هدف عملکردی–اجتنابی (GTT)؛ جهت‌گیری هدف تسلطی–گرایشی (GTV)؛ جهت‌گیری هدف تسلطی–اجتنابی (GPT)؛ جهت‌گیری هدف عملکردی–گرایشی (GPV)؛ عملکرد سازمانی (PERFO)

بحث

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که جهت‌گیری هدف تسلطی-اجتنابی منجر به بهبود رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش شد. یافته‌های مطالعه حاضر با مطالعات[۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰] همسو بود. از برجسته‌ترین موضوعات در زمینهٔ پیشرفت سازمانی، موضوع جهت‌گیری‌های هدف است و بر پایهٔ این فرض استوار است که رفتار انسان هدفمند است و به وسیلهٔ اهداف، فرد هدایت می‌شود؛ محققان هدف را به صورت الگوی منسجمی از باورها، اسنادها و هیجانات فرد تعریف می‌کنند که مقاصد رفتاری فرد را تعیین کرده و سبب می‌شود تا نسبت به برخی از موقعیت‌ها گرایش بیشتری داشته و در آن شرایط به گونه‌ای خاص عمل نماید[۱۴]. طبق نتایج حاضر جهت‌گیری هدف تسلطی-اجتنابی منجر به بهبود رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش می‌شود.

همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که جهت‌گیری هدف تسلطی-گرایشی منجر به بهبود رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش شد. بر اساس مطالعات، افراد دارای جهت‌گیری هدف تسلطی معمولاً دارای اهداف و انگیزه‌های درونی هستند، اضطراب کمتری در موقعیت‌های چالش‌انگیز از خود نشان می‌دهند، در مقابل مشکلات پایدارترند و زود از تلاش دست نمی‌کشند و اینکه اعتماد به نفس بالاتری دارند[۱۲]. در راستای یافتهٔ حاضر، باید اذعان داشت که کانون مرکزی هدف تسلطی، فهم تکلیف و تبحر یافتن بر آن است. در چنین ساختاری، تلاش و پیشرفت ارزشمندند. به اشتباهات به عنوان بخشی از فرایند یادگیری نگریسته می‌شود و به عملکرد اهمیت چندانی داده نمی‌شود. واضح است که در چنین شرایطی فرد به دنبال یادگیری است نه کسب امتیازات در سازمان؛ بنابراین، دچار اضطراب نمی‌شود و همانطور که مشاهده شد و در نتیجه نتایج سازمانی بهتری کسب می‌کند [۱۷]. بنابراین جهت‌گیری هدف تسلطی-گرایشی با شکل‌گیری اهداف و انگیزه‌های درونی و در نتیجه منجر به بهبود رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش می‌شود.

با این حال، تحقیق حاضر نشان داد که جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی نقش میانجی معنی‌داری در رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش ندارد. دلیل این عدم اثر هدف عملکردی-اجتنابی به عنوان نقش میانجی معنی‌داری در رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش را در این مسئله می‌توان یافت که افراد دارای جهت‌گیری اجتنابی، نه به دلیل علاقه، بلکه به خاطر اجتناب از پیامدهای ناخوشایند آن بر وظایف تمرکز می‌کنند و به دیگر سخن انگیزه درونی چندانی برای انجام وظایف ندارند، بنابراین تلاش کمتری خواهند کرد[۱۳، ۲۰]. بر اساس مدل پکران وقتی تمرکز توجه به سمت نتایج منفی مانند شکست باشد و معلمان احساس کنند کنترل کمی بر آن‌ها دارند، اضطراب تجربه خواهد شد. اگر معلمان احساس کنند فعالیت‌های آن‌ها بی ارزش است، خستگی را تجربه می‌کنند. دومین عامل مهم اهداف اجتنابی، ترس از شکست است. در جهت‌گیری هدف اجتنابی- عملکردی تمرکز توجه معطوف به شکست و پرهیز از شکست، کمبود کنترل یا تردید دربارهٔ کنترل پذیری شکست و ارزش منفی شکست است. بنابراین، انتظار می‌رود دبیر اضطراب، عصبانیت و ناامیدی را تجربه کند[۱۸، ۱۹]. معمولاً رفتارهای ما با میل رسیدن به هدفی ویژه برانگیخته می‌شود. هر رفتاری از ما سلسله ای از فعالیت‌ها را درپی دارد و برای پیش بینی رفتار افراد انگیزه‌ها یا نیازهای آنان باید شناسایی شود. از طرفی، نوع هدفی که ما انتخاب می‌کنیم مقدار انگیزش ما را برای رسیدن به آن هدف تعیین می‌کند.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که جهت‌گیری هدف عملکردی-گرایشی منجر به بهبود رابطه بین توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش شد. از آنجا که جهت‌گیری هدف یادگیری باعث ایجاد تمایل به بهبود مهارت در شغل و به طور مؤثر موجب مقاومت در برابر موانع پیش رو می‌شود می‌توان انتظار داشت کارکنانی که جهت‌گیری هدف یادگیری دارند می‌توانند در مواجهه با استانداردهای سازمان برای انجام دادن نقش‌های خود و در برخورد با تقاضاهایی خارج از چارچوب تعیین شده در سازمان، و اصولاً در مواجهه با موقعیت‌های غیرقابل پیش بینی، واکنش-های مناسبی نشان دهند. همان طور برخی مطالعات مطرح می-کنند عملکرد دربرگیرندهٔ رفتارهایی است که به سازگاری فرد در مواجهه با تغییرات، انتقال آموخته‌ها از یک تکلیف به تکلیف دیگر و نیز رویارویی با الزامات شغلی جدید کمک می‌کند[۱۵]. در نتیجه افرادی که جهت‌گیری اهداف پیشرفت دارند، به احتمال بیشتری در پی آموختن راه‌هایی برای سازگاری با موقعیت‌های جدید پیش آمده و حل مسائل به گونه‌ای متناسب با تقاضاهای شغل و محیط می‌باشند، بنابراین، افراد عملکرد بیشتری نشان می‌دهند. همچنین، هنگامی در سازمانی فرهنگی برای افزایش جهت‌گیری اهداف اینگونه مهارت‌ها وجود داشته باشد، یا به عبارت دیگر فرهنگ جهت‌گیری هدف در سازمان حاکم باشد، به طور قطع، کارکنان به افزایش این گونه مهارت‌ها و در نتیجه افزایش عملکرد خود و سازمان مبادرت خواهند کرد. جهت‌گیری یادگیری می‌تواند ارزش ویژه‌ای برای انجام دادن وظایف پیچیده و چالش انگیز نوآوری در محل کار باشد. کارکنانی که جهت‌گیری هدف یادگیری دارند ذاتاً در کار خود

باانگیزه‌اند، تمایل دارند تلاش زیادی برای شغل خود انجام دهند و تلاش می‌کنند با سرپرست خود مبادلات اجتماعی باکیفیت بالایی برقرار کنند[۱۶].

نتیجه گیری

به طور کلی یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مناسب برخوردار است. تحلیل عاملی اکتشافی پنج عامل برای سیاست‌ها و چهار عامل برای پیامدها و دو عامل برای عملکرد سازمانی شناسایی کرد. تحلیل عاملی تأییدی نیز بیانگر همسو بودن گویه‌ها با سازه نظری بود. آزمون مدل از برازش مطلوبی برخوردار بود. نتایج تحقیق حاضر نیز بر نقش جهت‌گیری اهداف پیشرفته به عنوان یک میانجی کننده مهم توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی تأکید دارد. توسعه منابع انسانی جهت افزایش عملکرد سازمانی باید جهت‌گیری اهداف پیشرفت را به منظور تبیین تأثیر توسعه منابع انسانی بر عملکرد سازمانی مدنظر داشته باشد. بر این اساس وزارت آموزش و پرورش می‌تواند فرهنگ و اقداماتی را طراحی کند که موجب تسهیل جهت‌گیری هدف در میان معلمان شود. می‌توان جهت گیری هدف را به وسیلهٔ ارجاع بازخورد به فرد به جای ارجاع آن به دیگران و به کارگیری سیستم‌های پاداشی که بر تلاش، بهبود شخصی، توسعهٔ مهارت، تجربه و همکاری تاکید می‌کنند، تسهیل کرد. بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر پیشنهاد می شود که مسئولین مربوطه به اهیمت مفاهیم توسعه منابع انسانی و جهت‌گیری اهداف پیشرفت در معلمان تربیت بدنی توجه بیشتری داشته باشند و با تاکید بر ارتقای سطح جهت-گیری اهداف پیشرفت به رشد عملکرد سازمانی معلمان تربیت بدنی به عنوان یکی از ارکان اساسی منابع انسانی در آموزش و پرورش کمک کنند. از مهمترین محدودیت‌های این مطالعه این است که روی معلمان تربیت بدنی انجام شده است و لذا تعمیم نتایج به معلمان در سایر رشته‌ها باید با احتیاط صورت گیرد. از دیگر محدودیت‌های این مطالعه این است که در گردآوری اطلاعات از پرسشنامه که نوعی ابزار خودگزارشی هست استفاده شده است که ممکن سهوا و یا عمدا به خوبی پاسخ داده نشده باشند و لذا بر اساس همین دلیل هم باید در تعمیم نتایج احتیاط لازم را اعمال کرد.

ملاحظات اخلاقی

کلیه شرکت کنندگان در مطالعه با پر کردن فرم رضایت نامه در این مطالعه شرکت کردند و پژوهشگران آن‌ها را از محرمانـه بودن نتایج تحقیق مطمئن کردند. این پژوهش برگرفته از رساله دکترای اسفندیار صفایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان بـا کد رهگیری و مصوب ایران داک ۱۱۵۴۵۴۴۶ می‌باشد.

سپاسگزاری

بدینوسیه از تمامی کسانی که در فرایند انجام پژوهش نقش مؤثری داشتند بالاخص کلیه معلمان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش شرکت‌کننده در مطالعه تقدیرو تشکر می‌شود.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند دراین مطالعه تضاد منافعی وجود نداشته است.

منابع

1. Allworth E, Hesketh B. Construct-oriented Biodata: Capturing change related and contextually relevant future performance. International Journal of Selection and Assessment,1999; 7(2), 97-111.
2. Ames C. Classrooms: Goals, Structure and Students Motivation. Journal of Educational Psychology.1992; 80 (3), 260-67.
3. Bigmi Z, Hamidi M, Sajjadi SN, Henry H. Modeling the Impact of Human Resource Management Policies and Their Consequences on the Organizational Performance of the Ministry of Sport and Youth Affairs. Human Resource Management in Sport, 2018; 5 (2), 163-185
4. Bossaert GS, Doumen E, Buyse K, Verschueren C. Predicting Students' Academic Achievement after the Transition to First Grade: A Two-Year Longitudinal Study. Journal of Applied Developmental Psychology, 2011; 32, 47–57.
5. Dimba B, K'Obonyo P.The Effect of Strategic Human Resource Management Practices on Performance of Manufacturing Multinational Companies in Kenya: Moderating Role of Employee Cultural Orientations and Mediating Role of Employee Motivation. Proceedings of the International Conference on Human Capital Management in University of Nairobi, 2009; 22 – 24.
6. Elliot A, Church M. A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 1997; 72(1), 218-32.
7. Elliot A. McGregor H. Achievement goal framework. Journal of Personality and Social Psychology, 2001; 80, 501-509.
8. Elliot A, Murayama K, Pekrun R. Achievement Goal Model. Journal of Educational Psychology, 2011; 103 (3), 632-648.
9. Ezeanokwasa FN. Human Resource Development and Organizational Performance Anambra State. Information and Knowledge Management, 2014; 4(11), 121-125.
10. Gutman LM, Midgley C. The role of protective factors in supporting the academic achievement of poor African American students during the middle school transition. Journal of Youth and Adolescence, 2000; 29, 223 –248.
11. Hosseini A, Tabasemi A, Dadfar Z. Investigating the Impact of Human Resource Management Functions on Organizational Performance, State Management Perspective, 2017; 29, 171-155. [Persian]
12. Janssen O, Van Yperen NW. Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. Academy of Management Journal, 2004; 47(3), 368-384.

13. Kaplan A, Flum H. Achivment goal orientation and identity formation styles. Educ Reserch Rev. 2010; 5(5), 50-67.
14. Lee M. A refusal to define HRD. Human Resource Development International, 2001; 4(3), 327-341.
15. Lyons R. Strategic Human Resource Development impact on organizational performance: Does SHRD matter? (Doctoral dissertation, North Dakota State University). 2016.
16. Mahmoudian H, Safari H, Hashemzadeh Vaez H, Mir Mohammad Tabar SA, Razvanifard S. Investigating the Relationship between Life Orientation and Goals of Progress with Student Life Satisfaction, Journal of Educational Psychology, 2015; 11(35), 135-123. [Persian]
17. OBOR LJA. effect of Human Resource Development on organizational performance in the public sector: case studie of Ministry of Sport, Culture and Arts. Another thesis, mua.2017.
18. Ravae S. Knowledge Management, Human Resources and Organizational Culture, Carrefon.2014.
19. Safarzadeh S, Sadat Marashian F. The Relationship between Goal Orientation (Functionality, Functionalism, and Evasion Performance) and Metacognition with Feelings of Subjective Well-Being and Academic Self-efficacy in Students, Journal of Medical Education Education Strategies, 2016; 9 (6), 457-447. [Persian]
20. Sanford R. The Impact of Activity-Based Costing on Organizational Performance. Degree Doctor, Nova Southeastern University. 2009; 50-61.
21. Shahabi M. Human Resource Strategy Management, Sustainability: New Times; Sustainability Management, 2017; 21, 83-77[Persian]
22. Simonds D, Pederson C. HRD: the shapes and things to come. Journal of Workplace learning, 2006; 18(2), 122-135.
23. Stoeber J, Stoll O, Salmi O, Tiikkaja J. Perfectionism and achievement goals in young Finnish ice-hockey players aspiring to make the Under-16 national team. Journal of Sports Sciences, 2009; 27, 85-94.
24. Taleghani G, Ghafari A, Haghighi M. The Effect of Human Resource Management Tools on Improving Organizational Performance among University of Tehran Staff. Government Management (Management Knowledge), 2016; 8 (1), 1- 14. [Persian]
25. Thoman D, Lloyd R. A Review of the Literature on Human Resource Development: Leveraging HR as StrategicPartner in the High-Performance Organization, Journal of International & Interdisciplinary Business Research, 2018; 5(9), 147-160.
26. Vandewalle D, Cron WL, Slocum JW. The role of goal orientation following performance feedback. Journal of Applied Psychology, 2001; 86, 629-640.
27. Vermeeren, B., Steijn, B., Tummers, L., Lankhaar, M., Poerstamper, R. J., & van Beek S. HRM and its effect on employee, organizational and financial outcomes in health care organizations. Hum Resour Health, 2014; 17; 12-35.
28. Voca Z, Havolli Y. The Impact of Human Resources Development on Small and Medium Enterprises (SMEs) Performance: The Case of Kosovo Journal of Economics and Management Sciences, 2019; 2(2):54-54