

اعتبارسنجی مدل مدیریت عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی

روح اله رحمتی نیا^۱، سنجر سلاجقه^۲، تورج مجیبی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۳۰

چکیده

موفقیت در مأموریت‌های سازمانی یکی از ویژگی‌های همواره مؤثر در ارتقای جایگاه سازمان‌های امنیتی و نقش‌آفرینی آنان در امنیت پایدار همه‌جانبه در کشور است. این موفقیت بدون بهره‌مندی از کارکنانی که دارای عملکردی در سطح بالا و مولد توان رقابتی فزاینده برای سازمان امنیتی باشند، محقق نخواهد شد. مدیریت صحیح و هدفمند عملکرد و خروجی افراد، مستلزم برخورداری از یک مدل جامع با در نظر گرفتن همه عوامل و مبتنی بر اصول سازمان‌دهی برای رسیدن به سطح مطلوبی از انتظارات سازمانی است. تحقیق حاضر با هدف پاسخ به این سؤال که «الگوی جامع مدیریت عملکرد کارکنان در سازمان‌های امنیتی ایران دارای بر ارزش است؟» تدوین شده. برای انجام آن از روش تحقیق کمی برای سنجش وضعیت متغیرها و اعتبارسنجی مدل استفاده شد. جامعه آماری را کارکنان سازمان‌های امنیتی که نظرات آنان برای بر ارزش مدل استفاده شد، تشکیل می‌دهند. داده‌های تحقیق که با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تحلیل شدند، مدلی با ۵ متغیر، ۱۴ بُعد و ۵۷ شاخص را بیان کرده و نشان داد مدل ارائه‌شده از بر ارزش و اعتبار مناسبی برخوردار است و تمامی متغیرهای به‌دست‌آمده می‌توانند در طراحی مدل نهایی مورد توجه باشند. در پایان، اثرگذاری هر کدام از متغیرها از حیث وجودی مورد بحث و تحلیل قرار گرفتند.

کلید واژگان: اعتبارسنجی، بلوغ کارکنان، سازمان امنیتی، مدیریت عملکرد، منابع انسانی.

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (مسئول مکاتبات)

^۳ دانشیار گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

مقدمه

مدیریت عملکرد فرایند مستمر شناسایی، اندازه‌گیری و توسعه‌ی عملکرد افراد و تیم‌ها و هم‌سو کردن آن با اهداف استراتژیک سازمان است (قلی‌پور، ۱۳۹۶: ۲۱۶). بنابراین با قدرت می‌توان گفت یکی از عوامل کلیدی که باید مورد توجه هر سازمانی - اعم از خصوصی یا دولتی - قرار گیرد، عملکرد افراد است. چرا که هم می‌تواند راه موفقیت سازمان را مسدود کند (Gerrish, 2016: 52) و هم توانایی حفظ بقای سازمان و افزایش بهره‌وری را دارد (عسگری باجگرانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۷۸). با در نظر گرفتن ماهیت سازمان‌ها و محیط‌های پیرامونی تأثیرگذار بر فعالیت آن‌ها، مجموعه اقداماتی که به‌عنوان مدیریت عملکرد کارکنان، تعریف و عملیاتی می‌شود، متفاوت خواهند بود؛ همانند اینکه عوامل مؤثر و دخیل در آن تفاوت‌های ماهوی با یکدیگر خواهند داشت.

در همین راستا زمانی که صحبت از عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی به میان می‌آید، این تفاوت خود را بیشتر از گذشته آشکار می‌سازد. از مطالعات امنیتی به ادعان میرمحمدی (۱۳۹۰: ۲۰۷-۲۳۴) می‌توان «به‌صورت دقیق و با اغماض با عنوان موضوعی با هستی‌شناسی مستقل، روش‌شناسی وابسته و نظریه‌پردازی ضعیف» نام برد. این موضوع در خصوص مدیریت کارکنان در سازمان‌های امنیتی به‌عنوان بخشی از مطالعات در حوزه امنیت نیز صادق است. بر این اساس پژوهشگران به دنبال ارائه مدلی مفهومی از مدیریت عملکرد کارکنان شاغل در سازمان‌های امنیتی برآمدند تا با ملحوظ داشتن عواملی که می‌توانند بر کار کارکنان مؤثر باشند، بتوان اطلاعات درست‌تر و کامل‌تری را برای مدیریت بهتر و اثربخش‌تر در اختیار مدیران این سازمان‌ها قرار داد. باید گفت آنچه مدنظر پژوهشگران قرار داشت، تمرکز بر عوامل و زمینه‌هایی است که وجود آن در سیستم مدیریت عملکرد امکان مواجهه و مدیریت بهتر را به وجود خواهد آورد.

در تشریح مسئله اساسی تحقیق حاضر، ذکر این نکته الزامی است که با افزایش عمر انقلاب اسلامی ایران، افزایش نیازمندی کشور به وجود سازمان‌های امنیتی قوی و مستحکم نمایان شده است. به نحوی که موفقیت و پیروزی‌های این سازمان‌ها در عرصه مبارزه و مقابله با خطرات و تهدیدات نظام، به ناامیدی دشمنان، شکل‌گیری احساس امنیت در میان مردم و مسئولین، کاهش ضریب شکست‌های اطلاعاتی و حفاظتی و حفظ اسرار و دارایی‌های حیاتی و مهم کشور، و در ادامه

رونق اقتصادی و توجه ویژه سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی و خودکفایی همه‌جانبه کشور، منجر خواهد شد. آنچه تضمین‌کننده این موفقیت‌ها است، وجود کارکنانی متعهد، شایسته حضور در این سازمان‌ها و البته حرکت‌کننده در مسیر رشد و ارتقا و توسعه توانمندی‌ها می‌باشد. حفاظت و صیانت از دستاورد مهم سازمان‌های امنیتی که همان کارکنان پرورش‌یافته در مکتب فعالیت‌های اطلاعاتی هستند، مستلزم توجه به همه عوامل و متغیرهایی است که می‌توانند بر رفتارهای کارکردی - و بعضاً غیر کارکردی کارکنان - تأثیرگذار باشند. بنابراین زمانی که در سازمان‌های امنیتی صحبت از اقتدار است، افزایش میزان کارایی و اثربخشی کارکنان تحت تأثیر یک سیستم مدیریت عملکرد جامع و یکپارچه و همه‌جانبه نیز باید مدنظر باشد که می‌توان آن را در قالب مطالعات و تحقیقات علمی در حوزه موضوعات یک سازمان امنیتی یافت.

با این حال مطالعات اطلاعاتی هنوز در دوران نوپای خود قرار دارد. موضوعی که در نیمه دوم قرن بیستم خود را معرفی کرد و با آن که اطلاعات همواره برای پنهان ماندن تقلا کرده است، چند سالی بیش نیست که برخی از پژوهشگران تلاش می‌نمایند بر این پنهان بودن غلبه نمایند (سادات، ۱۳۹۷: ۲۶). هرچند بخشی از ناکارآمدی مدیریت عملکرد به چگونگی اجرای این نظام مربوط است، اما می‌توان گفت با اهمیت‌ترین علت ناکارآمدی مدیریت عملکرد در سازمان‌هایی با اقدامات و فعالیت‌های امنیتی، ناشی از نبود مدل مطلوب مدیریت عملکرد متناسب با مختصات و ویژگی‌های آن‌ها است. با این توضیح و با تبیین مسئله تحقیق، سوالات این پژوهش به قرار ذیل هستند:

۱. آیا الگوی مدیریت عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی دارای برآزش است؟

۲. آیا فرایند اشباع‌سازی و بهبود مدل مدیریت عملکرد سازمان‌های امنیتی امکان‌پذیر است؟

با یک نگاه ایجابی به اهمیت پرداختن به مدیریت عملکرد در سازمان‌های امنیتی، باید گفت ماهیت فعالیت‌های امنیتی باعث شده تا سازمان‌های امنیتی نسبت به سایر سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی تفاوت‌هایی داشته باشند، تفاوت‌هایی که هم در نوع فعالیت‌ها و هم در نیروی انسانی آن‌ها قابل مشاهده است. اما آن‌ها نیز برای افزایش سطح عملکردی خود و بالا بردن میزان بهره‌وری منابع موجود و در دسترس، ناگزیرند تا از شیوه‌های نوین تمرکز بر کارکنان استفاده نمایند. با این رویکرد، توجه سلبی به ضرورت در نظر گرفتن مدل‌های مدیریت عملکرد کارکنان در سازمان‌های

امنیتی نشئت گرفته از دیدگاهی است که اذعان می‌دارد، توسعه منابع انسانی قابل و لایق در این سازمان‌ها به‌گونه‌ای است که از طریق اثرگذاری کارکردی راه‌ویژه‌های مدیریت عملکرد که باید همه مشاغل سازمان را در برگیرد، مرتبط، خاص، عملی، عادلانه، عینی، سیستمی، استاندارد، اخلاقی و در عین حال دارای پایایی، روایی و صراحت باشد، محقق خواهد شد. لذا نبود یا به‌روز نبودن شیوه‌ها و مدل‌های مدیریت عملکرد کارکنان، یک خسران در زمینه بهره‌مندی از کارویژه‌های اصلی کارکنان شایسته برای سازمان‌های امنیتی خواهد بود.

همچنان که قبلاً نیز اشاره شده نظر به نوپا بودن موضوعات حوزه مطالعات اطلاعاتی و امنیتی، به طور کلی ادبیات علمی متکثری در این موضوع پیش روی علاقه‌مندان قرار ندارد. این نگاه محتاطانه و مشکوک به مطالعات امنیتی، رویکرد مسلط جوامع دانشگاهی به این موضوع بوده است. این روزها می‌توان گفت جرأت و حمیت کارشناسان آشنا به موضوع و مرتبط با جوامع دانشگاهی باعث شده تا ادبیات موضوعی در میان جامعه علمی و دانشگاهی جای پای خود را باز کند. محور قرار گرفتن کارکنان در مطالعات امنیتی نیز در همین دسته محسوب می‌شود که به لحاظ ملاحظات متعدد حفاظتی و محدودیت‌های ذاتی سازمان‌های امنیتی، کمتر از سایر متغیرها به موضوع اصلی تدوین مقالات علمی مبدل گشتند؛ هر چند امروزه و با تشخیص نیاز سازمانی تلاش‌ها برای جبران این نقیصه بیشتر از گذشته شده است. با این حال ویژگی منحصربه‌فرد مدیریت عملکرد ماهیت پژوهش گونه آن است؛ به‌گونه‌ای که مثال‌های متعددی از توجه ویژه پژوهشگران به این مفاهیم در تحقیقاتشان وجود دارد و به‌عنوان پیشینه تحقیقات صورت گرفته، می‌توان به مثال‌های متعددی اشاره کرد. در ادامه برخی از مهم‌ترین این الگوها که در داخل کشور و با رویکرد توجه به مسائل سازمان‌های ایرانی منتشر شده‌اند، معرفی می‌شوند.

ردیف	نویسنده / نویسندگان	عنوان	سال انتشار	نتایج
۱	شاپور شرافت احمدعلی خائف‌الهی آرین قلی پور حسن دانایی فرد	ساخت و اعتبار سنجی مدل مدیریت عملکرد منابع انسانی همراستا با اهداف سازمانی	۱۳۹۷	این مدل شامل ۴ مولفه اصلی و ۵۷ گویه است که با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته و تحلیل تم و تحلیل عاملی نوع دوم نهایی گردید. جامعیت این مدل به نحوی است که کاربردهای نظری و عملی برای متخصصین مدیریت منابع انسانی و مدیران اجرایی سازمان‌ها به همراه خواهد داشت.
۲	محمد مهدی بیگدلی مهدی حمزه پور	کاربست رویکرد مدل‌یابی ساختاری تفسیری در طراحی مدل فرآیند مدیریت عملکرد کارکنان دانشی شرکت‌های دانش بنیان	۱۳۹۷	با استفاده از رویکرد مدل‌یابی ساختاری تفسیری (ISM) مدل در چهار سطح برنامه‌ریزی و توافقات عملکرد، ارزیابی و بازبینی و پایش عملکرد و مربی‌گری، پیوند با حقوق و دستمزد، اجرا و تحقق برنامه‌های عملکردی و توسعه‌ای طراحی گردید.
۳	محمد محمدی فتاح شریف زاده داود حسین پور بهروز رضایی منش	طراحی الگوی مدیریت عملکرد دولت مبتنی بر نقش هر یک از بازیگران مؤثر	۱۳۹۶	دسترسی به مدل مطلوبی که بتواند تمام ابعاد و الزامات مدیریت عملکرد در بخش دولتی را حول محور سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها و با تفکیک نقش هر یک از بازیگران مؤثر پوشش دهد، مستلزم توجه به نقش هر یک از بازیگران و فعالیت‌های آن‌ها، در کنار تعیین خروجی‌ها یا نتایج آنی، واسطه‌ای، نهایی و در نهایت نتایج استراتژیک عمل هر بازیگر در ضمن توجه به اجزاء و روابط بین این بخش‌ها است.

<p>در قالب یک تحقیق ترکیبی انجام داده- اند. بدین صورت که؛ در مرحله اول رویکردها و مدل‌های مربوط به مدیریت عملکرد مورد بررسی قرار گرفته و با استفاده از روش کیفی تحلیل مضمونی، مضامین استخراج شده از ادبیات علمی در قالب سه سطح؛ «استراتژیک»، «سازمان» و «کارکنان» کدبندی و دسته‌بندی شد.</p>	<p>۱۳۹۵</p>	<p>تعیین متغیرهای مدل مدیریت عملکرد در سطح دولت</p>	<p>علاءالدین رفیع زاده ناصر میرسپاسی عادل آذر</p>	<p>۴</p>
<p>نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی به ترتیب در مقبولیت و منصفانه بودن، شفافیت، روایی و اعتبار، پایایی و قابلیت اعتماد دچار نارسایی‌ها و آسیب‌های جدی بوده و در وضعیت بدتری قرار دارند</p>	<p>۱۳۹۲</p>	<p>آسیب شناسی سیستم مدیریت عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی</p>	<p>اکبر حسن پور محمد حسن پور سید رضا موسوی</p>	<p>۵</p>
<p>در این تحقیق همه مضامین محوری سه‌گانه شامل ابعاد، پیش‌ران‌ها و فرایندها در نظر قرار گرفته و توجه توأم به سه سطح فردی، عملیاتی و راهبردی و تمایز قائل شدن میان آن‌ها از ویژگی‌های این مدل است. التفات به ذی‌نفعان درونی و بیرونی از دیگر خصوصیات این مدل است. در این مدل علاوه بر معیار جامعیت که سعی شده رعایت شود، نیازمند توازن در مرحله اجرا و پیاده‌سازی است.</p>	<p>۱۳۹۲</p>	<p>طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی</p>	<p>وحید یآوری شمس‌السادات زاهدی</p>	<p>۶</p>

۷	رضا حسین ور حمیدرضا آراسته	بررسی و انتخاب الگوی پایه ارزیابی عملکرد مراکز پژوهشی دفاعی	۱۳۸۹	در مدل مفهومی این تحقیق چند ویژگی عمده تبیین شده و مؤید آن است که باید مبتنی بر بهبود مستمر باشد. این الگو دارای خصوصیات جامعیت، سازگاری با استراتژی‌ها، توجه به بهبود مستمر، پویایی، استاندارد بودن امتیازدهی، سهولت به‌کارگیری، و توازن است.
۸	رجبعلی شیخ زاده	الگوی مفهومی مدیریت عملکرد در سازمان‌های مأموریت محور	۱۳۸۸	متدولوژی به‌کارگیری و پیاده‌سازی مدل مدیریت عملکرد در سازمان‌های مأموریت‌محور شامل انجام خودارزیابی سازمانی به وسیله مدل تعالی سازمانی، تعیین چشم‌انداز و مأموریت و ارزش‌های بنیادین و اهداف استراتژیک، تدوین استراتژی‌ها، ترجمه استراتژی‌های تدوین‌شده به وسیله منظرهای ارزیابی متوازن، به‌کارگیری ماتریس مدل گسترش کیفی عملکرد، اولویت‌بندی استراتژی‌های بهبود، اجرای استراتژی‌های بهبود اولویت‌بندی شده، انجام خودارزیابی سازمانی مجدد، می‌باشد.

جدول شماره ۱: مروری بر تحقیقات داخلی

مبانی نظری تحقیق

سازمان‌های امنیتی و کارکنان آن

سازمان‌های امنیتی به‌عنوان ضرورتی حیاتی برای هر کشور در عرصه فعالیت‌های امنیتی،

نقشی اساسی در پیشگیری از ناامنی، شناخت و خنثی نمودن تهدیدات، مقابله هدفمند با عوامل

نامنی و بهره‌برداری از فرصت‌ها دارند که فقدان کارکردهای اثربخش این سازمان‌ها، موجبات ضعیف شدن نهادهای حاکمیتی را فراهم خواهد نمود. به لحاظ اینکه سازمان‌های امنیتی تفاوت‌های ساختاری و ماهوی با سایر سازمان‌ها دارند، همواره بیش از دیگر سازمان‌ها در معرض مخاطرات قرار می‌گیرند.

سازمان امنیتی به سازمان‌ها، نهادها و ساختارهای اداری که وظیفه انجام فعالیت‌های امنیتی و تولید اطلاعات را دارند و به طور تخصصی برای جمع‌آوری اطلاعات پنهان سازمان یافته‌اند، اطلاق می‌شود (مکلین، ۱۳۸۷: ۴۸۱). سازمان‌های امنیتی یکی از ویژگی‌های دولت‌های مدرن هستند به‌گونه‌ای که در همه انواع نظام‌های سیاسی، هیچ دولتی وجود ندارد که فاقد این قبیل سازمان‌ها باشد (میرمحمدی و محمدی‌لرد، ۱۳۹۳).

با توجه به حساسیت و مهم بودن سنگر امنیت و خطری که همیشه از ناحیه نفوذ اطلاعاتی دشمن در کشور وجود دارد، رهبری معظم انقلاب اسلامی نیز همانند حضرت امام (ره) اهمیت بسیار زیادی برای این سازمان‌ها قائل بوده و آن را بسیار مهم ارزیابی می‌نمایند.

مدیریت هوشمند سازمان امنیتی در جهان پیچیده امروز، مستلزم درک به‌هنگام زمینه اساسی تمایزات سازمان‌های امنیتی در حوزه تهدیدات، آسیب‌ها، فرصت‌ها، قوت‌ها و ضعف‌ها با سایر سازمان‌ها و نهادها است. با این توضیح می‌توان گفت سازمان امنیتی از جایگاه ویژه‌ای در نظام‌های سیاسی برخوردار است به طوری که داخلی‌ترین لایه ساختار امنیتی هر نظام سیاسی، سازمان امنیتی آن نظام است. زیرا هر نظام یا سازمانی با توجه به موضوع فعالیت، در معرض یک‌سری آسیب‌ها و تهدیداتی قرار دارد و این ساختار امنیتی است که ضمن شناسایی تهدیدات و آسیب‌پذیری‌ها، باعث اقتدار و اعتلای آن نظام یا سازمان خواهد شد (کلاهیجان و رحمتی‌نیا، ۱۳۹۶: ۷۲). در رویکردهای مختلف مباحث مربوط به سازمان، سازمان‌های امنیتی مسئله امور کارکنان را با دقت و حساسیت بیشتری مورد بررسی قرار داده و در چارچوب نیازمندی‌ها و امکانات خود وسعت تحقیقاتی را در این زمینه مشخص می‌نمایند. فعالیت پنهان و ابزار و تجهیزات خاص که در دسترس این گونه سازمان‌ها است به طور طبیعی شاغلین در سازمان‌ها را در مواجهه با شرایط متفاوتی قرار می‌دهد.

از این رو در پرداخت به کارکنان سازمان‌های امنیتی، ابتدایی‌ترین دستاورد فکری ناشی از درک مفهوم فعالیت امنیتی، چگونگی نگهداری و حفظ منابع و داده‌های موجود در تامین امنیت کشور است. «اولین و مهمترین نقش‌های امنیتی در هر سازمانی، کارکرد حفاظتی آن است که عبارت است از: نگهداری و نگهداری از دارایی، محصولات، مالکیت، وسایل و تجهیزات، آبرو و حیثیت کارمندان» (چاک سنه والد، ۱۳۷۷: ۴۱). مطالعات انجام شده در زمینه اطلاعات و امنیت گسترده بوده و شامل مباحث فنی، رفتاری، مدیریتی، فلسفی و خط‌مشی‌های سازمانی می‌شود که به حفظ اطلاعات و همچنین کاهش تهدیدها علیه دارایی‌های اطلاعاتی می‌پردازد (Zafar & Clark, 2009) و بررسی ادبیات موجود نشان می‌دهد که تمرکز مطالعات بیشتر بر جنبه فنی حفظ اطلاعات بوده است و کمتر به جنبه رفتاری آن توجه شده است (Choo, 2011: 38-52). اگرچه مسائل فنی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، اما به نظر می‌رسد توجه خاص به این حوزه سبب گردیده به مسائل رفتاری کمتر توجه شود (Crossler et al, 2013: 52). مشخصاً انسان‌ها مهم‌ترین نقش را در سازمان‌های امنیتی ایفا می‌کنند.

در بکارگیری اعضای رسمی سازمان امنیتی برای اقدامات مختلف، محدودیت‌های زیادی وجود دارد. البته بسیاری از سازمان‌های امنیتی از اعضای رسمی خود در برخی عملیات‌های خاص بهره می‌برند. به‌عنوان نمونه از آنجایی که اعضای کیدون از زبده‌ترین کارمندان موساد هستند، رئیس موساد آنها را برای مأموریت‌های خطرناکی از جمله عملیات پیچیده جمع‌آوری اطلاعات که نیاز به مأموران بسیار حرفه‌ای دارد، انتخاب می‌کند (Arviv & Melman, 2012: 364). کارکنان ضعیف در یک سازمان امنیتی می‌توانند خسارات غیرقابل جبرانی را بر سازمان تحمیل نمایند. نبود منابع انسانی امنیتی موثر می‌تواند حتی به سقوط دولت بینجامد. قدرت ریاست جمهوری جرج بوش پسر به سبب آنکه عوامل انسانی، اطلاعات لازم را درباره حملات یازده سپتامبر و جنگ عراق و موضوع سلاح‌های کشتار جمعی عراق به دست نیاوردند، ضعیف شد. ریگان و کارتر هم به سبب بحران گروگان‌گیری سفارت آمریکا در تهران سرافکنده شدند. دوران ریاست جمهوری نیکسون با جنگ ویتنام خاتمه یافت. دوران ترومن با جنگ دو کره پایان گرفت. بزرگترین شکست کیندی نیز با ماجرای خلیج خوک‌ها رقم خورد. در همه این موارد، نبود نیروی انسانی دارای عملکرد موفق و

دسترسی خوب در سازمان‌های امنیتی عامل اصلی شکست‌ها بوده است (جونز، ۱۳۹۶: ۲۱). بر این اساس و با در نظر گرفتن اهمیت فراوان کارکنان سازمان‌های امنیتی باید گفت اگر می‌خواهیم نیروی انسانی بتواند در پیچیدگی‌های فرایند امنیتی زبردست باشد و در تولید اطلاعات اثربخش شود، باید اقدامات و تصمیمات و مدیریت منابع انسانی آن دقیق باشد. به عنوان نمونه برای تامین نیروی اطلاعاتی، راهبردهای مختلف، گزینش و جذب نیرو را تجربه کرده‌اند. این راهبردها موارد زیر را شامل می‌شوند: از بازگماری کارکنان مجرب صفی، که محیط سازمان را می‌فهمند و احساس می‌شود که فقط به آموزش بیشتر و تخصصی‌تر نیاز دارند... تا جذب مستقیم نیروی انسانی واجد شرایط برای ایفای نقش تحلیل‌گر، بر اساس این فرض که آموزش، ابزاری بسنده برای مهارت‌های کاربردی تحقیق‌محور است (مک‌داول، ۱۳۹۴: ۱۰۲)، همچنین برای سنجش مفید بودن این افراد برای سازمان ضرورت مدیریت عملکرد دقیق آنها ایجاد می‌نماید تا سازمان امنیتی کارکنان خود را با ارزش‌تر از سایر منابع مدنظر قرار دهد.

مدل مدیریت عملکرد کارکنان در سازمان‌های امنیتی

مدیریت عملکرد منابع انسانی عبارت است از ممیزی بینش، دانش و توانایی‌های بالفعل و بالقوه منابع انسانی، پرورش افراد در راستای استراتژی‌های سازمان و تعالی افراد، سازمان و جامعه (میرسپاسی، ۱۳۹۳: ۲۴۱). در ادبیات مدیریت منابع انسانی و تحقیقات انجام‌شده، عملکرد و مدیریت عملکرد مفاهیمی چندگانه و چندبُعدی و متأثر و متشکل از عوامل متعددی هستند به نحوی که می‌توان آن‌ها را در سطوح مختلفی مورد بررسی قرار داد (رفیع‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵: ۳). این وجود برداشت‌های مختلف و تعاریف مختلف از مدیریت عملکرد و نبود توافق میان متخصصان دانشگاهی در این باره موجب شده که غالباً دو اصطلاح سنجش (ارزیابی) عملکرد و مدیریت عملکرد به جای یکدیگر به کار رود اما باید گفت که هدف مدیریت عملکرد، عکس‌العمل نشان دادن به سنجش پیامدها و استفاده از آن به منظور مدیریت کردن عملکرد است. اما سنجش عملکرد، عنصری حیاتی از نظام مدیریت عملکرد است؛ یعنی رصدی که نشان می‌دهد تغییر در کجا نیاز است و چه چیزی رفتارهای مورد انتظار را ایجاد می‌کند. سنجش عملکرد مربوط به گذشته است ولی مدیریت عملکرد

از تعمیم داده‌ها برای به دست آوردن اطلاعاتی درباره آینده استفاده می‌کند، بنابراین این‌ها موجودیت‌های متفاوتی هستند (یاوری و زاهدی، ۱۳۹۲: ۸۷) سنجش عملکرد همان کمی‌سازی ورودی، خروجی یا سطح فعالیت رخداد یا فرایند است اما مدیریت عملکرد فعالیتی است مبتنی بر سنج‌ها و گزارش‌های عملکرد که به بهبود در رفتار، انگیزش و فرایندها می‌انجامد و نوآوری را ارتقاء می‌دهد. رحمتی نیا (۱۳۹۸) در تحقیق خود که مدل جامع مدیریت عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی و دفاعی را ارائه نمود، نشان داد شناسایی متغیرها، ابعاد و مؤلفه‌هایی که شکل‌دهنده الگوی جامع مدیریت عملکرد منابع انسانی مبتنی بر ابعاد ساختاری خواهند بود، بر پایه مروری بر ادبیات تحقیق به دست آمد. یافته‌های مهم‌ترین و مرتبط‌ترین تحقیقات منتشرشده در این زمینه، نشان می‌دهد عوامل و متغیرهای متعددی وجود دارند که در فرایند طراحی مدل‌ها و الگوهای مدیریت عملکرد در سازمان‌های مختلف نقش‌آفرین هستند. به دلیل مشاهده تعدد و همپوشانی‌های متقابل و همچنین تفاوت‌هایی که در نوع سازمان‌ها - امنیتی و غیرامنیتی - و مأموریت‌های محوله وجود دارد، در شکل شماره ۱ ارائه شده است.

منتج به نتایج آگاه می‌شود. همچنین روش ارزیابی باید این قابلیت و توانایی را داشته باشد که بتواند نتیجه کار کارکنان را به عنوان یکی از معیارهای اصلی خود قرار دهد چرا که موجبات نیل به اهداف سازمان را فراهم خواهد کرد. دومین دسته از الزامات یادشده، منابع سازمان هستند که از آنها به عنوان درون داده‌ها یا ورودی‌های سیستم مدیریت عملکرد یاد می‌شود. آنگونه که میرسپاسی (۱۳۹۳) گفته این منابع که به منابع مالی، انسانی، ابزاری، ارزشی قابل دسته بندی هستند. از نگاه سیدنقوی (۱۳۹۴) این منابع چهارگانه که ارزش‌ها از همه مهمتر است، رفتار سیستم مدیریت منابع انسانی و اولویت اهداف آن را تعیین می‌کند. عملکرد و اثربخشی هر سیستم از جمله مدیریت عملکرد منابع انسانی با شاخص‌هایی اندازه‌گیری می‌شود که ارزش‌ها و فرهنگ جامعه آن را انتخاب و دیکته می‌کند. در بینش اسلامی نیز به توجه به عامل و سرمایه انسانی در توسعه و پیشرفت جامعه مهم تلقی شده است. این توجه باید به قداست جایگاه انسان از منظر دین و آموزه‌های اسلامی توجه ویژه‌ای نماید.

در این مدل عوامل مؤثر بر ارزیابی، سه طبقه‌بندی کلی از عوامل تاثیرگذار را دربرمی‌گیرند که «بلوغ کارکنان» و «جبران خدمات» و «یادگیری سازمانی» هستند. یعنی عواملی که وجود یا نبود آنها می‌تواند تاثیرات قابل توجهی بر روند عملکردی کارکنان سازمان داشته باشد. تلاش‌های بسیاری در این زمینه صورت گرفته است که از جمله این تلاش‌ها می‌توان به روندهای منجر به بلوغ - قابلیت - کارکنان اشاره کرد. به دلیل اهمیت موضوع بلوغ صاحب نظران و محققان فراوانی در حوزه مدیریت را به خود جلب کرده است. زمانی که آرجریس در سال ۱۹۷۹ در نظریه معروف خود به نام «بلوغ و عدم بلوغ» به بیان ویژگی‌های افراد بالغ مانند فعال بودن، مستقل و خودمختار بودن، به طرق مختلف عمل کردن، دورنگری و وسعت نظر داشتن، پرداخت، به این امر اعتقاد داشت که شخصیت انسان بالغ با ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان‌ها هماهنگ نیست. پس توجه ویژه به بلوغ کارکنان عاملی است که تأثیر مستقیمی بر افزایش عملکرد افراد دارد. در تحقیق موسسه مطالعات استخدامی^۱ (آی.ای.اس) درباره برنامه توسعه افراد که توجه به وسعت دید و آینده نگری داشته باشد، آمده: برنامه‌های توسعه فردی که تنها بر توسعه مهارت‌های شغلی موجود تمرکز

¹ The institute of employment studies (IES)

دارند، از سوی بسیاری از کارکنان با استقبال مواجه نمی‌شوند در حالی که برنامه‌هایی که دیدگاه وسیع‌تری درباره افراد و آینده‌شان دارند، ممکن است اثربخشی بیشتری برای تشویق انعطاف‌پذیری و تأثیر بر کارکنان داشته باشد. عامل مهم دیگر اثرگذار به عنوان بُعد اصلی و مهم متغیر «عوامل مؤثر بر ارزیابی»، «جبران خدمات» است. باید گفت میان مدیریت عملکرد و جبران خدمات یک ارتباط دوسویه برقرار است. برخورداری از حقوق و مزایای مناسب سبب افزایش عملکرد کارکنان شده و از سویی دیگر یکی از عوامل مؤثر در افزایش حقوق و مزایا، اطلاعاتی است که از سامانه مدیریت عملکرد سازمان استخراج می‌شود. همان طور که قلی‌پور (۱۳۹۶) می‌گوید جبران خدمات اصطلاح عامی است که شامل سیستم حقوق و دستمزد، سیستم پرداخت، و سیستم پاداش می‌شود. با نگاه استراتژیک به منابع انسانی جبران خدمات باید متناسب با شرایط سازمان باشد چرا که برآوردن آن از عهده سازمان خارج نباشد. و تعیین آن را یکی از مهمترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی می‌دانند. نگاه دوم، به موضوع «پرداخت مبتنی بر عملکرد» اشاره دارد. آرمسترانگ (۱۳۹۳) در کتاب گرانبهای مدیریت عملکرد (فرد، تیم، سازمان) به درستی به این نکته اشاره دارد و آن را «افزایش‌دهنده پرداخت یا پاداش و مرتبط با عملکرد افراد می‌داند». به نظر می‌رسد که پرداخت صحیح و مبتنی بر عملکرد می‌تواند انگیزه‌های افراد را افزایش دهد، و به یک ابزار کاملاً ملموس برای شناسایی و اعطای پاداش به افراد براساس موفقیت‌هایشان باشد. بخش دیگری از عوامل مؤثر بر ارزیابی «یادگیری سازمانی» است. موضوعی که در تکمیل فرایندهای آموزش‌های ضمن خدمت قرار می‌گیرد آن را به بالاترین سطح از اثرگذاری هدایت می‌نماید. آموزش ممکن است شامل یک برنامه آموزشی سازمان یافته با نتایج الزامی باشد. در حالی که، یادگیری چنین محدودیتی را در بر ندارد. اگر آموزش‌های ضمن خدمت را مقطعی و منحصر به برخی برنامه‌ها بدانیم، یادگیری سازمانی به گفته نیفه (۲۰۰۱)، فعالیت بلند مدت و مادام‌العمری است که شرایط جاری را به شرایط سودمند رقابتی برای سازمان تبدیل می‌سازد. از دیدگاه فردی، یادگیری، دسترسی به اطلاعات، درک آن و کسب مهارت‌ها است. از دیدگاه سازمانی، یادگیری، بر به دست آوردن سنت‌ها، دیدگاه‌ها، استراتژی‌ها و انتقال دادن دانش متمرکز است که البته در هر دو دیدگاه، یادگیری با ابداع، تشخیص، خلاقیت، کشف و تولید دانش □ جدید همراه است. یادگیری از دیدگاه

سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که اطلاعات، جمع‌آوری و به منظور تولید و گسترش حقایق جدید، تجزیه و تحلیل شوند، دیدگاه جدیدی را خلق کرده و آن را از طریق ارتباط، تدریس و گفتگو و تعامل به تمام سطوح سازمانی منتقل کند.

واحدهای ارزیابی شونده که می‌توانند در سیستم مدیریت عملکرد نقش ایفا کنند شامل سه دسته کلی افراد، تیم‌های کاری و خود سازمان هستند. ارزیابی عملکرد افراد به عنوان یک واحدی که مورد ارزیابی قرار می‌گیرند همواره با هدف توسعه افراد بوده و این همان هدف اصلی مدیریت عملکرد است. یعنی ارزیابی کردن و به دست آوردن نتایجی برای افزایش توانایی‌های کاری به منظور بهبود عملکرد افراد. در این ارزیابی‌ها است که نقاط قوت و ضعف افراد شناخته شده و مورد تحلیل قرار می‌گیرد. رفیع زاده و همکاران (۱۳۹۵) به تجارب شرکت‌های رویال اکسچنج^۱ و بی.پی.کمیال^۲ اشاره کرده و می‌گویند «ارزیابی عملکرد افراد برای ایجاد تناسب بهتر افراد با شغل فعلی‌شان و همچنین به دلیل اینکه آنها باید بهبود یابند لازم الاجرا است». به زعم خلیلی و همکاران (۱۳۹۴) که به دنبال شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های عملکرد تیمی در سازمان‌های دولتی ایران بودند، یکی از روندهای در حال ظهور در مدیریت عملکرد حرکت در مسیر ساختارهای تیم‌محور است. نظام‌های مدیریت عملکرد پیشین که تمرکزشان بر سطح فردی بود، دارای نقیصه بزرگی هستند و زمانی که در سازمان کارهایی تیم‌محور صورت می‌پذیرد ضرورت پرداختن به مدیریت عملکرد در سطح تیم را اجتناب‌ناپذیر ساخته است. امروزه بیش از پیش بر انجام کار تیمی خوب تاکید می‌شود؛ سنجه‌ها در عملکرد تیمی در سطوح بالاتر، نسبت به عملکرد فردی بسیار عینی‌تر و دردسترس‌ترند؛ عملکرد تیمی به عملکرد سازمانی بسیار نزدیکتر است تا عملکرد فردی به عملکرد سازمانی. اما همه اینها وابسته به شرایطی است که سازمان در آن قرار دارد. مدیریت عملکرد افراد باید همسو با روش مدیریت سازمان‌ها و تیم‌های کاری باشد. فرایندهای مدیریت عملکرد فردی و تیمی باید با فرایندهای مدیریت عملکرد سازمانی، یکپارچه شوند. بدین معنی که همه فرایندهای مدیریت عملکرد با تمرکز بر آنچه کسب و کار اصلی سازمان است، تلفیق شود و

¹ Royal Exchange

² B.P.Chemical

عملکرد افراد در چارچوب آن مدیریت شود. پس باید پذیرفت که سیستم مدیریت عملکرد بدون ارزیابی عملکرد سازمانی که در امتداد عملکرد فردی و تیمی است، ناقص خواهد بود. ساختارهای سازمانی در همه برنامه‌های سازمان از جایگاه ویژه و مهمی برخوردارند به نحوی که در طرح‌ریزی فرایندها نقش اساسی ایفا می‌کنند و جریان عملیاتی فعالیت‌ها را به وضوح آشکار می‌سازند. وجود یک رسمیت ذاتی در درون هر سازمانی که حاصل از وجود مجموعه‌ای از اسناد و مدارک و قوانین و دستورالعمل‌های سازمانی است که در آنها مقررات و سیاست‌ها و روش‌های عملیاتی کار کردن - شرح وظایف - نوشته شده است سبب می‌شود تا هر اقدامی در داخل یک سازمان مبتنی بر وحدت و یکپارچگی مناسبی صورت پذیرد. در بحث از پیچیدگی به تفکیک عمودی، تفکیک افقی و تفکیک فضایی، اشاره می‌کنند. تفکیک عمودی و افقی چون در درون یک سازمان و تقریباً توأمان صورت می‌گیرند را نباید دو مقوله کاملاً مجزا از همدیگر فرض کرد و در نظر گرفت. زمانی که در یک سازمان تخصص‌گرایی زیاد باشد یعنی سازمان برای پیشبرد برنامه‌های خود به متخصصین بیشتری نیازمند باشد، تفکیک افقی را با خود به همراه دارد یعنی تفاوت در زمینه‌ها، آموزش‌ها، و... وجود دارد که باعث می‌شود تا بخش‌های متعددی در یک سطح سازمانی ایجاد شود. وقتی صحبت از تمرکز است یعنی به سطحی از سازمان اشاره می‌کنیم که در آن تصمیمات مهم سازمان اتخاذ می‌شود که اگر در سطوح بالایی و صرفاً توسط مدیران عالی و میانی باشد، با یک سازمان کاملاً متمرکز مواجه هستیم و چنانچه تصمیم‌های مهم سازمانی - آن تصمیم‌هایی که در روند پیشبرد امور دارای اهمیت هستند - در سطوح مدیران عملیاتی یا کارشناسان اتخاذ شود، با یک سازمان غیرمتمرکز روبرو خواهیم بود (رحمتی نیا، ۱۳۹۸: ۳۶۹-۴۵۵).

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر روش انجام، پیمایشی است. همچنین از لحاظ نوع و شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. در بخش کمی تحقیق، مدل مفهومی (رحمتی نیا، ۱۳۹۸) توسط جامعه آماری مورد سنجش قرار گرفت. جامعه آماری

این تحقیق را کارکنان سازمان‌های امنیتی تشکیل می‌دادند که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۱۸۴ نفر تعیین گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت پذیرفت. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه ۱۰۴ سؤالی انجام شد که توزیع سؤالات پرسشنامه در جدول ۲ آمده است.

متغیر	تعداد سؤالات	ابعاد	تعداد سؤالات
عملکرد منابع انسانی	۲۳	معیارهای کاری	۷
		معیارهای اخلاقی	۶
		معیارهای رفتاری	۱۰
فنون و فرایند ارزیابی	۱۷	روش‌های ارزیابی	۹
		منابع سازمانی	۸
عوامل مؤثر بر ارزیابی	۱۹	بلوغ کارکنان	۴
		جبران خدمات	۷
		یادگیری سازمانی	۸
واحدهای ارزیابی شونده	۲۲	فرد	۶
		تیم‌های کاری	۷
		سازمان	۹
ساختار سازمانی	۲۳	رسمیت	۶
		پیچیدگی	۷
		تمرکز	۱۰

جدول شماره ۲: توزیع سؤالات پرسشنامه

پایایی پرسشنامه‌های تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مشخص گردید که نتایج آن در جدول شماره ۳ آمده است.

تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۲۳	۰/۸۵	عملکرد منابع انسانی
۱۷	۰/۸۰	فنون و فرایند ارزیابی
۱۹	۰/۹۱	عوامل مؤثر بر ارزیابی
۲۲	۰/۸۱	واحدهای ارزیابی شونده
۲۳	۰/۸۱	ساختار سازمانی

جدول شماره ۳: پایایی پرسشنامه

در تحلیل داده‌های گردآوری شده در این تحقیق از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و Lisrel نسخه ۸,۸ و تکنیک‌های آماری متعددی استفاده شده است. برای بررسی قابل استفاده بودن تعداد نمونه‌ها (کفایت نمونه‌گیری) برای انجام تحلیل عاملی تأییدی از آزمون KMO استفاده شد. در پایان برای بررسی اعتبار مدل پیشنهادی، شاخص‌های نیکویی برازش در تکنیک تحلیل عاملی تأییدی بیان گردیدند. تحلیل عاملی تأییدی تعیین می‌کند که آیا عوامل و گویه‌های مربوط به درستی انتخاب شده‌اند. یعنی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مشخص خواهد شد آیا گویه‌های هر عامل به درستی انتخاب شده‌اند یا خیر. همچنین فرایند بهبود و اشباع سازی مدل برای کاهش میزان خطاها صورت پذیرفت.

یافته‌های تحقیق

برای برآورد و تأیید مدل تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در تحلیل عاملی باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد. به عبارت دیگر آیا تعداد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟

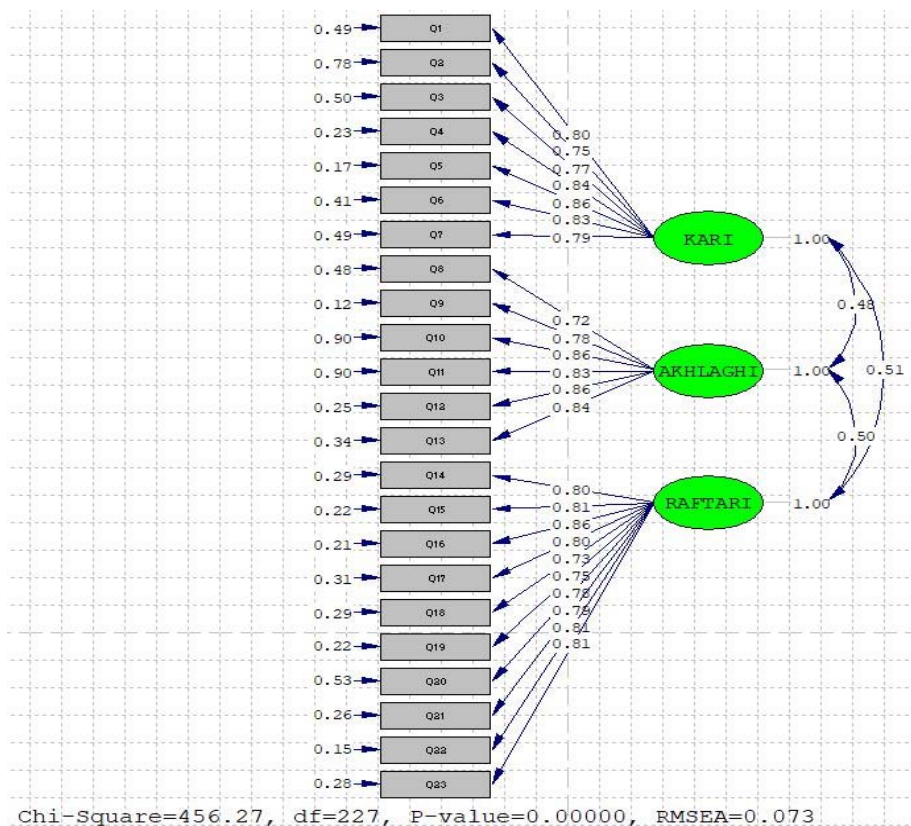
بدین منظور از شاخص KMO استفاده گردیده است. بر اساس این آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از $0/6$ و نزدیک به یک باشد. در جدول شماره ۴ مقدار آماره برای متغیرهای تحقیق آمده است.

متغیر	مقدار آماره KMO
عملکرد منابع انسانی	۰,۶۱۸
فنون و فرایند ارزیابی	۰,۶۷۱
عوامل مؤثر بر ارزیابی	۰,۶۲۰
واحدهای ارزیابی شونده	۰,۷۲۱
ساختار سازمانی	۰,۶۸۶

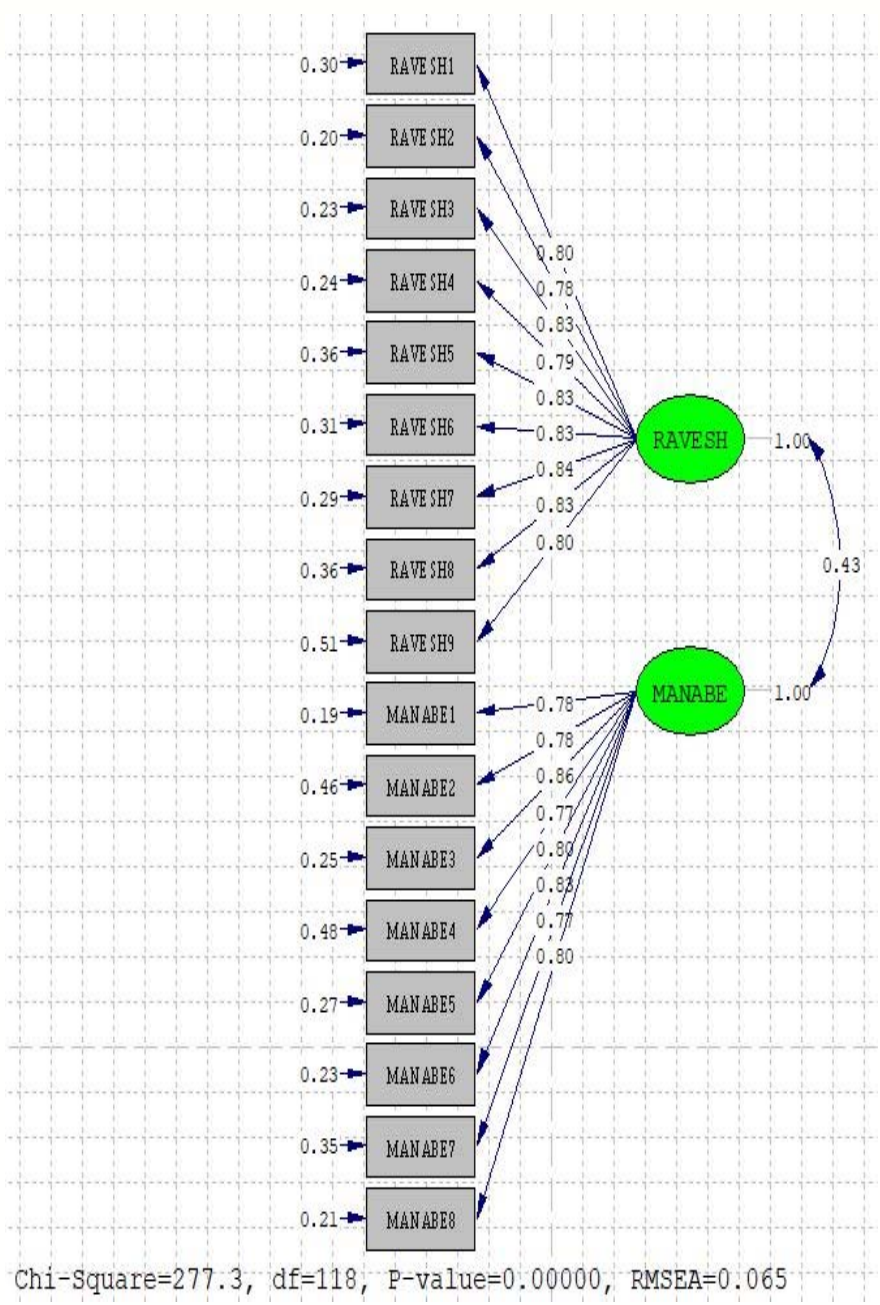
جدول شماره ۴: مقدار آماره KMO برای متغیرهای الگوی جامع مدیریت عملکرد

به‌عنوان نمونه با توجه به اطلاعات جدول ۴ مقدار شاخص KMO برای متغیر عملکرد منابع انسانی برابر $0,618$ شده است که از مقدار معیار $0,6$ بیشتر است. لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای انجام تحلیل عاملی کافی می‌باشد. با توجه به اینکه نتایج آزمون KMO داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه پژوهش را برای تحلیل عاملی، کافی و مناسب تشخیص داده‌اند؛ پس می‌توان تحلیل عاملی را بر روی سؤالات پرسشنامه پیاده نمود.

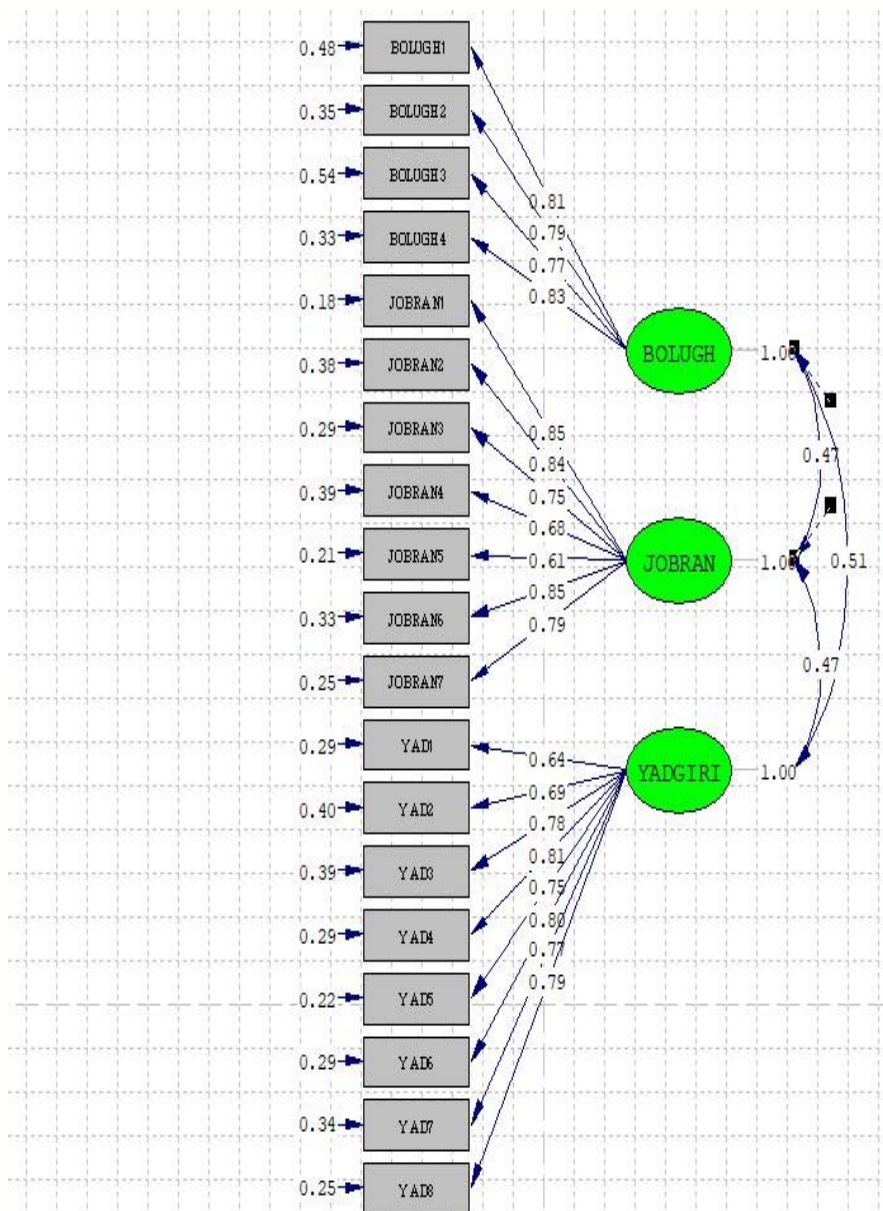
در این بخش به بررسی معنی‌دار بودن ارتباط هر یک از سؤالات با عامل تحت بررسی خواهیم پرداخت. لازم به ذکر است که به منظور کاهش متغیرها و در نظر گرفتن آن‌ها به‌عنوان یک متغیر مکنون، بار عاملی به دست آمده باید بیشتر از ۰.۵ باشد. در بررسی مدل سؤال اساسی این است آیا داده‌های تحقیق با مدل مفهومی همخوانی دارد یا نه؟ مدل ارائه‌شده در این تحقیق شامل عملکرد منابع انسانی، فنون و فرایند ارزیابی، عوامل مؤثر بر ارزیابی، واحدهای ارزیابی شونده و ساختار سازمانی است. هر کدام از عوامل نهفته با چند متغیر نشانگر یا سوال اندازه‌گیری شده‌اند. نتایج حاصل از مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مربوط به هر کدام از متغیرها در شکل‌های زیر آمده است.



شکل شماره ۲: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیر عملکرد منابع انسانی



شکل شماره ۳: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیر فنون و فرایند ارزیابی

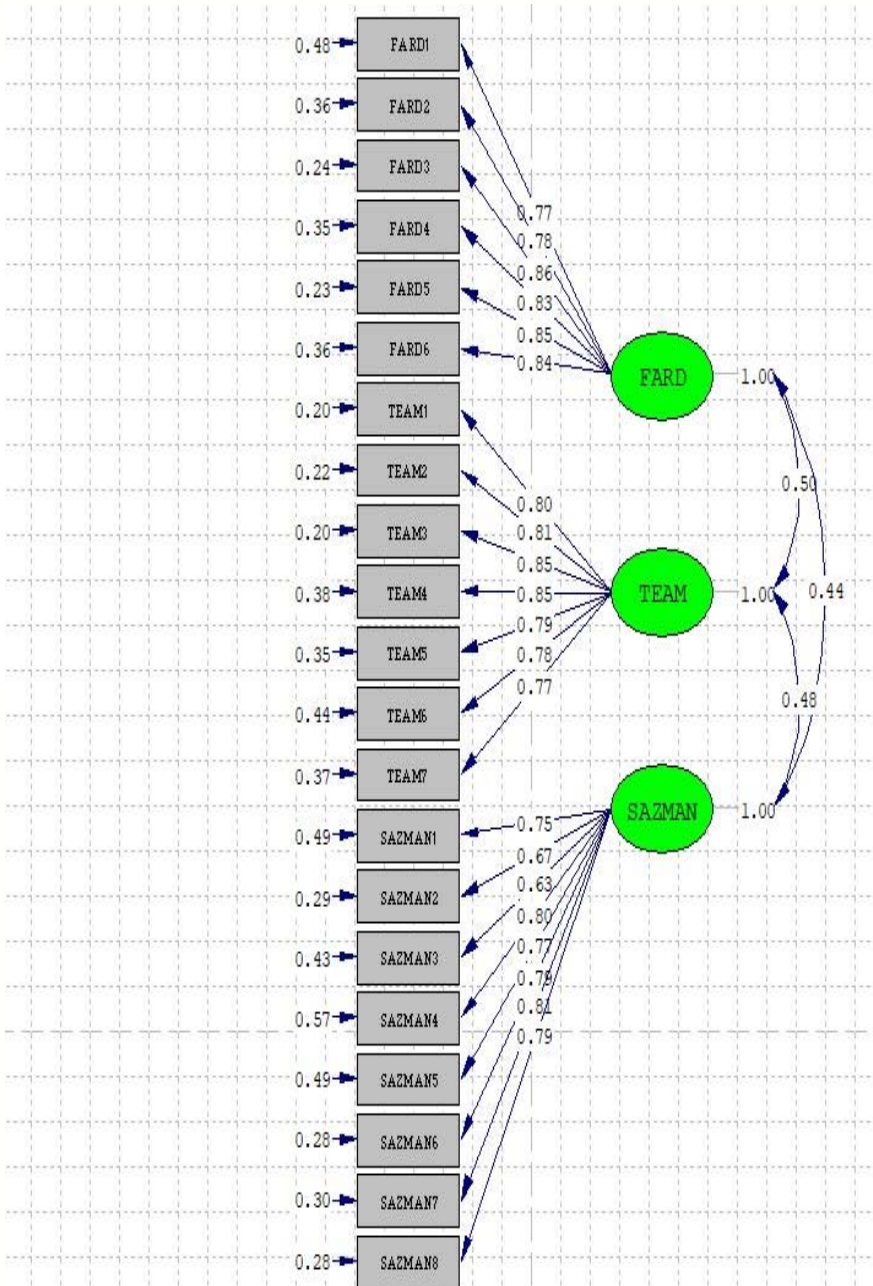


Chi-Square=341.21, df=149, P-value=0.00000, RMSEA=0.06

شکل شماره ۴: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیر عوامل مؤثر بر ارزیابی

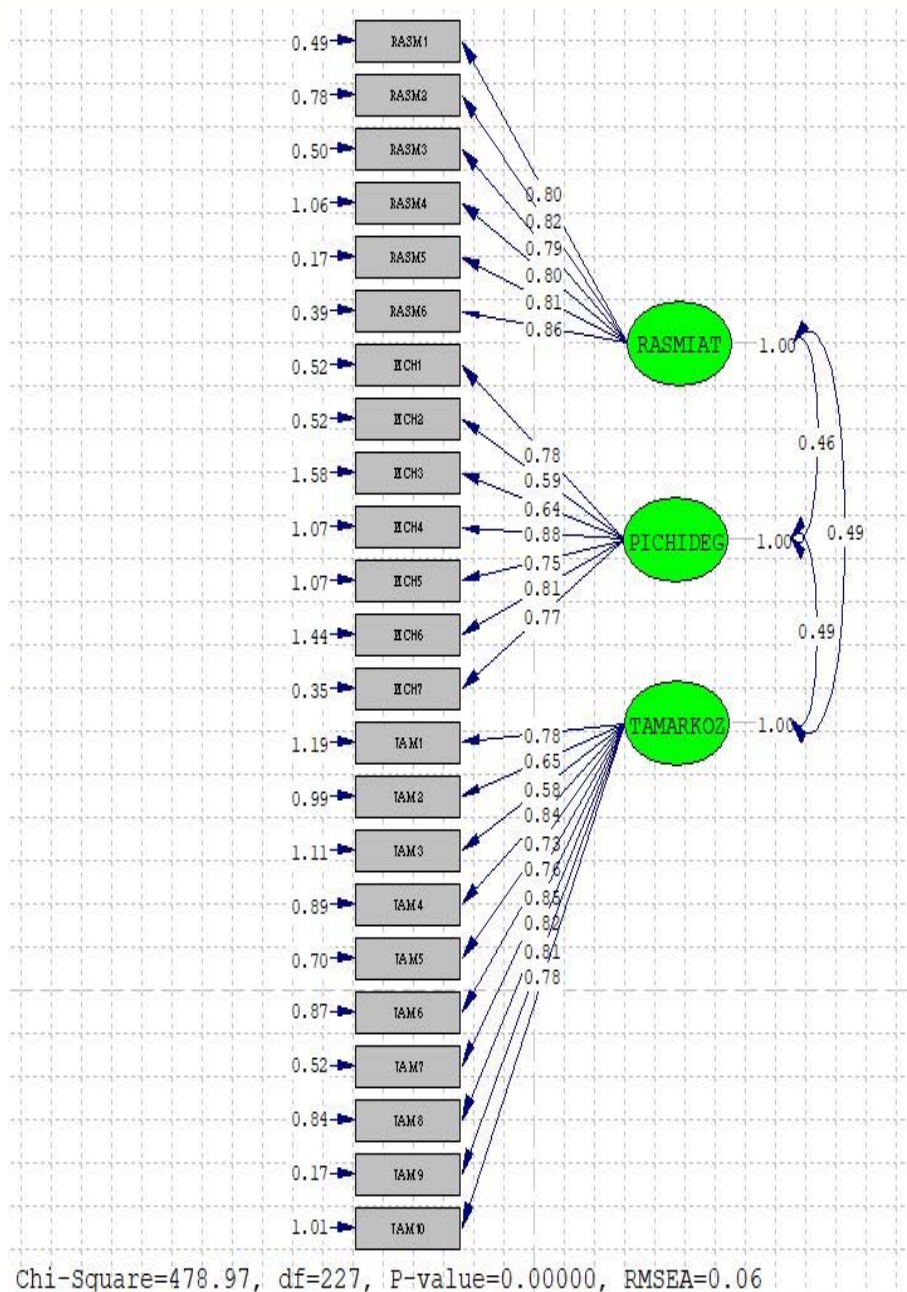
فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی - امنیتی

اعتبارسنجی مدل مدیریت عملکرد کارکن سازمان‌های...



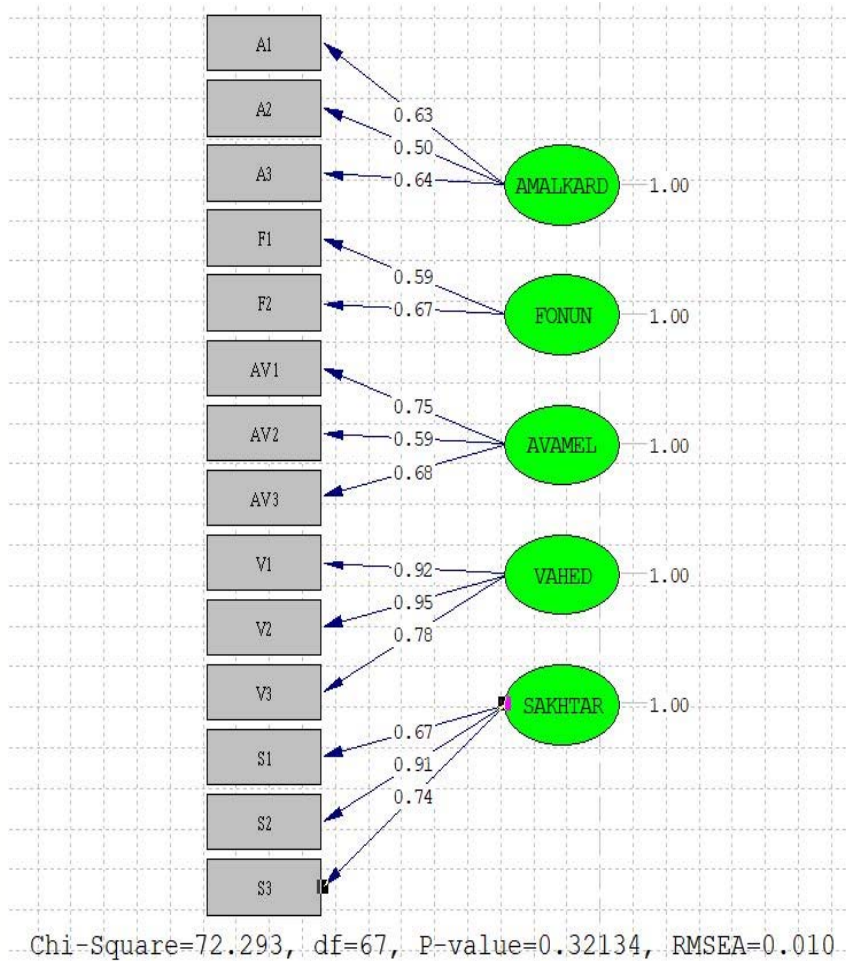
Chi-Square=308.76, df=186, P-value=0.00000, RMSEA=0.055

شکل شماره ۵: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیر واحدهای ارزیابی شونده



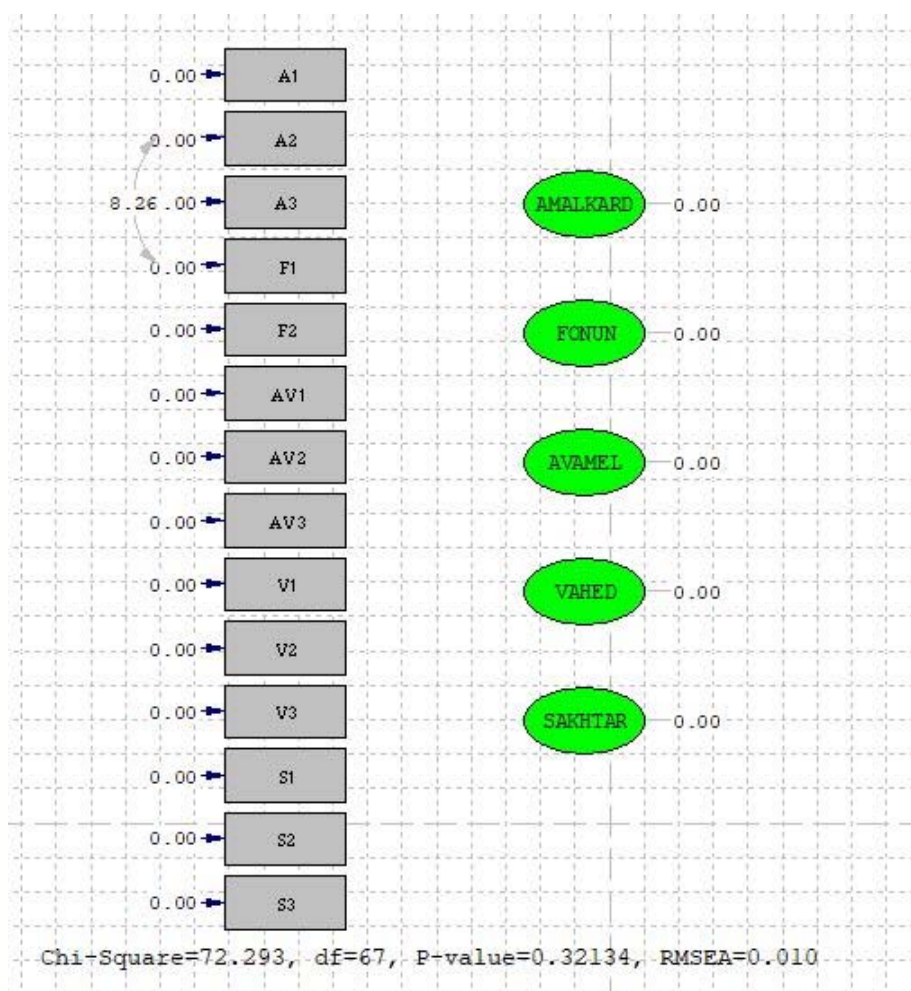
شکل شماره ۶: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیر ساختار سازمانی

داده‌های مندرج در پیکان اتصالی بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده پذیر در شکل های ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ بارهای عاملی هستند. نتایج تحلیل نشان می دهد بار عاملی در تمامی موارد مشاهده شده مقداری بزرگتر از ۰,۵ است که بیان کننده همبستگی مناسب و قابل قبول متغیرهای پنهان و مشاهده‌پذیر با یکدیگر است. به عبارت دیگر می‌توان گفت از نظر پاسخ دهندگان شاخص‌هایی که برای سنجش هر کدام از عوامل انتخاب شده‌اند، درست و مناسب هستند و قابلیت استفاده در مدل تحقیق را دارند.



شکل شماره ۷: تحلیل عاملی تائیدی مدل تحقیق

شکل ۷ تحلیل عاملی تأییدی برای همه متغیرهای مدل هستند. نتایج حاصل نشان می‌دهد بار عاملی مشاهده شده در تمامی موارد مقداری بزرگتر از ۰,۵ است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر با متغیر پنهان قابل قبول است. برای بهبود مدل باید از فرایند اشباع‌سازی استفاده کرد. برای این منظور باید واریانس‌های تبیین نشده که ریشه مشترک دارند را به یکدیگر متصل نمود. شکل شماره ۸ شاخص‌های بهبود دهنده مدل را نشان می‌دهند.



شکل شماره ۸: شاخص‌های بهبود مدل

بر اساس شکل ۸ باید واریانس‌های تبیین نشده خطا که ریشه مشترک دارند - یعنی A2 و F1 را به یکدیگر متصل نمود اما تنها برقراری ارتباط بین خطاهای مربوط به متغیرهای مشاهده پذیر هر متغیر پنهان مجاز است لذا رابطه پیشنهادی نرم افزار برای A2 و F1 - هرچند ریشه خطای مشترک دارند - اما مجاز نیست. لذا مدل موجود دارای سطح بالایی از تعدیل شدگی است و امکان بهبود آن وجود ندارد.

شاخص‌های کای دو بر درجه آزادی، RMSEA, RMR, CFI, NFI, GFI و NNFI شاخص‌های مربوط به برازندگی مدل نهایی هستند. با در نظر گرفتن شاخص‌های اصلاحی مدل (کوواریانس بین خطاها)، جهت بررسی اعتبار این مدل شاخص‌های نیکویی برازش تحلیل عاملی تائیدی مولفه‌ها در جدول شماره ۵ گزارش شده است.

NNFI	RMR	NFI	CFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	
۰,۹۷	۰,۰۹	۰,۹۶	۰,۹۷	۰,۹۱	۰,۰۷۳	۲,۰۱	عملکرد منابع انسانی
۰,۹۷	۰,۰۶	۰,۹۶	۰,۹۷	۰,۹۹	۰,۰۶۵	۲,۳۵	فنون و فرایند ارزیابی
۰,۹۶	۰,۰۶	۰,۹۶	۰,۹۴	۰,۹۸	۰,۰۶	۲,۲۹	عوامل مؤثر بر ارزیابی
۰,۹۸	۰,۰۷	۰,۹۷	۰,۹۸	۰,۹۹	۰,۰۵۵	۱,۶۶	واحدهای ارزیابی شونده
۰,۹۷	۰,۰۸	۰,۹۸	۰,۹۷	۰,۹۸	۰,۰۶	۲,۱۱	ساختار سازمانی
۰,۹۷	۰,۰۸	۰,۹۹	۰,۹۹۹	۰,۹۹۸	۰,۰۱۰	۱,۰۷۹	مدل نهایی
>۰,۹۰	<۰,۵	>۰,۹۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰	<۰,۱	<۳	حالت مطلوب

جدول شماره ۵: شاخص‌های تحلیل عاملی تائیدی مدل

با توجه به مقادیر شاخص‌ها در جدول ۵، مقدار کای اسکور برابر با ۱,۰۷۹ و کوچکتر از ۳ است، مقدار شاخص RMSEA برابر ۰,۰۱۰ و کمتر از ۰/۱ است بدین معنی است که مدل دارای برازش قابل قبولی است. مقادیر شاخص‌های NNFI, NFI, GFI, RMR, CFI نیز نشان از

برازش مناسب مدل دارند. باید گفت تمامی این شاخص‌ها بیانگر تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده هستند لذا مدل تحقیق معنادار و قابل قبول است.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی برازش الگوی مدیریت عملکرد کارکنان در سازمان‌های امنیتی با در نظر گرفتن ابعاد ساختاری سازمان پرداخته و الگوی احصاء شده را مورد نظرسنجی و بررسی اعتبار قرار داد. در پژوهش‌های مختلف انجام شده به فراخور محیط مورد مطالعه، مدل‌های گوناگونی برای مدیریت عملکرد کارکنان طراحی و ارائه شده است که هر کدام بر نقش بازیگران مختلف تاکید فراوانی داشته‌اند. در این تحقیق با مروری بر ادبیات موضوع و مواجهه حضوری با خبرگان، نیز نقش عوامل و متغیرهای مختلف در مدیریت عملکرد منابع انسانی به اثبات رسید و چهار متغیر معیارهای عملکرد کارکنان، فنون و فرایند ارزیابی، عوامل مؤثر بر ارزیابی و واحدهای ارزیابی‌شونده به‌عنوان بخشی از مدیریت عملکرد و متغیر ساختار سازمانی به‌عنوان وجه پنجم تأثیرگذار بر عملکرد در الگوی نهایی جای گرفتند.

مانند هر فعالیت دیگر، چرخه فعالیت امنیتی مستلزم استفاده از مجموعه خاصی از مهارت‌ها و فنون است. این مهارت‌ها را می‌توان یاد گرفت، هر چند در بکارگیری آنها در حوزه اطلاعات و امنیت، اغلب چنین تصور می‌شود که این کار مستلزم آن است که از توانایی‌های فنی صرف فراتر برویم و نیز به کیفیت‌های عملکردی بیشتری نیاز دارد. شاید به همین علت اغلب به نظر می‌رسد انتخاب نیروی انسانی برای انجام وظایف امنیتی دشوارتر از آن چیزی است که انتظار می‌رود و همیشه چنان که می‌خواهیم موفق نیست. در بحث فنون ارزیابی و براساس یافته‌های تحقیق آنچه موردنظر کارکنان و مدیران سازمان‌های امنیتی کشور است، کارکنان علاقمند هستند تا برای ارزیابی نمودن عملکرد آنها، از سرپرستان و همکاران و افراد تحت مسئولیت آنها نظرخواهی شود. حتی برخی از واحدهایی که با مشتریان بیرونی مانند نهادها و ارگان‌های دولتی و غیردولتی مرتبط در ارتباط هستند، اذعان دارند که لازم است تا با استفاده از نظرات مشتریان نیز عملکرد آن افراد و واحدها مورد سنجش قرار گیرد. در تحلیل منابع ورودی به سیستم مدیریت عملکرد باید گفت

کارکنان سازمان‌های امنیتی بر اساس ابزارها و امکاناتی که به‌عنوان منابع ورودی سیستم فرض می‌شوند و در اختیار آنان قرار می‌گیرد، باید مورد ارزیابی باشند. این منابع شامل امکانات و تجهیزات فنی و اطلاعاتی، بودجه و منابع مالی مورد نیاز، اختیارات سازمانی از حیث ورود به پرونده‌های مختلف البته با حیطه‌های دسترسی مشخص، منابع علمی و آموزشی برای افزایش مهارت‌ها، توجیهات حفاظتی و اطلاعات می‌شود و لازم است تا در زمانی که یک کارمند مورد ارزیابی قرار می‌گیرد به این مهم نیز عطف توجه شود تا هم در زمان برنامه‌ریزی عملکردی و هم در زمان گزارش‌گیری از عملکرد ملاک عمل باشد.

کارکنان به نقش بی‌بدیل بلوغ خود در انجام فرایندهای کاری و مأموریت‌های امنیتی و سایر اقدامات سازمانی آگاهی دارند اما به نظر می‌رسد کم‌توجهی مدیران سازمان به بلوغ آن‌ها می‌تواند عنصر قابل تأملی باشد. آموزش ممکن است شامل یک برنامه آموزشی سازمان‌یافته با نتایج الزامی باشد. در حالی که، یادگیری چنین محدودیتی را در بر ندارد. سازمان‌های امنیتی همواره تلاش دارند تا بالاتر از آموزش، کارکنان را با تدوین برنامه‌های مناسب به سمت یادگیری سازمانی هدایت کند تا خود را به عنوان سازمانی یادگیرنده مطرح سازد. اما تحلیل نتایج نشان می‌دهد سازمان نتوانسته است آن چیزی که از برنامه‌ریزی‌ها را انتظار داشته محقق سازد.

باید توجه داشت که برنامه‌های آموزش و توسعه تحلیل اطلاعاتی در آغاز برای فنون ابتدایی امنیتی و پس از آن برای ارزیابی‌های اطلاعاتی پیشرفته و راهبردی، تجربه شده و قوام یافته‌اند. با این حال دکنترین اطلاعاتی پویاست و چرخه‌های آموزش و توسعه باید فرصت‌هایی را برای ارتقاء دانش و یادگیری مهارت‌ها و فنون جدید توسط نیروی انسانی فراهم کنند.

ماهیت اقدامات امنیتی و شیوه به انجام رساندن کارها گویای این مطلب است که انجام کارها به صورت تیمی نمی‌تواند مثمرتر بوده و در غالب موارد به دلیل رعایت حیطه‌بندی‌های حفاظتی و ملاحظات اطلاعاتی نمی‌تواند خروجی مناسبی به دنبال داشته باشد اما چنانچه فعالیت‌هایی مانند شناسایی و ردگیری سوژه‌های امنیتی در قالب یک کار تیمی و گروهی تعریف شود، می‌توان از ضرورت‌ها یا نیازهای سازمان اطلاعاتی در این زمینه‌ها نیز آگاهی یافت. از این رو این بُعد در مدل مورد توجه قرار گرفت.

وجود سلسله مراتب سازمانی مرتفع و تعدد قوانین و آئین نامه‌های مختلف، به زعم برخی از خبرگان مانعی بر سر راه تحقق اهداف خواهد بود. تلاش فراوانی صورت گرفته تا تعداد قوانینی که در سازمان وجود دارد و به صورت مستقیم با کار کارکنان در ارتباط است و لازم است تا افراد آنها را رعایت نمایند به حداقل ممکن کاهش یابد. چرا که مدیران این سازمان‌ها نیز به درستی دریافته‌اند که رسمیت می‌تواند بر عملکرد افراد تأثیرات متعددی داشته باشد. طی سال‌های اخیر و با تغییر شرایط امنیتی و تأثیری که بر میزان فعالیت‌های سازمان‌های مرتبط داشته است، سازمان‌ها قدم‌هایی در راستای چابک‌سازی برای مواجهه صحیح و کارآمد با رخدادها و پدیده‌های ضدامنیتی داشته و در راستای ادغام برخی واحدها قدم برداشته است یعنی برخی از تخصص‌ها و وظایف که دارای همپوشانی‌ها یا اشتراکات محتوایی با یکدیگر بودند را در قالب یک مجموعه قرار داد. این ادغام‌ها باعث شد تا سازمان از تفکیک افقی فاصله بگیرد و زمینه‌هایی را برای ارتقای سطح کارکردی فراهم نماید.

با تاکید بر یافته‌های تحقیق، مهم‌ترین پیشنهادهایی که می‌توان برای فرایند مدیریت عملکرد در سازمان‌های امنیتی ارائه کرد به قرار ذیل هستند:

- با توجه به اینکه در این تحقیق، در بُعد روش‌های ارزیابی از متغیر فنون و فرایند ارزیابی مهم‌ترین و کاربردی‌ترین روش‌های ارزیابی عملکرد کارکنان مورد پرسش قرار گرفت و تقریباً همه آن‌ها مورد تأیید پاسخ دهندگان بود، پیشنهاد می‌گردد تا سازمان یک روش ارزیابی ترکیبی با لحاظ قراردادن نوع کارکنان طراحی و متناسب با مشاغل گوناگون تعریف شده در سازمان به اجرا درآورد.
- پیشنهاد می‌گردد تا در زمان ارزیابی عملکرد کارکنان، مسئولین ارزیابی‌ها در سازمان‌های مختلف، به طور شفاف و دقیق شیوه‌ای که ملاک عمل قرار می‌گیرد را معرفی تا به همراه ارزیابی شوندگان، ارزیابی کنندگان نیز از کارکردها و شیوه صحیح اجرا بر مبنای آن مطلع باشند.
- با توجه به تأثیرگذاری بلوغ کارکنان لازم است تا سازمان‌های امنیتی بر اساس مدل‌های معروف مانند مدل بلوغ قابلیت فیلیپس یا مدل استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی، سطح بلوغ کارکنان خود با توجه به فعالیت‌ها در بخش‌های مختلف را ارزیابی و سطح‌بندی نموده و برای رشد و ارتقای آن برنامه‌های آموزشی در نظر بگیرد.

- طراحی سامانه‌های آموزشی و برنامه‌های یادگیری یکپارچه و در رأس آن‌ها تقویت واحدهای آموزش تحقق بخش‌های دانش‌محور از نیازهای کارکنان است که می‌تواند تأثیر مستقیم و قابل‌لمسی در عملکرد آنان داشته باشد.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۳). *مدیریت عملکرد (فرد، تیم، سازمان)*. (ویرایش دوم). ترجمه: بهروز قلیچلی و داریوش غلامزاده. تهران: صفار.
۲. بیگدلی، محمدمهدی و حمزه‌پور، مهدی (۱۳۹۷). *کاربست رویکرد مدل‌یابی ساختاری تفسیری در طراحی مدل فرآیند مدیریت عملکرد کارکنان دانشی شرکت‌های دانش بنیان*، مجله مدیریت فردا، شماره ۵۶، ۶۳-۸۲.
۳. جونز، ایشمائیل (۱۳۹۶). *عامل انسانی؛ نگاهی به درون فرهنگ اطلاعاتی ناکارآمد سازمان سیا*، ترجمه مهدی رستگاری. تهران، انتشارات دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی.
۴. چاک سنه والد، چالز (۱۳۷۷). *مدیریت مؤثر حفاظت*، مترجم؛ مدیریت پژوهش دانشکده فارابی، تهران؛ دانشکده علوم و فنون فارابی، چاپ اول.
۵. حسن پور، اکبر و دیگران (۱۳۹۲). *آسیب شناسی سیستم مدیریت عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی*، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال اول، شماره ۳، ۴۹-۷۶.
۶. حسین پور، رضا و آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۹). *بررسی و انتخاب الگوی پایه ارزیابی عملکرد مراکز پژوهشی دفاعی*، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۷، ۶۵-۸۳.
۷. خلیلی، کرم و دیگران (۱۳۹۴). *شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های عملکرد تیمی در سازمان‌های دولتی ایران*. فصلنامه مدیریت دولتی. دوره ۷. شماره ۱. ۵۵-۷۰.
۸. رابینز، استیفن پی (۱۳۹۷). *تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)*، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران، صفار، چاپ بیستم.
۹. رحمتی نیا، روح اله (۱۳۹۸). *طراحی و ارائه الگوی جامع مدیریت عملکرد منابع انسانی مبتنی بر ابعاد ساختاری در سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه سازمان‌های امنیتی و دفاعی)*، اساتید راهنما: سنجر سلاجقه و تورج مجیبی، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات.

۱۰. رفیع زاده، علاءالدین و دیگران (۱۳۹۵)، *تعیین متغیرهای مدل مدیریت عملکرد در سطح دولت*، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال ۷، شماره ۲۴، ۱-۱۷.
۱۱. سادات، غلامرضا (۱۳۹۷). *مباحث نوین در رفتار سازمانی پیشرفته*، تهران: انتشارات دانشگاه اطلاعات و امنیت ملی.
۱۲. شیخ‌زاده، رجبعلی (۱۳۸۸)، *الگوی مفهومی مدیریت عملکرد در سازمان‌های مأموریت محور*، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول شماره ۲، ۵۷-۸۳.
۱۳. عسگری باجگرانی، محبوبه و دیگران (۱۳۹۰)، *سنجش سطح حاکمیت استراتژی مدیریت استعداد در شهرداری شهر اصفهان*، مجله مدیریت شهری، شماره ۲۹، ۲۷۶-۲۸۶.
۱۴. قلی پور، آرین (۱۳۹۶)، *مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها)*. تهران: سمت. چاپ یازدهم
۱۵. کلاهیجان. محمود و رحمتی نیا. روح اله (۱۳۹۶)، *تبیین پدیده فلات‌زدگی شغلی در کارکنان سازمان‌های امنیتی*. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های حفاظتی-امنیتی، دانشکده امام هادی (ع) دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال ششم، شماره ۲۲، ۵۵-۹۰.
۱۶. محمدی، محمد و دیگران (۱۳۹۶). *طراحی الگوی مدیریت عملکرد دولت مبتنی بر نقش هر یک از بازیگران مؤثر*. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی. دوره ۶ شماره ۱، ۸۳-۱۰۰.
۱۷. مک‌داوئل، دان (۱۳۹۴)، *اطلاعات راهبردی در مدیریت اطلاعات*. ترجمه معاونت پژوهش و تولید علم. تهران، انتشارات دانشکده اطلاعات و امنیت.
۱۸. مک‌لین، این (۱۳۸۷)، *فرهنگ علوم سیاسی آکسفورد*، ترجمه حمید احمدی، تهران، نشر میزان.
۱۹. میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۳)، *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار*، چاپ چهل و دوم، تهران: انتشارات میر.
۲۰. میرمحمدی، مهدی (۱۳۹۰). *مطالعات اطلاعاتی؛ هستی‌شناسی مستقل، روش‌شناسی وابسته و نظریه پردازی ضعیف*، پژوهشنامه علوم سیاسی، سال ۶ شماره ۲.

۲۱. میرمحمدی، مهدی و محمدی‌لرد، عبدالمحمود. (۱۳۹۳). نقش سازمانهای اطلاعاتی در مردم‌سالاری دینی، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال هفتم، شماره دوم.
۲۲. یآوری، وحید و زاهدی، شمس‌السادات، (۱۳۹۲)، طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی، مجله اندیشه مدیریت راهبردی، سال هفتم، شماره اول، ۷۹-۱۲۲.

ب) منابع لاتین

1. Arviv. Dan & Melman. Yossi. (2012). Spies Against Armageddon: Inside Israel's Secret Wars, Levantbooks, NEWYORK.
2. Choo K-KR (2011) the cyber threat landscape: challenges and future Research directions. Computers & Security,
3. Crossler, R. E., Johnston, A. C., Lowry, P. B., Hu, Q., Warkentin, M., & Baskerville, R. (2013). Future directions for behavioral information security Research. Computers & Security,
4. Gerrish, E. (2016). The impact of performance management on performance in public organizations: A meta-analysis. Public Administration Review, 76(1), 48-66.
5. Zafar H, Clark JG (2009) Current state of information security research in IS. Communications of the Association for Information Systems