



مقایسه رویکرد بعد محور و وظیفه محور کانون توسعه ای شرکت پخش فرآورده های نفتی اصفهان

محبوبه رضایی

فارغ التحصیل رشته ی روانشناسی صنعتی سازمانی مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان

m.rezaei1380@yahoo.com

چکیده: رویکرد کسب و کارهای نوین به سمت پویایی محیط، توسعه شایستگی ها و سعی در ایجاد سازمانهای یادگیرنده و دانش آفرین بوده است. در این راستا استفاده از فرآیند کانون های ارزیابی و توسعه عاملی اثرگذار در مسیر توسعه قابلیت ها و شایستگی های کارکنان محسوب میشود. کانون ارزیابی با عمر بیش از 20 سال در جهان روشی است ترکیبی از تمرین های مختلف مبتنی بر شرایط متنوع شغلی که به منظور جمع آوری اطلاعات معتبر و دقیق از نامزدها جهت جذب، انتخاب، ارتقاء و ارزیابی آنها در یک محیط کاری استفاده می شود. کانون ارزیابی با رویکرد توسعه، فرآیندی است که در آن شخص شاغل با توجه به رویکردهای شغلی که در آن فعال است و جهت گیری های سازمان، در کانون توسعه مورد ارزیابی قرار گرفته و بدین صورت برنامه توسعه فردی متناسب با توانایی، دانش و مهارت در قالب گزارش بازخورد به شرکت کننده ارائه می شود. هدف این پژوهش مقایسه رویکرد بعد محور و وظیفه محور کانون توسعه ای (DC) شرکت پخش فرآورده های نفتی اصفهان بود. روش این تحقیق از نوع شبه آزمایشی می باشد که در آن از یک گروه کنترل و دو گروه آزمایش (گروه وظیفه محور، گروه بعد محور) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران شرکت پخش فرآورده های نفتی اصفهان در سال 95 می باشد که از طریق شیوه نمونه گیری هدفمند تعداد 12 مدیر انتخاب شدند که با استفاده از تمرین های شبیه سازی (مطالعه موردی، ارائه شفاهی و بحث گروهی) و پرسشنامه تیم سازی در جریان پژوهش و بررسی قرار گرفتند. داده های حاصل از طریق نرم افزار SPSS 23 تجزیه و تحلیل شد. یافته ها نشان دادند که بین گروه وظیفه محور و بعد محور تفاوت معناداری وجود ندارد و در نهایت اینکه تفاوت معنی داری میان میانگین رتبه بهبود عملکرد گروه های مختلف وجود دارد که این میزان مطابق انتظار در مورد گروه کنترل کمترین و در مورد گروه وظیفه محور بیشترین است.

کلید واژه ها: کانون توسعه ای بعد محور، کانون توسعه ای وظیفه محور، تیم سازی، تمرین های شبیه سازی

مقدمه:

با توجه به تغییرات چشمگیر در محیط‌های سازمانی اجتماعی و تشدید عرصه رقابت در جهان امروزی سازمانها بیش از گذشته به دنبال جذب و از آن مهم تر حفظ و توسعه افراد برای انجام فرایندهای جاری و آتی خویش هستند. سازمانها به دنبال سرمایه جدیدی تحت عنوان سرمایه انسانی هستند، به جرأت می‌توان گفت که سرمایه انسانی عاملی است که بیش از هر عامل دیگری بر روی رشد و بقای سازمانی تاثیرگذار است. در واقع سازمان ها به این نتیجه رسیده اند که با داشتن نیروی انسانی مناسب، می توانند بر رقبای خود پیروز شده و در صحنه رقابت باقی بمانند. در چنین شرایطی به نظر می رسد یکی از مناسب ترین و مهم ترین راهکارها، گزینش نیروی انسانی شایسته و پرورش افرادی متناسب با نیازهای آینده سازمان ها می باشد.

در سازمان ها مهم ترین رکنی که برای رسیدن به اهداف تاثیرگذار است «مدیریت» می باشد. مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان به منظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در رأس آن قرار می گیرد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت او است. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین بیش از هر چیز به توانمندی و اثربخشی مدیران مربوط است. اثربخشی مدیران نیز، اساساً به شایستگی، مهارت، سطح دانش، بینش و توانایی های آن ها بستگی دارد. یکی از این شایستگی ها توانایی تیم سازی مدیران است. امروزه در هر سیستمی تیم سازی و توجه به کار تیمی از اولویت ها است. از این رو در عصر کنونی با ساختارهای تیمی و سازمان هایی که محور اصلی فعالیت خود را بر مبنای کارهای تیمی قرار داده اند، مواجه ایم. البته سازماندهی امور در قالب تیمی، مستلزم شناخت و آگاهی از اصول و مبانی کار تیمی است. منظور از تیم سازی "فرآیندی است که بهبود اثربخش تیم های کاری منجر می شود و اعضای تیم را برای دست یابی به اهداف مشترک شان توانمند می سازد" (کندی و نیلسون^۱، 31:2008). یکی از بهترین روش های ارزیابی برای شایستگی تیم سازی، روش کانون ارزیابی نام دارد (جانسن و وینکنبورگ^۲، 2006؛ تورنتن و گیبونز^۳، 2009) که استفاده از آن در سال های اخیر فراتر از ارزیابی، به منظور تصمیم گیری در مسائل مهمی هم چون گزینش و ارتقاء مدیران شایسته و حتی پرورش مدیران توانمند، رشد فزاینده ای یافته است. روشی که از طریق آن، شایستگی افراد در شرایط مشابه شغلی، مورد ارزیابی قرار می گیرد (تورنتن و راپ^۴، 2006). کانون ارزیابی روشی است که می توان به منظور قضاوت و تصمیم گیری در زمینه های رفتار سازمانی و روانشناسی صنعتی و سازمانی مورد استفاده قرار داد (تریپاتی^۵، 2016، بایهام^۶، 2010) در این روش، با طراحی تمرین های شبیه سازی، تلاش می شود افراد در موقعیت های مشابه کاری قرار بگیرند. در واقع در این روش با شبیه سازی یک موقعیت، به شرکت کننده(ان) ارزیابی شونده(ان) یا داوطلب(ان) محرک های پیچیده کاری ارائه می شود و رفتارهایی که وی نشان می دهد، ثبت شده و بر اساس آنها بعداً(شایستگی ها) شناسایی می شوند(خشوعی^۷، 1393؛ الیور، هاسدورف، لیوینز و کونلن^۸، 2014، اسدی^۹، 1395؛ قدیمی^{۱۰}، 1394). ابعاد، طبقات رفتاری ثابت مرتبط با شغل هستند که باعث موفقیت فرد در شغل می شود(بورنت و داچ^{۱۱}، 2006). در حقیقت، در این کانون های ارزیابی سنتی(کانون های ارزیابی بعد محور^{۱۲})، طراحی تمرین ها و تمرکز ارزیابی، برای نمره دهی به ابعاد است. (جکسون، استیلمن و انگلرت^{۱۳}، 2010). شکل دیگری از کانون های ارزیابی، کانون های ارزیابی وظیفه محور^{۱۴} نام دارد که ساکت و توزینسکی^{۱۵} (2001)، لنس و همکارانش(لنس، نیوبولت، گاتوود، فوستر، فرنچ و اسمیت^{۱۶}، 2000؛ لنس، فوستر، نمت، گنتری و درولینگر^{۱۷}، 2007؛ لنس، لامبرت، گوین، لوینز و کونوی^{۱۸}، 2004) آن را مطرح ساختند. این تغییر جهت از کانون

¹ -Kennedy & Nilson

² -Jansen & Vinkenbunrg

³ -Thornton & Gibbons

⁴ -Rupp

⁵ - dimension

⁶ -Oliver, Hausdorf, Lievens & Conlon

⁷ -Burnette & Dutsch

⁸ - Dimension- based assessment center

⁹ - Jackson, Stillman & Englert

¹⁰ - Task-based assessment center

¹¹ - Sackett & Tuzinski

¹² - Lance, Newbolt, Gatewood, Foster, French & Smith

¹³ - Foster, Nemeth, Gentry & Drollinger

¹⁴ - Lambert, Gewin, Lievens & Conway

های ارزیابی بعد محور به وظیفه محور به این دلیل بود که تحقیقات انجام شده در این حیطه (زیسبرگ^{۱۵}، ۲۰۱۲؛ هوارد^{۱۶}، ۲۰۰۸)، بیانگر اعتبار همگرایی و واگرایی کم کانون های ارزیابی بعد محور بود. به همین دلیل محققان به جستجوی راهی برای حل این مشکل برآمدند. اگرچه در زمینه کانون های ارزیابی وظیفه محور تحقیقات بسیار کمی انجام گرفته است ولی همین تعداد نیز حاکی از ملاک های روانسنجی بهتر کانون وظیفه محور نسبت به بعد محور است (جکسون، استیلمن و آتکینس^{۱۷}، ۲۰۰۵). همچنین نتایج پژوهش های انجام گرفته نشان داد که کانون ارزیابی وظیفه محور، ارزیابی دقیق تری از رفتار داوطلبان دارد (جکسون، بارنی^{۱۸}، استیلمن و کریکلی^{۱۹}، ۲۰۰۷). در یک جمع بندی باید گفت، کانون سنجش وظیفه محور، بر اهمیت تمرین ها به عنوان یک معیار از رفتارهای مرتبط با شغل تمرکز دارد در حالی که در کانون سنجش بعد محور، تمرین ها تنها وسیله ای برای اندازه گیری بعدها در نظر گرفته می شوند (آرتور و وهر، ۲۰۰۸). برای این منظور مراکز ارزیابی از جمله فرایندهایی است که از اعتبار و مقبولیت بالایی برخوردار شده است. پژوهش در حوزه کانون های ارزیابی و اساساً مقوله ارزشیابی در سازمان در سالهای اخیر شدت گرفته است. اما کمبود مطالعات آکادمیک و ساختاریافته و همچنین عدم دقت در این مطالعات قلیل، کمبود مطالعات کیفی با رویکرد روانشناختی، عدم یکپارچگی در یافته های پژوهشی، عدم وحدت نظری و عملی در این بخش از جمله کاستی های مشاهده شده در ادبیات پژوهشی این حوزه است. از دیگر کاستی های ادبیات (پیشینه) پژوهش فقدان پژوهش های هم راستا با اهداف این تحقیق بود. بنابراین پرسش های پروژه عبارتند از:

آیا بین عملکرد مدیران شرکت کننده در DC (در دو بعد وظیفه محور و بعد محور) و گروه کنترل تفاوت وجود دارد؟

آیا بین عملکرد مدیران شرکت کننده در وظیفه محور و بعد محور تفاوت وجود دارد؟

آیا بین عملکرد مدیران شرکت کننده در وظیفه محور و مدیران گروه کنترل تفاوت وجود دارد؟

آیا بین عملکرد مدیران شرکت کننده در بعد محور و مدیران گروه کنترل تفاوت وجود دارد؟

روش پژوهش:

جامعه آماری، روش و طرح نمونه برداری، حجم نمونه و روش محاسبه

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران شرکت پخش فرآورده های نفتی اصفهان در سال ۱۳۹۵ می باشد. برای محاسبه حجم نمونه معمولاً در پیشینه پژوهشی سه روش ارائه شده است. روش اول مربوط به قواعد سرانگشتی که مبنی بر توصیه هایی در تحقیقات آزمایشی و با توجه به تعداد متغیرهاست. روش دوم بر اساس واریانس صفت در متغیر های وابسته است و روش سوم روش اندازه اثر میباشد که هرچقدر تاثیر مداخله ها بیشتر باشد حجم نمونه کمتری مورد نیاز است و در پژوهش حاضر d کوهن در هر دو فراتحلیل برای تعیین حجم نمونه از ۸/۰ بالاتر بوده و نشان دهنده اثر قوی است. حجم نمونه: اندازه اثر برای محاسبه آموزش با توجه تحقیقات آن با گروه کنترل نشان دهنده اندازه اثر $d=3/02$ می باشد $8 = V2$ (مورفی و میورز، ۱۹۹۸) بنابراین حجم نمونه برابر $N=V1+V2+1=12$ می باشد.

به علت کوچک بودن حجم نمونه امکان استفاده از آزمون های کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک وجود ندارد. بر طبق (قاسمی و زاهدی، ۲۰۱۲) آزمون های شاپیرو-ویلک و کولموگروف-اسمیرنوف برای رد فرضیه صفر توان اندکی داشته و به همین دلیل به سادگی از آن عبور می کند از تناء، الهان و توکار^{۲۱} (۲۰۰۶) با تحلیل مونت کارلو و شبیه سازی نشان دادند که عملکرد آزمون های آماری در نمونه های کوچک بسیار ضعیف است و قابل استفاده نیست به همین دلیل چون پژوهش حاضر مبتنی بر نمونه های کوچک است نمی توان تأیید نرمالیتی را برای انجام تحلیل های پارامتریک به عنوان پیش فرض در نظر

¹⁵- Zysberg

¹⁶- Howard

¹⁷- Atkins

¹⁸- Barney

¹⁹- Kirkley

²⁰ - For small sample sizes, normality tests have little power to reject the null hypothesis and therefore small samples most often pass normality tests.

²¹ - Oztuna , Elhan & Tuccar

گرفت. آماره های گزارش شده آماره های ناپارامتریک هستند هر چند امکان رد و تأیید نرمالیتی وجود ندارد بنابر احتیاط بهتر است از ناپارامتریک استفاده می شود.

هر گاه از آزمون ناپارامتریک استفاده نگردد محقق ممکن است فرض اشتباهی را در تحلیل خود وارد کند (فرض نرمالیتی) به همین دلیل همه ی آماردانان در نمونه های کوچک استفاده از آمار ناپارامتریک را قابل توجیه و عدم استفاده از آن را نادرست می دانند. تبدیلات انجام شده روی داده ها از قبیل لگاریتمی یا جذر نیز نمی تواند کمکی به مسأله کند زیرا در نمونه های کوچک استفاده از آزمون ها نرمالیتی را تقریباً در همه ی موارد تأیید می کند که به دلیل توان آماری اندک اصولاً قابل قبول نیست. تصور این که تبدیلات می توانند داده ها را نرمال بسازند کاملاً نادرست می باشد در برخی از موارد امکان آن وجود دارد. در نمونه های بسیار بزرگ اما وضعیت متفاوت است توان آماری در این حالت بسیار افزایش می یابد و به همین دلیل فرضیه پژوهشی که نشان می دهد داده ها نرمال نیستند برعکس نمونه های کوچک همواره تأیید می شود در این حالت هر چند مانند نمونه های کوچک آزمون های نرمالیتی از قبیل شاپیرو-ویلک و کولموگروف-اسمیرنوف (کلیه ی آزمون های آماری دیگر) به تأیید فرضیه ی پژوهشی می پردازند می توان از قضیه حد مرکزی کمک گرفت که توابع توزیع را تقریباً نرمال می دانند که البته در نمونه های کوچک چنین تعقیب توزیع نرمال را نمی توان انجام داد زیرا قضیه حد مرکزی برای نمونه های به حد کافی بزرگ اعمال شده است به همین دلیل آماردانان در نمونه های بزرگ که در آن ها برعکس نمونه های کوچک توزیع نرمال رد می شود استفاده از آزمون های از آزمون های پارامتریک را توضیح می دهند.

سنجش متغیر وابسته (تیم سازی)

برای متغیر وابسته از پرسشنامه تیم سازی که بر اساس کمپیون، وسکر و هیگز (1993) توسط عریضی (1395) ساخته شده و دارای سه عامل طراحی شغل، وابستگی متقابل و ترکیب می باشد.

تجزیه و تحلیل داده ها:

داده های جمع آوری شده، در دو قسمت آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS²² مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. داده های اصلی (gain score) این پژوهش به شرح زیر میباشند:

جدول 1. نمرات افراد شرکت کننده در پژوهش

شرکت کننده	مرحله	گروه وظیفه محور	گروه بعد محور	گروه آموزش	گروه کنترل
A	پیش آزمون:	123	119	124	126
	پس آزمون :	153	146	136	124
B	پیش آزمون:	86	81	89	85
	پس آزمون :	137	129	107	88
C	پیش آزمون:	102	105	103	106
	پس آزمون :	129	119	109	105
D	پیش آزمون:	110	108	105	101
	پس آزمون :	131	126	116	103

آمار توصیفی

در جدول زیر اطلاعات آماری شامل تعداد افراد پاسخ دهنده در گروه وظیفه محور، بعد محورو کنترل و دامنه تغییرات، مینیمم، ماکزیمم، میانگین و انحراف معیار مربوط به عملکرد آنها در دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون ارائه شده است.

²² - Statistical Package for Social Science

جدول 2. آمار توصیفی (تعداد، میانگین، انحراف معیار و ...) در گروه وظیفه محور، بعد محور، آموزش و کنترل

مرحله	تعداد	دامنه تغییرات	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف معیار	واریانس
پیش آزمون	4	37/00	86/00	123/00	105/2500	15/47848	239/583
	4	38/00	81/00	119/00	103/2500	16/00781	256/250
	4	41/00	85/00	126/00	104/5000	16/90168	258/667
پس آزمون	4	24/00	129/00	153/00	137/5000	10/87811	118/333
	4	27/00	119/00	146/00	130/0000	11/46008	131/333
	4	36/00	88/00	124/00	105/0000	14/76482	218/000

آمار تحلیلی

بررسی نرمال بودن توزیع داد ها:

از آنجا که حجم نمونه در پژوهش حاضر کوچک است آزمون های کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک دارای توان آماری لازم برای رد فرضیه صفر عدم تفاوت توزیع با توزیع نرمال بودن را ندارد (قاسمی و زاهدی، 2012) به همین دلیل امکان استفاده از آزمون های کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک برای پیش فرض نرمال بودن وجود ندارد بنابراین از تحلیل های ناپارامتریک برای بررسی فرضیه های پژوهش حاضر استفاده می گردد.

آیا بین عملکرد مدیران شرکت کننده در وظیفه محور و بعد محور تفاوت وجود دارد؟

جدول 3. اطلاعات مربوط به گروه های وظیفه محور و بعد محور

گروه	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه ها
بهبود عملکرد وظیفه محور	4	5.38	21.50
بعد محور	4	3.63	14.50
کل	8		

با توجه به جدول زیر و آزمون یو من ویتنی انجام گرفته، از آنجاییکه سطح معنی داری آزمون به دست آمده بزرگتر از 0/05 می باشد از لحاظ آماری، آزمون معنی دار نبوده و لذا تفاوت معنی داری میان میانگین رتبه بهبود عملکرد دو گروه وجود ندارد.

جدول 4. آزمون یو من ویتنی برای گروه وظیفه محور و بعد محور

بهبود عملکرد	
4.500	یو من ویتنی
14.500	ویلکاکسون
-1.016	آماره Z
0.309	سطح معنی داری آزمون

آیا بین عملکرد مدیران شرکت کننده در وظیفه محور و مدیران گروه کنترل تفاوت وجود دارد؟

جدول 5. اطلاعات مربوط به گروه های وظیفه محور و کنترل

گروه	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه ها
بهبود عملکرد وظیفه محور	4	6.50	26.00
کنترل	4	2.50	10.00
کل	8		

با توجه به جدول زیر و آزمون یو من ویتنی انجام گرفته، از آنجاییکه سطح معنی داری آزمون به دست آمده کوچکتر از 0/05 می باشد از لحاظ آماری، آزمون معنی دار بوده و لذا تفاوت معنی داری میان میانگین رتبه بهبود عملکرد دو گروه وجود دارد. که با توجه به جدول فوق این میزان در مورد گروه وظیفه محور بیشتر است.

جدول 6. آزمون یو من ویتنی برای گروه های وظیفه محور و کنترل

بهبود عملکرد	
.000	یو من ویتنی
10.000	ویلکاکسون
-2.309	آماره Z
0.021	سطح معنی داری آزمون

آیا بین عملکرد مدیران شرکت کننده در بعد محور و مدیران گروه کنترل تفاوت وجود دارد؟

جدول 7. اطلاعات مربوط به گروه های بعد محور و کنترل

گروه	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه ها
بهبود عملکرد بعد محور	4	6.50	26.00
کنترل	4	2.50	10.00
کل	8		

با توجه به جدول زیر و آزمون یو من ویتنی انجام گرفته، از آنجاییکه سطح معنی داری آزمون به دست آمده کوچکتر از 0/05 می باشد از لحاظ آماری، آزمون معنی دار بوده و لذا تفاوت معنی داری میان میانگین رتبه بهبود عملکرد دو گروه وجود دارد. که با توجه به جدول فوق این میزان در مورد گروه بعد محور بیشتر است.

جدول 8. آزمون یو من ویتنی برای گروه های بعد محور و کنترل

بهبود عملکرد	
.000	یو من ویتنی
10.000	ویلکاکسون
-2.309	آماره Z
0.021	سطح معنی داری آزمون

آیا بین عملکرد مدیران شرکت کننده در DC (در دو بعد وظیفه محور و بعد محور) و گروه کنترل تفاوت وجود دارد؟ در جدول زیر، اطلاعات مربوط به گروه های وظیفه محور، بعد محور و کنترل، تعداد نمونه هر گروه، میانگین رتبه بهبود عملکرد مربوط به هر گروه ارائه گردیده است بطوریکه میانگین رتبه بهبود عملکرد مربوط به گروه وظیفه محور (13/38) بیشترین و میانگین رتبه مربوط به بهبود عملکرد گروه کنترل (2/50) کمترین می باشد.

جدول 9. اطلاعات مربوط به گروه های وظیفه محور، بعد محور و کنترل

میانگین رتبه	تعداد	گروه
13.38	4	وظیفه محور
11.25	4	بعد محور
2.50	4	کنترل
	12	کل

با توجه به جدول زیر و آزمون کروسکال-والیس انجام گرفته، از آنجاییکه سطح معنی داری آزمون به دست آمده کمتر از 0/05 می باشد (0/010) لذا از لحاظ آماری، آزمون معنی دار بوده و تفاوت معنی داری میان میانگین رتبه بهبود عملکرد گروه های مختلف وجود دارد که با توجه به جدول فوق این میزان در مورد گروه کنترل کمترین و در مورد گروه وظیفه محور بیشترین است. مقدار آماره کای دو حاصل شده نیز برابر 12/38 می باشد.

جدول 10. آزمون کروسکال-والیس برای گروه های وظیفه محور، بعد محور و کنترل

بهبود عملکرد	
12.384	خی 2
3	درجه آزادی
0.006	سطح معنی داری آزمون

تبیین یافته های مربوط به سؤالات پژوهش

کانون ارزیابی با رویکرد توسعه (کانون توسعه ای)، فرآیندی است که در آن شخص شاغل با توجه به رویکردهای شغل فعال در آن و جهت گیری های سازمان، در کانون توسعه مورد ارزیابی قرار گرفته و بدین صورت برنامه توسعه فردی متناسب با توانایی، دانش و مهارت در قالب گزارش بازخورد به شرکت کننده ارائه می شود که این گزارش بازخورد شامل دوره و کارگاه آموزشی، دوره های بازآموزی، ارتقاء ویژگی های رفتاری و بهبود عوامل تأثیرگذار بر عملکرد وی می باشد. بازخورد اگر موجب بهبود عملکرد شود، هم برای سازمان و هم برای افراد مفید واقع می شوند. بازخورد همچنین در توسعه نگرش و رفتار کارکنان نقش مهمی را ایفا می کند (هتی وان امریک و همکاران، 2007).

جهت دستیابی به سوال اول نتایج پژوهش حاضر با پژوهش فرشیدی و رضایی (1393)، هافمن، ملچرز، بلار، کلینمن و لاد (2011)، عریضی، خشوعی و نوری (1391)، خشوعی (1391) همسو می باشد. در این پژوهش ها نیز گزارش شده است که هر دو روش وظیفه محور و بعد محور در سنجش بهبود عملکرد مدیران کارایی دارد و تفاوتی که از لحاظ آماری معنادار باشد با هم ندارند.

همچنین لوینز و کونوی (2001) با مطالعه ی 34 پژوهش، به بررسی اعتبار ساختار مراکز سنجش پرداختند. آنها متوجه شدند که در بین امتیاز دهی بعد محور، وظیفه محور یا ترکیب هر دو، وقتی از هر دو امتیازدهی استفاده شود، مدل، تطابق بهتری را با داده ها نشان می دهد. همچنین متوجه شدند که استفاده از چک لیست رفتاری، استفاده از تعداد بعدهای کمتر و طراحی تمرین های مشابه با شغل در کانون های بعد محور، می تواند واریانس ابعاد را در کانون بعد محور افزایش دهد.

نتیجه گیری:

نقش و تاثیر شگرف کانون ارزیابی و توسعه مدیران در سال های اخیر آنچنان برای سازمان های ایران روشن گردیده است که استفاده از آن در فرایند انتخاب و ارتقای مدیران در حال تبدیل شدن به یک مد رایج مدیریتی است. هر چند کانون ارزیابی در هر صورت برای نظام مدیریتی سیاست زده و شخصی بسیاری از سازمان های ایران بسیار مثبت و ارزنده خواهد بود اما در جهت استفاده بهینه از این فرایند کپی برداری محض روش ها و محتوای کانون می بایست جای خود را به ارائه ایده های نوین و تعریفی متناسب با اقتضائات هر سازمان دهد. در این صورت شایستگی هایی که در عمل حلال مشکلات مدیریتی سازمان های کشورمان باشد مورد ردیابی دقیق قرار می گیرند و روند شناسایی و مدیریت استعدادها و ایجاد بانک مدیران آینده و جانشین پروری به طور صحیح صورت می گیرد. در این پژوهش با انجام پنج گام، کانون توسعه ای شرکت پخش فرآورده های نفتی اصفهان طراحی و اجرا گردید. در طی این مدت پژوهشگر سعی کرد از منابع داخلی و خارجی و تجارب اساتید این زمینه نهایت استفاده را ببرد و روش نوینی در ارزیابی شایستگی، تیم سازی، به کار برد و از کانون ارزیابی که جز منعطف ترین و جامع ترین روش ها می باشد استفاده شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که با رعایت اصول اساسی یک کانون توسعه ای در طراحی تمرین های شبیه سازی، انتخاب شرکت کننده ها، انتخاب و آموزش ارزیابان می توان روشی قابل قبول طراحی کرد که حتی در سازمان های دیگر نیز قابل تکرار است. هر چند مانند تمام پژوهش ها محدودیت هایی وجود داشت اما پژوهش های بعدی با تقویت نقاط قوت و حذف نقاط ضعف این پژوهش می توانند این مسیر را ادامه دهند.

مراجع و ماخذ:

- خشوعی، م. (1393). شبیه سازی سازمانی در مدیریت منابع انسانی: از نظریه تا عمل، راهنمای پژوهشگران و سازمان ها. اصفهان: انتشارات دانشگاه اصفهان.
- اسدی، ا. (1395). بررسی نقایص و سوگیری های تفکر استراتژیک مدیران شرکت های خودروسازی، و طراحی و اعتباریابی کانون ارزیابی برای شایستگی تفکر استراتژیک در مدیران عالی شرکت پخش فرآورده های نفتی اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- قدیمی، ف. (1394). انتخاب و اجرای تمرین های کانون ارزیابی برای شایستگی تیم سازی مدیران شرکت پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران و تدوین الگویی برای مجموعه شایستگی ها، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- فرشیدی، ا.، شجاع، ع. و رضایی، س. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی در شرکت ملی گاز ایران: شناسایی، ارزیابی، و توسعه شایستگی های مدیریتی دوازدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران.
- عریضی، ح. ر.، خشوعی، م. س.، و نوری، ا. (1391). کاربرد کانون ارزیابی و تحلیل شغل در تعیین شایستگی های مدیریتی. روا شناسی معاصر، 1 (7)، 85-98.
- Kennedy A. Nilson B. (2008) *Successful Strategies for Teams Team Member Handbook*. Published by the Office of Teaching Effectiveness and Innovation Clemson University.
- Jansen, P. G. W. Vinkenbure, C. J. (2006). Predicting Management Career Success from Assessment Center Data: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 253-266.
- Thornton G. C, Gibbons AM, (2009). Validity of assessment centers for personnel selection. *Human Resource Management Review*.;19(3):169-87.
- Thornton III, G. C. Rupp, Deborah E. (2006). *Assessment Centers in Human Resource Management, Strategies for Prediction, Diagnosis, and Development*, Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates
- Tripathi, R. (2016). Assessment Centers: Benefits and Shortcomings. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*. 5 (2): 31-34.

- Byham, W. (2010). Assessment center is an excellent way of studying decision making. *Industrial & Organizational Psychology*, 3, 443-444.
- Oliver, T., Hausdorf, P., Lievens, F., Conlon, P. (2014). Interpersonal Dynamics in Assessment Center Exercises Effects of Role Player Portrayed Disposition. *Journal of Management*, 2(1), 1-26.
- Burnett, M., Dutsch, J. D. (2006). Competency-Based Training and Assessment Center: Strategies, Technology, Process, and Issues. *Advances in Developing Human Resources*, 8, 141-143.
- Jackson, D. J. R., Stillman, J. A., Englert, P. (2010). Task-Based assessment centers: Empirical support for a systems model. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(2), 141-154.
- Sackett, P. R., Tuzinski, K. (2001). The role of dimensions and exercises in assessment center judgments. In M. London (Ed.), *How people evaluate others in organizations*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Lance, C. E., Newbolt, W. H., Gatewood, R. D., Foster, M. R., French, N. R., Smith, D. E. (2000). Assessment center exercise factors represent cross-situational specificity, not method bias. *Human Performance*, 13(4), 323-353.
- Lance, C. E., Foster, M. R., Nemeth, Y. M., Gentry, W. A., Drollinger, S. (2007). Extending the nomological network of assessment center construct validity: Prediction of cross-situationally consistent and specific aspects of assessment center performance. *Human Performance*, 20, 345-362.
- Lance, C. E., Lambert, T. A., Gewin, A. G., Lievens, F., Conway, J. M. (2004). Revised estimates of dimension and exercise variance components in assessment center post-exercise dimension ratings. *Journal of Applied Psychology*, 89, 377-385.
- Zysberg, L. (2012). Assessment center dimensions predict performance-based bonus in business management settings. *Psychology*, 13(6), 500-503.
- Howard, A. (2008). Making Assessment Centers work the way they are supposed to. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 98-104.
- Jackson, D. J. R., Stillman, J. A., Atkins, S. G. (2005). Rating tasks versus dimensions in assessment centers: A psychometric comparison. *Human Performance*, 18, 213-241.
- Jackson, D. J. R., Barney, A. R., Stillman, J. A., Kirkley, B. (2007). When traits are behaviors: The relationship between behavioral responses and trait-based overall assessment center ratings. *Human Performance*, 20, 415-432.
- Arthur W, Jr., Day E.A., Woehr, D.J. (2008). Mend it, don't end it: An alternate view of assessment center construct-related validity evidence. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 105-111.
- Murphy, K. R., Myers, B. (1998). Statistical power analysis. A simple and general model for traditional and modern hypothesis test.
- Hetty Van Emmerik, I. J. Bakker Euwema, Martin C. (2008). "What happens after the developmental assessment center? Employees' reactions to unfavorable performance feedback". *Journal of Management Development* Vol. 27 No. 5, 2008 pp. 513-527.
- Hoffman, B. J., Melchers, K. G., Blair, C. A., Kleinmann, M., Ladd, R. T. (2011). Exercises and dimensions are the currency of assessment center. *Personnel Psychology*, 64, 351-395.
- Lievens, F., Conway, J. M. (2001). Dimension and exercise variance in assessment center scores: A large-scale evaluation of multitrait-multimethod studies. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1202-1222.