

بررسی رابطه رسته های شغلی با عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهر زنجان

معصومه السادات ابطحی^۱

خدیجه ندری^۲

سرور علی قزلباش^۳

هانیه بدیعی^۴

تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۴

تاریخ وصول: ۹۵/۱۲/۱۲

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط رسته شغلی با عملکرد کارکنان انجام گرفته است. این تحقیق از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع پیمایشی و از نظر روش تحلیل داده ها از نوع همبستگی می باشد. پس از مطالعه پیشینه موضوع و بررسی الگوهای موجود در مورد استراتژی سازمانی و عملکرد و شکل گیری چهارچوب نظری، متغیرهای مهم تحقیق شناسایی و مدل مفهومی و فرضیات تحقیق مشخص گردید. برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه استفاده گردید. که روایی محتوای آن توسط خبرگان تایید شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۳۲ درصد به دست آمد. نمونه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل ۲۴۸ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر زنجان که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. نتیجه تحلیل های آماری و آزمون فرضیات تحقیق به کمک ضریب همبستگی نشان داد که بین رسته شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد و در نهایت بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهادات و راه کارهایی به آموزش و پرورش و محققان بعدی ارائه گردید.

واژه های کلیدی: اهداف، منابع انسانی، ساختار تکنولوژی، عملکرد، رسته شغلی

^۱ . استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، گروه علوم تربیتی، تهران، ایران (m.abtahi2008@gmail.com)

^۲ . باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

^۳ . کارمند آموزش و پرورش شهر زنجان، دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

^۴ . باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

مقدمه

حیات انسان در جامعه با کارسرسشته شده است و بسیاری از جنبه های وجودی انسان از طریق کار و فعالیت های روزانه به در می آید. انسان کار می کند و از این رهگذر نه فقط به نیازهای مادی و ظاهری خود می رسد، بلکه بسیاری از خلائهای درونی و احتیاج های روانی خود را مرتفع می سازد. بخش زیادی از زندگی افراد فعال هر جامعه صرف کار می شود. به نظر می رسد که فعالیت های کاری از نظرسلامت روانی شخص، فعالیت می مهم به حساب می آید و حتی برای بسیاری از مردم عامل بنیادی رضایت از زندگی است. همچنین کار وسیله ای است که برای فرد استقلال می آورد. و عزت نفس او را افزایش می دهد. ازسوی دیگر زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار شده و روابط اجتماعی و سازمان یافته ی انسان را در قالب نهادها، موسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است (توسلی، ۱۳۷۵).

سازمان یک پدیده اجتماعی است که در مفهوم بسیار ساده خود عبارت است از همکاری گروهی از افراد تحت نظم و سلسله مراتب اداری به منظور حصول هدف مشترک خاص. سازمانها به خاطر رفع احتیاجات روزافزون انسانها ایجاد و ابداع شده اند. به ویژه چون امروزه هر بشر به تنهایی نمی تواند کلیه نیازهای خود (اعم از کالا و خدمات) را تامین کند، به یاری دیگر انسانها اهدافی را تحقق می بخشد که خود نیز از نتایج آنها بهره مند می شود (کاظمی، ۱۳۷۶).

نیروی انسانی موثرترین و مهمترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور، و انسان مهمترین و شریفترین و با ارزش ترین سرمایه و منبع عظمت و کمال هر سازمان محسوب می شود. نیروی انسانی متخصص و متعهد در یک سازمان با کردار و اعمال و اتخاذ تصمیمهای صحیح و به موقع خود می تواند همواره برای سازمان ارزش اضافی و ثروت ایجاد کند (کاظمی، ۱۳۷۶ ص ۳۰).

ارزشیابی عملکرد یکی از فعالیت های مهم مدیریت منابع انسانی است، زیرا از دستاوردهای آن می توان برای تصمیمها و اقدامات بسیاری در زمینه ارزیابی و پرورش کارکنان استفاده کرد.

بهبود بهره وری به همه ی سازمان ها مربوط می شود، بویژه در مواردی که میزان رشد بهره وری نسبتا اندک است. اگرچه بهره وری در اکثر سازمان ها تابعی از منابع تکنولوژیکی، سرمایه ای و انسانی است اما بسیاری از سازمان ها در پی آن نیستند که از طریق بهسازی عملکرد کارکنان خود بهره وری را افزایش دهند. رابطه کارکنان را با بهره وری می توان سنجید و هم ارزیابی کرد (طوسی و صائبی، ۱۳۸۱).

منابع انسانی سازمان ها متناسب با تغییرات محیط و درون سازمانی، به ویژه تغییرات راهبردی (استراتژیک) سازمان نیاز به آماده سازی و پرورش دارد.

انتخاب راهبردی های آموزشی در همسو سازی اهداف سازمان و مدیریت منابع انسانی نقش محوری را ایفا می کند و این هم سویی، با توجه به شرایط متحول محیط اقتصادی اجتماعی سازمان ها، با پرورش و تقویت بینش، دانش و مهارت های تخصصی مدیران و کارکنان می تواند تأمین شود و سازمان ها را از ویژگی های یادگیرندگی برخوردار سازد.

منابع انسانی سرمایه های بنیادی سازمان ها و منشأ هر گونه تحول و نوآوری در سازمان است. انسان موجودی است تغییر پذیر با تحولات و توانایی های بالقوه بیشمار. این توانایی ها باید ارزیابی و تحت شرایط تعلیم و تربیتی مطلوب از قوه به فعل در آید.

نکته حایز اهمیت در زمینه پرورش مدیران و آموزش کارکنان سازمان ها این است که برنامه های آموزشی نباید صرفا در جهت تقویت مهارتهای تخصصی باشد، بلکه نقش فرهنگ سازی آن به ویژه در کشورهای در حال توسعه به همان اندازه و یا حتی بیشتر از آن حائز اهمیت است. عبودی (۱۳۸۸) در پژوهش خود در خصوص مدیریت تغییر در سازمان، پس از پرداختن به بحث پیرامون تغییر سازمانی و چگونگی مدیریت ورهبری آن، و اینکه در هر سازمانی توانایی های بالقوه ای وجود دارد که میتوان به نحو مطلوبی از آن ها در جهت تغییر و ارتقای عملکرد سازمانی بهره برد بدین نتیجه رسید که موفقیت هر تغییر تاحدودی به مهارتهای مدیریت کارکنان بستگی دارد که فرآیند تغییر را تسهیل و حمایت می کنند. قربانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان ضرورت توانمند سازی کارکنان، به بررسی ابعاد ۵ گانه تغییر که بیان گر رویکرد تلفیقی و یکپارچه تغییر سازمانی در قالب یک مدل چرخه ای است پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که توانمند سازی کارکنان با ارزیابی عملکرد آنان ارتباط معناداری دارد. نتایج تحقیق اعتباری (۲۰۰۸) در رابطه با تحولات مرزهای سازمانی حاکی از آن بود که سیستم های اجتماعی که مرزهای خود را به روی این تغییرات سریع و تحولات بزرگ باز می کنند، به خود فرصت می دهند که به بلوغ درک پیچیدگی دست یابند. سیستم های بسته، همچنان ساده باقی می مانند و در نتیجه اعضای آنها نیز فرصت یادگیری برای اداره جهان پیچیده را نخواهند داشت. کشور ما نیز به عنوان بخشی از دنیای امروز، نیاز به مدیرانی دارد که قدرت اداره سازمانهای پیچیده و شرایط بی نظمی و آشوب را داشته باشند؛ بنابراین سازمانها باید اقدام به باز کردن مرزهای خود به روی تحولات و تغییرات بیرونی و افزایش تعاملات بیرونی کنند تا اعضای آنها در پیچیدگی، فرصت پیچیده شدن را به دست آورند. صادقی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود به ارائه مدلی برای افزایش عملکرد از طریق هماهنگ سازی استراتژی تغییر سازمانی پرداخته و در نتایج خود نشان دادند، هماهنگی گونه های پذیرش استراتژیهای تغییر سازمانی (گونه های ساختار، تکنولوژی، فرهنگ، نیروی انسانی، اهداف) منجر به افزایش عملکرد می شود. همچنین نتایج تحقیق آنان حاکی از آن بود که به موازات افزایش عملکرد شرکت های هواپیمایی، گونه های استراتژی تغییر سازمانی تغییر پیدا می کنند. در ضمن با افزایش میزان هماهنگی گونه های استراتژی تغییر سازمانی، میزان عملکرد (کارایی و اثربخشی) نیز بالا می رود.

به طور کلی، صاحب نظران ارزیابی عملکرد کارکنان را عملی می دانند که در آن کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه در مشاغل محوله به طور سیستماتیک اندازه گیری (سعادت، ۱۳۸۲؛ مهدویان، ۱۳۷۷)؛ استعداد و توانایی های بالقوه کارکنان برای بهبود انجام وظایف و رشد در رشته شغلی شان مشخص؛ روش مطلوب برانگیختن کارکنان روشن (دسلر، ۲۰۰۰)؛ و بازخوردی به فرد داده می شود تا وی نقایص کار خود را بشناسد (ماندی و همکاران، ۱۹۹۶). به طور معمول در اهمیت و آثار ناشی از ارزیابی عملکرد به موارد تقریبا مشابه اشاره می شود که عبارتند از: برنامه ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و انتخاب، تربیت و بهسازی نیروی انسانی، طراحی نظام جبران خدمت، تعیین مسیر پیشرفت شغلی، شناخت استعداد و توانایی های نیروی انسانی، طراحی نظام انگیزش، تعیین روایی آزمون های استخدامی، و ایجاد جو اعتماد (سعادت، ۱۳۸۲؛ مایر و دیویس، ۱۹۹۷؛ مورفی و کلیولند، ۱۹۹۵؛ مورفی، ۲۰۰۸). چنین مواردی، هر یک به نحوی نتایج مورد انتظار از ارزیابی عملکرد منابع انسانی را نشان می دهند. در این صورت ارزیابی عملکرد، مستلزم نظام اثربخشی است که بتواند طرح های مناسب ارزیابی عملکرد منابع انسانی را طراحی و هدایت کرده و ارتقا بدهد. اگر نظام ارزیابی عملکرد نتواند اثربخشی خود را نشان دهد ارزش خود را از دست خواهد داد (آهنچیان، ۱۳۸۹).

همه افراد حق دارند و علاقمند هستند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مسأله در مورد کارکنان وجه دیگری هم پیدا می کند و آن اینست که کارکنان علاقه دارند از نظرات سازمان در مورد خود مطلع گردند و از سوی دیگر سازمان نیز محق است نظرات خود را در مورد منابع انسانی سازمان که از اصلی ترین سرمایه های سازمان بشمار می روند ابراز داشته و به اطلاع ایشان برساند. از طرف دیگر از کارکنانی که از انتظارات سازمان در مورد خویش بی اطلاع هستند چگونه می توان انتظار داشت که در جهت رفع و جبران کاستی های گذشته اقدام نمایند؟ در همین راستا باید متذکر شد که در اغلب موارد کارکنان، سازمان یا دست کم مدیر مستقیم خود را مسئول و مسبب افت یا ضعف عملکرد خود می دانند.

بررسی عملکرد کارکنان و مدیران هر موسسه بزرگ و یا مجموع کارکنان موسسات دولتی که تحت عناوین تعیین شایستگی، ارزیابی عملکرد و نظیر اینها در تئوری و عمل مطرح می شود از جمله ابزارها و وسایل موثر در مدیریت منابع انسانی است که با اعمال صحیح این ابزار نه تنها هدفها و مأموریت های سازمان با کارایی مطلوب تحقق می یابد، بلکه منافع واقعی کارکنان و جامعه نیز تامین می شود. با همه اهمیتی که از لحاظ علمی و عقلی برای بررسی عملکرد کارکنان می توان قائل شد، با توجه به برخورد بی تفاوت با این اقدام مدیریتی، در بیشتر سازمانها، مخصوصا در موسسات دولتی، نه تنها انجام ارزیابی ها ناموفق بوده، بلکه به دلایل مختلف مورد انتقاد کارکنان و حتی مدیران واقع شده است. ارزیابی امر مداومی است که همواره باید در کارها رایج باشد. مردم خودشان بدون اینکه متوجه باشند به طور مداوم به ارزیابی مشغول هستند. آنها در مورد پدیده های اطراف خود اظهار نظر و داوری می کنند. برای مثال "چه هوای دلپذیری!" یا "چه کارمند وقت شناسی" اینگونه داوریها خیلی پراکنده است و براساس اطلاعات محدود صورت می گیرد. مدیر اگر قصد دارد در کارش بهبود یابد و هدفهای سازمان محقق شود، ناگزیر است ارزیابی کاملتر و دقیقتر از کار خویش و عملکرد کارکنانش به عمل آورد. ارزیابی عملکرد یکی از مسائل مهم مدیریت منابع انسانی است و از خطرناک ترین وظایف مدیران و سرپرستان است. در یک سازمان هر فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده شغل نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد. این آگاهی موجب می شود که او از نقاط قوت و ضعف عملکرد و رفتار خود مطلع شود و تمهیدات لازم را برای اثربخشی بیشتر کوشش هایش بکار برد. سازمانها نیز به شناخت کارایی کارکنان خود نیاز دارند تا بر اساس آن وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشند و بدین طریق بر حجم تولید و ارائه خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت های خود تحولات مثبت ایجاد کنند. کسب این شناخت و آگاهی ها از طریق ارزیابی عملکرد امکان پذیر است. ارزیابی عملکرد یعنی سنجش نسبی عملکرد انسانی در رابطه با نحوه انجام کار مشخص در یک دوره زمانی معین در مقایسه با استاندارد انجام کار و همچنین تعیین استعداد و ظرفیت های بالقوه فرد به منظور برنامه ریزی در جهت به فعلیت درآوردن آنها. ارزیابی تلاشی است برای به دست آوردن اطلاعات عینی و معتبر در مورد عملکرد و رفتارهای شغلی کارکنان و در نتیجه سازمان. این اطلاعات پایه و اساس تصمیم گیری و قضاوت در مورد افراد خواهد بود. در مباحث مدیریت مفهوم ارزیابی نیروی انسانی تحت عناوین و واژه های مختلفی از جمله ارزیابی، ارزیابی لیاقت، ارزشیابی، قیمت گذاری و ارزیابی، گزارشهای نحوه انجام کار، ارزشیابی عملکرد، ارزشیابی کارکنان، ممیزی کردن و معاینه و ممیزی به کار رفته است. ارزیابی عملکرد فرایندی است که توسط آن مدیران و سرپرستان رفتار کارکنان را مشاهده و بررسی می کنند تا بتوانند بازخوردهای لازم را درباره نقاط قوت و ضعف رفتارشان به آنها ارائه کنند.. روشن است که بهره وری کارکنان را نمی توان با دقت اندازه گیری کرد.. یکی از فنون مورد استفاده مدیران برای تاثیر گذاری بر رفتار فرد، ارزیابی عملکرد است.

با توجه به نبود پژوهشی جامع و کامل در این زمینه ضرورت پرداختن به این پژوهش ثابت می شود با انجام این پژوهش می توان به نتایج احتمالی زیر دست یافت.

۱- مقایسه عملکرد کارکنان در رسته های شغلی متفاوت .

۲- بررسی رابطه رسته های شغلی با عملکرد کارکنان .

۳- مشخص کردن نوع و شدت رابطه عملکرد کارکنان با رسته های شغلی .

منظور از بررسی عملکرد، فرایندی است که بوسیله آن کارکنان در فواصل معینی و بطور رسمی ، مورد ارزیابی قرار می گیرند. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آنها و از این طریق ، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان ، از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است. در گذشته ، مدیران کلاسیک ارزیابی عملکرد را فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام میدادند، در حالی که امروز جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری یافته است. هدف اصلی از ارزیابی عملکرد این است که اطلاعات ضروری در باره نیروهای شاغل در سازمان جمع آوری گردد و در دسترس مدیران قرار گیرد تا آنها بتوانند تصمیمات بجا و لازم را در جهت بالابردن کمیت و کیفیت کار کارکنان اتخاذ نمایند . بنابراین زمینه های مذکور ، محقق در این پژوهش به دنبال این سوال است که آیا میان ویژگیهای رسته شغلی کارکنان با عملکرد آنان ارتباط معناداری وجود دارد؟ به همین منظور، سوالات زیر آزمون شدند:

- آیا میان رسته های شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر زنجان با عملکرد کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد؟

- چه رابطه ای میان ویژگیهای مورد نیاز رسته شغلی کارکنان آموزش و پرورش و عملکرد توانمند کارکنان وجود دارد؟

- اولویت بندی ویژگی های مورد نیاز رسته شغلی کارکنان آموزش و پرورش مطابق نظر مدیران و کارکنان این رسته چیست؟

- آیا میان ویژگیهای احصا شده رسته شغلی کارکنان با کارایی سالانه آنان ارتباط معنادار وجود دارد؟

- آیا میان ویژگیهای احصا شده کارکنان با سنوات خدمتی آنان ارتباط معناداری وجود دارد؟

آیا میان ویژگیهای رسته با ویژگیهای عملکرد توانمند (شایستگی، انتخاب، موثر بودن، معناداری، اعتماد، توانمند سازی)

ارتباط

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر زنجان می باشند که به سال ۹۶-۹۵ در آن مکان مشغول به خدمت می باشند. که تعداد آن ها ۷۰۰ نفر بود که با استناد به فرمول کوکران تعداد ۲۴۸ نفر از آنان انتخاب شد. همچنین خبرگان در مصاحبه خبره سنجی به تعداد ۲۵ نفر مورد مصاحبه تخصصی قرار گرفتند. یکی از روش های متداول در گردآوری داده ها روش پرسش نامه ای است که امر گردآوری داده ها را در سطح وسیع، امکان پذیر می سازد. ساختار پرسش نامه به شرح زیر است:

بخش اول : مقدمه پرسش نامه که در برگیرنده اهمیت تحقیق، اهداف و حیطه پژوهش می باشد.

بخش دوم : شامل سؤال پیرامون مشخصات کلی نمونه آماری شامل جنسیت، سطح تحصیلات، رسته شغلی و... می باشد.

بخش سوم : شامل ۳۶ سؤال بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت جهت بررسی ارتباط رسته های شغلی با عملکرد کارکنان آموزش و پرورش زنجان می باشد. در پژوهش حاضر برای سنجش روایی پرسش نامه های تحقیق از نظر خبرگان استفاده گردید. بر این اساس، پرسش نامه ها به چند نفر از صاحب نظران و اساتید مدیریت، از جمله استاد راهنما داده شده و از آنها در مورد سوالات نظرخواهی گردید، نهایتاً روائی پرسش نامه ها تایید گردید. در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسش نامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. مطابق جدول ۲ مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۷۶ (۸۷/۶ درصد) به دست آمده است که نشان از پایایی مناسب این پرسش نامه دارد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های مختلف آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، جداول، نمودار و ...)، استنباطی (آزمون آلفای کرونباخ، آزمون کولموگراف- اسمیرنوف، آزمون t و همبستگی و رگرسیون) استفاده شده است.

یافته ها فرضیه اصلی

بین رسته های شغلی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش زنجان رابطه معنی داری وجود دارد. به منظور بررسی رابطه بین رسته های شغلی و عملکرد کارکنان از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱ آمده است.

جدول (۱). ضریب همبستگی بین رسته های شغلی و عملکرد کارکنان

نوع ارتباط	وجود ارتباط	عملکرد کارکنان			متغیر
		تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	رسته های شغلی
مستقیم	دارد	۲۴۸	۰/۰۰۰	۰/۸۲۹**	

**در سطح معنی داری ۰/۰۱ نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین رسته های شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد و این رابطه بصورت مستقیم و در سطح قوی قرار دارد. با توجه به جدول ۵ مقدار R^2 تعدیل شده در می یابیم که ویژگی رسته های شغلی، ۰/۶۸۶ معادل (۶۸/۶ درصد) از تغییرات در عملکرد کارکنان را توجیه می کند. بنابراین فرضیه اصلی تایید می گردد.

جدول (۲). نتایج آزمون رگرسیون بین رسته های شغلی و عملکرد کارکنان

ضرایب	سطح معنی داری	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	متغیر مستقل	متغیر وابسته
					مدل بی (B)
ثابت	۰/۰۰۰	۰/۶۸۶	۰/۶۸۷	رسته های شغلی	
رسته شغلی	۱/۱۷۲				

فرضیه اول

بین رسته های شغلی و انضباط شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین رسته های شغلی و انضباط شغلی از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۳ آمده است.

جدول (۳). ضریب همبستگی بین رسته های شغلی و انضباط شغلی

متغیر	انضباط شغلی		
	وجود ارتباط	نوع ارتباط	رسته های شغلی
رسته های شغلی	دارد	مستقیم	ضریب همبستگی
			سطح معنی داری
			تعداد
			۰/۷۵۲**
			۰/۰۰۰
			۲۴۸

**در سطح معنی داری ۰/۰۱ نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین رسته های شغلی و انضباط شغلی رابطه معنی دار وجود دارد و این رابطه بصورت مستقیم و در سطح قوی قرار دارد. با توجه به جدول ۴ مقدار R^2 تعدیل شده در می یابیم که ویژگی رسته های شغلی، ۰/۵۶۴ معادل (۵۶/۴ درصد) از تغییرات در انضباط شغلی را توجیه می کند. بنابراین فرضیه اول تایید می گردد.

جدول (۴). نتایج آزمون رگرسیون بین رسته های شغلی و انضباط شغلی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب تعیین	ضریب تعیین شده	ضرایب	
				سطح معنی داری	بی (B) مدل
انضباط شغلی	رسته های شغلی	۰/۵۶۶	۰/۵۶۴	۰/۰۰۰	۰/۸۶۹-
				۱/۲۴۸	رسته شغلی

فرضیه دوم

بین رسته های شغلی و پایبندی به ارزش ها رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین رسته های شغلی و پایبندی به ارزش ها از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۵ آمده است.

جدول (۵). ضریب همبستگی بین رسته های شغلی و پایبندی به ارزش ها

متغیر	پایبندی به ارزش ها		
	وجود ارتباط	نوع ارتباط	رسته های شغلی
رسته های شغلی	دارد	مستقیم	ضریب همبستگی
			سطح معنی داری
			تعداد
			۰/۶۰۳**
			۰/۰۰۰
			۲۴۸

**در سطح معنی داری ۰/۰۱ نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین رسته های شغلی و پایبندی به ارزش ها رابطه معنی دار وجود دارد و این رابطه بصورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. با توجه به جدول ۶ مقدار R^2 تعدیل شده در می یابیم که ویژگی رسته های شغلی، ۰/۳۶۱ معادل (۳۶/۱ درصد) از تغییرات در پایبندی به ارزش ها را توجیه می کند. بنابراین فرضیه دوم تایید می گردد.

جدول (۶). نتایج آزمون رگرسیون بین رسته های شغلی و پایداری به ارزش ها

ضرایب		سطح معنی داری	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	متغیر مستقل	متغیر وابسته
مدل	بی (B)					
ثابت	-۱/۱۷۳	۰/۰۰۰	۰/۳۶۱	۰/۳۶۳	رسته های شغلی	پایداری به ارزش ها
رسته شغلی	۱/۳۴۴					

فرضیه سوم

بین رسته های شغلی و روابط بین فردی رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین رسته های شغلی و روابط بین فردی از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول (۷). ضریب همبستگی بین رسته های شغلی و روابط بین فردی

نوع ارتباط	وجود ارتباط	روابط بین فردی			متغیر
		تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
مستقیم	دارد	۲۴۸	۰/۰۰۰	۰/۷۶۰**	رسته های شغلی

**در سطح معنی داری ۰/۰۱ نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین رسته های شغلی و روابط بین فردی رابطه معنی دار وجود دارد و این رابطه بصورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. با توجه به جدول ۸ مقدار R^2 تعدیل شده در می یابیم که ویژگی رسته های شغلی، ۰/۵۷۶ معادل (۵۷/۶ درصد) از تغییرات در روابط بین فردی را توجیه می کند. بنابراین فرضیه سوم تایید می گردد.

جدول (۸). نتایج آزمون رگرسیون بین رسته های شغلی و پایداری به ارزش ها

ضرایب		سطح معنی داری	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	متغیر مستقل	متغیر وابسته
مدل	بی (B)					
ثابت	-۱/۲۴۸	۰/۰۰۰	۰/۵۷۶	۰/۵۷۷	رسته های شغلی	روابط بین فردی
رسته شغلی	۱/۳۸۴					

فرضیه چهارم

بین رسته های شغلی و رفتار سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین رسته های شغلی و رفتار سازمانی از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۹ آمده است.

جدول (۹). ضریب همبستگی بین رسته های شغلی و رفتار سازمانی

نوع ارتباط	وجود ارتباط	رفتار سازمانی			متغیر
		تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	رسته های شغلی
مستقیم	دارد	۲۴۸	۰/۰۰۰	۰/۷۸۷**	

**در سطح معنی داری ۰/۰۱ نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین رسته های شغلی و رفتار سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد و این رابطه بصورت مستقیم و در سطح قوی قرار دارد. با توجه به جدول ۱۰ مقدار R^2 تعدیل شده در می یابیم که ویژگی رسته های شغلی، ۰/۶۱۸ معادل (۶۱/۸ درصد) از تغییرات در رفتار سازمانی را توجیه می کند. بنابراین فرضیه چهارم تایید می گردد.

جدول (۱۰). نتایج آزمون رگرسیون بین رسته های شغلی و رفتار سازمانی

ضرایب		سطح معنی داری	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	متغیر مستقل	متغیر وابسته
مدل	بی (B)					
ثابت	-۱/۰۶۰	۰/۰۰۰	۰/۶۱۸	۰/۶۱۹	رسته های شغلی	رفتار سازمانی
رسته شغلی	۱/۳۲۹					

فرضیه پنجم

بین رسته های شغلی و توسعه فردی رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین رسته های شغلی و توسعه فردی از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۱ آمده است.

جدول (۱۱). ضریب همبستگی بین رسته های شغلی و توسعه فردی

نوع ارتباط	وجود ارتباط	توسعه فردی			متغیر
		تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	رسته های شغلی
مستقیم	دارد	۲۴۸	۰/۰۰۰	۰/۳۷۱**	

**در سطح معنی داری ۰/۰۱ نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین رسته های شغلی و توسعه فردی رابطه معنی دار وجود دارد و این رابطه بصورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. با توجه به جدول ۱۲ مقدار R^2 تعدیل شده در می یابیم که ویژگی رسته های شغلی، ۰/۱۳۸ معادل (۱۳/۸ درصد) از تغییرات در توسعه فردی را توجیه می کند. بنابراین فرضیه پنجم تایید می گردد.

جدول (۱۲). نتایج آزمون رگرسیون بین رسته های شغلی و رفتار سازمانی

ضرایب		سطح معنی داری	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	متغیر مستقل	متغیر وابسته
مدل	بی (B)					
ثابت	۱/۳۳۳	۰/۰۰۰	۰/۱۳۴	۰/۱۳۸	ویژگی رسته های شغلی	توسعه فردی
رسته شغلی	۰/۵۵۷					

آزمون فریدمن (رتبه بندی)

برای رتبه بندی ابعاد عملکرد کارکنان آموزش و پرورش زنجان، از آزمون ناپارامتری فریدمن استفاده شده است.

$$H_0 : R_1 = R_2 = \dots = R_K$$

حداقل یک جفت از رتبه ها نابرابرند: H_1

جدول ۱۶ نتایج آزمون فریدمن را نشان می دهد. با توجه به مقدار Sig که برابر با ۰/۰۰۶ است (کوچک تر از ۰/۰۵)، فرض صفر آماری در سطح معناداری ۹۵ درصد رد می شود. همچنین بر اساس اطلاعات مندرج، رفتار سازمانی بیشترین اولویت (رتبه ۱) و توسعه فردی کمترین اولویت (رتبه ۴) را دارا می باشند.

جدول (۱۳). اولویت بندی ابعاد عملکرد کارکنان آموزش و پرورش زنجان

ابعاد عملکرد کارکنان	رتبه	میانگین رتبه	تعداد	توزیع خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱- انضباط شغلی	۴	۲/۸۹	۲۴۸	۹/۰۸۵	۴	۰/۰۰۶
۲- پابندی به ارزش ها	۳	۲/۹۲				
۳- روابط بین فردی	۲	۳/۰۹				
۴- رفتار سازمانی	۱	۳/۲۰				
۵- توسعه فردی	۵	۲/۷۵				

بحث و نتیجه گیری

در عصر مزیت رقابتی، توانمند سازی کارکنان از اولویتهای مهم بشمار میرود. توانمند سازی عمومی به معنای فرایند ایجاد ارزش برای شهروندان، از طریق ترکیب یکسانی از منابع دولتی و خصوصی به منظور ایجاد فرصتهای اجتماعی است. از آنجایی که نظام آموزش و پرورش، از جایگاه ویژه خدمات به عموم برخوردار است، عمده ترین کارکرد ارزیابی عملکرد کارکنان، رشد و توسعه توانایی های ارزیابی شونده است. چنانچه ارزیابی شوندگان، نظام ارزیابی را ابزاری در جهت توسعه و بهبود توانایی های خود بدانند، اقبال آنها به ارزیابی به مراتب زیاد و نقش تسهیل کننده در فرایند ارزیابی بازی مینماید اما مقبولیت و افزایش کیفیت نظام ارزیابی زمانی بیشتر بروز می یابد که تخصص افراد با رسته های شغلی آنان نیز مرتبط باشد و گر غیر آن بنمایند قطعاً توانمند سازی کارکنان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. تبیین نتایج بدست آمده از پژوهش نشان می دهد که مدیریت آموزش و پرورش شهر زنجان باید در توسعه فردی کارکنان تلاش بیشتری داشته باشد زیرا ارزیابی ملاک های عملکردی و رفتاری مدیران منجر به بهبود توانمند سازی کارکنان خواهد شد. مشارکت مدیران در اعتباریابی، صحنه گذاری و نهایی کردن معیارهای رسته های شغلی کارکنان منجر به پیشرفت مسیر شغلی آنان خواهد شد. در همین راستا با توجه به نتایج پژوهش و با توجه به تحلیل داده های پژوهش و با توجه به نتایج تحقیقات فتح آبادی (۱۳۹۴)، پیشنهادهایی به مدیران نظام آموزشی، بدین شرح ارائه می شود:

- پیشنهادهای مربوط به فرضیه اول: همان گونه که در بحث نتیجه گیری مشخص گردید رسته شغلی با عملکرد کارکنان رابطه معنا دار دارد، لذا پیشنهاد می شود در رابطه با تقویت این متغیر به نکات ذیل توجه شود:

- مدیران از طریق گفتار و اقدامات عملی خود، جهت همسو نمودن ارزش ها و فرهنگ سازمان با الزامات و شرایط محیطی سازمان، اقدام نمایند.
- همواره بر اجرای مستمر برنامه های آموزشی، اقدامات نمادین، ترویج و نهادینه سازی ارزش های مورد تاکید سازمان و همسو نمودن رفتار کارکنان با آنها تاکید گردد.
- با توجه به نقش مرجعیت و الگو بودن، همواره مدیران سازمان در رفتار و گفتار خود از فرهنگ سازمانی حامی فرهنگ سازمانی و ارزش های اصلی آن باشند.
- با انجام اقداماتی چون تشویق و اعطای پاداش، اولویت در ارتقا و اعطای مزایای ویژه، از کارکنانی که ارزش های مورد تاکید سازمان را رعایت می کنند تقدیر شود.
- پیشنهادهای مربوط به فرضیه دوم: همان گونه که در بحث نتیجه گیری مشخص گردید فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار گرفت، لذا پیشنهاد می شود در رابطه با تقویت این متغیر به نکات ذیل توجه شود:
- قوانین و سیاست های مکتوب سازمانی براساس تغییرات و شرایط جدید پیش روی سازمانی به روز شده و پیوسته دستخوش تغییرات سازنده گردد.
- همواره تلاش گردد از طریق انجام تجزیه و تحلیل مشاغل، شرح مشاغل سازمانی متناسب با تغییرات در حجم کار و وظایف جدید مورد بازنگری قرار گرفته و تغییر یابند.
- تلاش گردد تا همواره از طریق کاهش ارتفاع هرم سازمانی (سلسله مراتب) در تسهیل امورات سازمانی و کاهش بورکراسی های زائد و دست و پا گیر اقدام شود.
- پیشنهادهای مربوط به فرضیه سوم: همان گونه که در بحث نتیجه گیری مشخص گردید فرضیه سوم تایید شد، لذا پیشنهاد می شود در رابطه با تقویت این متغیر به نکات ذیل توجه شود:
- از ایده های کارکنان خلاق در جهت یافتن روش های بهتر انجام کار حمایت شده و همواره کارکنان به ارائه نظرات خلاقه خود تشویق گردند.
- پایش منظم محیط سازمانی جهت شناسایی فناوری های جدید سازمانی، و استفاده از تجربیات سازمانهای موفق در این عرصه مد نظر قرار گیرد.
- پیشنهادهای مربوط به فرضیه چهارم: همان گونه که در بحث نتیجه گیری مشخص گردید فرضیه سوم تایید شد، لذا پیشنهاد می شود در رابطه با تقویت این متغیر به نکات ذیل توجه شود:
- پایش محیطی جهت بررسی الزامات محیط سازمانی و انطباق اهداف سازمان با محیط مورد توجه قرار گیرد.
- از اقدامات سازمانهای موفق جهت تغییر در اهداف و اولویت های اصلی سازمان الگو گیری شود.
- همواره در هدف گذاری ها و برنامه ریزی ها اصل قابلیت انعطاف برنامه ها و اهداف مد نظر قرار گیرد.
- از پیشنهادات و نظرات کارکنان در تغییر اهداف سازمانی استفاده شود و همواره با استفاده از مکانیزم های تشویق و پاداش بر تقویت این رفتار توجه گردد.

- پیشنهادهای مربوط به فرضیه پنجم: همان گونه که در بحث نتیجه گیری مشخص گردید فرضیه پنجم تایید شد ، لذا پیشنهاد می شود در رابطه با تقویت این متغیر به نکات ذیل توجه شود:
- مدیران سازمان تلاش نمایند جهت آموزش و بالندگی کارکنان ، بازخور اقدامات را به آنها ارائه نمایند.
- جهت افزایش مهارت ها و دانش کارکنان از مکانیزم ها و روش های مختلف آموزشی مانند سیمینارهای آموزشی و دوره های ضمن خدمت و... بهره گرفته شود.
- در سازمان از سیستم ارزیابی عملکرد شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه و بالندگی کارکنان استفاده می شود.
- اصل پرورش و تربیت کردن کارکنان همواره مورد تاکید و حمایت مدیران سازمان قرار گیرد.
- پیشنهادهای فرضیه ششم: با توجه به تایید فرضیه ششم به مدیران و خبرگان سازمانها پیشنهاد می شود
- بهبود مستمر فناوری مورد استفاده سازمان مورد توجه و تاکید و حمایت مدیران قرار گیرد.
- در برنامه ریزی های سازمانی بر بهبود شیوه های انجام امور سازمانی و استفاده از فناوری های جدید و روز تاکید شود.

منابع

فارسی

- آذر، عادل و مومنی، منصور (۱۳۸۰)، **آمار و کاربرد آن در مدیریت**، تهران، انتشارات سمت، چاپ دوم.
- آهنچیان، محمدرضا (۱۳۸۹)، **نظام ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه از دیدگاه مدیران و کارکنان: الزامات تغییر، سطح رضایت، آسیب ها**، دانشگاه فردوسی مشهد.
- چشم براه، محسن و مرتضوی، محسن (۱۳۸۶)، **مدیریت برون سپاری اثربخش**، چاپ اول، تهران : موسسه کتاب مهربان نشر.
- حاج علیان، فرشاد (۱۳۹۰) "طراحی الگوی تصمیم گیری تعیین فعالیت های قابل برون سپاری در بخش منابع انسانی صنعت نفت" پایان نامه ی دکتری، دانشگاه علامه، دانشکده ی مدیریت و حسابداری.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴)، **روش تحقیق با رویکرد به پایان نامه نویسی**، تهران- انتشارات بازتاب.
- دانایی فرد، حسن، الوانی، سید مهدی، آذر، عادل (۱۳۷۷)، **روش شناسی پژوهش های کمی در مدیریت، رویکردی جامع**، انتشارات صفار
- رضائیان، علی (۱۳۹۰). **تیم سازی در قرن بیست و یکم (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)**. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ سوم.
- رهنورد، فرجه اله (۱۳۸۷). **عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمان های دولتی ایران**. پژوهشنامه مدیریت، سال هشتم، شماره ی ۴.
- سپهری، مهران (۱۳۹۱) "عوامل کلیدی موفقیت کارفرما در برونسپاری پروژه های عمرانی (مطالعه موردی شهرداری تهران)" پایان نامه ی کارشناس ارشد، دانشگاه صنعتی شریف ، دانشکده ی مدیریت و اقتصاد.

- طالبی، کامبیز و زالی، محمدرضا و پیرویان، بنقشه (۱۳۸۸)، "برون سپاری در کسب و کارهای کوچک و متوسط"، فصلنامه ی توسعه کارآفرینی، شماره ۵، ص ۸۱-۱۰۷
- قدسی پور، سید حسن (۱۳۸۴) "فرآیند تحلیل سلسله مراتبی"، تهران، دانشگاه صنعتی امیر کبیر
- مناقبی، حمید (۱۳۸۵) "بررسی عوامل موثر در تصمیم گیری برون سپاری IT سازمان هواپیمایی کشور به عنوان موردی" پایان نامه ی کارشناس ارشد، دانشگاه علامه، دانشکده ی مدیریت و حسابداری.
- میرسپاسی، ناصر. ۱۳۸۴. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار (چاپ بیست و چهارم). تهران: انتشارات امیر، ۱۳۸۴.
- سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۵) مدیریت منابع انسانی (چاپ دهم). تهران: انتشارات سمت.
- رایبیز، استیفن، (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: امیدواران، فرزاد، انتشارات کتاب مهربان.
- ال. دفت، ریچارد، (۱۳۸۰). تئوری و طراحی سازمان؛ ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی؛ تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، ج ۲.
- حسنلو، حسین، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ارزیابی کیفیت در دانشکده های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.
- حقیقی، محمدعلی و دیگران. (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، ترمه، چاپ دوم

انگلیسی

- Saaty, T.L., (1980), **The Analytic Hierarchy Process**, New York, Mc GrawHill.
- Boyatzis, R. E. (1982). **The Competent Manager**. A Model for Effective Performance. *John Wiley & Sons*. New York
- Deniz Eseryel, "approaches to evaluation of training : Theory amp, practice" *Educational Technology an society*,5(2).2002,p95.
- Erdogan, Berrin,(2002), **Atce dents and consequences of justices perception in performance appraisal**, *journal of Human resource management Review*, Vol(12),pp:555- 578.
- Hall,john (1999), "training in teamwork in British university libraries". *Library Management*. Vol 22 .No 2.pp 20-23.
- Hedda, Bird (2008) , "Articulating the value of training programs to organizational goal" *Development And Learning in Organization* Vol 22 .No 2.pp20-23.
- Holbrook jr,Robert, (2002), **Contact points and frash points :conceptualizing the use of the Justice mechanisms in the performance appraisal interview**, *Journal of the Human resource management Reivew*, Vol(12), pp:101-123.
- Meer, Peter van der & Veen Kees Van.(2009), "user dynamics in a Dutch caferteria system, consistent choices ,inconsistent participation".Vol.38 No.2, pp.159-174.
- Milliman, john at elt, (2002), **A exploratory assessment of the purposes of performance appraisals in north and the pacific rim**, *Journal of Human resource management* ,No:1,pp 87-102.

- Mc Carty, M., caravan, Tomas N, (2001), **360 degree feedback and process: performance development**, *Journal of European industrial improvement and employee career training*.
- Mc Carty, M., caravan, (1999), **Developing self – awareness in the managerial career development process**, the value of 360 degree feedback and the MBTT, *Journal of European industrial training*, 437-445.
- Nalini, Govinddarajulu & Bonnie F. Daily (2004), “**Motivating employees for environmental improvement**.” *Industrial Management Data System*, “Vol.104 No.4, pp. 346-372.