





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد M.A.

گرایش: روانشناسی صنعتی و سازمانی

عنوان:

بررسی رابطه بین توانمندسازی و خود کارآمدی با عملکرد

شغلی در کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و درودزن

استاد راهنما:

دکتر نوشاد قاسمی

استاد مشاور:

دکتر سیروس سروقد

نگارش:

عزیزاله زارعی

تابستان ۹۰

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین توانمندسازی، خودکارآمدی و عملکردشغلی در کارکنان اداره آموزش و پرورش مرودشت و درودزن انجام شده است. برای دستیابی به این هدف از یک طرح همبستگی استفاده شده است.

آزمودنی ها عبارت بودند از تمام ۱۳۰ نفر (۱۲۳ نفر مرد و ۷ نفر زن) کارکنان این دو اداره. برای جمع آوری داده ها مقیاس توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵)، مقیاس خودکارآمدی شرر و آدامز (۱۹۸۲) و مقیاس عملکردشغلی پاترسون (۱۹۹۰) بر روی آزمودنی ها اجرا شد. تحلیل داده ها نشان داد که بین توانمندسازی با عملکردشغلی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

همچنین بین برخی از مؤلفه های این سه متغیر نیز روابط مثبت معنی داری وجود دارد. از میان متغیرهای جمعیت شناختی هیچکدام رابطه و تفاوت معنا داری با عملکرد شغلی ندارد. در مجموع می توان گفت که توانمندسازی و خودکارآمدی می توانند پیش بینی کننده های عملکردشغلی باشند.

کلید واژه ها: توانمندسازی، خودکارآمدی، عملکردشغلی.

سپاسگزاری

در ابتدا فرصت را غنیمت می شمارم حلول ماه مبارک رمضان، ماه بندگی ومهمانی
خدارا تبریک می گویم.

هچنین وظیفه خود می دانم که از استاد راهنما، جناب آقای دکتر قاسمی واستاد
مشاور، جناب آقای دکتر سروقد که در تمامی مراحل پژوهش با راهنمایی های ارزنده ومدبرانه
خویش سعی در هرچه بهتر شدن این پژوهش نموده اند صمیمانه تشکر وسپاسگزاری می
نمایم.

همچنین از اساتید داور وناظر که داوری ونظارت را متقبل شده اند تشکر می کنم.

تشکر می کنم از همه ی اساتیدی که در مقاطع تحصیلی کارشناسی وکارشناسی ارشد
افتخارشاگردیشان را داشته ام.

واز همه ی دوستان که همیشه همراه من بوده اند ومرا راهنمایی نموده اند تشکر می
کنم .

تقدیم به

به پدر و مادرم

باغبانانی که با عشق و محبت مرا در دامن پر مهر خود پروراندند تا با عزت و افتخار راهی دیار علم و ادب گردم.

و به همسر مهربانم

که پا به پایم در تحمل سختی‌ها همراهم بود و صبورانه سختی‌ها را تحمل کرده تا راه بر من آسان گردد.

و به فرزندانم

که دیدارشان روح زندگی، نشاط و شادی به من می‌بخشند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: طرح کلی پژوهش

۲.....	مقدمه
۵.....	بیان مسأله
۷.....	اهمیت و ضرورت پژوهش
۹.....	اهداف پژوهش
۱۰.....	فرضیه های پژوهش
۱۱.....	تعاریف واژه ها و اصطلاحات
۱۱.....	تعاریف نظری
۱۲.....	تعاریف عملیاتی

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱۴.....	مقدمه
۱۵.....	مبانی نظری پژوهش
۱۵.....	مبانی نظری توانمندسازی
۳۴.....	مبانی نظری خود کارآمدی

۴۵.....	مبانی نظری عملکرد شغلی.....
۵۳.....	پیشینه پژوهش.....
۵۳.....	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....
۵۶.....	تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....
۵۷.....	نتیجه گیری.....

فصل سوم: روش تحقیق

۶۰.....	مقدمه.....
۶۰.....	طرح پژوهش.....
۶۰.....	جامعه آماری.....
۶۱.....	حجم نمونه و روش نمونه گیری.....
۶۱.....	ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه.....
۶۳.....	ابزارهای جمع آوری اطلاعات.....
۶۳.....	پرسشنامه توانمندسازی.....
۶۴.....	پرسشنامه خودکارآمدی.....
۶۵.....	پرسشنامه عملکرد شغلی.....

شیوه اجرای پژوهش..... ۶۶

روش تجزیه و تحلیل آماری..... ۶۷

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

مقدمه..... ۶۹

بررسی فرضیه های تحقیق..... ۶۹

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

مقدمه..... ۸۰

خلاصه پژوهش..... ۸۰

نتایج..... ۸۱

محدودیت های تحقیق..... ۸۸

پیشنهادات..... ۸۹

پیشنهادات پژوهشی..... ۸۹

پیشنهادات کاربردی..... ۸۹

منابع

پیوست ها

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی در ادبیات مدیریت.....	۱۷
جدول ۲-۲: توصیف حیطه های پنج بعد بزرگ شخصیت.....	۴۹
جدول ۱-۳: فراوانی و درصد فراوانی ادارات، جنسیت، و وضعیت تأهل کارکنان (نمونه آماری).....	۶۱
جدول ۲-۳: فراوانی، درصد فراوانی و فراوانی تراکمی میزان تحصیلات و سن کارکنان (نمونه آماری).....	۶۲
جدول ۱-۴: ضریب همبستگی توانمندسازی و عملکرد شغلی.....	۶۹
جدول ۲-۴: ضریب همبستگی خودکارآمدی و عملکرد شغلی.....	۷۰
جدول ۳-۴: پیشبینی عملکرد شغلی بر اساس مولفه های توانمندسازی.....	۷۱
جدول ۴-۴: ضرایب رگرسیون مولفه های توانمندسازی با عملکرد شغلی.....	۷۲
جدول ۵-۴: ضرایب همبستگی تفکیک شده خودکارآمدی با عملکرد شغلی.....	۷۴
جدول ۶-۴: ضریب همبستگی سن و عملکرد شغلی.....	۷۴
جدول ۷-۴: ضریب همبستگی سابقه خدمت و عملکرد شغلی.....	۷۵
جدول ۸-۴: تحلیل واریانس بین عملکرد شغلی و تحصیلات.....	۷۶
جدول ۹-۴: مقایسه میانگین میزان عملکرد شغلی بین زنان و مردان.....	۷۷
جدول ۱۰-۴: مقایسه میانگین میزان عملکرد شغلی بین اداره مرودشت و درودزن.....	۷۸

فهرست شکل ها

صفحه

عنوان

شکل ۱-۲: ویژگی های سازمان های یادگیرنده..... ۳۰

شکل ۲-۲: منابع و تأثیرات عقاید کارایی..... ۴۰

شکل ۳-۲: رابطه توانایی و انگیزش با عملکرد شغلی..... ۴۵

شکل ۴-۲: ترکیب مولفه های اثربخشی..... ۵۲

فصل اول

طرح کلی پژوهش

مقدمه

در محیط پرتنش کسب و کار امروزی، مدیران سازمان ها با چالش های متعددی مواجه هستند. آنان باید سازمان خود را به گونه ای هدایت و رهبری کنند تا بتوانند در برابر رقبای سرسخت دوام بیاورند. تغییرات تکنولوژیکی و نوآوری در محصول از یک سو و پیچیدگی مدیریت بر سازمان از سوی دیگر، راهی جز تکیه بر سرمایه های اصلی یعنی نیروهای انسانی، باقی نگذاشته است. بر این اساس اهمیت کارکنان روز به روز بیشتر شناخته می شود و به یقین نگاه ابزاری به نیروی کار دوران خود را سپری کرده است. اعتقاد به قابلیت های کارکنان، آنان را در ردیف همیاران قرار داده است و بر این اساس مدیران به دنبال سازوکارهایی گشته اند تا انسان ها را توانمند پرورش دهند(میرزایی دریانی، ۱۳۸۷).

یک سازمان موفق مجموعه ای است مرکب از انسان هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه ای که انجام می دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. استفاده از توانایی های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می رود. توانمند سازی روش نوینی برای بقای سازمان های پیشرو در محیط رقابتی است(شکوهنده، ۱۳۸۶).

توانمندسازی شیوه ای است برای ایجاد روحیه مشارکت در کارکنان از طریق فرایند دخالت و واگذاری مسئولیت به آن ها، این شیوه کارکنان را تشویق می کند که در مورد کارهای خویش، خود تصمیم بگیرند و امکان قدرت و مهارت بیشتری بر کار داشته باشند.

توانمندسازی بین قدرت مدیر و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می کند. بر مبنای این تفکر، بخشی از قدرت مدیران به کارکنان انتقال می یابد (اورعی یزدانی، ۱۳۸۱؛ به نقل از خاطری، ۱۳۸۵).

خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت بندورا - روانشناس مشهور - مشتق شده است که به باورها، قضاوت های افراد به توانایی های خود در انجام وظایف، تکالیف و مسئولیت ها اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی عملی سه جانبه رفتار، محیط و فرد می باشد (عبدالهی، نوه ابراهیم، ۱۳۸۶).

خودکارآمدی را به عنوان باور فردی به انجام عمل مطلوب در کنار آمدن با موقعیت می داند. وی چهار منبع را در تحول این مفهوم مطرح کرده است. این منابع شامل تجارب تسلط بر امور، تجارب مشاهده ای، قانع سازی کلامی و وضعیت فیزیولوژیک می باشند. طبقه بندی این منابع و تأثیر آن ها در افراد بر اساس اولویت هر منبع در عملکرد فرد است. پرورش تجربه تسلط شخصی یکی از منابع تقویت و ایجاد خودکارآمدی است که با توانمندسازی کارکنان ارتباط دارد (بندورا، ۱۹۸۲؛ به نقل از کانگروکانانگو، ۱۹۸۸؛ ترجمه آقای، ۱۳۸۵).

پژوهش ها نشان داده اند که سازمان ها به فرایند توانمندسازی کارکنان نیاز دارند. زیرا توانمندسازی آنان باعث افزایش توانایی های تصمیم گیری، خودکارآمدی بیشتر و عملکرد شغلی و تعهد بالاتری می شود (هاوسبند و شورت، ۱۹۹۴؛ به نقل از اعرابیان، ۱۳۸۳).

امروزه سازمان ها باید رویکرد سنتی به مدیریت را متوقف کنند و به تجدید ساختار سازمانی بپردازند. مدیران سازمان های تجدید ساختار شده در جستجوی راه هایی هستند تا محیطی را ایجاد کنند که کارکنان در برنامه ریزی ها و اجرای تغییراتی به منظور بهبود عملکرد سازمان فعالیت کنند (تورنتون و متوکس، ۱۹۹۹).

در آموزش و پرورش بسیاری از مشکلات از شکل و نحوه مدیریت ناشی می شود. مدیریت آموزشی را می توان برحاکمیت مطلق مقامات اداری و مدیران بنیاد کرد. در آموزش و پرورش مدیریت سالم از یک سو در گرو تفویض اختیار و از سوی دیگر به وجود اتفاق نظر و هماهنگی بین گروه های مسئول و همکاری متقابل در اجرای برنامه ها بستگی دارد. رشد کمی سازمان های آموزش و لزوم مشارکت مردم در آموزش و پرورش نیز وجود نظام انعطاف پذیر و غیرمتمرکز در این بخش را ایجاب می کند. همکاری و همفکری کارکنان سازمان و مدارس فقط با تشکیل شوراهای آموزشی و تربیتی و بهره گیری از نظر همه دست اندرکاران تعلیم و تربیت حاصل می شود. برای اداره سازمان آن الگوی مدیریتی می تواند مفید باشد که از روش ها و باورهای گروهی کارکنان نشأت گرفته و مورد قبول عموم باشد. آنجا که به ارزش تبادل نظر جمعی کارکنان وقوف نیست و مدیر اداره در صدد اعمال روش هایی است که در دیگر سازمان ها یا ادارات معمول است و به حاکمیت رسمی و فردی متوسل می شود، بی شک پیروزی کمتر و دشواری های اجرایی فراوان تر است (معیری، ۱۳۶۴؛ به نقل از شفیعی زاده اسفندآبادی، ۱۳۸۲، ص ۶۳).

بهترین شیوه برای تغییر این مدیریت سنتی به سمت مدیریت مشارکتی استفاده از شیوه های جدید برای تغییر ساختار مدیریتی است که یکی از این شیوه ها توانمندسازی کارکنان است که با استقلال و آزادی عمل به کارکنان راه را برای این تغییر مهم هموار می کند.

به این دلیل که آموزش و پرورش یکی از نهادهای مهم و اساسی در هر جامعه ای می باشد؛ به دلیل نقشی که در زیرساخت های فرهنگی جوامع دارد، مطالعه در مورد عملکرد کارکنان این سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است و از آنجا که خودکارآمدی و توانمندسازی کارکنان از عوامل تأثیرگذار بر میزان عملکرد شغلی کارکنان می باشد و به این دلیل که در ایران کمتر به توانمندسازی و خودکارآمدی کارکنان به عنوان عوامل تعیین

کننده ی عملکرد شغلی پرداخته شده است مطالعه در مورد رابطه این متغیرها با عملکرد شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است و این نقطه ی عطف این پایان نامه با تحقیقات قبلی در رابطه با عملکرد شغلی می باشد.

بیان مسئله

طی سال های اخیر، جوامع بشری دستخوش تحولات شگرف و تکان دهنده ای شده اند، رویه ها و خط مشی های مدیریتی کلی مانند ایجاد سازمان یاد گیرنده، توانمندسازی کارکنان، افزایش خشنودی شغلی کارکنان و کاهش استرس آنها، همگی کارکنان را به سوی خود هدایت گیری و یادگیری محوری هدایت می نمایند که سبب استفاده بهینه سازمان از منابع انسانی می گردد (بیر، اسپکتور، لاورنس، میلز و والتون^۱، ۱۹۸۵؛ به نقل از باغبان، ۱۳۸۶).

سازمان های امروز تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و زیر فشارهای زیادی قرار دارند (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶).

پس از سال ها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بالانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند. از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند باشند، بنابراین استفاده از توانایی های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می رود (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶).

اداره کردن موقعیت های دایم التغيير، مبهم، غيرقابل پيش بينی و استرس زا مستلزم داشتن مهارت های چندگانه است. بنابراین مهارت های قبلی برای پاسخ به تقاضای گوناگون موقعیت های مختلف باید غالباً به شیوه های جدید، توانمندسازی^۱ شوند (عبدالهی، ۱۳۸۶).

توانمند سازی روش نوینی برای بقای سازمان های پیشرو در محیط رقابتی است. منابع انسانی اساس یک سازمان را تشکیل می دهد و به عبارت دیگر توانمند سازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶).

فنون و راهبردهای توانمندسازی مانند حمایت عاطفی از زیردستان و فراهم ساختن جو اعتماد می تواند باور خودکارآمدی را تقویت کند (کانگر و کانانگو^۲، ۱۹۸۸).

خودکارآمدی یکی از ویژگی های شخصیتی و باور درونی است که از مفاهیم مهم و مؤثر در نظریه شناختی- اجتماعی بندورا می باشد. خودکارآمدی بر طرز تفکر افراد، چگونگی رویارویی با مشکلات، سلامت هیجانی در تصمیم گیری و مقابله با فشار روانی و افسردگی تاثیر می گذارد (بندورا و لاک^۳، ۲۰۰۳).

خودکارآمدی یعنی باورهای افراد نسبت به توانایی های خود نیز باعث می شود که تلاش و پشتکار آنها تحت تأثیر قرار گیرد، افرادی که دارای باورهای خودکارآمدی قوی هستند، یک اطمینان درونی در خود می یابند که به آنها اجازه مواجه شدن با تکالیفی را می دهد که ممکن است فرا تر از توانایی آنها باشد (بندورا، ۱۹۹۷).

خودکارآمدی درک شده معیار داشتن مهارت های شخصی نیست، بلکه بدین معنی است که فرد به این باور رسیده باشد که می تواند در شرایط مختلف با هر نوع

¹ - empowerment

² - Kanger&Kanango

³ -Bandura, & Lack

مهارتی که داشته باشد، وظایف را به نحو احسن انجام دهد. بدین معنی که افراد باور داشته باشند که در شرایط خاص، می توانند وظایف را انجام دهند. بنابراین، مبادلات با محیط تا حدودی تحت تأثیر قضاوت های فرد در مورد توانائی های خویش است (عبدالهی، ۱۳۸۶).

خودکارآمدی کارکنان نیرومندترین متغیر در تعیین موقعیت هر برنامه ی جدید و ابتکاری است. اساساً هر اندازه که کارکنان احساس بهتری در مورد توانایی شان در انجام کار داشته باشند بهتر خواهند توانست عمل کنند. مدیران با خودکارآمدی بالا از نظر درونی بیشتر برانگیخته هستند و روش های جدید را پیاده می کنند و زمان بیشتری را صرف آماده کردن محیط کار می کنند. به اعتقاد او توانمندسازی بدون خودکارآمدی غیرممکن است (بندورا، ۱۹۹۷).

عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارت ها، توانایی انجام کارها که نتیجه ی توانمندسازی کارکنان است و هم به باور در توانایی انجام آن مهارتها، خودکارآمدی^۱ نیازمند است (عبدالهی، ۱۳۸۶).

با توجه به مسائل شرح داده شده پژوهش حاضر در پی آن است که دریابد که آیا بین توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و درودزن رابطه ای وجود دارد؟

¹ - self-efficacy

اهمیت و ضرورت پژوهش

با توجه به اینکه توانمند سازی روش نوینی، برای بقا و پیشرفت سازمان ها در محیط رقابتی و سخت امروزی می باشد و به این دلیل که منابع انسانی سرمایه اصلی یک سازمان است، توانمند سازی باعث افزایش توانایی های تصمیم گیری و مشارکت بیشتر کارکنان می شود. توانمند سازی راهی برای خود کار آمدی بیشتر و عملکرد بهتر کارکنان می باشد

بنابراین یکی از بهترین شیوه ها برای تغییر ساختار مدیریت سنتی به مدیریت مشارکتی و رسیدن سازمان به اهداف اصلی، شیوه توانمند سازی کارکنان می باشد که با استقلال و تفویض اختیار به کارکنان و مشارکت آن ها، راه برای این تغییر مهم هموار می شود. به طور کلی هنگامی که کارکنان توانمند و خودکارآمد باشند، تلاش بیشتری انجام خواهند داد و عملکرد شغلی شان بهتر خواهد شد.

کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) دلایل زیر را برای اهمیت توانمندسازی برمی شمارند:

۱. مطالعات مهارت های مدیریت نشان می دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است.

۲. تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل در سازمان ها حاکی از این است که سهمیم کردن کارکنان در قدرت و کنترل، اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد.

تجربیات تشکیل گروه در سازمان دلالت بر این دارد که راهبردهای توانمندسازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقاء گروه دارد.

بالا بودن خودکار آمدی در محیط کار و متقابلاً پایین بودن استرس در انجام فعالیت‌ها و مسئولیت‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌ها در چند دهه اخیر توجه محققان زیادی را به خود جلب کرده است (کدیور، ۱۳۸۰).

برای اینکه سازمان‌ها بتوانند به اهداف خود دست پیدا کنند، کارکنان باید عملکرد خویش را به سطحی اثربخش و کارا برسانند. این موضوع هم در رابطه با سازمان‌های دولتی که در آن‌ها عملکرد ضعیف به منزله‌ی شکست در ارائه‌ی خدمات عمومی تلقی می‌گردد و هم در رابطه با شرکت‌های خصوصی که در آن‌ها عملکرد ضعیف، به معنای ورشکستگی تلقی می‌گردد صادق است. ازدیدگاه اجتماعی، سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز به نوبه‌ی خود کارکردهای دولت و نیز اقتصاد ملی را ارتقاء می‌بخشد (رایت^۱، ۲۰۰۴؛ به نقل از شکرکن و همکاران، ۱۳۸۶).

با توجه به مطالب فوق و اهمیت ضمنی هریک از متغیرها می‌توان گفت که بررسی رابطه بین متغیرهای توانمندسازی و خودکارآمدی کارکنان با عملکرد شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. بررسی رابطه بین متغیرهای ذکر شده باعث می‌شود تا اینکه مدیران به کارکنان اهمیت بیشتری داده و در امر توانمندسازی آنها که زمینه‌ای برای پیشرفت سازمان و در نهایت عملکرد بالای کارکنان خواهد بود توجه ویژه‌ای داشته باشند و همچنین توجه مدیران به باور و اعتقادی که افراد در مورد توانایی‌هایشان دارند (احساس خودکارآمدی) باعث خواهد شد تا از کارکنان در حیطه‌های کاری به نحو احسن استفاده کنند و نتایج مطلوبی را از این استفاده بهینه بگیرند و این تحقیق به دنبال این است که به مدیران اهمیت تأثیر دو متغیر

¹ - Wright

توانمندسازی و خودکارآمدی را بر روی عملکرد شغلی نشان دهد و از این نظر از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

اهداف پژوهش

الف: اهداف کلی

تبیین رابطه ی بین توانمندسازی و خود کارآمدی با عملکرد شغلی کارکنان.

ب: اهداف ویژه

- تبیین رابطه ی بین توانمند سازی با عملکرد شغلی کارکنان؛
- تبیین رابطه ی بین خود کارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان؛
- پیش بینی عملکردشغلی کارکنان براساس مؤلفه های توانمندسازی؛
- پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان براساس خود کارآمدی آن ها؛
- تبیین رابطه بین سن و عملکرد شغلی کارکنان؛
- مقایسه سابقه خدمت کارکنان با عملکرد شغلی آنان ؛
- مقایسه میزان تحصیلات کارکنان با عملکرد شغلی آنان ؛
- مقایسه عملکرد شغلی زنان و مردان شاغل در اداره آموزش و پرورش مرودشت و درودزن؛
- مقایسه عملکرد شغلی کارکنان شاغل در اداره آموزش و پرورش مرودشت و درودزن.