



پایان نامه جهت دریافت مدرک کارشناسی ارشد

علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان

رابطه بین ویژگی‌های شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارمندان ادارات آموزش و پرورش تربت

حیدریه

استاد راهنما

دکتر حمید رحیمیان

استاد مشاور

دکتر مرتضی طاهری

استاد داور

دکتر عباس عباس پور

پژوهشگر

علی رشیدی

بهار ۱۳۹۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

این پایان نامه را ضمن تشکر و سپاس بیکران و در کمال افتخار و امتنان تقدیم می نمایم به:

- محضر ارزشمند پدر و مادر عزیزم به خاطر همه ی تلاشهای محبت آمیزی که در دوران مختلف زندگی ام انجام داده اند و با مهربانی چگونگی زیستن را به من

آموخته اند.

- به استادان فرزانه و فریخته ای که در راه کسب علم و معرفت مرپاری نمودند.

- به آنان که در راه کسب دانش را به ما هدایت نمودند.

- به آنان که نفس خیرشان و دعای روح پرورشان بدرقه ی راهم بود.

- الهام به من کجاک کن تا بتوانم ادای دین کنم و به خواسته ی آنان جامه ی عمل بپوشانم.

- پروردگار احسن عاقبت، سلامت و سعادت را برای آنان مقدر نما.

- خدایا توفیق خدمتی سرشار از شور و نشاط و همراه و همسوا علم و دانش و پژوهش جهت رشد و شکوفایی ایران کنسال عنایت بفرما.

امین

بی تردید انجام این تحقیق در سایه الطاف ایزد منان و با مساعدت عزیزانی میسر گردید که در اینجا لازم می دانم مراتب سپاس و قدردانی خویش را تقدیم شان نمایم.

- استاد گرانقدرم جناب آقای دکتر رحیمیان که در تمام مراحل تحصیل و تحقیق دلسوزانه راهنمایی کرد و صبورانه یادم داد. مرا آموخت که برای رسیدن به ماره در محابو باشم. ممنون و سپاسگزارم.
- استاد گرانقدر و صاحب نظر جناب آقای دکتر طاهری که آنچه را که باید و لازم بود علاوه من آموختند. صمیمانه ممنون و سپاسگزارم.
- جناب آقای دکتر عباس پور که نقطه نظرات ارزشمندشان مساعدتی بزرگ در بهبود کیفی کار بود. کمال تشکر و قدردانی را دارم.

| عنوان | فهرست مطالب | صفحه |
|-------|-------------|------|
|-------|-------------|------|

| | | |
|---|----|----|
| فصل اول: کلیات پژوهش..... | ۱ | ۱ |
| مقدمه | ۲ | ۲ |
| بیان مسئله..... | ۳ | ۳ |
| اهمیت و ضرورت..... | ۴ | ۴ |
| هدف پژوهش..... | ۶ | ۶ |
| فرضیه ها پژوهش | ۶ | ۶ |
| تعاریف نظری و عملیاتی متغیر ها..... | ۷ | ۷ |
| فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش..... | ۹ | ۹ |
| بخش اول: ویژگی های شغلی..... | ۱۰ | ۱۰ |
| نظریه های مرتبط با ویژگی های شغل..... | ۱۱ | ۱۱ |
| مدل خصوصیات ویژه شغل | ۱۱ | ۱۱ |
| تئوری ویژگی های شغلی | ۱۱ | ۱۱ |
| نظریه ویژگی های ضروری شغل..... | ۱۲ | ۱۲ |
| الگوی ویژگی های شغل..... | ۱۲ | ۱۲ |
| طراحی مجدد مشخصه های مشاغل..... | ۱۳ | ۱۳ |
| ایجاد شرایط جهت انگیزش درونی..... | ۱۴ | ۱۴ |
| مشخصه های مختلف شغلی..... | ۱۴ | ۱۴ |
| بامعنی تلقی نمودن شغل..... | ۱۵ | ۱۵ |
| تنوع وظایف..... | ۱۵ | ۱۵ |
| هویت وظیفه..... | ۱۵ | ۱۵ |
| اهمیت وظیفه | ۱۶ | ۱۶ |
| احساس مسئولیت | ۱۶ | ۱۶ |
| آگاهی از نتایج کار..... | ۱۷ | ۱۷ |
| توان انگیزش شغلی (Mps)..... | ۱۸ | ۱۸ |

| | |
|---|----|
| عوامل تعدیل کننده انگیزش..... | ۱۹ |
| اقدامات موثر جهت ارتقای ویژگی های شغل..... | ۲۵ |
| بخش دوم: بهره‌وری..... | ۲۸ |
| بهره‌وری نیروی انسانی..... | ۳۱ |
| مدل های بهره‌وری نیروی انسانی..... | ۳۱ |
| مدل پروکوپنکو..... | ۳۳ |
| مدل یکپارچه بهره‌وری..... | ۳۳ |
| مدل سوتر مایستر..... | ۳۴ |
| عوامل موثر بر بهره‌وری..... | ۳۶ |
| عوامل فردی موثر بر بهره‌وری..... | ۳۶ |
| عوامل محیطی موثر بر بهره‌وری..... | ۳۶ |
| سازمانی موثر بر بهره‌وری..... | ۳۷ |
| موانع بهره‌وری..... | ۴۱ |
| ویژگی های شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی..... | ۴۴ |
| بخش سوم : پژوهش های مرتبط با پژوهش..... | ۴۵ |
| تحقیقات فارسی..... | ۴۵ |
| تحقیقات خارجی..... | ۵۳ |
| خلاصه فصل دوم..... | ۵۸ |
| فصل سوم: روش پژوهش | ۵۹ |
| روش پژوهش..... | ۶۰ |
| جامعه پژوهش..... | ۶۰ |
| نمونه و روش نمونه گیری..... | ۶۰ |
| ابزار اندازه گیری داده ها..... | ۶۱ |

| صفحه | فهرست مطالب | عنوان |
|------|-------------|-------|
|------|-------------|-------|

| | | |
|----|--|--|
| ۶۳ | روش تحلیل داده ها | روش تحلیل داده ها |
| ۶۴ | فصل چهارم: تجزیه و تحلیل و یافته‌های پژوهش | فصل چهارم: تجزیه و تحلیل و یافته‌های پژوهش |
| ۶۵ | متغیر های جمعیت شناختی | متغیر های جمعیت شناختی |
| ۷۰ | تحلیل آماری فرضیه ها پژوهش | تحلیل آماری فرضیه ها پژوهش |
| ۷۰ | آزمون فرضیه اول | آزمون فرضیه اول |
| ۷۲ | آزمون فرضیه دوم | آزمون فرضیه دوم |
| ۷۵ | آزمون فرضیه چهارم | آزمون فرضیه چهارم |
| ۷۷ | فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری | فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری |
| ۷۸ | یافته های پژوهش و بحث | یافته های پژوهش و بحث |
| ۸۳ | نتیجه گیری | نتیجه گیری |
| ۸۳ | محدودیت های پژوهش | محدودیت های پژوهش |
| ۸۴ | پیشنهادات مبتنی بر یافته های پژوهش | پیشنهادات مبتنی بر یافته های پژوهش |
| ۸۴ | پیشنهادات کاربردی | پیشنهادات کاربردی |
| ۸۶ | منابع | منابع |
| ۸۷ | منابع فارسی | منابع فارسی |
| ۹۱ | منابع لاتین | منابع لاتین |

| عنوان | فهرست شکل ها و نمودار ها | صفحه |
|-------|--------------------------|------|
|-------|--------------------------|------|

| | |
|---|----|
| شکل ۱-۲ روابط بین ابعاد اصلی شغل، حالات روانی و نتایج... | ۱۷ |
| شکل ۲-۲ نتایج بالا بودن و پایین بودن توان انگیزشی شغل بعنوان تابعی از مهارت و دانش کارکنان... | ۲۰ |
| شکل ۲-۳ اثر تعدیل کننده شدت نیاز به رشد... | ۲۲ |
| شکل ۲-۵ مدل مشخصه های شغلی هاگمن - الدهام .. | ۲۸ |
| شکل ۲-۷ چرخه بهره‌وری .. | ۳۰ |
| شکل ۲-۸: عوامل مؤثر در بهره‌وری در مدل پروکوپنکو... | ۳۳ |
| شکل ۲-۹: مدل یکپارچه عوامل بهره‌وری .. | ۳۴ |
| شکل ۲-۱۰: مدل سوتر مایستر .. | ۳۵ |
| شکل ۲-۵ عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی... | ۳۷ |
| شکل ۳-۳ ابعاد پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی... | ۴۹ |
| شکل ۲-۱۱ مدل مفهومی عوامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی... | ۴۱ |
| شکل ۲-۱۲ مدل مفهومی رابطه ویژگی های شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی .. | ۴۵ |
| نمودار ۴-۱: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت... | ۶۶ |
| نمودار ۴-۲: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک وضعیت تأهل .. | ۶۷ |
| نمودار ۴-۳: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سن... | ۶۸ |
| نمودار ۴-۴: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سابقه... | ۶۹ |

| | |
|---|----|
| جدول ۱-۲ نظریه‌های مرتبط با ویژگی‌های شغلی | ۱۳ |
| جدول شماره ۲-۴: روابط موجود بین رضایت ناشی از عوامل زمینه ای شغل و شدت نیاز به رشد | ۲۴ |
| جدول ۶-۲ روش های اندازه گیری بهره‌وری | ۴۰ |
| جدول ۱-۳ جامعه پژوهش | ۶۰ |
| جدول ۲-۳ ابعاد پرسشنامه ویژگی های شغلی | ۶۱ |
| جدول ۳-۳ ابعاد پرسشنامه بهره وری نیروی انسانی | ۶۳ |
| جدول ۱-۴: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت | ۶۵ |
| جدول ۲-۴: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک وضعیت تأهل | ۶۶ |
| جدول ۳-۴: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سن | ۶۷ |
| جدول ۴-۴: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سابقه | ۶۸ |
| جدول ۵-۴: یافته‌های توصیفی خرده‌مقیاس‌های تحقیق | ۶۹ |
| جدول ۶-۴: آزمون کولموگروف اسمیرنوف تک نمونه ای | ۷۰ |
| جدول ۷-۴: نتایج رگرسیون عوامل ویژگی‌های شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی | ۷۱ |
| جدول ۸-۴: ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون | ۷۲ |
| جدول ۹-۴: نتایج رگرسیون عوامل ویژگی‌های شغلی بر کارایی نیروی انسانی | ۷۲ |
| جدول ۱۰-۴: ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون | ۷۳ |
| جدول ۱۱-۴: نتایج رگرسیون عوامل ویژگی‌های شغلی بر اثربخشی نیروی انسانی | ۷۴ |
| جدول ۱۲-۴: ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون | ۷۵ |
| جدول ۱۳-۴: مقایسه میانگین‌های دو گروه در میزان بهره‌وری نیروی انسانی | ۷۵ |

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارمندان آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه بود. بدین منظور گروهی متشکل از ۱۳۰ کارمند از بین کارمندان ادارات آموزش و پرورش تربت حیدریه و رباط سنگ به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های تحقیق با استفاده از دو پرسشنامه ویژگی‌های شغلی هاگمن و الدهام، شامل مولفه‌های استقلال، بازخورد، اهمیت وظیفه، تنوع مهارت و هویت وظیفه با ضریب پایایی ۰/۷۸ و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی تیلور و برنت، شامل مولفه‌های کارایی و اثر بخشی با ضریب پایایی ۰/۷۳ جمع‌آوری گردید. داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون خطی و آزمون t مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد ویژگی‌های شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنادار به میزان ۰/۶۴ دارند و طبق این یافته ویژگی‌های شغلی ۰/۴۰ میزان بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان را در اداره آموزش و پرورش پیش‌بینی می‌کنند. همچنین یافته‌ها نشان داد که از بین ویژگی‌های شغلی دو ویژگی هویت وظیفه و تنوع مهارت بیشترین رابطه و بازخورد کمترین میزان رابطه را با بهره‌وری نیروی انسانی دارد. بنابراین مسولان و مدیران ادارات و سازمان‌ها و بخصوص اداره آموزش و پرورش به عنوان سکندار تعلیم و تربیت یک جامعه لازم است تا با غنی‌تر کردن هرچه بیشتر و بهتر ویژگی‌هایی چون تنوع وظایف، اهمیت بخشیدن به کار، دادن استقلال به فرد و بازخورد، در جهت ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی گام بردارند.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شغلی، بهره‌وری نیروی انسانی، آموزش و پرورش.

فصل اول

کلیات

پژوهش

هر کشوری سعی در توسعه و رسیدن به اهداف بلند مدت خود دارد و در رسیدن به این اهداف عوامل و عناصر گوناگونی تأثیر گذار می باشند از جمله: منابع و امکانات، نیروی انسانی، سرمایه، اطلاعات، اما در میان تمامی این عناصر عامل انسانی به عنوان عامل ذی شعور و هماهنگ کننده سایر منابع از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و باید مورد توجه خاص قرار گیرد تا بتوان از این عامل بهترین استفاده را برد. به همین دلیل متخصصان نیروی انسانی را مهم‌ترین عامل در توسعه و موفقیت کشورها می‌دانند.

اکثر متخصصان در حال حاضر بر روی این مطلب که نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در توسعه و موفقیت هر کشور می باشد توافق دارند (استاف، ۲۰۰۲). نیروی انسانی کشور ها یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های آن و سازمان های درونش محسوب می‌شود، توسعه و گسترش دانش بشری و اختراعات متنوع در بخش‌ها مختلف و کاربرد آن در سازمان‌ها، سبب شده بر پیچیدگی سازمان‌ها افزوده شود و در رشته‌های مختلف دانش بشری نه تنها از ارزش آن کاسته نشده، بلکه بر حساسیت نیروی انسانی سازمان‌ها افزوده شده شود (شیخی، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر هدف و رسالت اصلی مدیران سازمان‌ها استفاده مؤثر و بهینه از نیروی انسانی و امکانات سازمان می‌باشد (وزیری و منصور، ۱۳۸۹). این امر سبب شده است که در کلیه کشورها بهره‌وری و استفاده‌ی صحیح و هرچه بهتر و مناسب‌تر از نیروی انسانی و به الویتی ملی تبدیل گردد و همه‌ی جوامع به این باور برسند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست (پویان و معصومی، ۱۳۸۸؛ حسن زاده، ۱۳۹۰).

اصطلاح بهره‌وری از نگاه‌های مختلف معانی متفاوتی دارد مانند بازدهی بیشتر با حفظ هزینه در حد ثابت، انجام صحیح کار، کار دقیق‌تر و روشن‌تر، خودکار کردن عملیات برای دستیابی بر بازده افزون‌تر و سریع‌تر، به عقیده برخی از متخصصان نیز بهره‌وری حاصل تعامل دو عنصر انگیزش و شایستگی گروه‌های کاری است (خدادادی، ۱۳۸۸). اما در نهایت تعریفی که اکثر محققان بر آن تاکید دارند تعریف بهره‌وری به عنوان ترکیب دو عامل کارایی و اثربخشی می‌باشد (داور، ۲۰۱۳).

محققان همواره سعی در شناخت عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دارند که هدف واحد همه این تحقیقات رسیدن به اولویت‌های مشخص متناسب با هر سازمان برای ارتقاء هر چه بهتر بهره‌وری است. از جمله عوامل مؤثر در بهره‌وری می‌توان به عواملی چون فرهنگ سازمانی، انگیزش و ساختار سازمانی،

محیط سازمانی، ارزشیابی مؤثر، سبک رهبری، فناوری اطلاعات و... اشاره کرد. برخی دیگر نیز مانند کمپلمن^۱ (۱۹۸۶) علاوه بر محیط، ویژگی‌های فردی، سازمانی و شغلی را بر بهره‌وری مؤثر می‌داند.

بیان مسئله

به اعتقاد پیتر دراکر^۲ مهم‌ترین و در واقع بی نظیرترین کمک و حسن تأثیر مدیریت در قرن بیستم، پنجاه برابر شدن بهره‌وری نیروی انسانی بوده است. به همین ترتیب مهم‌ترین سهم و نقشی را هم که مدیریت باید در قرن بیست و یکم ایفا کند، افزایش دادن بهره‌وری کارکنان است (به نقل از نظری، ۱۳۹۲).

به عقیده بانلی یکی از عوامل مؤثر بر توسعه نیافتگی کشورهای جهان سوم نسبت به کشورهای پیشرفته، سطح پایین بهره‌وری عوامل تولید و عدم استفاده بهینه از آنها است و از سوی دیگر می‌توان گفت، بهره‌وری، تنها عاملی است که ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین می‌کند. (بانلی^۳، ۱۹۹۲).

تحقیقات اسپنس و کایزر (۲۰۰۴) موید آن است که بهبود شرایط محیطی سازمان، اثرات مثبتی بر کارکنان دارد و آنان را متعهد می‌سازد که تلاش بیشتری در انجام وظایف سازمانی از خود نشان دهند و بهره‌وری سازمانی افزایش می‌یابد (هاتر،^۴ ۲۰۰۲؛ کایزر،^۵ ۲۰۰۴). به عقیده داور^۶ و همکاران (۲۰۱۳) نیز آموزش کارکنان در مورد کار میزان بهره‌وری آنان را افزایش می‌دهد. در تحقیق دیگر نواب و شافی^۷ (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که بین کنترل کارکنان مزایای شغلی و ساختار تیمی کار با بهره‌وری رابطه وجود دارد. فریمپانگ^۸ همکاران (۲۰۱۱) نیز در مورد عوامل مؤثر در بهره‌وری به نظارت و راهنمایی کارکنان اشاره می‌کنند. مطالعه سید عامری دلالت بر این دارد که بین خلاقیت، حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی، الگوهای ارتباطی، سیستم پاداش سازمان و سبک رهبری در سازمان با بهره‌وری رابطه معنی دار وجود دارد (سید عامری، ۱۳۸۸).

همچنین تحقیقات نشان می‌دهند که عوامل چون سیستم‌های پاداش (ثمانی و سینگ^۹، ۲۰۱۴)؛ سبک‌های رهبری (یاری و رضوی، ۲۰۱۱)؛ کیفیت زندگی کاری (کریموند، ۱۳۸۳؛ حیدری و موسوی، ۲۰۱۱)؛ تحصیلات مدیران (زمانی، ۱۳۸۳)؛ رعایت اصول روابط انسانی (چناری، ۱۳۸۳)؛ تاکید بر عملکرد تیمی (چی یو^{۱۰}، ۲۰۰۵)؛ فضای سازمانی (کاشفی، ۱۳۸۰، براری، ۱۳۸۴)؛ کار آفرینی مدیران (حسین زاده، ۱۳۸۴)؛ سبک‌های

¹ Kopelman

² Drucker

³ Bonly

⁴ Heather

⁵ Kaiser

⁶ Davar

⁷ Nawab & Shafi

⁸ Frimpong

⁹ Singh

¹⁰ Chiu

تفکر و ویژگی‌های شخصیتی (هانگ^۱، ۲۰۰۵؛ ژوزف^۲، ۲۰۰۵؛ زانگ^۳، ۲۰۰۴، ۲۰۰۲، ۲۰۰۱)؛ میزان حقوق و مزایا (عبدلات، ۲۰۰۴)؛ کاربرد اصول (لنچ، ۲۰۰۵)؛ رضایت شغلی (پروست، ۲۰۰۵)؛ جو سازمانی (ناظم^۵، ۲۰۰۹)؛ انگیزه پیشرفت (ایسوم، ۲۰۰۴)؛ ارزیابی رسمی (ورم مستر^۷، ۲۰۰۵) با بهره‌وری رابطه مثبت و معنا داری دارند. از طرفی ضرورت‌های جهان کنونی، بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا نظام آموزشی و پرورشی خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راه‌های نا سودمند کار را رها سازند و شیوه‌های نو و سازگار با ضرورت‌های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را بر پا دارند و کارآمد گردند، در این میان سازمانی که دارای بهره‌وری بیشتر باشد بهتر می‌تواند هدف خود را برآورده سازد و سازمان‌ها و به خصوص سازمان آموزش و پرورش به منظور دستیابی به اثربخشی و بهره‌وری بالاتر نیروی کار، چاره‌ای جز فراهم ساختن شرایط لازم برای استفاده‌ی بهینه از این سرمایه نخواهند داشت. از جمله روش‌هایی که صاحب‌نظران مدیریت برای تحقق این هدف توصیه می‌کنند، بهبود ویژگی‌های شغل است (خدادادی، ۱۳۸۹).

همانگونه که تحقیقات نشان می‌دهد بیشتر پژوهش‌های انجام شده درباره بهره‌وری نیروی انسانی به بررسی عوامل محیطی (هاتر، ۲۰۰۲ و کاریز، ۲۰۰۴)؛ انسانی (داور، ۲۰۱۳) و روانشناختی (ایسوم، ۲۰۰۴؛ هانگ، ۲۰۰۵؛ ژوزف، ۲۰۰۵) پرداخته‌اند و در تعدادی از تحقیقات مانند تیلور و سایمون (۲۰۱۳)، ماسرک^۸ (۲۰۱۳)، و اصیل^۹ (۲۰۱۳) به تأثیر ویژگی‌های شغلی به عنوان یک متغیر تأثیرگذار در بهره‌وری نیروی انسانی اشاره گردیده است حال با توجه به این تحقیقات هدف از این تحقیق بررسی این مورد است که ویژگی‌های شغلی چه رابطه‌ای با بهره‌وری نیروی انسانی در کارمندان آموزش و پرورش دارد و اینکه آیا این ویژگی‌ها می‌توانند مانند تحقیقات بالا بهره‌وری را در این اداره پیش بینی کنند و میزان آن چقدر است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

آموزش و پرورش به عنوان یکی از ارکان مهم پیشرفت کشورها به حساب می‌آید چرا که پایه‌ها و ریشه‌های تعلیم و تربیت نیروی انسانی خلاق، آموزش دیده و مسئولیت پذیر که سکاندار توسعه و ترقی جامعه

1Hung

2Joseph

3Zhang

4Provost

5 Nazem

6Isom

7Wormmeester

8 Masrek

9 Asil

هستند از ابتدا در این دستگاه پایه گذاری می‌شود. جوانی جمعیت و رشد بالای آن در دهه‌های گذشته، بر تعداد و نسبت جمعیت دانش آموزی افزوده و دستگاه اصلی تعلیم و تربیت را گسترده، عظیم و پرحجم ساخته است. از طرفی با وجود اختصاص درصد زیادی از بودجه کشور و تعداد انبوه نیروی انسانی این وزارتخانه، با مسائل بی شماری روبه رو است. در جایی که کمبودها و نارسایی‌های این دستگاه از نظر فضاهای فیزیکی، منابع انسانی، منابع مالی، امکانات آزمایشگاهی و کمک آموزشی و... آشکار و محسوس بوده و تجربه نیز تاکنون نشان داده که رفع کامل این معضلات حداقل در کوتاه مدت دور از انتظار است، بسیار بجاست که بر استفاده بهینه و کارآمدتر از آنچه در اختیار می‌باشد تاکید گردد تا شاید از این زاویه بتوان بر مشکلات به طور نسبی فائق آمد و بتوان میزان بهره‌وری را به حد اکثر رساند.

بنا بر اهمیت موضوع در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه، سرمایه گذاری‌های زیادی را در جهت بهبود و اتقاء بهره‌وری در سطح ملی، منطقه ای، بخشی و مؤسسات و سازمان‌ها و حتی افراد نموده‌اند و رشد و توسعه روز افزون خود را مرهون توجه و نگرش صحیح نسبت به این موضوع یافته‌اند بنابراین بهره‌وری مفهومی جامع و کلی که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسان‌ها که هدف اساسی برای تمام کشورها است محسوب می‌شود (حسین پور، ۱۳۸۲).

همچنین حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و انسانی در سازمان می‌شود و می‌توان بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید از امکانات، شرایط و توان و قابلیت‌های نیروی انسانی موجود در جهت اهداف سازمانی حداکثر استفاده را کرد (رضایی، ۱۳۸۹). آگاهی از عوامل اثر گذار بهره‌وری کارکنان از یک سو باعث بهبود وضعیت آنان شده واز سوی دیگر با افزایش حجم تولیدات و خدمات سازمان‌ها، تحولات عظیم در روند حرکت آنان به وجود خواهد آورد و این جریان در نهایت در روند تحقق اهداف کلان سازمانی کمک شایانی خواهد کرد (صدقیانی، ۱۳۸۸). همچنین آگاهی از ویژگی‌های شغلی می‌تواند در شناخت هرچه بهتر و طراحی شغل به مدیران و روسای سازمان و به خصوص سازمان آموزش و پرورش کمک کننده باشد. و در نهایت بهره‌وری امکان سرمایه گذاری بیشتر را در شکوفایی استعدادها و ملی و بکار گیری منابع بالقوه فراهم می‌کند و منافع حاصل از آن از طریق سود نصیب سازمان، از طریق بهبود شرایط کاری نصیب نیروی کار و از طریق بهبود کیفیت برون داد و محصول نصیب جامعه خواهد گردید (پور آغاسی، ۱۳۸۱).

هدف پژوهش

هدف از این پژوهش آزمون همبستگی بین ویژگی‌های شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی در کارمندان آموزش و پرورش است، بنابراین نقش پنج بعد ویژگی‌های شغلی (تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت کار، استقلال، بازخورد) در ارتباط با بهره‌وری نیروی انسانی در کارمندان ادارات آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه مورد مطالعه و بررسی قرار خواهد گرفت. علاوه بر این رابطه‌ی این ابعاد با کارایی و اثربخشی نیز بررسی خواهد شد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

ویژگی‌های شغلی بهره‌وری نیروی انسانی را در کارمندان آموزش و پرورش پیش بینی می‌کند.

فرضیه‌های ویژه

۱- ترکیبی از تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد کارایی نیروی انسانی را در کارمندان آموزش و پرورش پیش بینی می‌کند.

۲- ترکیبی از تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد اثربخشی نیروی انسانی را در کارمندان آموزش و پرورش پیش بینی می‌کند.

۳- بین زنان و مردان از لحاظ بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت وجود دارد.

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

ویژگی‌های شغلی:

تعریف نظری: ویژگی‌های شغلی اشاره به چگونگی فعالیت‌ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل دارد. (مورهد و گیفین، ۱۳۷۴).

تعریف عملیاتی: نمره ای که فرد از پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شغلی هاگمن و الدهام دریافت می‌کند. مؤلفه‌ها:

تعریف نظری هویت وظیفه: میزانی که شاغل یک کار را به طور کامل انجام می‌دهد (مورهد و گیفین، ۱۳۷۴).

تعریف عملیاتی: نمره ای که فرد از سؤالات ۱۳، ۱۴، ۱۵ پرسشنامه ویژگی‌های شغلی دریافت می‌کند.

تعریف نظری تنوع مهارت: یعنی میزانی که شغل به تنوعی از فعالیت‌ها برای انجام کار نیازمند است (مورهد و گیفین، ۱۳۷۴)

تعریف عملیاتی نمره ای که فرد از سؤالات ۷، ۸، ۹ پرسشنامه ویژگی‌های شغلی دریافت می‌کند.

تعریف نظری اهمیت وظیفه: میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تاثیر می‌گذارد (مورهد و گیفین، ۱۳۷۴).

تعریف عملیاتی نمره ای که فرد از سؤالات ۴، ۵، ۶ پرسشنامه ویژگی‌های شغلی دریافت می‌کند.

تعریف نظری استقلال: میزانی که شغل بتواند به هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد (مورهد و گیفین، ۱۳۷۴).

تعریف عملیاتی نمره ای که فرد از سؤالات ۱، ۲، ۳ پرسشنامه ویژگی‌های شغلی دریافت می‌کند.

تعریف نظری بازخورد: بازخورد میزان یا درجه ای که نتیجه حاصل از کارهای انجام شده به فرد داده می‌شود (مورهد و گیفین، ۱۳۷۴).

تعریف عملیاتی نمره ای که فرد از سؤالات ۱۰، ۱۱، ۱۲ پرسشنامه ویژگی‌های شغلی دریافت می‌کند.

بهره‌وری^۱

تعریف نظری: ترکیب دو عامل کارایی و اثربخشی بهره‌وری نام دارد (هاتری، ۱۹۷۸^۲).

تعریف عملیاتی: نمره ای که فرد از پرسشنامه بهره‌وری تیلور و برنت (۲۰۱۳) کسب می‌کند.

مؤلفه‌ها:

کارایی^۳:

تعریف نظری: کارایی نسبت برون داد واقعی به دست آمده به برون‌داد استاندارد مورد انتظار است و نشان می‌دهد

برای دست یابی به نتایج چقدر از منابع درست استفاده شده است (هاتری، ۱۹۷۸).

تعریف عملیاتی: نمره کسب شده توسط فرد از پرسش‌های ۱-۵ پرسشنامه بهره‌وری.

اثربخشی^۴:

تعریف نظری: اثربخشی میزان دست یابی به اهداف است و نشان می‌دهد مجموعه ای از نتایج چقدر درست

بدست آمده است (هاتری، ۱۹۷۸).

تعریف عملیاتی: نمره کسب شده توسط فرد از پرسش‌های ۵-۹ پرسشنامه بهره‌وری

¹ productivity

² Hatry

³ efficiency

⁴ Effectiveness

فصل دوم

مبانی نظری و

پیشینه

پژوهش

در این فصل از پژوهش به بررسی ادبیات و مبتنی نظری و در انتها پیشنه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور در رابطه با ویژگی‌های شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته شده است. در بخش اول ویژگی‌های شغلی، تعاریف، مدل‌ها و ابعاد آن به تفصیل مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و در بخش دوم مفهوم شناسی بهره‌وری نیروی انسانی، سعی شده است که ادبیات، تاریخچه و تعریف بهره‌وری و انواع مدل‌ها و همچنین عوامل مؤثر بر آن مورد بررسی قرار گیرد و در ادامه فصل در بخش سوم به تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده در زمینه بهره‌وری و ویژگی‌های شغلی اشاره شده است.

بخش اول: ویژگی‌های شغلی

در زمینه طراحی و تعیین ویژگی‌های شغل، تحقیقات مختلفی انجام گرفته است. شاید نخستین کسی که در این خصوص به صورت منسجم تحقیق کرد، تیلور^۱ (۱۹۱۵-۱۹۸۶) باشد. تاکید اصلی تیلور بر کشف روش‌های علمی انجام کارها و تخصصی کردن مشاغل بود. همانطور که مشخص است، این دیدگاه که به رویکرد مکانیکی معروف است، با توجه صرف به شغل یا خود کار - نه به شاغل یا انسانی که کار را انجام می‌دهد - جنبه‌های جامعه‌شناختی و روانشناختی افراد را در سازمان‌ها نادیده انگاشته است (علاقه بند، ۱۳۸۱). هرزبرگ (۱۹۵۹) که نظریه‌اش تحت عنوان بهداشت - انگیزش، مبنای رهیافت انگیزشی (غنی سازی شغل قرار گرفته است نیز بر این باور است که مدیران می‌توانند با بکارگیری عوامل انگیزشی در شغل افراد (تجربه موفقیت، قدردانی، مسئولیت و رشد شخصی)، باعث ایجاد انگیزه در آنها شوند (کرینتر و کینیکی، ۲۰۰۷).

ویژگی‌های شغل اشاره به چگونگی فعالیت‌ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل دارد. بعضی از مشاغل، متعارف و جاری هستند زیرا فعالیت‌های آنها یک دست شده و تکراری می‌باشند و بعضی دیگر غیر معمول؛ بعضی‌ها نیاز به مهارت‌های گوناگون دارند و بعضی دیگر میدان عملی محدود؛ بعضی‌ها کارمند را با واداشتن به تبعیت دقیق از روندها خسته می‌کنند و بعضی دیگر به کارمندان آزادی عمل برای انجام دادن کار به میل خود می‌دهند. بعضی از کارها زمانی بیشترین توفیق را به همراه دارند که به وسیله گروهی از کارمندان به صورت جمعی صورت بگیرند و بعضی دیگر به وسیله افرادی که در اصل مستقلاً کار می‌کنند (کشتیدر، ۲۰۰۲).

¹ Taylor

² Keshtidar