

مشارکت و عملکرد شغلی: شواهدی از آموزش و پرورش

مصطفی سلیمی^۱، اسما تقی خانی^۲، سمیه نوبهار حسین حاجلو^۳

تاریخ پذیرش: ۳۰ بهمن ۱۴۰۲

تاریخ دریافت: ۲۹ آبان ۱۴۰۲

چکیده:

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه اول شهر پارس آباد که ۵۶۸ نفر می باشد تشکیل می دهند و وش نمونه گیری تصادفی ساده بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۲۲۹ نفر بدست آمده است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت و پرسشنامه مشارکت استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است. یافته های تحقیق نشان داد که بین مشارکت و عملکرد شغلی معلمان شهر پارس آباد رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد مشارکت (الگوسازی، حمایت کردن و) و عملکرد شغلی معلمان شهر پارس آباد رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مشارکت، عملکرد شغلی، الگوسازی، حمایت کردن، مدیریت مشارکتی

^۱ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد msalimi2360@gmail.com

^۲ گروه آموزش متوسطه اول، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد

مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمانها است، بنابراین صیانت از جایگاه این سرمایه از وظایف مدیران سازمانها به شمار می‌آید. به عبارتی افراد بزرگترین «منبع» سازمان هستند زیرا فکورند و عامل تغییر. در واقع تنها منابع نامحدودی که یک سازمان در اختیار دارد، قلبها و مغزهای کارکنان است. اهداف و برنامه‌هایی که مدیران ارشد، میانی و پایه در هر سازمان تهیه و تدوین می‌کنند، فقط با اتکا به توانایی و شایستگی نیروی انسانی قابل اجرا و تحقق است. پس مهم‌ترین وظیفه هر مدیر در برابر کارکنان سازمان: اول، ارتقای توانایی علمی و اجرایی آنان با آموزش و دوم، جلب مشارکت کارکنان در بهبود مستمر سازمان از راه استقرار نگرش مدیریت مشارکتی است. مشارکت یک مفهوم قدیمی است که ریشه در اداره امور عمومی و افکار مذهبی دارد و به این عنوان مورد توجه قرار گرفته است. با میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، این احساس در آنها به وجود می‌آید که سازمان برای آنها ارزش قایل است. کارکنان با چنین احساسی، وجود خودشان را در سازمان مهم ارزیابی کرده و احساس توانمندی می‌کنند. هنگامی که هم محیط و هم سازمان دارای ساختار پیچیده باشند، روش‌های اداره استبدادی و متمرکز آنقدر آسیب‌پذیر و بی‌تاثیر می‌شوند که نمی‌توانند بقای دراز مدت سازمان را تضمین کنند، لذا مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری سازمان ضروری می‌باشد، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها به نوبه خود می‌تواند توانمندی کارکنان را افزایش بدهد (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). بر این اساس یکی از راهکارهایی که اغلب مدیران برای غلبه بر مشکلات استفاده می‌کنند تا در برابر آن‌ها از هم نپاشد، استفاده کردن از مشارکت کارکنان است. مشارکت کارکنان تعهد آنها را برای تحقق اهداف افزایش می‌دهد و از سوی دیگر مقاومت آن‌ها را در برابر تغییر کاهش می‌دهد. علاوه بر این استفاده از سرپرست مشارکتی و شرکت دادن اعضای سازمان در تصمیم‌گیری باعث قبول تغییرات از طرف آن‌ها می‌شود و از مقاومت آن‌ها می‌کاهد (روشناوند و خوشبختی، ۱۳۹۳). در واقع امروزه سازمان‌ها در محیطی پویا، پر ابهام و متغیر فعالیت می‌کنند. یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در شرایط اجتماعی و فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، فناورانه، و فراملی آنها روی می‌دهد. در این شرایط دشوار سازمان‌هایی موفق می‌باشند که رضایت مشتریان خود را کسب کنند و ارزش اضافی به آنها ارائه دهند. بنابراین مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار کارکنان در این زمینه حائز اهمیت است چرا که در نهایت افراد برای ارائه خدمات با کیفیتی که مورد انتظار مشتری باشد، مسئولیت دارند. از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند رفتارها، نگرش‌ها و تعاملات کارکنان را در جهت ارائه هر چه بهتر کیفیت خدمات به کار گیرد، رفتار شهروندی سازمانی است (رحیمی و وظیفه دمیرچی، ۱۳۹۱: ۲۵۳).

منابع انسانی تنها منبع پایدار درون سازمان می باشد که نه تنها به سهولت قابل دسترسی است، بلکه پدیده ای است که در صورت مدیریت صحیح زمینه های بالندگی مدیریت را فراهم خواهد نمود. امروزه انسان ها وارد دوران جدید و بی سابقه ای در زندگی خود شده اند، دورانی که در آن دنیا بشدت در حال تغییر و تحول است و با پیشرفت روز افزون بشر رابطه بین دولتها و ملتها پیوسته در حال دگرگونی و تعریف مجدد است. در این بین سازمان ها به عنوان بازوهای اجرایی دولت ها نقش بسیار مهمی در ارتباط بین ملت ها و دولت ها دارند و کارکنان سازمان ها در واقع نقش آفرینان اصلی در سازمان ها می باشند (قاسمی و شیخی مهرآبادی، ۱۳۹۲).

مشارکت و درگیری در محل کار ممکن است هر سازمانی را به یک حاشیه رقابتی تبدیل کند (بیکر^۴ و همکاران، ۲۰۰۸). از همه مهمتر، مدیرانی که در جذب و حفظ نیروی کار ماهر متمرکز هستند، می توانند از نتایج مثبت مانند بهبود نتایج مالی ویژه، عملکرد واحد و شهرت مطلوب شرکت بهره مند شوند (دورن^۵ و همکاران، ۲۰۱۰).

ارتقای کیفیت عملکرد مدارس در گرو معلمان توانمند و شایسته است. از این رو، ارزیابی عملکرد معلمان یکی از مسئولیتهای مهم مدیران و مسئولان مدارس برای توسعه حرفه ای و حفظ و ارتقای آموزش است و از طرفی میزان مشارکت فرهنگیان در فعالیت های شغلی نقش اساسی در عملکرد آنها دارد که در این تحقیق به دنبال بررسی ارتباط مشارکت و عملکرد شغلی معلمان هستیم.

مشارکت معلمان می توانند پیامدهای مختلفی از جمله پیامدهای عملکرد، پیامدهای شخصی و اجتماعی عاطفی و پیامدهای انگیزشی داشته باشند (جویویتزر^۶، ۲۰۱۴). معلمان مشارکت کننده در فعالیت ها به طور فعال بیشتر از کسانی که مشارکت نمی کنند عملکرد خوبی دارند. آنها در محل کار پربارتر هستند و از زندگی شخصی آنها غافل نمی شوند. به گفته کان^۷ (۱۹۹۰)، به نظر می رسد معلمان با انگیزه ارتباط اجتماعی با همکاران خود دارند، از نظر فکری آماده مشارکت هستند، حضور و فعال هستند و مانند اعمال فردیت خود در محل کار هستند (سیدیک^۸ و همکاران، ۲۰۲۲).

مدل مفهومی تحقیق

⁴ Bakker

⁵ Duran

⁶ Schweitzer

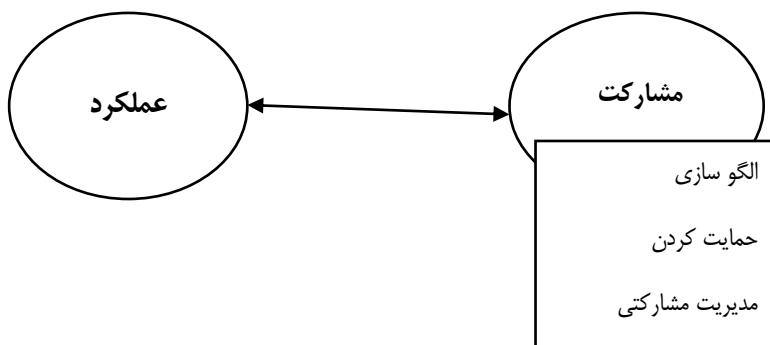
⁷ Kahn

⁸ Siddique

متغیرهای این پژوهش شامل متغیرهای وابسته و مستقل است که در ادامه به توصیف آن‌ها پرداخته می‌شود.

متغیر مستقل: متغیرهای وابسته در این پژوهش شامل مشارکت معلمان می باشد.

متغیر وابسته: در این تحقیق عملکرد شغلی فرهنگیان می باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

با توجه به مدل مفهومی فوق چهار فرضیه زیر ارائه می شود:

۱. بین مشارکت و عملکرد شغلی معلمان شهر پارس اباد رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین الگوسازی و عملکرد شغلی معلمان شهر پارس اباد رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین حمایت کردن و عملکرد شغلی معلمان شهر پارس اباد رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین مدیریت مشارکتی و عملکرد شغلی معلمان شهر پارس اباد رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه اول شهر پارس آباد که ۵۶۸ نفر می باشد تشکیل می دهند. روش نمونه گیری در این تحقیق بصورت تصادفی بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۲۲۹ نفر بدست می آید. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی کارکنان هرسی و گلداسمیت بر اساس مدل ACHIEVE: این

پرسشنامه نیز حاوی ۱۷ سوال می باشد که با مقیاس لیکرت درجه عملکرد کارکنان را ارزیابی می کند. و برای پرسشنامه مشارکت کارکنان از پرسشنامه ی مشارکت کارکنان که دارای ۲۸ گویه است برای هر فرد به دست می آید. استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که آلفای کل پرسشنامه ۰/۸۵۹ بوده که بزرگتر از ۰/۷ بوده و حاکی از پایایی بالای پرسشنامه ها بکار گرفته شده می باشد و قابلیت اعتبار پرسشنامه ها به تایید رسیده است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و آزمون همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار SPSS بهره گرفته شده است.

یافته های تحقیق

برای محقق آزمون نرمال بودن جامعه آماری از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا آزمون های مربوط به فرضیات هر تحقیق با توجه به نرمال بودن یا نبودن جامعه آماری متفاوت است. در این پژوهش برای بررسی نرمال بودن جامعه آماری از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (K-S) استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن جامعه

متغیر تحقیق	کولموگروف- اسمیرنوف	سطح معناداری
مشارکت کارکنان	/۱۱۹	۰/۶۸
عملکرد کارکنان	/۱۷۹	۰/۷۶

با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده در جدول (۱) برای آزمون نرمال بودن متغیرها (عملکرد کارکنان و مشارکت کارکنان) مقداری بیش از سطح خطای در نظر گرفته شده ۰,۰۵ است، بنابراین جامعه آماری تحقیق برای متغیرهای عملکرد شغلی و مشارکت معلمان دارای توزیع نرمال می باشد.

بر همین اساس فرضیه های تحقیق با دو فرض آماری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفتند:

فرض محقق: وجود ارتباط

فرض صفر: عدم وجود ارتباط

جدول ۲- ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر ابعاد مشارکت و عملکرد

متغیر	مقدار ضریب	حجم نمونه	سطح معنی داری
-------	------------	-----------	---------------

مشارکت	۰/۳۴۵	۲۲۹	۰/۰۰۳
الگوسازی	۰/۴۲۲	۲۲۹	۰/۰۰۰
حمایت	۰/۳۲۸	۲۲۹	۰/۰۰۰
مدیریت مشارکتی	۰/۳۸۸	۲۲۹	۰/۰۰۰

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مشارکت و عملکرد شغلی معلمان برابر ۰/۳۴۵ با مقدار احتمال معنی داری ۰/۰۰۳ می باشد. با توجه به این مقدار سطح معنی داری می توان گفت که رابطه معنی داری بین این متغیر ها وجود دارد به عبارت دیگر فرضیه اول پژوهشی یعنی « بین مشارکت و عملکرد شغلی معلمان شهر پارس اباد رابطه معناداری وجود دارد» مورد تایید قرار می گیرد. ضریب همبستگی بین متغیر های الگو سازی و عملکرد برابر با ۰/۴۲۲ می باشد که سطح و مقدار احتمال مربوط به بررسی معنی داری آن برابر ۰/۰۰۰ می باشد که از ۰/۰۵ کوچکتر است. بنابراین ارتباط معناداری وجود دارد. یا به عبارت دیگر فرضیه پژوهشی با اطمینان ۰/۹۵ فرضیه دوم هم تایید می شود.

با توجه به جدول (۲) مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر حمایت کارکنان و عملکرد برابر با ۰/۳۲۸ می باشد. همچنین مقدار احتمال مربوط به بررسی سطح معنی داری آن ۰/۰۰۰ می باشد. چون این مقدار از ۰/۰۵ کوچکتر است با اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که رابطه معنی داری بین دو متغیر حمایت و عملکرد وجود دارد. به عبارت دیگر؛ فرضیه پژوهشی سوم مورد تایید قرار می گیرد.

همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مدیریت مشارکتی و عملکرد شغلی برابر ۰/۳۸۸ با مقدار احتمال معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد. با توجه به این مقدار سطح معنی داری می توان گفت که رابطه معنی داری بین این متغیر ها وجود دارد. به عبارت دیگر فرضیه چهارم پژوهشی هم مورد تایید قرار می گیرد. (جدول ۲)

نتیجه گیری و پیشنهادات

الف) نتیجه گیری توصیفی

در پرسشنامه مربوطه که در ارتباط با بررسی رابطه بین مشارکت و عملکرد معلمان شهر پارس آباد طراحی شده سه سوال عمومی پرسیده شده که در مورد جنسیت، میزان تحصیلات و سنوات کاری می باشند.

نتایج جنسیت پاسخگویان نشان می‌دهد ۶۰ درصد آزمودنی‌ها مرد و ۴۰ درصد زن هستند.

نتایج سطح تحصیلات پاسخگویان نشان می‌دهد ۱۰ درصد آزمودنی‌ها فوق دیپلم، ۷۵ درصد لیسانس و ۱۵ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. نتایج سنوات کاری نشان می‌دهد ۱۱ درصد آزمودنی‌ها بین ۵ تا ۱۰ سال و ۲۱/۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۵۵ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۲/۵ درصد بالاتر از ۲۰ سال سنوات می‌باشند.

الف) نتیجه گیری استنباطی

بر اساس نتایج فرضیه اول، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مشارکت و عملکرد معلمان برابر ۰/۳۴۵ با مقدار احتمال معنی داری ۰/۰۰۳ می‌باشد و این نتیجه با نتایج تحقیق قلی زاده و همکاران (۱۳۸۸)، رمضانخانی و همتیان (۱۳۹۰)، بالادهی و بابائی کچبی (۱۳۹۵)، چیانگ و تسانگ (۲۰۱۲) همسو می‌باشد.

بر اساس نتایج فرضیه اول، ضریب همبستگی بین متغیرهای عملکرد و الگو سازی برابر با ۰/۴۲۲ می‌باشد که سطح و مقدار احتمال مربوط به بررسی معنی داری آن برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد که از ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین ارتباط معناداری وجود دارد. و این نتیجه با نتایج تحقیق قلی زاده و همکاران (۱۳۸۸)، بالادهی و بابائی کچبی (۱۳۹۵)، چیانگ و تسانگ (۲۰۱۲) همسو می‌باشد.

بر اساس نتایج فرضیه اول، مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عملکرد و حمایت معلمان برابر با ۰/۳۲۸ می‌باشد همچنین مقدار احتمال مربوط به بررسی سطح معنی داری آن ۰/۰۰۰ می‌باشد. چون این مقدار از ۰/۰۵ کوچکتر است با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت که رابطه معنی داری بین دو متغیر عملکرد و حمایت معلمان وجود دارد. و این نتیجه با نتایج تحقیق قلی زاده و همکاران (۱۳۸۸)، رمضانخانی و همتیان (۱۳۹۰) همسو می‌باشد.

بر اساس نتایج فرضیه چهارم، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عملکرد معلمان و مدیریت مشارکتی برابر ۰/۳۸۸ با مقدار احتمال معنی داری ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به این مقدار سطح معنی داری می‌توان گفت که رابطه معنی داری بین این متغیرها وجود دارد

مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری در عملکرد کارشان قابل توجه است. در سیستم آموزشی، ایده مشارکت در تصمیم‌گیری از سیاست عدم تمرکز پدیدار شد. مدیران مدارس معلمان را در تصمیم‌گیری برای بهبود کارایی مدرسه درگیر می‌کنند. این مطالعه به دنبال یافتن رابطه بین مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری و عملکرد کار آنها بود و عوامل مؤثر در مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری برای عملکرد کار در مدارس متوسطه اول و ابتدایی را شناسایی کرد.

همانطور که پژوهش‌ها نشان می‌دهند بین مشارکت معلمان و عملکرد شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد در نتیجه با توجه به مطالب بیان شده بایستی مدیران آموزش و پرورش و مدارس جهت بروز نمودن و ارتقا شرایط و زمینه‌های زیر را که بر اساس فرضیه‌ها پیشنهاداتی داده شده است، را فراهم نمایند.

- مدیران تلاش کنند که جوسازمان، جوی باز و انعطاف‌پذیر باشد بگونه‌ای که رابطه افراد در چنین جوی، مبتنی بر احترام و اعتماد متقابل به یکدیگر باشد تا زمینه بروز هر چه بیشتر مشارکت معلمان را فراهم شود.
- پیشنهاد می‌شود مدیریت ضمن توجه به مسائل و مشکلات معلمان و ایجاد امکانات و تسهیلات برای آنان، با بهره‌گیری از منابع و امکانات مدارس هدایت و مشارکت معلمان را بر عهده گیرد.
- ایجاد تغییر در سبک مدیریت و روی خوش نشان دادن مدیریت به مشارکت معلمان در امور خود و مدیریت. هم‌گامی و همراهی مدیریت استان و مدیران ادارات و ارائه پیشنهادات از طرف آنها باعث رونق این نظام و همدلی بیشتر معلمان و مدیران می‌شود.

منابع

۱. قاسمی روشناوند، جواد، و خوشبختی، جعفر. (۱۳۹۳). ارتباط تحلیل رفتگی شغلی و مقاومت در برابر تغییر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی. همایش ملی دانشجویی علوم ورزشی.
۲. رحیمی غلامرضا؛ وظیفه دمیرچی قادر. (۱۳۹۱) رفتار سازمانی، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
۳. قلی زاده، محمد رضا. فانی، علی اصغر. احمدوند، علی محمد، «بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر مشارکت کارکنان کارکنان نیروی انتظامی»، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۱۳۸۹

۴. قاسمی مرتضی، شیخی مهرآبادی ناصر (۱۳۹۲) بررسی ارتباط عملکرد مدیریت منابع انسانی اثربخش بر کارآفرینی سازمانی (مورد کاوی شرکت ها و صنایع اراک)، کار و جامعه شهریور ۱۳۹۲ شماره ۱۶۰.

5. Siddique, A., Khanum, B., & Haleem, B. (2022). Work Engagement and Job Performance of Teachers: A Correlational Study. *Global Educational Studies Review*, VII(I), 502-516. [https://doi.org/10.31703/gesr.2022\(VII-I\).48](https://doi.org/10.31703/gesr.2022(VII-I).48)
6. Duran, M., Extremera, N., & Rey, L. (2010). Analyzing the contribution of emotional intelligence and core self-evaluations as personal resources to employee engagement. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement*:
7. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology, *Work and Stress*, 22, 187–200.
8. Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
9. Schweitzer, M. J. C. (2014). Predictors of work engagement among teachers in Regina and Saskatoon (Unpublished masters thesis). University of Regina. <http://hdl.handle.net/10294/544>