

بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش

۲۰ | صفحه

یوسف اسدی جلودار^۱، همت عین‌اللهی رضاییگلو^۲، سودا عین‌اللهی رضاییگلو^۳

تاریخ دریافت: ۱۰ فروردین ماه ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۵ اردیبهشت ماه ۱۴۰۳

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی اجرا گردیده است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان در آموزش و پرورش شهر جعفر آباد تشکیل می‌دهد با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۲۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند که روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاندارد مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی بود که روایی آنها با استفاده از روایی محتوایی به تایید رسید و پایایی هر کدام از این پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تایید گردید. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت کد بندی شد و وارد نرم افزار SPSS گردید. قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون نرمالیت (کولموگروف-اسمیرنف) استفاده گردید که نتایج نشان دهنده غیر نرمال بودن مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی بود. آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مسئولیت اجتماعی، بهره‌وری نیروی انسانی، آموزش و پرورش

مقدمه

مسئله نیروی انسانی همواره از مهم‌ترین مسائل مربوط به اقتصاد و توسعه اقتصادی هر کشور است و در سالهای اخیر به دلیل اهمیت آن در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه بیش از هر موضوع دیگر، مورد توجه و بحث قرار گرفته است. به‌طور کلی توسعه اقتصادی هر

^۱ گروه آموزش ابتدایی، آموزش پرورش، استان اردبیل، جعفرآباد

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش پرورش، استان اردبیل، جعفرآباد

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش پرورش، استان اردبیل، جعفرآباد (نویسنده مسئول)

کشور را می‌توان در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور دانست. دو عامل اصلی که در شکل‌گیری این ظرفیت و توان بسیار مؤثر بوده و می‌باشد میزان انباشت سرمایه فیزیکی و انسانی است. در بین این دو عامل، سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی علت و شرط لازم برای شکل‌گیری، تکوین و تکامل عامل دیگر است، هر چند این دو عامل نقش تکمیل‌کننده دارند و نه جایگزین. در واقع زمانی که منابع انسانی در اقتصاد کشوری به نحو صحیحی به کار گرفته شود، به طور یقین از سایر منابع و عوامل خام و طبیعی نیز با توجه به نیازهای موجود به طور صحیح استفاده خواهد شد (رحیمی فر، ۱۳۸۷).

یکی از اهداف ملی کشورها برای رسیدن به «کامیابی برای همه» دستیابی به آن از طریق بهره‌وری و رقابت است. سازمان‌های ملی نقش‌هایشان را در جهت ۱- بالا بردن بهره‌وری، ۲- بهبود استانداردهای زندگی که بستگی به سهم جمعیت شاغل و چگونگی تولید آنها دارد و ۳- افزایش نرخ اشتغال هدایت می‌کنند. مسئولیت اجتماعی می‌تواند برای سازمانها و نیز هر یک از مشتقات کلیدی بهره‌وری نقش مهمی داشته باشد (چاوش باشی، ۱۳۸۹). لازم به ذکر است که یکی از نقاط ضعف و رشد بسیاری از نابسامانیها، کمبودها و عدم کارایی‌ها را باید در نبود بهره‌وری نیروی انسانی جستجو کرد و همچنین نبود یک برنامه صحیح جامع در رابطه با نیروی انسانی و نحوه بکارگیری، آموزش و تنظیم رابطه کار، فرهنگ علاقه به کار و احساس مسئولیت در آن مشکلات بزرگی برای جامعه به همراه داشته است. عدم توجه به انتخاب صحیح، هدایت و آموزش کارکنان، نبود معیارهای نامناسب جهت ارزیابی شغلی کارکنان و تجزیه مشاغل، نبود امنیت شغلی، همه و همه دست در دست یکدیگر دارد تا ریشه‌های بهره‌ور نبودن در افراد و سازمانها گسترش یابد (ساعتچی، ۱۳۷۹). تحقیق کندریک (یکی از کارشناسان میرز اقتصادی آمریکا) نشان می‌دهد که نصف افزایش در آمد سالیانه آمریکا در نتیجه افزایش بهره‌وری و بقیه در نتیجه افزایش و گسترش منابع تولید بوده است. افزایش بهره‌وری تنها انجام بهتر کارها نیست، بلکه مهمتر از آن، انجام بهتر کارهای درست است، منظور از عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری، تشخیص عوامل اصلی و کلیدی یا کارهای درستی است که باید طرف توجه و مورد علاقه مدیران در تحقق بهره‌وری باشد (کاظمی و ابطحی، ۱۳۷۶).

مفهوم مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و شرکت‌ها به یکی از رایج‌ترین موضوعات محافل علمی و دنیای کسب و کار تبدیل و بسیاری از مدیران در تصمیم‌گیری‌های خود به آن توجه و اطلاعات مربوط به آن را افشا می‌کنند (باقرپور ولاشانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۹۰).

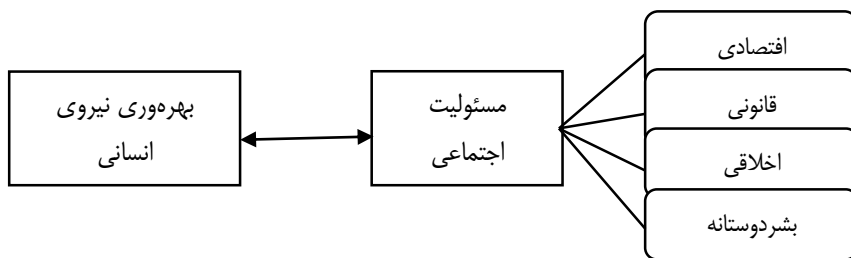
به دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آنها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی و فعالیت‌های سازمان و تأثیرات آنها بر ذینفعان مختلف اهمیت روزافزون یافته است؛ به گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی سازمان‌ها بر عملکرد کلی آنها تأثیرات قابل توجهی دارد. در این میان سازمان‌ها برای تحقق اهداف و مأموریت‌های خود علاوه بر رعایت استانداردها و قواعد سازمانی و قانونی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنها را در این

امر یاری کرده، با ایجاد هماهنگی و ثبات رویه حرکت به سمت وضعیت مطلوب را تسهیل نماید. در واقع سازمانها علاوه بر انجام وظایف سنتی خود به انجام فعالیتهای دیگری نیز مکلف شده‌اند، که هدف این فعالیتها، پاسخگویی به انتظارات جامعه است به این مجموعه، مسئولیت اجتماعی گفته می شود که یاریگر آن سازمان ها در این مسیر می باشد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱).

گفتنی است که سازمان ها موفقیت و تداوم حیات خود را در گرو مسئولیت در برابر محیط اجتماعی می بیند. در این صورت با رویکردی آینده نگر، مسئولیت اجتماعی، نه تنها هزینه بر تلقی نخواهد شد، بلکه نوعی سرمایه گذاری انسانی و اجتماعی تلقی می شود (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۸۸). از مسئولیت اجتماعی به عنوان اخلاقیات فرا سازمانی یاد می شود که مفهوم مسئولیت اجتماعی را می توان از بیشتر نظریه‌های اخلاق استنباط و استخراج کرد (تولایی، ۲۰۰۸: ۵). مسئولیت اجتماعی سازمانی از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد کارکنان، افزایش و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد. مسئولیت اجتماعی سازمانی بدین مفهوم است که سازمان ها نسبت به گروه های سازنده در جامعه غیر از سهامداران و فراتر از آن چیزی که از طریق قانون و قرارداد اتحادیه توصیف شده، وظیفه دارند (جانسون^۴ و همکاران، ۲۰۱۰). با توجه به موارد ذکر شده در این تحقیق بر آنیم تا به این سوال پاسخ داده باشیم که بین مسئولیت اجتماعی با بهره‌وری نیروی انسانی چه رابطه ای وجود دارد؟

مدل مفهومی و فرضیه ها

برای سنجش هر یک از متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. بدین ترتیب که برای سنجش متغیر مسئولیت اجتماعی از پرسشنامه کارول (۲۰۰۲) و بهره‌وری از پرسشنامه آیین پرست (۱۳۸۰) استفاده شده است. که در شکل ۱ مدل مفهومی آورده شده است



شکل ۱- مدل مفهومی

⁴ Johnson

عنوان مقاله: بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش

با توجه به ارتباط موجود در مدل مفهومی تحقیق فرضیه‌های زیر ارایه شده است.

فرضیه اصلی: بین مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین مسئولیت اقتصادی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین مسئولیت قانونی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین مسئولیت اخلاقی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۴: بین مسئولیت بشردوستانه و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نظر می‌توان در زمره ی تحقیق توصیفی به شمار آورد، و چون داده‌های مورد نظر از طریق نمونه گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه آماری انجام می‌شود این تحقیق از شاخه پیمایشی همبستگی بوده که به شیوه مقطعی صورت پذیرفته است.

در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان جعفر آباد به تعداد ۱۹۴ نفر می‌باشد.

با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه‌ها ۱۲۶ نفر بدست آمده که تقریباً برابر حجم نمونه جدول مورگان می‌باشد و روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد مسئولیت اجتماعی، از چهار مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت بشر دوستانه تشکیل شده است. براساس متغیرهای مورد بررسی در ۲۲ سؤال پنج گزینه‌ای تدوین شده است که در جدول ذیل تقسیم‌بندی سؤالات براساس متغیرها ارائه گردیده است.

۱- ترکیب سؤالات پرسشنامه مسئولیت اجتماعی

متغیرهای مورد بررسی	شماره سؤالات در پرسشنامه	جمع سؤالات
مسئولیت اقتصادی	۱ تا ۵	۵
مسئولیت قانونی	۶ تا ۱۲	۷
مسئولیت اخلاقی	۱۳ تا ۱۹	۷
مسئولیت بشر دوستانه	۲۰ تا ۲۲	۳
جمع		۲۲

عنوان مقاله : بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش

پرسشنامه استاندارد بهره‌وری دارای ۴۱ سوال است که با ابعاد زیر شکل گرفته است: که در جدول (۲) تعداد سوالات مربوط به هر یک از عوامل و نیز شماره سوالات آمده است

جدول ۲- تعداد سوالات متغیر بهره‌وری

مؤلفه ها	شماره سوالات	تعداد سوالات
توان	۳۹ تا ۴۲	۴
شناخت شغل	۴۳ تا ۴۶	۴
حمایت سازمانی	۴۷ تا ۵۲	۶
انگیزش	۵۳ تا ۵۵	۳
بازخورد عملکرد	۵۶ تا ۶۲	۷
اعتبار تصمیمات	۶۳ تا ۶۵	۳
سازگاری کارکنان با عوامل طبیعی	۶۶ تا ۶۹	۴
مشارکت	۷۰ تا ۷۴	۵
آموزش	۷۵ تا ۷۹	۵
مجموع		۴۱

برای تعیین پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده که بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۲۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که کل سوالات پرسشنامه ۰/۹۳۲ بدست آمد و این عدد نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۳- آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر کدام از متغیرها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
مسئولیت اجتماعی	۰/۹۲۶
بهره‌وری	۰/۹۳۷

در تحقیق حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون نرمالیت (کولموگروف- اسمیرنف) استفاده شد که در صورت نرمال بودن داده‌های تحقیق (سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵) از آزمونهای پارامتری شامل (ضریب همبستگی پیرسون) و در صورت غیر نرمال بودن (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵) از آزمونهای ناپارامتریک شامل (ضریب همبستگی اسپیرمن) استفاده خواهد شد.

۴- یافته های تحقیق

در خصوص نمره افراد در مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی یک نمره کل وجود دارد. در کل میانگین وزنی برای هر یک از متغیرها و ابعاد مربوط به داده‌های توصیفی این متغیرها را در جدول ۴ مشاهده می‌نمایید.

جدول ۴- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	تعداد سوال	میانگین وزنی
مسئولیت اقتصادی	۱۲۶	۱۵/۳۱	۵	۳/۰۶
مسئولیت قانونی	۱۲۶	۲۱/۳۷	۷	۳/۰۵
مسئولیت اخلاقی	۱۲۶	۲۱/۲۷	۷	۳/۰۳
مسئولیت بشر دوستانه	۱۲۶	۹/۵۷	۳	۳/۱۹
مسئولیت اجتماعی	۱۲۶	۶۷/۵۴	۲۲	۳/۰۷
توان	۱۲۶	۱۵/۱۷	۴	۳/۷۹
شناخت شغل	۱۲۶	۱۵/۲۱	۴	۳/۸
حمایت سازمانی	۱۲۶	۲۲/۳۳	۶	۳/۷۲
انگیزش	۱۲۶	۱۰/۵۶	۳	۳/۵۲
بازخورد عملکرد	۱۲۶	۲۶/۹۲	۷	۳/۸۴
اعتبار تصمیمات	۱۲۶	۱۲/۶۳	۳	۴/۲۱
سازگاری کارکنان با عوامل طبیعی	۱۲۶	۱۶/۵۷	۴	۴/۱۴
مشارکت	۱۲۶	۱۹/۷۹	۵	۳/۹۵
آموزش	۱۲۶	۱۹/۱۶	۵	۳/۸۳
بهره وری	۱۲۶	۱۵۸/۴	۴۱	۳/۸۶

قبل از آنکه به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شود. برای تک تک متغیرها از آزمون کالموگروف-اسمیرنف استفاده شد. داده‌های این آزمون در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف

شاخص آماری	مسئولیت اجتماعی	بهره وری
میانگین	۶۷/۵۴	۱۵۸/۴
Z	۱/۴۴۱	۲/۰۸۳
Sig	۰/۰۳۱	۰/۰۰۰

مطابق با جدول ۵ سطح معنی داری برای هر یک از متغیرهای مسئولیت اجتماعی، بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب ۰/۰۳۱ و ۲/۰۸۳ به دست آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود متغیرهای مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند. (سطح معنی داری > 0.05) بنابراین باید از آزمون‌های ناپارامتریک و ضریب همبستگی اسپیرمن برای آمار استنباطی استفاده کرد.

آزمون فرضیه اصلی

فرضیه محقق: بین مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
فرضیه صفر: بین مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
 برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده خواهیم نمود که نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است.

جدول ۶- ضریب همبستگی برای رابطه مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی

مسئولیت اجتماعی		بهره‌وری	
مسئولیت اجتماعی	ضریب همبستگی	۱	۰/۶۰۷**
	سطح معنی‌داری		۰/۰۰۰
	تعداد	۱۲۶	۱۲۶
بهره‌وری	ضریب همبستگی	۰/۶۰۷**	۱
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	
	تعداد	۱۲۶	۱۲۶

* معنی‌داری آزمون در سطح معنی‌داری ۰/۰۵

** معنی‌داری آزمون در سطح معنی‌داری ۰/۰۱

چنانچه در جدول ۶ ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری دو دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون اسپیرمن ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری که ۰/۰۱ می‌باشد کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده که ۰/۶۰۷ می‌باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی اسپیرمن با درجه آزادی ۱۲۶ که ۰/۱۶ است، بزرگ‌تر می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می‌گردد به عبارتی بین مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود دارد. و با توجه به نتایج این فرضیه مورد تأیید است.

آزمون فرضیه فرعی اول : بین مسئولیت اقتصادی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال نبودن متغیر مسئولیت اقتصادی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج در زیر آمده است.

جدول ۷- ضریب همبستگی بین مسئولیت اقتصادی و بهره‌وری نیروی انسانی

مسئولیت اقتصادی		بهره‌وری	
ضریب همبستگی	۱	۰/۵۲۹**	
سطح معنی‌داری		۰/۰۰۰	
تعداد	۱۲۶	۱۲۶	
ضریب همبستگی	۰/۵۲۹**	۱	
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	-	
تعداد	۱۲۶	۱۲۶	

چنانچه در جدول ۷ ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری دو دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون اسپیرمن ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری که ۰/۰۱ می‌باشد کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده که ۰/۵۲۹ می‌باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی اسپیرمن با درجه آزادی ۱۲۶ که ۰/۱۶ است، بزرگ‌تر می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می‌گردد به عبارتی بین مسئولیت اقتصادی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. و با توجه به نتایج این فرضیه مورد تأیید است.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین مسئولیت قانونی بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال نبودن متغیر مسئولیت قانونی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج در زیر آمده است.

جدول ۸- ضریب همبستگی بین مسئولیت قانونی و بهره‌وری نیروی انسانی

مسئولیت قانونی		بهره‌وری	
----------------	--	----------	--

ضریب همبستگی	۱	۰/۵۹۵**
مسئولیت قانونی	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۲۶	۱۲۶
ضریب همبستگی	۰/۵۹۵**	۱
بهره‌وری	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۲۶	۱۲۶

چنان چه در جدول ۸ ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری دو دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون اسپیرمن ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری که ۰/۰۱ می‌باشد کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده که ۰/۵۹۵ می‌باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی اسپیرمن با درجه آزادی ۱۲۶ که ۰/۱۶ است، بزرگ‌تر می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می‌گردد به عبارتی بین مسئولیت قانونی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. و با توجه به نتایج این فرضیه مورد تأیید است.

آزمون فرضیه فرعی سوم: بین مسئولیت اخلاقی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال نبودن متغیر مسئولیت اخلاقی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج در زیر آمده است.

جدول ۹- ضریب همبستگی بین مسئولیت اخلاقی و بهره‌وری نیروی انسانی

مسئولیت اخلاقی		بهره‌وری	
۱	ضریب همبستگی	۰/۵۳۵**	
۱۲۶	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	مسئولیت اخلاقی
۱	تعداد	۱۲۶	
۰/۵۳۵**	ضریب همبستگی	–	بهره‌وری
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	۱۲۶	
۱۲۶	تعداد	۱۲۶	

چنان چه در جدول ۹ ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری دو دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون اسپیرمن ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری که ۰/۰۱ می‌باشد کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده که ۰/۵۳۵ می‌باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی اسپیرمن با درجه آزادی ۱۲۶ که ۰/۱۶ است، بزرگ‌تر می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می‌گردد. به عبارتی بین مسئولیت اخلاقی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. و با توجه به نتایج این فرضیه مورد تأیید است.

آزمون فرضیه فرعی چهارم: بین مسئولیت بشردوستانه و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه با توجه به نرمال نبودن متغیر مسئولیت بشردوستانه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج در زیر آمده است.

جدول ۱۰- ضریب همبستگی بین مسئولیت بشردوستانه و بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری	مسئولیت بشردوستانه	
۰/۶۰۲**	۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰		مسئولیت بشردوستانه
۱۲۶	۱۲۶	سطح معنی‌داری
۱	۰/۶۰۲**	تعداد
		ضریب همبستگی
-	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری
۱۲۶	۱۲۶	تعداد

چنان چه در جدول ۴-۱۷ ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری دو دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون اسپیرمن ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری که ۰/۰۱ می‌باشد کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده که ۰/۶۰۲ می‌باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی اسپیرمن با درجه آزادی ۱۲۶ که ۰/۱۶ است، بزرگ‌تر می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد. به عبارتی بین مسئولیت بشردوستانه و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. و با توجه به نتایج این فرضیه مورد تأیید است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

برای بررسی رابطه بین مسئولیت اقتصادی و بهره‌وری نیروی انسانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که ضریب همبستگی ($0/529$) در سطح معنی داری $0/000$ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. یعنی بین مسئولیت اقتصادی و بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین مسئولیت قانونی و بهره‌وری نیروی انسانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که ضریب همبستگی ($0/595$) در سطح معنی داری $0/000$ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. یعنی بین مسئولیت قانونی و بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین مسئولیت اخلاقی و بهره‌وری نیروی انسانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که ضریب همبستگی ($0/535$) در سطح معنی داری $0/000$ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. یعنی بین مسئولیت اخلاقی و بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین مسئولیت بشردوستانه و بهره‌وری نیروی انسانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که ضریب همبستگی ($0/602$) در سطح معنی داری $0/000$ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. یعنی بین مسئولیت بشردوستانه و بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج این تحقیق مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری دارد. لذا پیشنهاد می‌شود:

- در خصوص متغیر مسئولیت اقتصادی به کارکنان آموزش و پرورش توصیه می‌شود در جهت حداقل نمودن هزینه‌های این نهاد کوشش زیادی نمایند و با حفظ میزان حمایت‌های مردمی بتوانند خدمات مناسب و در خوری را برای معلمان تهیه نمایند
- در خصوص متغیر مسئولیت قانونی کارکنان می‌توانند با ارائه گزارشات مستمر و همچنین متعهد بودن به مسئولیت‌های خود در سازمان در جهت ارتقای اهداف آموزش و پرورش قدم بردارند
- در خصوص مسئولیت اخلاقی به کارکنان توصیه می‌گردد در هنگام مراجعات معلمان و اولیای بیشتر صبوری به خرج دهند و با حوصله به حرف‌های آنان گوش نمایند.
- در خصوص متغیر مسئولیت بشر دوستانه کارکنان می‌توانند در ساعات غیر کاری نیز در جهت شناسایی مشکلات فرهنگیان جامعه کوشش نمایند
- همچنین در خصوص تبیین و پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی نیز اقدامات عملی موثر که می‌توانند در ارتقاء عملکرد کارکنان در آینده، موثر واقع شوند به ترتیب عبارت است از: همه

کارها با اختیار بیشتر به افراد واگذار شود. شیوه مدیریت بصورت مشارکتی باشد و افراد مختار باشد در یک چارچوب کلی به صورت گوناگون کار انجام دهند. تاکید روی تفویض اختیار و مشارکت کارکنان، در پاره ای از تصمیم‌گیریهای مربوط به کار از راهکارهای مهم است. سرپرستی که توانایی بهره‌گیری از مشورت صحیح با کارکنان را دارند. پس از مشورت و دریافت پیشنهادی سازنده و کاربری و شناسایی دقیق نیروها با تفویض برخی وظایف خود به آنها توانسته اند برای مشارکت نیروها در حل مسائل سازمان، آنها را وارد حوزه های برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی می کنند، این کار می تواند کنترل اعضاء را از راههای غیر مستقیم فراهم نموده و رضایت شغلی آنان را نیز افزایش دهد.

منابع و مأخذ

- آیین پرست ا. ۱۳۸۰. بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از دیدگاه کارکنان در سال ۱۳۷۹. فصلنامه بیمارستان، ۳ (۲): ۷۵-۸۰.
- باقرپور ولاشانی، محمدعلی، جهانبانی، مصطفی، ظفرزاده، سمیه (۱۳۸۹)، "مبانی و چارچوب گزارشگری اجتماعی ماهیت، محتوا، علل و مزایا"، فصلنامه حسابدار رسمی، شماره ۲۴. صص ۹۴-۸۴.
- تولایی، روح‌الله (۲۰۰۸)، اخلاق در سازمان، ماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵، ص ۵.
- چاوش باشی ف. ۱۳۸۹. مسئولیت اجتماعی و نقش آن در ارتقای بهره‌وری و مزیت رقابتی شرکت‌ها. مجله پژوهشهای فرهنگی و اجتماعی، ۶۲: ۷۱-۹۴.
- حکیمی پور ا. ۱۳۷۳. نقدی بر بهره‌وری. مجله مدیریت دولتی، ۲۶: ۵۱-۴۵.
- رحمان سرشت، حسین؛ رفیعی، محمود و کوشا، مرتضی (۱۳۸۸). مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات فراسازمانی، ماهنامه ی تدبیر، سال نوزدهم، ش ۲۰۴.
- رحیمی فر م. ۱۳۸۷. بهره‌وری نیروی انسانی و رشد اقتصادی. مجله اقتصادی، ۸۴: ۴۷-۵۶.
- کاظمی بابک، ابطحی سیدحسین (۱۳۷۶) بهره‌وری، ناشر: موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی
- رحیمی، غلامرضا، وظیفه دمیرچی، قادر، جرفی، حسن (۱۳۹۱)، «اخلاق و مسئولیت اجتماعی در عصر کم‌رنگ شدن اخلاقیات»، همایش ملی ارزشها و اخلاقیات در مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.
- ساعتچی م. ۱۳۸۰. روان‌شناسی بهره‌وری. تهران: نشر ویرایش.

Johnson, G., scholes, k., & whittington, R. (2008). Exploring corporate strategy. (8 th ed./Gerry Johnson, kevan schools, Richard whittington, ed.). Harlow: Financial Times Prentice Hall.