فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۲۰، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۴، صفحات ۲۳۴-۲۰۹

بررسی رابطه میان کیفیت عملکرد شغلی افراد و تناسب شرایط احراز شناختی شغل و شاغل (مطالعه موردی: دانشگاه خوارزمی)

دکتر جعفر جعفری[۱]، دکتر ندا شفیعی[۲]، دکتر یاسر امامیان[۳]

تاریخ وصول: ۱۴۰۴/۲/۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۹/۱۱

چکیده:

بدون شک امروزه یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمانی منابع انسانی شاغل در آن و البته عملکرد ایشان است. یکی از معضلات عمومی موجود در سازمان‌های دانش‌بنیان و البته آکادمیک، همانا عدم امکان بالفعل‌سازی تمام پتانسیل و توان علمی افراد شاغل است. مدیران ارشد چنین سازمان‌هایی دائماً با این پرسش مواجه هستند که به چه دلیلی عملکرد شغلی افراد شاغل در سازمان، با هیچ روندی قابل توصیف و پیش‌بینی نبوده و چرا کارکنان موفق در برخی از جایگاه‌ها با تغییر سطح و محتوای شغلی، حتی در صورت ارتقاء، نیز با کاهش میزان عملکرد و سرخوردگی شغلی مواجه می‌شوند؛ لذا محققین با در نظر گرفتن روشی تلفیقی شامل تحقیق همبستگی، پس‌رویدادی و مطالعه موردی اقدام به بررسی نمونه (معاونت اداری، مالی و توسعه منابع دانشگاه خوارزمی) نموده تا درصورت لزوم قابلیت تعمیم دادن آن به کل جامعه را بررسی نماید. این تحقیق با این فرض که تناسب شناختی شاغلین و نیازهای احراز شغل در این زمینه مؤثر هستند، اقدام به بازشناسی افراد حاضر در نمونه تحقیق نموده و مطالعه تطبیقی و مقایسه‌ای لازم را جهت اندازه‌گیری میزان تناسب شرایط احرازشناختی مشاغل و شاغلین انجام دادند. نتیجه کلی این تحقیق نمایان ساخت که میان کیفیت عملکرد شغلی کارکنان و میزان تناسب شناختی شغل و شاغل، رابطه و همبستگی مثبت و شدیدی وجود دارد و با تعمیم دادن این مهم می‌توان نتیجه‌گیری نمود که این میزان تناسب عاملی متقن جهت افزایش پیش‌بینی کیفیت عملکرد آتی افراد خواهد بود.

مفاهیم کلیدی: *کیفیت، عملکرد، عملکرد شغلی، مدل شایستگی، بهره‌وری منابع انسانی، مهارت، توانایی و دانش*

---

[۱] استادیار سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران، پژوهشکده مطالعات فناوری‌های نوین، گروه مدیریت تکنولوژی (نویسنده مسئول) j.jafari@irost

[۲] استادیار گروه ارزیابی و تعیین اولویت‌های تکنولوژی، پژوهشکده مطالعات فناوری‌های نوین، سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران، تهران، ایران shafiei_n77@irost.ir

[۳] استادیار گروه مدیریت تکنولوژی، پژوهشکده مطالعات فناوری‌های نوین، سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران، تهران، ایران yasser.emamian@irost.ir

مقدمه و بیان مسأله

مطابق عنوان این مقاله در نظر است طی یک فرآیند پژوهشی، رابطه میان کیفیت عملکرد شغلی افراد و تناسب شرایط احراز شناختی شغل و شاغل را بررسی نمائیم. کیفیت در بستر یک خروجی از یک فرآیند قابل تعریف است. برای کیفیت تعاریف متعددی وجود دارد، کیفیت یعنی مناسب بودن (*Friedrich Winge, 2018*)، اگر هدف؛ تلفیق این تعریف با مفهوم عملکرد باشد، لازم است این پیش‌فرض را در نظر داشت که عملکرد سازمانی فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است (*Neely @ et. al, 2022*). حال کیفیت عملکرد را می‌توان میزان انطباق عملکرد واقعی افراد و عملکرد مورد انتظار از ایشان تعریف نمود (*Jafari & Faridnasir, 2024*). در این‌خصوص باید به این مهم توجه کنیم که افراد دارای دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی هستند که بعضاً کل یا بخشی از آن‌ها بالفعل گردیده و در اختیار و دسترس سازمان قرار می‌گیرد. بلیکل و همکاران در سال ۲۰۲۲ در نظریه خود در خصوص عملکرد سازمانی اثبات کردند که مهارت‌های شناختی بر شکل‌گیری عملکرد سازمانی اثرگذار است. مُلهَم از این تئوری در این تحقیق مدل‌های شایستگی مدنظر بوده‌اند. مدل شایستگی یک ابزار مدرن برای ارتقاء موفقیت عملکرد در بین کارکنان است.

در کشور ما و علی‌الخصوص سازمان‌های پیشرو، مانند مطالعه موردی مدنظر در این تحقیق (دانشگاه خوارزمی) نرخ ماندگاری افراد طولانی‌تر از سایر سازمان‌ها فرض گردیده است و از این‌رو تسهیل شرایط شهروندی سازمانی و هزینه‌کرد در این حوزه دارای وجاهت می‌باشد. در این تحقیق هدف، دستیابی به راهکاری است تا کارکنان شاغل در مشاغلی به‌کارگیری شوند که بتوانند حداکثر توان خود را ارائه دهند تا هم سازمان از منافع عملکردهای مناسب منتفع گردد و هم کارکنان کیفیت زندگی کاری حداکثری را تجربه نمایند و از این حیث هم‌افزائی به وجود آید. مبنای این مطالعه مدل‌های شایستگی مبتنی بر مشخصات شناختی افراد است. در نتیجه در این مطالعه موضوعات شناختی مانند مقدار خلاقیت افراد، میزان بروکرات‌مداری، شخصیت کارکنان، میزان درگیری شغلی شاغلین، مفروضات مدیریتی افراد، میزان مهارت کارگروهی و مهارت حل مسئله کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. در مقابل نیز بر اساس همین مشخصه‌های کمی، اقدام به تعریف و تدقیق شرایط احرازشناختی مشاغل شده است. هدف از این تحقیق در واقع اطمینان از تأثیرگذاری میزان انطباق مشخصات شناختی افراد و شرایط احراز شناختی مشاغل بر ارتقاء کیفیت عملکرد افراد می‌باشد.

در این پژوهش ادبیات موضوع مربوطه، فرضیه‌های مدنظر محققین، روش، روش‌شناسی و روند عملیاتی تحقیق به‌همراه یافته‌های تحقیقی و بحث و نتیجه‌گیری نهائی آورده شده است.

ادبیات موضوع

پیش از ورود به بررسی دقیق ادبیات موضوع مرتبط با عنوان پژوهش مختصراً به بررسی تعاریف واژگان کلیدی پرداخته‌ایم. نخستین واژه کلیدی موضوع کیفیت و تعاریف مرتبط با آن است. این واژه در بستر یک خروجی از یک فرآیند قابل تعریف است. برای کیفیت تعاریف متعددی وجود دارد، کیفیت یعنی مطابقت با مشخصات و نیازمندی‌ها (*Crosby, 1999*)، کیفیت یعنی مناسب بودن (*Winge, 2018*)، کیفیت یعنی بی‌نقص بودن (*Takahara, 2012*)، کیفیت یعنی رضایت مشتری (*Mohebbi, 2022*) و میزان و درجه‌ای از برآورده شدن الزامات و خواسته‌ها (*Franke, 2015*). در این تعریف به میزان و درجه برآورده شدن خواسته‌ها اشاره شده است، خواسته‌ها و نیازهایی که معمولاً توسط مخاطب بیان می‌شود. این الزامات و خواسته‌ها می‌تواند برای هر فرد متفاوت باشد به همین خاطر از عبارت میزان و درجه استفاده شده است. یعنی ممکن است یک خروجی برای یک فرد باکیفیت و برای فردی دیگر کاملاً بی‌کیفیت باشد؛ لذا کیفیت می‌تواند برای هر فردی متفاوت باشد. به‌عنوان نتیجه‌گیری این گزاره، خروجی‌ای باکیفیت به‌حساب می‌آید که مطابق نظر مخاطب هدف باشد.

دومین واژه امّا عملکرد می‌باشد که در حوزه مدیریت منابع انسانی، درواقع یک کلید واژه حیاتی به حساب می‌آید و تمامی تلاش‌های آکادمیک درجهت بهینه‌سازی این مهم می‌باشد. تاکنون تعریف‌های متعدد و گوناگونی از عملکرد ارائه شده است. وجه جامع این تعریف‌ها را می‌توان این‌گونه بیان نمود، عملکرد موضوعی است که علاوه بر چیستی آنچه که افراد به آن دست می‌یابند، چگونگی دستیابی نیز در آن مهم است. عملکرد یک عنصر چند بُعدی و مُحاط شده است که هم نتایج و هم فرآیندهای ایجادکننده نتایج را تبیین می‌کند (*Rezaeian & Ganjali, 2020*)؛ بنابراین عملکرد هم به معنای رفتارها و هم به معنای نتایج است. رفتارها از فرد اجرا کننده ناشی می‌شوند و عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی، به عمل تبدیل می‌کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود نتیجه به‌حساب می‌آیند و می‌توان

جدای از نتایج در مورد آنها قضاوت کرد. این تعریف از عملکرد، به این نتیجه‌گیری منجر می‌شود که هنگام مدیریت عملکرد گروه‌ها و افراد، هم ورودی‌ها (رفتارها) و هم خروجی‌ها (نتایج) باید درنظر گرفته شوند.

عملکرد؛ در لغت یعنی، حالت با کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران (۲۰۲۲)، ارائه شده است. وی بیان داشت که عملکرد سازمانی فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است. مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود (*Rajabi Farjad & Motieian Najar, 2018*): نخست؛ کارایی، که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع برای تولید خدمات یا محصولات است و بعدی اثربخشی که توصیف‌کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است. عملکرد عبارت است از به نتیجه رسانیدن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی سازمانی گذاشته شده است و همچنین، عملکرد به‌عنوان اصول قابل لمس اقتصادی یا عوامل اجرایی، مفهوم عملکرد سازمانی مالی می‌باشد (*Rajabi Farjad & Malayeri, 2016*). تعریف فرهنگ لغت از عملکرد دربرگیرنده اصطلاحاتی است؛ همچون دست‌یابی، نیل، تحقق و انجام عملکرد را می‌توان بر حسب تلاش یا بر حسب نتیجه تعریف نمود و مفهومی نسبی است که می‌توان آن را برحسب میزان تلاش انجام شده یا میزان نتایج به‌دست آمده تعریف کرد (*Ebdali & et. al, 2019*). در تعریفی دیگر؛ عملکرد به معنی فرآیند تبیین کیفیت، اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته معرفی شده است (*Akbari, 2012*).

عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. بهسازی عملکرد نیز، عبارت است از فرآیند شناسایی شکاف‌ها، درک علل آن‌ها و سرانجام، تدوین راهبردهایی برای از میان بردن آن‌ها (*Fatahi & Kashef, 2021*). عملکرد معادل اقتصاد، کارایی و اثربخشی برای یک برنامه خاص یا فعالیت خاص است (*Abugerard & et. al, 2019*).

عملکرد سازمانی به‌عنوان فعالیتی ارزشمند در سطح اجتماع تعریف می‌شود. با وجود اهمیت آن، این تعریف صریحاً در ادبیات اقتصادی به رسمیت شناخته نشده است. از طرف دیگر، چند بعدی بودن مسائل موجود در سازمانی سبب می‌شود که بتوان این تعریف را بهبود داد. بنابراین عملکرد سازمانی از چهار عنصر به هم پیوسته تشکیل شده است: نتایج مالی،

کارایی عملیاتی، رضایت ذینفعان و توانایی رقابت، از این‌رو اندازه‌گیری چهار عنصر در عملکرد سازمانی به‌طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفته است. بررسی تأثیر همه این موارد در بهبود عملکرد سازمانی می‌تواند مؤثر باشد. (*Palakiosmarkios & et. al, 2019*). عملکرد سازمانی به چگونگی مأموریت‌ها و وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج آن‌ها اطلاق می‌شود. این مفهوم ارزش مورد انتظار سازمان تعریف می‌شود که یک فرد در یک دوره از زمان انجام می‌دهد. هر سازمانی برای نیل به عملکرد سازمانی مطلوب در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری برروی کارشان داشته باشند (*Barimani & Alizadehbachi, 2019*).

امروزه بقا در پیچیدگی‌های محیط کسب و کار، قابلیت‌های متعددی را می‌طلبد. لزوم دسترسی به دانش بازار، مشتریان و روابط و نوآوری از عوامل موفقیت در عملکرد سازمانی می‌باشند (*Hyung and Hyung, 2020*). عملکرد سازمانی برای بقا و موفقیت سازمانی ضروری است. سنجش عملکرد بازخوردهای لازم سازمان را در مورد کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها و تلاش‌های آن‌ها فراهم می‌کند. سنجش عملکرد تصمیم‌گیری‌های بهتری را امکان‌پذیر خواهد کرد (*Dorset & et. al, 2019*). در ادامه به مطالعات مبنا واقع شده در حوزه عملکرد و عملکرد شغلی اشاره می‌گردد. وادینقام و همکاران در سال ۲۰۲۰ در نظریه خود در خصوص عملکرد سازمانی به عملکرد مدیران استناد کرد. این محقق اثبات نمود که مجموعه عملکردهای مرتبط با مدیران در نهایت سبب تغییر در سطح عملکرد می‌شود. هوانگ و همکاران در سال ۲۰۲۰ در نظریه خود توانایی‌های خاص شرکتی را با عملکرد سازمانی مرتبط دانسته‌اند. این مطالعه اثبات کرد که دستیابی به توانایی‌های خاصّ یک شرکت، به عملکرد سازمانی مرتبط است. عملکرد می‌تواند توانایی شرکت را بهبود دهد. همچنین عملکرد سازمانی به معنی افزایش توانمندی کارکنان خواهد بود. این عملکرد هم در بعد خارجی و هم در بعد داخلی توسط سازمان ایجاد می‌شود. معمولاً عملکرد با نوآوری و همچنین سرمایه فکری همراه خواهد بود. جاجا و همکاران در سال ۲۰۲۰ در نظریه خود اثبات کردند که عملکرد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد. همچنین این عملکرد با رفتار مسئولانه اجتماعی نیز در ارتباط است. زمانی که یک سازمان عملکرد بهتری را ارائه می‌دهد؛ رفتار شهروندی سازمانی نیز تقویت می‌شود. همچنین این مطالعه به نقش میانجی کیفیت و اقدامات مسئولیت اجتماعی نیز اشاره نمود. کیم در سال ۲۰۲۳ در نظریه خود اثبات کرد که

عملکرد سازمانی با تغییرات شغلی در ارتباط است. این مطالعه اثبات کرد که عملکرد سازمانی معمولاً در میان مدیران در رده‌های پائینی قرار دارند. همچنین در واحدهای تجاری عملکرد به‌صورت متوسط گزاش می‌شود. معمولاً مشوق‌های مرتبط با ارتقاء رتبه شغلی سبب بهبود سطح عملکرد کارکنان در سازمان می‌شود. دلشب و همکاران در سال ۲۰۲۲ در نظریه خود در خصوص عملکرد سازمانی به مدیریت دانش نیز اشاره کرده‌اند. استناد این محققین به یادگیری بود. آن‌ها استدلال نمودند؛ سازمان‌هایی که یادگیری را در سطح بالایی انجام می‌دهند، معمولاً عملکرد سازمانی بهتری دارند. به عبارتی این مطالعه نشان داد که مدیریت دانش و یادگیری بر عملکرد سازمانی اثرات مثبتی دارند. معمولاً مدیریت دانش نقش متغیر میانجی را در بهبود عملکرد سازمانی بازی می‌کند؛ همچنین یادگیری جهت اثرگذاری در عملکرد سازمان شامل چند مؤلفه می‌شود که عبارتند از: کسب دانش، خلق دانش، به اشتراک‌گذاری دانش و ذخیره‌سازی دانش. این مؤلفه‌ها سبب ایجاد فرآیند یادگیری می‌شوند. در فرآیند یادگیری مدیریت دانش شکل می‌گیرد و عملکرد سازمانی را بهبود می‌دهد. بلیکل و همکاران در سال ۲۰۲۲ در نظریه خود درخصوص عملکرد سازمانی اثبات کردند که مهارت‌های شناختی بر شکل‌گیری عملکرد سازمانی اثرگذار است. در این حالت نیاز است که یک تحلیل اجتماعی و روانشناختی از نوع عملکرد شکل گیرد. این مطالعه در خود به بررسی شاخه‌های فلسفی مرتبط با عملکرد سازمانی نیز پرداخت و نشان داد که عملکرد سازمانی با دیدگاه‌های فلسفی ماکیاولیستی نزدیکی دارد. اگر چه مهارت‌های سیاسی در نهایت ممکن است پیشرفت شغلی را به‌همراه بیآورد. امّا همکاری سازمانی نقش رشد در عملکرد سازمانی را بازی می‌نماید.

در این پژوهش مدل‌های شایستگی یکی از موارد مدنظر اصلی بوده‌اند، لذا مختصری در این خصوص آورده شده است. مدل شایستگی یک ابزار مدرن برای ارتقاء موفقیت عملکرد در بین کارکنان است. پیش از ورود به بحث اصلی انواع شایستگی‌هایی که مدل را می‌سازند معرفی شده‌اند: شایستگی‌های اصلی، شایستگی‌های عملکردی و شایستگی‌های رهبری.

مدل شایستگی دستورالعملی است که توسط متخصصین حوزه منابع انسانی تهیه می‌شود و مهارت‌ها، دانش و الزامات رفتاری خاصی را تعیین می‌کند. این مدل کارمند را قادر می‌سازد تا کار خود را با موفقیت انجام دهد. به‌طور کلی در مدل‌های شایستگی، چگونگی موفقیت عملکرد هر شغل در سازمان را تعریف می‌کند. این مدل برای شیوه‌های استخدام،

مدیریت استعداد، آموزش و ارزیابی عملکرد اِعمال می‌شود. در یک مدل شایستگی، اساساً شایستگی شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتاری است که یک کارمند برای موفقیت در نقش خود در سازمان به آن نیاز دارد. یک مدل شایستگی باید سطوح مهارت هدف مورد نیاز را برای کمک به توسعه شایستگی کارکنان هنگام انجام وظایف خاص، مشخص کند. این امر، تصویری دقیق و مختصر هم برای کارمندان و هم برای کارفرمایان از آنچه موفقیت در یک موقعیت خاص به‌نظر می‌رسد ارائه می‌دهد.

موفقیت عملکرد بیشتر به سازمان‌هایی نسبت داده شده که مدل شایستگی در آن‌ها کاملاً تعریف شده است. در یک نظرسنجی شایستگی توسط انجمن مدیریت منابع انسانی، ۹۳ درصد از مدیران حاضر در نمونه، ادعا کردند که مدل‌های شایستگی برای موفقیت عملکرد سازمانشان مهم است. ذیلاً مدلی شماتیک از مفهوم مدل‌های شایستگی آورده شده است.



فرضیه‌های پژوهش

در زمانی‌که رابطه و همبستگی بین پدیده‌ها و متغیرهای تحقیق مورد توجه است، از فرضیه استفاده می‌شود. لذا فرضیه‌های این تحقیق (جهت انجام آزمون فرض دوسویه) به شکل ذیل ایجاد و ارائه می‌گردند:

۱- ارتقاء کیفیت عملکرد شغلی افراد، برنامه‌های تأمین نیروی انسانی را تغییر می‌دهد.

۲- کیفیت عملکرد شغلی افراد بر اجرای رویه‌های کاهش هزینه‌های راهبردی (SCR) مؤثر است.

۳- تفاوت مشخصات شناختی افراد باعث تفاوت در نیازهای آموزشی سازمان و اثربخشی آن‌ها می‌شود.

۴- میان میزان تناسب شرایط احراز شناختی مشاغل و شاغلین و میزان عملکرد افراد رابطه وجود دارد.

۵- افزایش سطح تناسب شرایط احراز شناختی مشاغل و شاغلین باعث ارتقاء سطح بهره‌وری سازمان می‌شود.

۶- میان کیفیت عملکرد شغلی افراد و تناسب شرایط احراز شناختی شغل و شاغل رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

انواع تحقیق (پژوهش) در مدیریت و علوم اجتماعی را معمولاً با توجه به هدف و روش‌های گردآوری داده‌ها دسته‌بندی می‌کنند.

تحقیق کاربردی[۱]، تحقیقی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی پیشین و به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی، انجام می‌شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. تحقیق حاضر بر اساس هدف کاربردی بوده و از منظر روش گردآوری داده‌ها نیز توصیفی و آمیخته‌ای از تحقیقات همبستگی[۲]، پس رویدادی[۳] و مطالعه موردی[۴] است.

در تحقیق همبستگی؛ رابطه میان متغیرها براساس هدف پژوهش تحلیل می‌گردد. در تحقیق پس رویدادی یا علّی مقایسه‌ای، محقق علت احتمالی متغیر وابسته را مورد بررسی قرار می‌دهد (*Habibi, 2021*).

روند عملیاتی پژوهش

در این بخش به معرفی روند مفهومی انجام تحقیق پرداخته شده است و با اشاره به روند طی شده سعی می‌شود تا متدولوژی به‌کار رفته را کاملاً تشریح نمائیم. به‌طور کلی مدل

---

[1] applied research
[2] correlational research
[3] ex-post facto
[4] case study

اجرایی این تحقیق شامل چهار بخش شناسایی وضعیت موجود از طریق مطالعه دو مؤلفه عملکرد کارکنان و داده‌های شناختی مربوط به ایشان، تعریف شرایط مطلوب از طریق مطالعه میدانی استانداردهای عملکردی و شرایط احراز مشاغل مشابه و مطالعه مقایسه‌ای نتایج حاصله با هدف ایجاد مدل شایستگی مخصوص مطالعه موردی (دانشگاه خوارزمی) و دستیابی به نتایج و ارائه پیشنهادات، می‌باشد. جهت ارائه مفهوم مدنظر در این تحقیق؛ در خصوص روش‌شناسی، تلاش‌هایی که پیرامون تهیه و تبیین طرح تحقیق صورت گرفته است را آورده‌ایم. ابتدا ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق، مورد مطالعه قرار گرفته و پژوهش‌های گذشته که در موضوعاتی مربوط به متناسب‌سازی مشاغل و شاغلین با اهدافی مشابه اهداف این تحقیق انجام شده بود، طی یک عملیات میدانی جمع‌آوری شدند. قدم بعدی مربوط به جمع‌آوری داده‌های تحقیق بود و پس از آن پردازشی با منطق مقایسه‌ای انجام گردید. در انتها نیز نتایج حاصله مورد بررسی و جمع‌بندی قرار گرفتند.

اگر بخواهیم مختصراً در خصوص مسأله اصلی موجود در دانشگاه که محققین را به حدّ آستانه جهت انجام این پژوهش رسانده است، مواردی را ارائه کنیم؛ باید به این نکته بپردازیم که دائماً مدیران با این پرسش مواجه بوده‌اند که به چه دلیلی عملکرد شغلی افراد شاغل در سازمان، با هیچ روندی قابل توصیف و پیش‌بینی نبوده و بعضاً نوساناتی را شاهد بوده‌اند، که منجر به شکست برخی از پروژه‌های راهبردی گردیده است. حتی این سؤال مطرح بوده که به چه دلیلی کارکنان توان بروز حداکثر توانایی خود را در محیط کار دارا نبوده و سطح رضایت شغلی محدودی دارند. همچنین این پرسش مطرح بوده است که چرا کارکنان موفق در برخی از جایگاه‌ها با تغییر سطح و محتوای شغلی، حتی درصورت ارتقاء با کاهش میزان عملکرد و سرخوردگی شغلی مواجه می‌شوند. این موارد دلیلی متقن بر تعریف مسأله و انجام تحقیق بوده‌اند. بر این اساس متغیرهای کلیدی این تحقیق مواردی همچون عملکرد کارکنان و میزان انطباق شغل و شاغل هستند.

یکی از اهداف اصلی این تحقیق؛ پیرو آنچه در مقدمه همین مطالعه به‌عنوان مؤلفه‌های سه‌گانه تعیین‌کننده حیات سازمان معرفی گردیده، اقدام به مطالعه شرایط داخلی سازمان، بررسی و رصد محیط رقابت برون‌سازمانی، هدفگذاری در راستای مقاصد و مأموریت‌ها، بازتدوین و بهینه‌سازی راهبردهای به‌کارگماری منابع انسانی و دستیابی به راهکار بهبود عملکردها به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های متضمن بقاء با کیفیت سازمان بوده است؛ لذا بر اساس

طرح تحقیق، بازشناسی عمیق کارکنان از طریق هفت عنوان مشخصه کلیدی جهت ارزیابی شناختی افراد شامل درگیری شغلی ایشان، توانایی کارگروهی افراد، مفروضات مدیریتی هر فرد، شخصیت کارکنان، توانائی شاغلین در حل مسأله، سنجش بوروکرات مداری و خلاقیت افراد؛ در دستور کار قرار گرفت. بر اساس موارد پیش‌تر گفته شده، مراحل عملیاتی این تحقیق شامل موارد ذیل بوده است: ۱- بازشناسی اعضاء سازمان بر اساس مدل شایستگی مفروض و توانمندی‌های ایشان، ۲- مطالعه نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان و ۳- مطالعه تطبیقی محتوای موجود سند به‌کارگماری افراد در ساختار سازمانی نمونه و نتایج حاصل از اِعمال مدل به‌کارگماری افراد مُلهَم از مدل شایستگی مستخرج از منابع.

جهت تشریح اجمالی فرآیند بازشناسی اعضاء سازمان براساس مدل شایستگی مستخرج از ساختار سازمانی و توانمندی‌های شاغلین می‌توان عنوان کرد که ساختار سازمانی مدنظر هر مجموعه‌ای، شامل محتویاتی از قبیل ساختار اصلی سازمان و ساختارهای تفصیلی واحدها جهت تشریح و معرفی جایگاه‌های سازمانی و روابط فی‌مابین، تعریف هر یک از مشاغل و جایگاه‌های آن‌ها، شرح وظایف، اختیارات و مسئولیت‌های هر شغل، شرایط احراز و شایستگی‌های مورد نیاز برای تصدی هر شغل خواهد بود. لذا پس از دستیابی به محتوای ساختار سازمان؛ جهت ایجاد زیرساخت‌های لازم برای انجام تحلیل‌های آتی، براساس پرسشنامه‌های معتبر و دارای سابقه عملیاتی؛ اقدام به شناسایی وجوه شناختی پنهان افراد گردید. سپس جهت ایجاد یک مبنای مقایسه‌ای میان شرایط موجود سازمان و شرایط بهینه تحقیقی، جهت تهیه سند به‌کارگماری بهینه افراد در ساختار سازمانی اقدام شد. در این بخش از پژوهش با توجه به وجود ساختار سازمانی قابل اجرا و شناخت مناسب از افراد و توان‌مندی‌های ایشان، سند نحوه به‌کارگماری و تخصیص افراد به مشاغل تهیه گردیده و با شرایط موجود سازمان مقایسه شد؛ لذا با انجام این مهم درنظر بود که شناسائی افراد، پیشنهاد جهت به‌کارگماری و برنامه‌ریزی ارتقاء فردی محقق شود تا آگاه‌سازی سازمان نسبت به داشته‌های انسانی خود، کمبودها و نحوه بهینه استفاده از افراد در اشکال گوناگون حرفه‌ای، محقق شود.

نهایتاً جهت اعتبارسنجی مدل و نتایج تحقیق، داده‌های واقعی (آن‌دسته از داده‌های عملکردی که پس از جمع‌آوری داده‌های تحقیق تولید شده‌اند)، را در مدل مربوطه جایگذاری نموده و نتایج به‌دست آمده از مدل را با نتایج پیرامون واحد امور اداری و منابع انسانی

به‌عنوان نمونه در دانشگاه خوارزمی مقایسه می‌کنیم. در صورت انطباق خروجی‌های مدل با واقعیت‌های دنیای بیرونی، اعتبار مدل مورد تائید خواهد بود. همچنین جهت مطالعه روایی و پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده، داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده و مدل تحقیق نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش با بهره‌گیری از مطالعاتی که درباره ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق صورت گرفته است و همچنین متدولوژی‌های جمع‌آوری و تشریح شده در بخش روش‌شناسی و روند عملیاتی تحقیق آورده شده است، به انجام امور عملیاتی مربوطه پرداخته خواهد شد. تحقیق حاضر با توجه به مدل عملیاتی و روش‌شناسی موجود؛ ساختار سازمانی دانشگاه خوارزمی مورد مطالعه قرار گرفته و جهت تسهیل فرآیند اقدام به نمونه‌گیری کرده و مدیریت امور اداری و منابع انسانی را جهت مطالعه و سپس تعمیم نتایج حاصله انتخاب نموده‌ایم. نخست عملکرد شغلی افراد مشغول در این مدیریت را از سنوات قبلی استخراج نموده، شرایط احراز شناختی مشاغل موجود را مستند نموده و سپس ضمن بررسی تطبیقی میزان تناسب شرایط احراز شناختی مشاغل و شاغلین، اقدام به تحقیق در همبستگی میان عملکردهای افراد و درجه انطباق و تناسب حاصله نمودیم. با توجه به لزوم رعایت اصول اخلاقی از یک طرف و حفظ محرمانگی اطلاعات از عنوان نمودن نام افراد و مشاغل پرهیز کرده‌ایم.

در این تحقیق نمونه مورد مطالعه شامل مدیران و کارشناسان واحدهای امور اداری و منابع انسانی، کارگزینی اعضاء غیر هیأت علمی و هیأت علمی، رفاه کارکنان، آموزش و توانمندسازی کارکنان و دبیرخانه مرکزی می‌باشد. موضوعات شناختی مورد بررسی در این تحقیق شامل بررسی مقداری خلاقیت افراد، سنجش میزان بروکرات‌مداری، شناخت شخصیت کارکنان، میزان درگیری شغلی شاغلین، بررسی و تعیین مفروضات مدیریتی افراد، بررسی میزان مهارت کارگروهی و مهارت حل مسئله کارکنان بوده است. جهت ایجاد امکان بررسی و برداشت از نتایج لازم است تا طرح گردد که اگر امتیاز محاسبه شده خلاقیت برای هر فرد بین ۱۰۰-۷۵ باشد، فرد مورد نظر بسیار خلاق می‌باشد. اگر امتیاز فرد بین ۷۵-۵۰ باشد؛ فرد مورد نظر، خلاقیتش بالای متوسط است. اگر امتیاز فرد بین ۵۰-۲۰ باشد، فرد خلاقیتش متوسط است. اگر امتیاز فرد بین ۲۰-۰ باشد، فرد خلاقیتش زیر متوسط است و اگر امتیاز

فرد بین ۱۰۰- تا صفر باشد، فرد مورد نظر غیر خلاق است. درخصوص میزان بروکرات‌مداری افراد نیز اگر امتیاز فرد بین ۱۰۰-۷۵ باشد، فرد کاملاً بروکرات‌مدار است. اگر امتیاز فرد بین ۷۵-۵۰ قرار گیرد، فرد تا حدودی بروکرات‌مدار است. اگر امتیاز فرد بین ۵۰-۲۵ قرار گیرد، فرد بی‌تفاوت نسبت به بروکراسی است. اگر امتیاز فرد بین ۲۵-۱ باشد، فرد با ساختار بروکراسی مخالف است و اگر امتیاز فرد ۰ شود، فرد شدیداً با بروکراسی مخالف است.

جهت شناخت شخصیت کارکنان نیز لازم‌بالذکر است که؛ امتیاز شخصیت منصف فرد نشان می‌دهد که فرد دنیا را همان‌گونه که رفتار می‌کند، می‌بیند. امتیاز شخصیت جسور (قاطع) نشان می‌دهد که فرد خود را تهاجمی می‌داند. امتیاز شخصیت تساوی‌گرا نشان می‌دهد که فرد خود را فاقد اقتدار می‌بیند و امتیاز شخصیت درون‌نگر نشان می‌دهد، فرد درباره پدیده‌ها همان‌گونه فکر می‌کند که در اطراف او می‌گذرد و سعی می‌کند تعیین کند که چرا آن‌ها اتفاق می‌افتند. در مورد میزان درگیری شغلی کارکنان و شاغلین نیز اگر امتیاز فرد بیشتر از ۳۳ باشد، درگیری شغلی فرد زیاد است و هر چه امتیازش بیشتر باشد (ماکزیمم امتیاز ۱۰۰ خواهد بود)، درگیری شغلی نیز بیشتر است. در غیر این‌صورت، شغل بخش کوچکی از زندگی فرد است. مفروضات مدیریتی برگرفته از تئوری هرزبرگ اندازه‌گیری گردید، امّا به دلیل وجود محدودیت در انجام مطالعات همبستگی به صورت کیفی از بررسی آن‌ها صرف نظر شد. در بخش بررسی میزان مهارت کار گروهی نیز هر چه امتیاز کل (ماکزیمم امتیاز ۱۵۰ خواهد بود) بالاتر باشد، احساس فرد درباره گروه مثبت‌تر است و نهایتاً در مورد میزان مهارت حل مسئله در افراد، اگر امتیاز شهودی فرد بزرگ‌تر یا مساوی امتیاز حسی باشد، شخص مورد نظر شهودی است و بالعکس. همچنین اگر امتیاز عاطفی (احساسی) فرد بزرگ‌تر یا مساوی امتیاز منطقی باشد، شخص مورد نظر احساسی است و بالعکس.

بر اساس مطالعه میدانی صورت گرفته در خصوص بررسی مقداری خلاقیت افراد، شاخص‌های مرکزی میانگین و میانه و کمینه و بیشینه نتایج ارائه شده است، این مهم برای سایر شاخص‌ها نیز تکرار می‌گردد.

میانگین بروکرات مداری کارکنان	۶۲.۹۲
میانه بروکرات مداری کارکنان	۶۴
ماکزیمم بروکرات مداری کارکنان	۷۲
مینیمم بروکرات مداری کارکنان	۳۳

میانگین خلاقیت کارکنان	۰.۶۵
میانه خلاقیت کارکنان	۰
ماکزیمم خلاقیت کارکنان	۱۴
مینیمم خلاقیت کارکنان	-۱۳

میانگین درگیری شغلی کارکنان	۵۴.۳۶
میانه درگیری شغلی کارکنان	۵۳
ماکزیمم درگیری شغلی کارکنان	۷۷
مینیمم درگیری شغلی کارکنان	۳۵

میانگین منصف	۳.۱۵
میانه منصف	۳.۱۸
ماکزیمم منصف	۴.۲۷
مینیمم منصف	۲.۰۹

میانگین احساسی	۲.۱۹
میانه احساسی	۲
ماکزیمم احساسی	۶
مینیمم احساسی	۰

میانگین جسور	۲.۷۲
میانه جسور	۲.۶۰
ماکزیمم جسور	۳.۸۰
مینیمم جسور	۱.۸۰

میانگین منطقی	۴.۷۸
میانه منطقی	۵
ماکزیمم منطقی	۹
مینیمم منطقی	۰

میانگین تساوی گرا	۲.۴۵
میانه تساوی گرا	۲.۴۲
ماکزیمم تساوی گرا	۴.۱۷
مینیمم تساوی گرا	۱.۵۰

میانگین شهودی	۰.۷۶
میانه شهودی	۱
ماکزیمم شهودی	۲
مینیمم شهودی	۰

میانگین درونگرا	۳.۵۷
میانه درونگرا	۳.۶۰
ماکزیمم درونگرا	۴.۶۰
مینیمم درونگرا	۲.۶۰

میانگین حسی	۵.۶۵
میانه حسی	۷
ماکزیمم حسی	۹
مینیمم حسی	۰

میانگین کارگروهی کارکنان	۸۲.۱۶
میانه کارگروهی کارکنان	۸۴
ماکزیمم کارگروهی کارکنان	۱۰۶
مینیمم کارگروهی کارکنان	۴۷

سپس بر اساس خروجی‌های حاصل از تکنیک کیفی دلفی؛ شرایط احراز شناختی هر شغل استخراج و با نتایج حاصل از بازشناسی هر فرد و ارزیابی‌های صورت گرفته از عملکرد ایشان مقایسه گردید که در قالب جدول ذیل گزارش گردیده است.

جدول ۱: مقایسه نتایج حاصل از بازشناختی هر فرد و ارزیابی صورت گرفته از عملکرد او

Table 1: *Comparison of the Results of Each Individual's Recognition and the Evaluation of Their Performance*

کد مشخصه افراد	میانگین امتیازات ارزیابی عملکرد	امتیاز ارزیابی عملکرد آخر	میزان انطباق با شرایط احراز شناختی
Characteristic Code of People	*Average Performance Evaluation Scores*	*Final Performance Evaluation Score*	*Degree of Compliance With Cognitive Assessment Requirements*
A-101	۶۲/۱۰۰	۶۵/۱۰۰	٪۷۴
A-102	۸۷/۱۰۰	۷۹/۱۰۰	٪۷۹
A-103	۶۷/۱۰۰	۶۶/۱۰۰	٪۶۸
A-104	۷۱/۱۰۰	۷۱/۱۰۰	٪۷۶
A-105	۵۶/۱۰۰	۷۲/۱۰۰	٪۷۸
A-106	۷۹/۱۰۰	۸۰/۱۰۰	٪۸۱
A-107	۸۴/۱۰۰	۸۲/۱۰۰	٪۷۷
A-108	۷۶/۱۰۰	۷۶/۱۰۰	٪۷۹
A-109	۷۶/۱۰۰	۷۷/۱۰۰	٪۷۳
A-110	۶۹/۱۰۰	۶۸/۱۰۰	٪۸۰
A-111	۷۳/۱۰۰	۷۴/۱۰۰	٪۷۹
A-112	۶۵/۱۰۰	۶۷/۱۰۰	٪۷۲
A-113	۵۹/۱۰۰	۷۰/۱۰۰	٪۸۲
A-114	۶۸/۱۰۰	۷۱/۱۰۰	٪۷۷
A-115	۷۴/۱۰۰	۷۳/۱۰۰	٪۷۷
A-116	۷۷/۱۰۰	۷۵/۱۰۰	٪۷۷
A-117	۸۳/۱۰۰	۸۷/۱۰۰	٪۷۹
A-118	۸۱/۱۰۰	۷۸/۱۰۰	٪۸۰
A-119	۷۲/۱۰۰	۶۹/۱۰۰	٪۷۹
A-120	۶۹/۱۰۰	۷۳/۱۰۰	٪۷۸

کد مشخصه افراد	میانگین امتیازات ارزیابی عملکرد	امتیاز ارزیابی عملکرد آخر	میزان انطباق با شرایط احراز شناختی
Characteristic Code of People	*Average Performance Evaluation Scores*	*Final Performance Evaluation Score*	*Degree of Compliance With Cognitive Assessment Requirements*
A-121	۷۷/۱۰۰	۷۵/۱۰۰	٪۸۰
A-122	۵۸/۱۰۰	۶۹/۱۰۰	٪۷۱
A-123	۸۲/۱۰۰	۶۷/۱۰۰	٪۶۱
A-124	۷۴/۱۰۰	۷۱/۱۰۰	٪۷۹
A-125	۶۸/۱۰۰	۷۰/۱۰۰	٪۷۶
A-126	۷۳/۱۰۰	۷۶/۱۰۰	٪۷۵
A-127	۷۹/۱۰۰	۷۹/۱۰۰	٪۷۴
A-128	۷۰/۱۰۰	۷۳/۱۰۰	٪۷۷
A-129	۶۱/۱۰۰	۶۴/۱۰۰	٪۷۰
A-130	۷۳/۱۰۰	۷۳/۱۰۰	٪۷۶
A-131	۸۰/۱۰۰	۷۷/۱۰۰	٪۷۸
A-132	۷۹/۱۰۰	۷۹/۱۰۰	٪۷۸
A-133	۷۸/۱۰۰	۷۸/۱۰۰	٪۸۲
A-134	۵۳/۱۰۰	۵۷/۱۰۰	٪۶۷
A-135	۸۴/۱۰۰	۸۱/۱۰۰	٪۸۱
A-136	۷۷/۱۰۰	۷۶/۱۰۰	٪۷۹
A-137	۷۶/۱۰۰	۷۶/۱۰۰	٪۸۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود؛ سه کد مشخصه افراد *A-105*، *A-113* و *A-123* که هایلایت نیز گردیده‌اند، دارای شرایط خاص و ویژه‌ای هستند. متعاقباً و پس از پیگیری مراحل مرتبط با آمار استنباطی در خصوص این موارد بیشتر توضیح داده خواهد شد. مطابق نتایج گزارش شده در جدول فوق و از طریق نرم‌افزار *SPSS* محاسبات مربوط به تشخیص همبستگی به انجام رسیده است.

جدول ۲: محاسبات مربوط به تشخیص همبستگی

Table 2: *Calculations Related to Correlation Detection*

		امتیاز ارزیابی عملکرد آخر	میانگین امتیازات ارزیابی عملکرد	میزان انطباق با شرایط احراز شناختی
		Final Performance Evaluation Score	*Average Performance Evaluation Scores*	*Degree of Compliance With Cognitive Assessment Requirements*
امتیاز ارزیابی عملکرد آخر	*Pearson Correlation*	۱	۰/۸۹۷	۰/۸۱۳
	Sig. (2-tailed)		۰/۵۵۹	۰/۳۷۸
	N	۳۷	۳۷	۳۷
میانگین امتیازات ارزیابی عملکرد	*Pearson Correlation*	۰/۸۹۷	۱	۰/۹۰۶
	Sig. (2-tailed)	۰/۵۵۹		۰/۲۳۲
	N	۳۷	۳۷	۳۷
میزان انطباق با شرایط احراز شناختی	*Pearson Correlation*	۰/۸۱۳	۰/۹۰۶	۱
	Sig. (2-tailed)	۰/۳۷۸	۰/۲۳۲	
	N	۳۷	۳۷	۳۷

مطابق آنچه که در جدول فوق رویت می‌شود، همبستگی مثبت و شدیدی میان میزان انطباق با شرایط احراز شناختی مشاغل و میانگین امتیازات ارزیابی عملکرد افراد وجود دارد. از طرفی با کمی شدت کمتر همین میزان همبستگی میان میزان انطباق با شرایط احراز شناختی مشاغل و امتیاز ارزیابی عملکرد آخر نیز مشخص می‌باشد. حال اگر به سراغ تحلیل سه کد مشخصه افراد *A-105*، *A-113* و *A-123* در جدول داده‌های جمع‌آوری شده برویم، ضمن توجه به جابه‌جائی این سه فرد در پنج ماهه منتهی به ارزیابی عملکرد فصلی آخر، می‌توان عنوان نمود که در کد مشخصه *A-105*، فرد مورد ارزیابی در فصول قبلی ارزیابی عملکرد که نشان از عملکرد حداقل دو سال کارکرد ایشان است، میانگین ۵۶٪ امتیازات ممکن را به‌دست آورده بوده و پس از جابه‌جایی امتیاز مکتسبه برای ایشان به ۷۲٪ ارتقاء یافته است. جالب آنکه میزان انطباق با شرایط احراز شناختی ایشان با شغل فعلی ۷۸٪

ارزیابی گردیده ولی در شغل قبلی این عدد ۶۹٪ بوده است؛ لذا این جابه‌جایی از منظر انطباق فرد و شغل مورد احراز ایشان صحیح ارزیابی گردیده و منجر به بالفعل‌سازی توانایی‌های فرد مورد نظر شده است. در خصوص کد مشخصه *A-113*، فرد مورد ارزیابی در فصول قبلی ارزیابی عملکرد که نشان از عملکرد حداقل دو سال کارکرد قبلی ایشان دارد، میانگین ۵۹٪ امتیازات ممکن را به دست آورده بوده است. پس از جابه‌جایی فرد در سطح ساختار سازمانی (انتقال افقی فرد به دلیل اجرای طرح چرخش شغلی) امتیاز مکتسبه در فرآیند ارزیابی عملکرد به عدد ۷۰٪ ارتقاء یافته است. میزان انطباق با شرایط احراز شناختی فرد مورد مطالعه با شغل فعلی ۸۲٪ ارزیابی گردیده ولی در شغل قبلی این عدد ۶۴٪ بوده است. لذا این جابه‌جائی نیز به‌سان مورد قبلی از منظر انطباق شغل و شاغل به‌لحاظ شناختی صحیح ارزیابی می‌گردد که منجر به افزایش مقداری امتیاز حاصل از ارزیابی عملکرد فرد مورد نظر شده است.

امّا در مورد کد مشخصه *A-123*، به‌گونه دیگری ارتباط مورد مطالعه خود را نمایان ساخته است. فرد مورد ارزیابی در فصول قبلی ارزیابی عملکرد که نشان از عملکرد ایشان در شغل قبلی دارد، میانگین ۸۲٪ امتیازات ممکن را به‌دست آورده بوده است که امتیاز بسیار مناسبی ارزیابی می‌گردد. پس از تغییر شغل فرد مورد نظر، امتیاز مکتسبه در فرآیند ارزیابی عملکرد به عدد ۶۷٪ نزول پیدا کرده است. میزان انطباق با شرایط احراز شناختی فرد مورد مطالعه با شغل فعلی ۶۱٪ ارزیابی گردیده ولی در شغل قبلی این عدد ۷۹٪ بوده است؛ لذا این جابه‌جایی برخلاف دو مورد قبلی از منظر انطباق شغل و شاغل به لحاظ شناختی اشتباه ارزیابی گردیده و منجر به کاهش عملکرد فرد مورد نظر در شغل احراز شده جدید شده است.

موارد فوق مورد اشاره در جدول ۳ باز ارائه و تلخیص گردیده است.

جدول ۳: مقایسه نتایج حاصل از بازشناختی هر فرد و ارزیابی صورت گرفته از شغل او

Table 3: *Comparison of the Results of Each Individual's Identification and the Evaluation of their Job*

کد مشخصه افراد	میانگین امتیازات ارزیابی عملکرد	امتیاز ارزیابی عملکرد آخر	میزان انطباق با شرایط احراز شناختی با شغل فعلی	میزان انطباق با شرایط احراز شناختی با شغل قبلی	وضعیت تصمیم
Characteristic Code of People	*Average Performance Evaluation Scores*	*Final Performance Evaluation Score*	*Requirements of the Current Job*	*Degree of Compliance with the Requirements of the Previous Job*	*Decision Status*
A-105	۵۶/۱۰۰	۷۲/۱۰۰	٪۷۸	٪۶۹	صحیح
A-113	۵۹/۱۰۰	۷۰/۱۰۰	٪۸۲	٪۶۴	صحیح
A-123	۸۲/۱۰۰	۶۷/۱۰۰	٪۶۱	٪۷۹	ناصحیح

همان‌طور که قبل‌تر نیز آورده شد؛ جهت اعتبارسنجی مدل و نتایج تحقیق، داده‌های واقعی (آن دسته از داده‌های عملکردی که پس از جمع‌آوری داده‌های تحقیق تولید شده‌اند) را در مدل مربوطه جای‌گذاری نموده و نتایج به دست آمده از مدل را با نتایج پیرامون واحد امور اداری و منابع انسانی در دانشگاه خوارزمی مقایسه کردیم. انطباق خروجی‌های مدل با واقعیت‌های دنیای بیرونی، اعتبار مدل مدنظر را مورد تأیید قرار داد. جهت مطالعه روایی و پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده، داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده و مدل تحقیق نیز از طریق آزمون آلفای کرونباخ مورد مطالعه قرار گرفت.

آلفای کرونباخ[1] روشی برای محاسبه پایائی پرسشنامه بر اساس میزان هماهنگی درونی سؤالات می‌باشد. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند، به‌کار می‌رود. به‌طور مرسوم اگر ضریب آلفا از ۰.۷ بیشتر باشد پایایی ابزار اندازه‌گیری مناسب است. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤال‌های پرسشنامه (یا زیر آزمون) و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد:

[1] Cronbach Alpha

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2}\right]$$

که در آن:
نماد K تعداد سؤالات یا گویه‌های پرسشنامه یا آزمون
نماد S^2 واریانس زیر آزمون Kام.
و سیگمای S^2 واریانس کل آزمون است (*Habibi & Sarabadani, 2022*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.830	.850	37

با توجه به آلفای ۰/۸۳ نتیجه بسیار پایا و روا تشخیص داده می‌شود. در مرحله آتی نیز نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات مدنظر قرار گرفته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش از تحقیق با تکیه بر سایر بخش‌های پیشین؛ سعی می‌شود، تا نتایج به‌شکل قابل درک و مناسبی ارائه شوند. نتایج یک تحقیق می‌توانند عامل مؤثری برای شروع آن معرفی شوند. در واقع پاسخی که تحقیق به مسأله اصلی آن می‌دهد، ذیل همین عنوان آورده می‌شود، و شاید جذابیت‌های تحقیق هم منوط به کیفیت همین بخش باشد. حال به بحث پیرامون فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم:

۱- ارتقاء کیفیت عملکرد شغلی افراد، برنامه و برآوردهای نیروی انسانی مورد نیاز را تغییر می‌دهد.

با توجه به تحقیقی که انجام شد، دریافتیم که بر اساس تأثیر مستقیم و شدید میزان انطباق با شرایط احراز شناختی شغل و امتیاز ارزیابی عملکرد افراد، آنچنان که در سه کد مشخصه افراد *A-105*، *A-113* و *A-123* مشاهده شد تغییر در میزان عملکرد افراد می‌تواند بر تعداد نیروی انسانی مورد نیاز تأثیر گذاشته و در نتیجه با بهینه‌سازی میزان انطباق داشته‌های شناختی افراد و شرایط احراز شناختی مشاغل می‌توان به کمینه‌سازی تعدادی نیروی انسانی مورد نیاز جهت پیشبرد امور امیدوار بود. حال جهت آزمون این فرضیه در نظر می‌گیریم که H_0 برابر با گزاره صحت فرضیه و H_1 نمایانگر رد ادعای مفروض می‌باشد. ذیلاً نتیجه آزمون فرض را ارائه نموده‌ایم.

Independent Samples Test

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Lower
1	Equal variances assumed	.000	1.06064	.19828	.67111
	Equal variances not assumed	.000	1.06064	.19765	.67235

۲- کیفیت عملکرد شغلی افراد بر اجرای رویه‌های کاهش هزینه‌های راهبردی (*SCR*) مؤثر است.

بر اساس داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده در فرآیند عملیاتی این تحقیق و همچنین پیرو رد نشدن فرضیه قبلی می‌توان به این مهم قائل بود که کاهش هزینه‌های استراتژیک از طریق مدیریت کیفیت عملکرد افراد امکان‌پذیرتر خواهد بود، چرا که یکی از استراتژی‌ها و روندهای کاهش هزینه‌های راهبردی همانا بهینه‌سازی هزینه‌های سربار سازمانی در بخش منابع انسانی بوده که با کاهش تعدادی ایشان و البته حفظ میزان عملکرد مورد انتظار از طریق افزایش میزان رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری عملیاتی می‌گردد. در نتیجه متوجه می‌شویم که کیفیت عملکرد شغلی افراد بر اجرای رویه‌های کاهش هزینه‌های راهبردی مؤثر است. ذیلاً نتیجه آزمون فرض را ارائه نموده‌ایم.

Independent Samples Test

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Lower
2	Equal variances assumed	.000	1.06534	.19868	.68361
	Equal variances not assumed	.000	1.06534	.19698	.69774

۳- تفاوت مشخصات شناختی افراد باعث تفاوت در نیازهای آموزشی سازمان و اثربخشی آن‌ها می‌شود.

یکی از راه‌های ارتقاء سطح کیفی عملکرد افراد در مشاغل آموزش ایشان می‌باشد. البته میزان اثربخشی آموزشی نیز مسأله‌ای مهم و قابل اعتنا است. امّا می‌توان به‌صورت شهودی پذیرفت که برخی از نیازهای آموزشی به دلیل انطباق شخصیت فرد با الزامات و نیازهای عملکردی شغل قابل چشم‌پوشی هستند؛ لذا بر اساس داده‌ها و اطلاعات موجود در مورد مطالعاتی حاضر؛ می‌توان دریافت که تفاوت مشخصات شناختی افراد باعث تفاوت در نیازهای آموزشی سازمان و اثربخشی آن‌ها می‌شود. ذیلاً نتیجه آزمون فرض را ارائه نموده‌ایم.

Independent Samples Test

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Lower
3	Equal variances assumed	.000	1.07644	.19677	.71355
	Equal variances not assumed	.000	1.07644	.19673	.72432

۴- میان میزان تناسب شرایط احراز شناختی مشاغل و شاغلین و میزان عملکرد افراد رابطه وجود دارد.

این مورد فرضیه اصلی این تحقیق به حساب می‌آید و مطابق آنچه که در بخش یافته‌ها آورده شد، همبستگی مثبت و شدیدی میان میزان انطباق با شرایط احراز شناختی مشاغل و میانگین امتیازات ارزیابی عملکرد افراد وجود دارد. از طرفی با کمی شدت کمتر همین میزان همبستگی میان میزان انطباق با شرایط احراز شناختی مشاغل و امتیاز ارزیابی عملکرد آخر نیز مشخص می‌باشد. لذا این گزاره که میان میزان تناسب شرایط احراز شناختی مشاغل و

شاغلین و میزان عملکرد افراد رابطه وجود دارد، رد نگردیده و از طریق مطالعات همبستگی انجام و گزارش شده، می‌تواند مورد پذیرش نیز واقع گردد.

۵- افزایش سطح تناسب شرایط احراز شناختی مشاغل و شاغلین باعث ارتقاء سطح بهره‌وری سازمان می‌شود.

آنچنان که پیش‌تر نیز آورده و تشریح شد، کد مشخصه *A-105*، در فصول قبلی ارزیابی عملکرد که نشان از عملکرد حداقل دو سال کارکرد ایشان است، میانگین ۵۶٪ امتیازات ممکن را به دست آورده بوده و پس از جابه‌جائی امتیاز مکتسبه برای ایشان به ۷۲٪ ارتقاء یافته است. میزان انطباق با شرایط احراز شناختی ایشان با شغل فعلی ۷۸٪ ارزیابی گردیده ولی در شغل قبلی این عدد ۶۹٪ بوده است؛ لذا این جابه‌جایی منجر به بالفعل‌سازی توانایی‌های فرد مورد نظر شده است. درخصوص کد مشخصه *A-113*، فرد مورد ارزیابی در فصول قبلی ارزیابی عملکرد، میانگین ۵۹٪ امتیازات ممکن را به دست آورده بوده است. پس از جابه‌جایی فرد امتیاز مکتسبه در فرآیند ارزیابی عملکرد به عدد ۷۰٪ ارتقاء یافته است. میزان انطباق با شرایط احراز شناختی فرد مورد مطالعه با شغل فعلی ۸۲٪ ارزیابی گردیده ولی در شغل قبلی این عدد ۶۴٪ بوده است. لذا این جابه‌جائی منجر به افزایش مقداری امتیاز حاصل از ارزیابی عملکرد فرد مورد نظر شده است. در مورد کد مشخصه *A-123*، فرد مورد ارزیابی در فصول قبلی ارزیابی عملکرد، میانگین ۸۲٪ امتیازات ممکن را به‌دست آورده بوده است. پس از تغییر شغل فرد مورد نظر، امتیاز مکتسبه در فرآیند ارزیابی عملکرد به عدد ۶۷٪ نزول پیدا کرده است. میزان انطباق با شرایط احراز شناختی فرد مورد مطالعه با شغل فعلی ۶۱٪ ارزیابی گردیده ولی در شغل قبلی این عدد ۷۹٪ بوده است. لذا این جابه‌جایی منجر به کاهش عملکرد فرد مورد نظر در شغل احراز شده جدید شده است. حال با توجه به این داده‌های به دست آمده می‌توان پذیرفت که افزایش سطح تناسب شرایط احراز شناختی مشاغل و شاغلین باعث ارتقاء سطح بهره‌وری سازمان می‌شود. ذیلاً نتیجه آزمون فرض را ارائه نموده‌ایم:

Independent Samples Test

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Lower
5	Equal variances assumed	.000	1.08664	.19779	.68221
	Equal variances not assumed	.000	1.08664	.19773	.68657

۶- میان کیفیت عملکرد شغلی افراد و تناسب شرایط احراز شناختی شغل و شاغل رابطه وجود دارد.

این فرضیه نیز معکوس فرضیه شماره چهار بوده و جهت تدقیق نتایج و مقایسه آن‌ها مطرح گردیده است که با مطالعات صورت پذیرفته این مهم نیز رد نمی‌گردد.

References:

Ansari Renani, Gh.; Ghasemi Namaghi, M. (2013). "Evaluation of the Effect of Knowledge Management in Creating a Competitive Strategy of Differentiation through the Value Chain of Organizational Activities", Research Journal of Transformation Management, Issue 32, Pages 1-20. (Persian).

Bock, G. W.; Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2015). "Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators", social-psychological forces, and organizational climate, MIS quarterly, 87-111.

Charband, Y., & Navimipour, N. J. (2016). "Online knowledge sharing mechanisms: a systematic review of the state of the art literature and recommendations for future research", Information Systems Frontiers, 1-21.

Chen, H. R. & Tseng, H. F. (2022). "Factors that influence acceptance of web-based e-learning systems for the in-service education of junior high school teachers in Taiwan", Evaluation and program planning, 35(3), 398-406.

Chen, S. S.; Chuang, Y. W. & Chen, P. Y. (2022). "Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy", and organizational climate. Knowledge-Based Systems, 31, 106-118.

Cheng, H. H. & Yang, H. L. (2023). "The antecedents of collective creative efficacy for information system development teams", Journal of Engineering and Technology Management, 33, 1-17.

Chin, W. W. (1998). "The partial least squares approach to structural equation modeling", Modern methods for business research, 295(2), 295-336.

Dehghanan, H. (2019). "Competency-Based Management", Majles and Research Journal, Year 13, Issue 53, Research Center of the Islamic Consultative Assembly. (Persian).

Estraki, M. (2012). Value Chain and Management Accounting, Conference on Reviewing Strategies for Promoting Management

Accounting Topics in Industry, Dorood, Islamic Azad University, Dorood Branch. (Persian).

Fathi, N.; Shabani Ravari, A. (2007). Scientific and Experimental Model of Developing Future Managers, (Hidden Pearl). (Persian).

Iran Khodro Training Center, 360 Degree Evaluation from Theory to Practice (2007). (Persian).

McDermott, R., & O'dell, C. (2021). "Overcoming cultural barriers to sharing knowledge", Journal of knowledge management, 5(1), 76-85.

Investigating the Relationship between the Qulity of Individuals Job Performance and the Suitability of Job and Employee Congnitive Identification Conditions

Jafar Jafari (Ph.D)[1], *Neda Shafiei (Ph.D)*[2], *Yasser Emamian (Ph.D)*[3]

DOI: 10.22055/QJSD.2026.49525.3061

Abstract:

Undoubtedly, today, one of the most important assets of any organization is its human resources and, of course, their performance. One of the common problems in knowledge-based and, of course, academic organizations is the inability to realize the full potential and scientific ability of the employees. Senior managers of such organizations are constantly faced with the question of why the job performance of the employees in the organization cannot be described or predicted in any way, and why successful employees in some positions, even if promoted, face a decrease in performance and job frustration when changing their job level and content. Therefore, the researchers, considering an integrated method including correlational research, post-event research, and case study, investigated the sample (Administrative, Financial, and Resource Development Assistants of Kharazmi University) in order to examine the possibility of generalizing it to the entire society, if necessary. This study, assuming that the cognitive fit of employees and the needs of job acquisition are effective in this field, identified the individuals in the research sample and conducted the necessary comparative and comparative study to measure the degree of fit between the cognitive fit of jobs and employees. The overall result of this study showed that there is a strong positive relationship and correlation between the quality of employees' job performance and the degree of cognitive fit of the job and the employee, and by generalizing this, it can be concluded that this degree of fit will be a strong factor in.

***Key Concepts**: Quality, Performance, Job Performance, Competency Model, Skills*

[1] Assistant Professor, Scientific and Industrial Research Organization of Iran, Institute for New Technology Studies, Technology Management Department (Corresponding Author), j.jafari@irost

[2] Assistant Professor, Technology Assessment and Prioritization Department, Institute for New Technology Studies, Scientific and Industrial Research Organization of Iran, Tehran, Iran, shafiei_n77@irost.ir

[3] Assistant Professor, Technology Management Department, Institute for New Technology Studies, Scientific and Industrial Research Organization of Iran, Tehran, Iran, yasser.emamian@irost.ir

© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).