

۱	تأثیر ویژگیهای فردی منابع انسانی بر اثربخشی مدارس غیرانتفاعی
۳	مقدمه
۴	بیان مساله
۵	اهمیت موضوع
۶	سوالات تحقیق
۷	اهداف تحقیق
۸	فرضیه های تحقیق
۹	روشها و ابزار جمع آوری داده ها و اطلاعات
۱۱	روش تجزیه و تحلیل داد ها و اطلاعات
۱۴	تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات
۱۸	پیشنهادات بر مبنای نتایج تحقیق
21	مقایسه اثربخشی مدارس دولتی با مدارس غیر انتفاعی
۲۵	سلامت سازمانی
۲۶	مفهوم سلامت
۲۷	سلامت سازمانی
۲۷	پویاییهای سازمانی

۲۸	ویژگیهای سازمان سالم
۳۱	مولفه های سلامت سازمانی
۳۴	کارکردهای سیستم
۳۴	سلامت سازمانی و اثربخشی
۳۶	مروری بر تحقیقات انجام شده درمورد سلامت سازمانی
۴۰	نتیجه گیری و پیشنهادات

تأثیر ویژگیهای فردی منابع انسانی بر اثربخشی مدارس غیرانتفاعی

چکیده

نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد ماموریتها، هدفها، سیاستها، خط مشی ها و استراتژیهای سازمان داراست و از ارکان رشد و بقای سازمان محسوب می گردد. در هر سازمانی به منظور اثربخش نمودن امور و نیل به هدفهای سازمانی از معیارهایی استفاده می کنند. اهم این معیارها عبارتند از جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص. از آنجا که ویژگیهای فردی منابع انسانی با اثربخشی سازمانی رابطه دارد، در این راستا محققین برای دستیابی به نتایج مطلوب هدفهای علمی و کاربردی را مدنظر قرار داده اند. بدین منظور قصد بررسی و پاسخگویی به این

سوالات را دارند:

(۱) آیا بین سابقه کاری منابع انسانی و اثربخشی مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد؟ (۲)

آیا بین تحصیلات منابع انسانی و اثربخشی مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد؟

(۳) آیا بین شخصیت منابع انسانی و اثربخشی مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد؟

در این تحقیق، سابقه کار، تحصیلات و شخصیت متغیر مستقل و اثربخشی متغیر وابسته در نظر گرفته

شده است. با توجه به سوالات تحقیق سه فرضیه برای آن تدوین گردید که برای تجزیه و تحلیل فرضیه

ها پرسشنامه ۴۷ سوالی طراحی، توزیع و جمع آوری شد. پس از بررسی و تحلیل سوالات و آزمون

فرضیه ها به روش «کای دو» مشخص گردید که بین سابقه کاری منابع انسانی و اثربخشی (فرضیه اول)

رابطه معنی داری وجود ندارد ولی بین تحصیلات و شخصیت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی (فرضیه

دوم و سوم) رابطه معنی داری وجود دارد.

کلیدواژه: اثربخشی؛ Effectiveness؛ شخصیت؛ Personality؛ تجربه کاری؛ Experience؛

تحصیلات؛ Education؛ منابع انسانی؛ Human Resources

۱- مقدمه

از زمانی که علم مدیریت و سازمان در اوائل سال ۱۹۰۰ به سرعت بسط یافت، تکاملی درباره ماهیت و وظیفه سازمانها و معیار اثربخشی سازمانی پدیدار گشت. این مفاهیم در تعامل پویا و همگام با مؤسسات و کمپانی های بزرگ جوامع جهانی رو به رشد، رشد نموده و تکامل یافت. در طول تاریخ یک صد ساله نیز مفاهیم ناب و اصلی در باره افراد، سازمانها، کارگران، مدیران، سیستمها و شبکه ها رشد پیدا نموده و باعث شکل دهی به اندیشه و رفتار مدیران، کارکنان و سیاستگذاران گردید (بیکر و برنچ ۲۰۰۲). دنیای امروز دنیای سازمانهاست و نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می شوند.

امروزه بیش از هر زمان مشخص شده است که رشد و توسعه سازمانها و در پی آن جوامع در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است (رحمان پور ص ۳). در حال حاضر سازمان بشری مانند گذشته نیست به ویژه نیروی کار به طور قابل توجهی در حال تغییر است. از این رو لازم است مدیران خود را با الگوها و گرایشات مختلف افراد هماهنگ نموده و آماده باشند تا آنها را برهم منطبق نمایند (سیدجوادین ۱۳۸۳، ۱۹). بی شک در جهان پر شتاب و سرشار از تحول و رقابت امروز آنچه موجبات تحقق مزیت رقابتی سازمانها را تضمین می کند، نیروی انسانی با کیفیت، خلاق و پویاست. از این روست که در عصر حاضر منابع انسانی بنای اصلی فرآیند افزایش کارائی و اثربخشی و با ارزشترین سرمایه و

کلید طلایی رقابت قلمداد شده است (تیموری نژاد). بدین سبب مدیریت منابع انسانی که عهده دار بخشی از وظائف اصلی مدیریت بود و بعنوان رویکردی جامع به مدیریت استراتژیک قلمداد می‌شد، ظهور پیدا نمود. مدیریت منابع انسانی یعنی شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی جهت نیل به اهداف سازمان (سعادت ۱۳۸۱، ۱).

۲- بیان مساله

امروزه در هر سازمانی (تولیدی، خدماتی یا آموزشی) به منظور اثربخش نمودن امور و نیل به اهداف، یکی از معیارها، جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص می‌باشد. زیرا نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد هدفها و ماموریت‌های سازمان دارد و از ارکان رشد و توسعه و بقای سازمان محسوب می‌گردد. امروزه دیگر تجهیزات، لوازم و ماشین آلات برای انجام اثربخش امور سازمان کافی نمی‌باشد. لذا اهمیت قایل شدن به روابط انسانی و استفاده بهینه از نیروی فکر و مهارت‌های فردی کارکنان، سازمان را در دستیابی به اهدافش موفق می‌گرداند. امروزه، کارکنان با توجه به توان جمعی و فیزیکی و فکری خود در مجموع نیروی کار قابلی را به وجود می‌آورند. این نیروی کار بدون عرضه تولید یا خدمت فاقد ارزش کارکردی است و زمانی ارزش واقعی پیدا می‌کند که در تولید محصول یا خدمت اثربخش باشد (پرهیزکار ۱۳۸۲، ۱۵۰-۱۵۱). نیروی کار دارای ویژگی‌هایی است که نشان دهنده کیفیت آن در هر موسسه می‌باشد؛ نظیر سطح تخصص و مهارت،

میزان تحصیلات، تجربه کاری، شخصیت و غیره (میرسپاسی ۱۳۸۱، ۴۳۶). همچنین دارای مزیت‌های رقابتی است نظیر، امنیت استخدامی، دستمزد، مالکیت، اطلاعات، آموزش و توسعه مهارت‌ها، ترفیع، ارزشیابی و غیره (رضایی). به اعتقاد بیشتر مدیران منابع انسانی خوب دارایی هر سازمان تلقی شده و انتخاب صحیح کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است. در این راستا باید به ویژگی‌های نیروی کار توجه داشت. ویژگی‌های کمی و کیفی منابع انسانی به ویژه شرایط سنی، تحصیلی، مهارتی، تاهل، شخصیت، تجربه و غیره از آنجا حائز اهمیت است که یا نقطه ضعف سازمان محسوب می‌شود یا نقطه قوت آن. این موضوع را می‌توان در مدارس غیر انتفاعی که جزء مراکز آموزشی محسوب می‌شود مورد بررسی قرار داد و با تعریف و شناسایی متغیرهای موثر بر اثربخشی این مراکز آموزشی به نتایج مطلوب دست یافت. محققین در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که چه رابطه‌ای بین نیروی انسانی (سابقه کاری، تحصیلات و شخصیت منابع انسانی) و اثربخشی سازمانی در مدارس غیرانتفاعی وجود دارد.

۳- اهمیت موضوع

دنیای امروز دنیای سازمانهاست و نیروی انسانی بعنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می‌شوند. افراد به مثابه اجزایی هستند که در حال زندگی کردن، تفکر و احساس کردن می‌باشند و این اجزاء برای رسیدن به هدفهای خود در یک سازمان کار می‌کنند. باید به خاطر داشته

باشیم این سازمانها هستند که به خاطر خدمت رسانی به افراد وجود دارند و نه افراد برای خدمت کردن به سازمانها. در این راستا منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشند و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌سازند. امروزه بیش از هر زمان مشخص شده است که رشد و توسعه سازمانها و در پس آن جوامع در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است و نقش کلیدی منابع انسانی باعث شده برای جذب نیروهای شایسته بین سازمانه رقابت شدیدی صورت گیرد (رحمان پور ص ۳). توجه به تواناییهای ذهنی کارکنان و خلاقیت آنان می‌تواند مدیریت را در کسب هدفهای سازمانی و تحقق اثر بخشی و کارایی بالا موفق گرداند. بنابراین مدیریت باید ویژگیهای فردی این منابع با ارزش و دگرگون ساز را همواره مدنظر قرار دهد و با شناخت استعدادها و تواناییهای آنان و مشارکت آنان زمینه های بهینه تولید و خدمت را فراهم آورد.

۴- سوالات تحقیق

سوالاتی که ضمن این تحقیق سعی به پاسخ دهی آنها می‌شود بشرح ذیل است:

۱. آیا بین سابقه کاری منابع انسانی و اثربخشی سازمانی مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری

وجود دارد؟

WWW...

kandoo.cn.com

۲. آیا بین تحصیلات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد؟

۳. آیا بین شخصیت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد؟

۵- اهداف تحقیق

اهداف تحقیق که محقق در پی اجرای تحقیق بدنبال آن است بشرح زیر خلاصه می شود:

- شناسایی و بررسی تاثیر ویژگیهای فردی کارکنان بر اثر بخشی در مدارس غیر انتفاعی
- شناسایی و بررسی متغیرهایی نظیر شخصیت، سابقه کار، تحصیلات و اثربخشی در این مدارس
- توصیف رابطه بین متغیرهای ویژگیهای فردی منابع انسانی و اثر بخشی
- ارائه راهکارها و پیشنهادات موثر برای استفاده مدیران مدارس و کارشناسان ستادی جهت بهبود اثر بخشی در مدارس غیر انتفاعی
- افزایش معلومات و آگاهی های شخصی در زمینه موضوع مورد تحقیق

۶- فرضیه های تحقیق

تحولات فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و تکنولوژی که در جوامع امروزی به سرعت در حال وقوع است، تغییرات سازمانی عمده ای را در ابعاد نیروی انسانی بوجود آورده است. در این راستا نیروی انسانی عامل ویژه در بهره وری و اثر بخشی شناخته شده است تا آنجا که گفته می شود، اگر به انسان بیش از سایر عوامل توجه گردد توفیق در نیل به بهره وری و هدف بیشتر خواهد گشت. زیرا اوست که با ایجاد تغییر در خود می تواند تغییرات مداوم و شگرف در محیط و سازمان خود بوجود آورد. از آنجا که اثر بخشی موضوع کلیدی تمامی تجزیه و تحلیل های سازمانی است و رابطه محکمی با الگوهای روابط انسانی دارد، نیروی انسانی کارآمد و متخصص قادر است نیل به اثربخشی را تسهیل نماید. از اینرو ویژگیهای فردی مطلوب منابع انسانی می تواند تاثیر بسزایی در اثر بخشی مدارس غیر انتفاعی داشته باشد. به همین منظور برای تبیین راهکارهای مناسب فرضیه های زیر ارائه می گردد:

- **فرضیه اول:** بین سابقه کاری منابع انسانی و اثر بخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- **فرضیه دوم:** بین تحصیلات منابع انسانی و اثر بخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- **فرضیه سوم:** بین شخصیت منابع انسانی و اثر بخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۷- روشها و ابزار جمع آوری داده ها و اطلاعات

در این تحقیق ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد که مندرجات آن با توجه به فرضیات تحقیق و اطلاعات مربوط به ادبیات تحقیق که در خلال مطالعات کتابخانه ای و اسنادی، جمع آوری و تدوین شده است. سؤالات ۱ و ۲ و ۳ و ۶ و ۷ و ۸ شامل اطلاعاتی راجع به کارکنان و آموزشگاه می باشد. در این سؤالات از کارکنان (نمونه ها) خواسته می شود جنسیت، وضعیت تاهل، سن، سطح سازمانی، مقطع تحصیلی و نوع آموزشگاه را درج نمایند. سؤال ۴ مربوط به تحصیلات (از اجزاء متغیر مستقل)، سؤال ۵ مربوط به سابقه کار (از اجزاء متغیر مستقل)، سؤالات ۹ الی ۳۵ مربوط به شخصیت (از اجزاء متغیر مستقل) و سؤالات ۳۶ الی ۴۷ مربوط به متغیر تابع یعنی اثر بخشی است. نتایج بدست آمده از پرسشنامه ها در غالب جداول و نمودارها ارائه شده که جهت تجزیه و تحلیل فرضیه ها از آنها استفاده به عمل آمده است.

درباره روایی^۱ و پایایی^۲ ابزار اندازه گیری باید متذکر شد که بیش از اطمینان نهایی به ابزارهای اندازه گیری و بکارگیری آنها در مرحله اصلی جمع آوری داده ها، ضرورت دارد که پژوهشگر از طریق عملی و اطمینان مبنای لازم را نسبت به روا بودن بکارگیری ابزار مورد نظر و معتبر بودن آن پیدا کند. مقصود از روایی آن است که آیا ابزار اندازه گیری می تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه گیری کند یا خیر؟ مقصود از پایایی آن است که اگر ابزار اندازه گیری را

در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار به گروه واحدی از افراد بدهیم نتایج حاصل نزدیک به هم باشد. یک آزمون باید پایا باشد تا بتواند روا باشد و رابطه معکوس بین این دو ضروری نیست (خاکی ۱۳۷۹، ۲۴۴-۲۴۵).

در تحقیق حاضر روایی پرسشنامه از طریق نمونه گیری محدود و پالایش مکرر به کمک صاحب نظران این رشته بصورت استاندارد در آمده است و تایید می شود. اما برای اعتبار پایایی پرسشنامه از آزمون ضریب آلفای کرانباخ^۲ برای اعتبار سازگاری اجزاء (آزمونی است برای سازگاری پاسخهای فرد با همه عناصر ابزار اندازه گیری) استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه، دو بار از ضریب آلفای کرانباخ برای متغیرهای مستقل و وابسته استفاده شده است برای سایر متغیرها (سابقه کار و تحصیلات) چون دارای یک سوال می باشد ضریب محاسبه نگردیده است. با توجه به ضریب آلفای کرانباخ برای هر متغیر پایایی پرسشنامه مورد تایید است.

در این پژوهش جهت بیان ادبیات تحقیق، روش کتابخانه ای و برای آزمون فرضیه ها از روش میدانی بهره گرفته شده است. برای این منظور ۲۷۱ پرسشنامه توزیع و مورد تحلیل قرار گرفت که مبنای اثبات یا رد فرضیه ها را تشکیل می دهد همچنین جهت غنی سازی ادبیات تحقیق و افزایش اعتبار آن از مقالات و مجلات و سایت های اینترنتی و منابع معتبر داخلی و خارجی بهره گرفته شد. روش مورد استفاده در این پژوهش، روش تحلیلی - توصیفی است.

۸- روش تجزیه و تحلیل داد ها و اطلاعات

در پژوهش به کمک تحلیل داده های گردآوری شده، واقعیات و سوالهای علمی تحقیق را جستجو می‌نمائیم. داده ها به اطلاعات خام گردآوری شده از طریق مصاحبه، پرسشنامه یا مشاهده و یا پایگاه های داده های دسته دوم اشاره دارد. با سازماندهی داده ها به طریقی معین، تحلیل آنها و نتیجه گیری از آنها جواب مسئله ای را که در جستجوی آن هستیم پیدا می‌کنیم. گاهی پژوهشگر ممکن است بخواهد رابطه میان دو متغیر اسمی یا مستقل بودن آنها از یکدیگر را بررسی کند. در اینصورت می‌توان از آزمون ناپارامتریک مثل χ^2 استفاده نمود. آزمون معنی دار بودن کای دو به ما کمک می‌کند تا بتوانیم روابط بین متغیرهای اسمی را پیدا کنیم (سکاون ۱۳۸۱، ۳۵۳-۳۵۴). شاید در عمل، متداولترین نوع تجزیه و تحلیل دو متغیره طبقه بندی متقاطع دو متغیر اسمی، آزمون توان دوم کای (χ^2) باشد. البته مقدار کای دو رابطه یا عدم رابطه (استقلال) متغیرها را نشان می‌دهد. اگر بخواهیم درجه یا میزان رابطه را بدانیم یکی از شاخصها استفاده از شاخص کرامر است که در ذیل فرمولهای کای دو فرمول آن ارائه گردیده است. ضریب کرامر یکی از شاخصهای ارتباط متغیرهاست که درجه یا میزان ارتباط را نشان می‌دهد و برای جداول توافقی با طبقات بیشتر از دو در دو به کار می‌رود. محاسبه کای دو طبق مراحل زیر انجام می‌پذیرد:

- الف) محاسبه فراوانی مورد انتظار برای هر خانه یا سلول : فراوانی مورد انتظار (Fei) را می توان از حاصلضرب جمع سطر i در جمع ستون j تقسیم بر n تعداد هر سلول محاسبه نمود. که فرمول آن به شرح زیر است (آذر و مؤمنی ۱۳۸۰، ۲۲۳):

$$F_{ei} = \frac{(n_{i.} \times n_{.j})}{n}$$

- ب) به توان رساندن هر واریانس (تفاوت های بین فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار برای هر خانه)
- ج) تقسیم مقادیر به دست آمده در مرحله (ب) بر مقادیر فراوانی مورد انتظار و جمع کردن تمام مقادیر. با گذر از مراحل فوق فرمول ذیل به دست می آید تا بتوان تعیین نمود که آیا تمایز بین فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار کوچک یا بزرگ (آذر و مؤمنی ۱۳۸۰، ۲۲۳).

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(F_{oi} - F_{ei})^2}{F_{ei}}$$

در معادله مرحله (ج)، F_{ei} , F_{oi} به ترتیب فراوانیهای مشاهده شده و مورد انتظار در خانه های جدول کای دو هستند.

▪ (د) محاسبه درجه آزادی: به صورت زیر درجه آزادی کی دو محاسبه می شود.

$$d.f = (r-1)(c-1)$$

در این معادله r (تعداد ردیف ها) و C (تعداد ستونها) می باشد.

▪ (ه) نتیجه گیری (تصمیم گیری): پس از محاسبه فرمول مرحله ج (به دست آوردن آماره

آزمون)، اگر تمایز بین F_{oi} , F_{ei} بزرگ باشد نشان دهنده عدم استقلال بین متغیرهاست. در پایان

مقدار بحرانی را با توجه به سطح آنها (۵ درصد) و درجه آزادی به شرح ذیل با رجوع به

جدول χ^2 به دست می آوریم. که در آن a یک عدد فرضی است.

$$\begin{cases} \alpha = 0/05 \\ d.f = a \end{cases} \Rightarrow \chi^2_{0/05, a} = \text{مقدار بحرانی}$$

اگر آماره آزمون در ناحیه H قرار گیرد بعبارت دیگر χ^2 محاسبه شده بیش از χ^2 جدول باشد نتیجه

می گیریم در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین دو متغیر مستقل و وابسته ارتباط معنی داری وجود و دو متغیر

از هم مستقل نیستند. بنابراین فرضیه H رد می شود (ونوس، همان منبع).

▪ (ی) جهت محاسبه درجه یا میزان ارتباط متغیرها شاخص کرامر به شرح ذیل می باشد.

$$\Phi_G = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(k-1)}}$$

در این فرمول n معادل حجم نمونه و k تعداد ردیفها یا ستونهای کوچکتر جدول توافقی است و $\frac{1}{k}$

مقدار کای دو می باشد (روشهای آماری در علوم رفتاری، پاشا شریفی و زند، ص ۲۷۹).

در این رساله برخی از متغیرها در مقیاس ترتیبی و فاصله ای است که مقیاس اسمی تقلیل یافته است.

(متغیرهای مستقل شامل سابقه کاری، تحصیلات، شخصیت و متغیر وابسته شامل اثر بخشی) و نیز داده

ها به صورت فراوانی ارائه شده است و قصد پژوهشگر آزمون رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته

می باشد، آزمون تحلیل کای دو (χ^2) برای هر ۳ فرضیه استفاده گردیده است. همچنین در این تحقیق

برای تحلیل فرضیه اول از جدول توافقی و برای تحلیل فرضیه دوم از ضریب V کرامر جهت تعیین

شدت رابطه استفاده شده است.

۹- تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات

در این تحقیق پرسشنامه تنظیم شده و در اختیار کارکنان مدارس غیر انتفاعی شهر رشت قرار گرفت

و از آنها در خصوص سؤالات تحقیق نظرخواهی شد و داده های مربوط به ۲۷۱ پرسشنامه تکمیل شده

به صورت زیر می باشد. سؤالات ۱ تا ۸ سؤالاتی پیرامون جنسیت، تاهل، سن، تحصیلات، سابقه کار،

سطح سازمانی، مقطع تحصیلی و نوع آموزشگاه است. که سؤالات ۴ و ۵ به ترتیب (تحصیلات و سابقه

کار) دربرگیرنده دو متغیر مستقل تحقیق می باشد. سؤالات ۹ تا ۳۵ (یعنی ۲۷ سوال) مربوط به متغیر

مستقل سوم تحقیق یعنی شخصیت بوده و سوالات ۳۶ الی ۴۷ (یعنی ۱۲ سوال) نیز مربوط به متغیر

وابسته (اثربخشی) می باشد که جداول آماری مربوط به آن در زیر بیان می شود.

جدول متقاطع اثربخشی و سابقه کار

جمع کل		خیلی کم		کم		زیاد		اثربخشی مباظه کاری
		فرآینبی مورد انتظار	فرآینبی واقعی	فرآینبی مورد انتظار	فرآینبی واقعی	فرآینبی مورد انتظار	فرآینبی واقعی	
۵۲	۵۲	۹/۴	۱۲	۳۱/۱	۲۸	۱۱/۵	۱۲	کمتر از ۱۰ سال
۲۶	۲۶	۴/۷	۶	۱۵/۵	۱۶	۵/۸	۴	۱۱-۱۵ سال
۴۳	۴۳	۷/۸	۷	۲۵/۷	۲۴	۹/۵	۱۲	۱۶-۲۰ سال
۱۵	۱۵	۲۷/۱	۲۴	۸۹/۷	۹۴	۳۳/۲	۳۲	بالتر از ۲۰ سال
۲۷۱	۲۷۱	۴۹	۴۹	۱۶۲	۱۶۲	۶۰	۶۰	جمع

جدول متقاطع اثربخشی و تحصیلات

جمع کل		کم		زیاد		اثربخشی تحصیلات
		فرآینبی مورد انتظار	فرآینبی واقعی	فرآینبی مورد انتظار	فرآینبی واقعی	
۲۰	۲۰	۱۵/۶	۱۹	۴/۴	۱	دیپلم
۶۸	۶۸	۵۲/۹	۵۷	۱۵/۱	۱۱	فوق دیپلم
۸۳	۸۳	۱۴۲/۵	۱۳۵	۴۰/۵	۴۸	لیسانس و بالاتر
۲۷۱	۲۷۱	۲۱۱	۲۱۱	۶۰	۶۰	جمع

جدول متقاطع اثربخشی و شخصیت

جمع کل		کم		زیاد		اثربخشی / شخصیت
فرولوی مورد نظار	فراولنی واقعی	فرولوی مورد نظار	فراولنی واقعی	فرولوی مورد نظار	فراولنی واقعی	
۲۴	۲۴	۱۸۷	۲۳	۵۳	۱	متصف
۲۳	۲۳	۱۷۹	۱۵	۵۱	۸	حسور
۱۱	۱۱	۸۶	۶	۲۴	۵	تساوی گرا
۲۱۳	۲۱۳	۱۶۵/۸	۱۶۷	۴۷/۲	۴۶	درونگرا
۲۷۱	۲۷۱	۲۱۱	۲۱۱	۶۰	۶۰	جمع

۹-۱- نتیجه آزمون فرضیه اول

بین سابقه کاری منابع انسانی و اثربخشی در مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود ندارد: H.

بین سابقه کاری منابع انسانی و اثربخشی در مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد: H.

جدول آزمون کای دو

شرح	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح اطمینان	مقدار بحرانی
کای دو	۳/۴۰۲	۶	۰/۰۵	۱۲/۵۹۱
فراولنی	۲۷۱	-	-	-

این فرضیه رابطه بین سابقه کار (یکی از ویژگیهای منابع انسانی) و اثربخشی را مشخص می کند. با

تجزیه و تحلیل آماری مشخص شد که این رابطه وجود ندارد.

۲-۹- نتیجه آزمون فرضیه دوم

بین تحصیلات منابع انسانی و اثر بخشی در مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود ندارد: H_0 .

بین تحصیلات منابع انسانی و اثر بخشی در مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد: H_1 .

جدول آزمون کای دو

شرح	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح اطمینان	مقدار بحرانی
کای دو	۶/۵۸۷	۲	۰/۰۵	۵/۹۹۱
فراوانی	۲۷۱	-	-	-

این فرضیه رابطه بین تحصیلات (یکی از ویژگیهای منابع انسانی) و اثر بخشی را نشان می دهد. با

تجزیه و تحلیل آماری مشخص شد که این رابطه وجود داشته هر چند بطور معکوس یعنی با افزایش

سطح تحصیلات اثر بخشی پائین فرض گردیده است و بالعکس.

۳-۹- نتیجه آزمون فرضیه سوم

بین شخصیت منابع انسانی و اثر بخشی در مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود ندارد: H_0 .

بین شخصیت منابع انسانی و اثر بخشی در مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد: H_1 .

جدول آزمون کای دو

شرح	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح اطمینان	مقدار بحرانی
کای دو	۱۰/۱۳۵	۳	۰/۰۵	۷/۸۱۴
فراوانی	۲۷۱	-	-	

این فرضیه نشان می‌دهد بین گروه‌های مختلف شخصیتی و بطور کلی شخصیت کارکنان و اثر بخشی رابطه وجود دارد و این رابطه در کل مثبت و مستقیم می‌باشد همچنین تحلیلها نشان می‌دهد که بیشترین اثربخشی مربوط به گروه درون گراست.

۱۰- پیشنهادات بر مبنای نتایج تحقیق

۱-۱۰- پیشنهادات به مدیریت مدارس و کارشناسان ستادی

در این بخش با توجه به کلیه اطلاعات جمع آوری و تجزیه و تحلیل شده از طریق پرسشنامه، مصاحبه‌ها حضوری با کارکنان و استفاده از سایتهای معتبر مدارس غیر انتفاعی، برخی از موارد مهم بعنوان پیشنهاد و برای بهبود فرآیند اثر بخشی و افزایش آن و رضایت واحد سازمانی ارائه می‌گردد:

- مطالعه مستمر در زمینه تاثیر ویژگیهای فردی منابع انسانی بر اثر بخشی مدارس غیر انتفاعی و تعیین روند تغییرات متناسب با نیازها و خواسته های مدارس جهت افزایش اثر بخشی و برنامه

ریزی های آتی

- برنامه ریزی در ایجاد تناسب بین سطح تحصیلات و اهداف سازمانی، کیفیت کار، علاقه مندی به شغل و....
- توجه بیشتر به مسائل اعتقادی و ایجاد باورهای منطقی و صحیح در کارکنان
- توجه به منافع و خواسته های فردی کارکنان در جهت همسویی با هدفهای سازمانی
- دارا بودن پتانسیل های قوی توسط منابع انسانی در جهت قبول مسئولیهای مهمتر
- ایجاد انگیزه در کارکنانی که سطح تحصیلات آنان بالاتر است.
- ایجاد فضای انتقادی برای کارکنان که احساس آرامش بیشتری نمایند.
- آشکارسازی و تبیین اهداف سازمانی برای کارکنان
- جلوگیری از هدر رفتن زمان و به عبارتی صرفه جویی زمانی
- توجه بیشتر به کیفیت انجام کار و کیفیت امور آموزشی
- ایجاد علاقه مندی در کارکنان به انجام و رغبت در کار بیشتر
- توانمند سازی مدیریت مدارس در حل مشکلات درون سازمانی
- ایجاد توجه و علاقه در کارکنان به کاهش هزینه ها

۱۰-۲- پیشنهادات برای تحقیقات آتی

- انجام تحقیقات بیشتر در زمینه تاثیر ویژگیهای فردی منابع انسانی بر اثر بخشی
- انجام تحقیقات بیشتر در زمینه شناسایی عوامل موثر بر اثر بخشی
- انجام تحقیقات در زمینه عوامل موثر بر اثر بخشی در ابعاد مکانی و زمانی وسیع تر
- انجام تحقیقات در زمینه مقایسه اثر بخشی در مدارس دولتی و غیر انتفاعی
- انجام تحقیقات در زمینه رابطه انگیزه کارکنان با سطح تحصیلات آنان در مدارس غیر انتفاعی

مراجع

- آذر، عادل. و مومنی، سفور. ۱۳۸۰. آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم. تهران: سمت.
- پرهیزکار، کمال. ۱۳۸۲. مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی. تهران: آگاه.
- تیموری نژاد، حسین. منابع انسانی با کیفیت کلید طلایی رقابت. تدبیر ۱۶۰.
- خاکی، غلامرضا. ۱۳۷۹. روش تحقیق در مدیریت. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- رحمان پور، لقمان. شناسایی عوامل موثر در حفظ و نگهداری منابع انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- رضایی، حمیدرضا. و صانعی، مهدی. مزیت رقابتی پایدار. فصلنامه اطلاع رسانی. شماره 3 و 4.
- سعادت، ا. ۱۳۸۱. مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
- سکاون، ا. ۱۳۸۱. روشهای تحقیق در مدیریت. ترجمه محمد صبائی و محمود شیرازی. تهران: مؤسسه مدیریت و برنامه ریزی.
- سید جوادین، سیدرضا. ۱۳۸۳. مدیریت رفتار سازمانی. تهران: نگاه دانش.
- میر سپاسی، ناصر. ۱۳۸۱. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: میر.
- Baker, Kathryn A. and Branch, Kristi M. 2002. Concept underlying Organizational Effectiveness. Ch. 1. <http://WWW.SC.DOV/SC-5/BENCHMARK/>.

پی نوشت ها

1. Validity
2. Reliability
3. Chronbach's coefficient alpha