

دانشور

رشتار

مدیریت و پیشرفت

Management and
Achievement

• دریافت مقاله: ۸۷/۱/۲۵

• پذیرش مقاله: ۸۸/۶/۲۳

Scientific-Research
Journal of
Shahed University
Eighteenth Year
No. 47-1
Jun.Jul.2011

دوماهنامه علمی - پژوهشی
دانشگاه شاهد
سال هجدهم - دوره جدید
شماره ۱-۴۷
تیر ۱۳۹۰

اثر انواع استخدام بر بهره‌وری نیروی انسانی: مطالعه موردی در وزارت نفت و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

نویسندگان: دکتر رحمت‌الله قلی‌پور^۱، دکتر ابوالحسن فقیهی^۲، ماریا حمیدیان^۳ و
سحر حمیدیان^{۴*}

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه تهران.

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی.

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه شاهد

۴. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران

* Email: hamidians@gmail.com

چکیده

صاحب‌نظران، مدیریت را استفاده صحیح و شایسته از منابع تعریف نموده اند. این منابع شامل منابع مالی، فیزیکی و انسانی است، که گرچه همه آنها مهم هستند اما امروزه تأکید عمده بر منابع انسانی به عنوان مهمترین عامل استراتژیک سازمان می باشد. این تأکید از این جهت است که امروزه توجه به منابع انسانی، نه فقط از جهت نقشهای متداول آنها، بلکه همچنین از نظر نفوذی که بر سایر عوامل کلیدی در سازمان دارند، در حال افزایش است.

مدیریت سازمان با برنامه‌ریزی منابع انسانی به روشهای مختلف، بر بهره‌وری سازمان و در نهایت جامعه اثر می‌گذارد. یکی از این روش‌ها نوع استخدام منابع انسانی است. تأکید اصلی این نوشتار نیز بر انواع استخدام نیروی انسانی از خارج و یا داخل سازمان است. لذا با بیان مشکلات و فرصتهایی که هریک در سازمان می‌توانند ایجاد کنند به بررسی موردی آن در وزارت نفت و وزارت علوم و تحقیقات و فناوری ایران می‌پردازد. فرضیه مهم این نوشتار عبارتست از: نوع استخدام بر بهره‌وری کارکنان ستادی وزارت نفت و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اثر دارد. روش‌های جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه و مصاحبه می‌باشد و برای تحلیل پرسشنامه‌ها از آمار تحلیلی آنالیز واریانس یک طرفه، و آزمون T زوجی استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که نوع استخدام بر بهره‌وری کارکنان ستادی دو وزارتخانه تأثیر دارد ولی تفاوتی میان بهره‌وری نیروی انسانی پیمانی و رسمی وجود ندارد بلکه تفاوت اصلی بین بهره‌وری نیروی انسانی رسمی و پیمانی و سایر استخدامهای موقت و استخدام رسمی با سابقه بالا است که میتواند ناشی از عوامل بنیادی

دیگری باشد. در ضمن بررسی‌ها نشان داد که در هر دو وزارتخانه افراد با استخدام موقت (بجز پیمانی) با بالاتر رفتن سابقه کاری بهره‌وری آنها کاهش می‌یابد. در وزارت نفت با بالاتر رفتن سابقه کار افراد رسمی، از بهره‌وری بالاتری برخوردارند؛ ولی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با بالاتر رفتن سابقه کاری افراد رسمی، بهره‌وری نیروی انسانی کاهش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: استخدام، استخدام رسمی، استخدام پیمانی، استخدام شرکتی، بهره‌وری، بهره‌وری نیروی انسانی، وزارتخانه تخصصی، وزارتخانه عمومی.

مقدمه

امروزه منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمانی به حساب می‌آیند و بیشترین توجه مدیران سازمان‌ها به قوانین و مقررات مرتبط با امور منابع انسانی معطوف شده است. یکی از این ابعاد، بُعد استخدام منابع انسانی است که کار ویژه خود را در جامعه امروز ایران ندارد. استخدام به جای آنکه ابزاری برای تسهیل کار و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی باشد، خود تبدیل به یکی از معضلات جامعه سازمانی شده است. کارکنان در سازمان سعی دارند سریع‌تر مراحل استخدامی - از موقت تا رسمی و دائمی - را طی کرده و با خیال آسوده و به دور از هرگونه تهدیدی در جای خود ساکن بنشینند. این مسئله نه تنها در جامعه ایران بلکه در بسیاری از جوامع توسعه‌یافته، از جمله کشورهای عضو اتحادیه اروپا به‌ویژه انگلستان، استرالیا و دیگر کشورها مانند کانادا، آمریکا، تایلند، اندونزی، مالزی و ... مطرح می‌باشد که چگونه می‌توانند از تغییرات استخدامی - که خود ناشی از تغییرات محیطی و تکنولوژیکی دیگر است - برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نهایت بهره‌وری کل جامعه و بهبود زندگی افراد جامعه بهره‌گیری نمایند. (Connel & Burges, 2006; Althin & Behren, 2005; Chiristopoulos, 2005; Auer & Bergsad, 2004; Heap et al., 2007; Stiner, 1997 and 2005; Spithoven, 2001 and 2003; Savery, 1996; Pitts, 1998; Druker, 2000; Bigg et al., 2002).

روشن است چنانچه بتوان سطح بهره‌وری عوامل تولید - که مهم‌ترین آنها منابع انسانی است - را افزایش داد، می‌توان منافع بسیاری از جمله پایین آمدن هزینه‌های تولید و خدمات، بالا رفتن کیفیت کالاها و خدمات تولیدشده و در نهایت کاهش تورم و دستیابی به رفاه و سطح بالاتر زندگی برای افراد جامعه را به دست آورد (۱). لذا کشورهای توسعه‌یافته به دنبال راهی برای کاهش هزینه دولتی و هزینه‌های استخدامی (کاهش ورودی نسبت به خروجی) در سازمان‌ها، بررسی‌های متعددی را در این زمینه از اواخر دهه ۱۹۸۰ آغاز کرده‌اند. پیشرو این کشورها، استرالیا است که با تغییرات شدید روند استخدامی در سه دهه اخیر مواجه بود. با آنکه برنامه‌های کشوری و سیاسی آن‌ها طوری برنامه‌ریزی شده بود که این روند تغییر، موجب افزایش بهره‌وری شود، اما در مواقعی به ویژه در بخش دولتی و خدماتی با کاهش بهره‌وری مواجه شد. کشور ایران

نیز از این واقعه مستثنی نبود و روند تغییرات استخدامی به خصوص در پنج سال گذشته سرعت گرفته است. این مقاله در تلاش است به بررسی نتایج این تغییر بر بهره‌وری نیروی انسانی بپردازد.

مروری بر ادبیات تحقیق

امروزه توجه به منابع انسانی، نه فقط از جهت نقش‌های متداول آن‌ها، بلکه همچنین از نظر نفوذی که بر سایر عوامل کلیدی در سازمان دارند، در حال افزایش است (۲). همچنین تجربه کشورهای پیشرفته و موفق، نشان می‌دهد که یکی از عوامل بسیار مهم در بالندگی اقتصادی آن‌ها، برنامه ریزی‌های صحیح و نظام‌یافته برای افزایش بهره‌وری عوامل تولید می‌باشد. مهم‌ترین این عوامل، منابع انسانی هستند، اما این منابع فقط یک سر چرخه توسعه می‌باشند که از یک طرف تحت تأثیر عوامل ساختاری، حقوقی، تکنولوژیکی و رفتاری قرار می‌گیرند و از سوی دیگر افزایش بهره‌وری این عامل می‌تواند بهره‌وری سایر عوامل را بالا ببرد و در نتیجه با افزایش بهره‌وری کل به بالندگی اقتصاد ملی و بهره‌وری جامعه منجر می‌شود.

بهره‌وری بازتابی از اهداف مدیریت در سیستم اقتصادی، سیاسی و پشتیبانی است که چگونگی تحلیل از عملکرد عوامل تولید را بیان و منعکس می‌کند (۳) و به عنوان یک موضوع اساسی و محوری در عملکرد شرکت‌ها و سازمان‌ها و به همان اندازه در رقابت و اقتصاد ملی اثر می‌گذارد. در کارهای مشابه بهره‌وری به‌ویژه برای توسعه کشورها بسیار مهم و حیاتی است. بنابراین درک دلیل تفاوت بهره‌وری در سطح بین‌المللی - که تابع تفاوت در سطح ملی و آن نیز تابع بهره‌وری سازمانی که تفاوت آن در سازمان‌ها ناشی از بهره‌وری عوامل تولید و خدمات می‌باشد - برای بسیاری از سازمان‌ها و تأثیر آن عوامل بر تصمیمات آن‌ها حیاتی است (۴).

مهم‌ترین عامل تولید و ارائه خدمات انسان بوده و بهره‌وری سازمانی اغلب در ارتباط با بهره‌وری افراد سازمان می‌باشد (۵). بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از نرخ خروجی واقعی (ساعت کار) انجام شده توسط کارکنان سازمان (۶). اما به دلیل سختی اندازه‌گیری ساعات کار واقعی در بیشتر سازمان‌ها و مؤسسات اقتصادی و خدماتی، برای اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی مقدار

به تصمیماتی که برای افراد گرفته می‌شود؛
 ۷- محیط (Environment) (تناسب محیطی)، به عوامل خارجی اشاره دارد که می‌توانند حتی با وجود شش عامل بالا، بهره‌وری افراد و در نهایت سازمان را تحت تأثیر قرار دهند مانند شرایط بازار، آیین‌نامه‌های دولتی و ... [۸].

مرکز بهره‌وری ژاپن نیز عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری افراد را در سه چیز می‌داند:

- ◀ به‌وسیله کارکنان (آموزش و توانمندسازی)؛
- ◀ مدیریت مشارکتی؛
- ◀ عدالت و توزیع عادلانه (درک افراد از توزیع عادلانه رشد بهره‌وری).

همچنین سرعت عملیات، کیفیت عملیات، هزینه واحد، انعطاف کار، تعهد افراد، ارتباطات درست، درک ضرورت بهره‌وری، رضایت و کیفیت زندگی کاری و حسن مشارکت افراد را شاخص‌های بهره‌وری افراد می‌دانند [۹].
 ویسکی و کپنر (Wysocki & Kepner) نفوذ بهره‌وری نیروی انسانی را در دنیای امروز به‌عنوان یک واقعیت مطرح می‌کنند و بیان می‌دارند عواملی که می‌توانند این واقعیت را تحت تأثیر قرار دهند عبارتند از: ماهیت کار و شخصیت فرد (تناسب شغل و شاغل)، انگیزه (مادی و معنوی)، آگاهی و شناخت شغل، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و مشارکت فرد در فعالیت‌های سازمان، مشارکت فرد در سود عمل یا فعالیت، اهمیت کارکنان برای مدیران ارشد و نه فقط اهمیت دادن به کار و در نهایت رفتار منصفانه با افراد (۱۰). در نتیجه اینکه مدیریت بهره‌وری و رسیدن به بهره‌وری مناسب بر اساس فلسفه رهبری بنا نهاده شده است. بر این اساس مدیریت سازمان برای افزایش بهره‌وری افراد و سازمان باید از استراتژی‌هایی استفاده کند که با وضعیت ویژه کارکنان مناسب‌ترین شیوه باشد. لذا باید مدیریت سازمان به عوامل مؤثر بر بهره‌وری انسان به عنوان کلیدی‌ترین عامل سازمانی توجه ویژه کند.

تفکر مطلوب در برنامه‌ریزی نیروی انسانی این است که همه سازمان‌ها با استفاده از این فن، نیازهای پرسنلی کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت خود را مشخص کنند و این امکان را فراهم سازند که برای جذب، گزینش و آموزش کارکنان تدبیر لازم به عمل آید. با استفاده از این

فیزیکی کالای تولیدشده و یا ارزش ریالی کالا و خدمات و در برخی موارد ارزش افزوده را بر تعداد نیروی انسانی تقسیم می‌کنند. چنانچه برای محاسبه بهره‌وری نیروی کار، ارزش افزوده بر تعداد کارکنان تقسیم شود در این صورت نشان می‌دهد که هر یک از کارکنان به‌طور متوسط چه تعداد ارزش افزوده ایجاد کرده‌اند. اندازه‌گیری شاخص ارزش افزوده می‌تواند اطلاعات زیادی را در اختیار مدیران و برنامه‌ریزان مؤسسات و سازمان‌ها قرار دهد. با استفاده از این شاخص می‌توان عملکرد و کارایی مدیریت را ارزیابی کرد و درباره عواملی چون روحیه کارکنان، تقاضا برای کالاها و خدمات و غیره اطلاعات بیشتری به‌دست آورد. بالابودن این شاخص نشان‌دهنده وجود عوامل نامطلوبی همچون انگیزه پایین نیروی کار، اتلاف منابع و سایر عوامل باشد. اگر برای محاسبه از فرمول دوم استفاده شود آنگاه این شاخص نشان می‌دهد که هر یک از کارکنان به‌طور متوسط چه مقدار ستانده تولید کرده‌اند.

مطالعات اولیه حاکی از آن بود که بهره‌وری تابعی از انگیزش و توان است. به عبارت ساده‌تر، کارکنان باید تا حدودی به کار و مهارت‌های لازم برای انجام دادن آن علاقه داشته باشند (۷).

هرسی و گلد اسمیت این عوامل را تا هفت مورد (ACHIEVE) گسترش داده‌اند:

- ۱- توانایی (Ability)، عبارت است از دانش و مهارت‌های افراد که در به انجام رساندن توفیق‌آمیز کار کمک می‌کند؛
- ۲- وضوح (Clarity)، به درک و پذیرش نحوه کار و چگونگی انجام آن به‌وسیله افراد اشاره دارد؛
- ۳- کمک (Help)، به کمک سازمانی یا حمایت سازمانی گفته می‌شود که کارکنان برای تکمیل اثربخش کار به آن نیاز دارند؛
- ۴- انگیزه (Incentive)، به انگیزش یا انگیزه افراد برای انجام کامل کار در هدف سازمانی گفته می‌شود؛
- ۵- ارزیابی (Evaluation) (آموزش و بازخورد عملکرد)، به بازخورد روزانه عملکرد و مرورهای گاه‌به‌گاه گفته می‌شود که باعث می‌شود افراد از چگونگی انجام کار مطلع باشند و نقاط ضعف خود را اصلاح کنند؛
- ۶- اعتبار (Validity) (اعمال معتبر و حقوق پرسنل)، به مناسب بودن و حقوقی بودن تصمیم‌های مدیر درباره منابع انسانی اطلاق می‌شود و وضوح، روشنی و اطمینان نسبت

روش، سازمان‌ها اطمینان می‌یابند که نوع و میزان نیروی انسانی موردنیاز خود را در آینده و حال در اختیار دارند (۱۱) و می‌تواند به: پیش‌بینی میزان تقاضا و عرضه نیروی انسانی و برقراری تعادل بین عرضه و تقاضا و استراتژی‌های آن (۱۲) بپردازد.

در این میان مدیریت منابع انسانی در صورتی که کمبود نیروی انسانی را حس نماید به دو روش سعی در برطرف کردن این مشکل می‌کند؛ یا نیرو را از داخل تأمین می‌کند و یا به استخدام از خارج از سازمان همت می‌گمارد. رین (Ryne) استخدام را این‌طور تعریف می‌کند: "مجموعه‌ای از تصمیم‌ها و فعالیت‌هایی که بر تعداد و نوع افراد پذیرفته شده یا بکار گرفته شده در سازمان اثر می‌گذارند." از نظر اقتصادی خرید عوامل تولید را استخدام گویند. نظریه اقتصادی استخدام، به تصمیماتی درباره چگونگی استخدام و ساعات کاری کارکنان اشاره دارد (۱۳) در کشور های صنعتی غرب استخدام را به دو دسته تمام‌وقت و پاره‌وقت (Full-Time & Part-Time) تقسیم بندی می‌کنند. به‌طور کلی در کشورهای اروپایی و آمریکا استخدام به دو صورت رسمی (نرمال - استاندارد) و غیر رسمی (غیر نرمال) وجود دارد. استخدام نرمال شامل دو نوع استخدام تمام‌وقت و قرارداد ثابت می‌باشد و استخدام غیرنرمال از موقت پاره‌وقت (Temporary)، نمایندگی، کار در منزل، استخدام فصلی، شب‌کاری، استخدام آخر هفته، استخدام تلفنی و مانند آن را تشکیل می‌شود (۱۴). در ژاپن و کشورهای آسیای شرقی هر چند انواع استخدام‌های غیر نرمال وجود دارد، اما نسبت به اروپا و آمریکا کمتر بوده و بیشتر صحبت از استخدام تمام (دائم) و موقت (غیر دائم و پاره وقت) می‌باشد (۱۵).

در مجموع می‌توان انواع استخدام را از دو دیدگاه مورد بررسی قرار داد؛ (۱) دیدگاه جهانی که در این دیدگاه می‌توان انواع استخدام را به دو دسته استخدام با ساعات کار منعطف و استخدام تمام‌وقت تقسیم کرد؛ (۲) دیدگاه بومی، استخدام از دید بومی هر کشور یا دائم است و یا موقت (۱۶). در ایران نیز استخدام به دو صورت موقت و دائم وجود دارد. استخدام دائم شامل استخدام رسمی و رسمی آزمایشی است و استخدام موقت شامل استخدام پیمانی، قرار دادی و شرکتی (۱۷)، که هر یک از آن‌ها

معایب و مزایایی دارند. استخدام موقت بظاهر دارای هزینه‌های مالی و مشکلات کمتری است (۱۸) اما هزینه‌های ناشی از خط مشی‌گذاری و برنامه‌ریزی برای تأمین نیرو در بلندمدت (۱۹) و انطباق‌پذیری افراد با یکدیگر (۲۰) و هزینه برنامه‌های توانمندسازی و آموزش بلندمدت افراد بسیار بیشتر از هزینه‌های ملموس و غیرملموس استخدام دائم در بلندمدت می‌شود و در نتیجه برای همه مشاغل به ویژه آن‌هایی که در ابتدای ورود هزینه‌های آموزشی بالایی دارند، مناسب نیست (۲۱).

هرچند در بسیاری از تحقیقات رابطه مثبتی بین افزایش بهره‌وری و استخدام موقت نشان داده شده است (Dickens et al., 1994; Burgess, 1997; Allam, 2000; Spithoven, 2001; Auer et al., 2004; Landman, 2004; Pardasi & Francesconi, 2004; Burgess & Connell, 2006) اما کرامارز و روکس (Kramarz & Roux) در ۱۹۹۷ نشان دادند که در بلندمدت بهره‌وری سازمان و در نهایت بهره‌وری جامعه کاهش می‌یابد (۲۲) چرا که استخدام موقت تعهد فرد به سازمان را کاهش می‌دهد (۲۳) و به دلیل تغییر دائم سازمان مشکلات انگیزشی و ارتباطی را ایجاد می‌کند (۲۴).

استخدام موقت مسئولیت‌پذیری نیروی انسانی را نسبت به کار خود افزایش می‌دهد (۲۵ و ۲۶). به دلیل چرخش شغلی زیاد و حرکت در سازمان‌های مختلف در بلندمدت مهارت و تجربه فرد را افزایش می‌دهد (۲۷ و ۲۸). اما باید توجه داشت که چرخش شغلی زیاد خود اثر منفی بر بهره‌وری فرد دارد (۲۹). در صورتی که فرد از سطح زندگی و درآمد بالایی برخوردار نبوده و قانون نسبت به نوع استخدام او حمایت‌کننده (واضح و شفاف) عمل نکند، این حرکت‌ها به عدم امنیت شغلی و یا کاهش آن منجر می‌شود (۳۰) و (۳۱). استخدام موقت رضایت شغلی، انگیزه، کیفیت زندگی کاری و سلامت روحی فرد را تحت تأثیر قرار داده و کاهش می‌دهد (۳۲) و در بسیاری از سازمان‌ها فرد را از ارتقاء و مزایای شغلی در سازمان محروم می‌کند با این حال فرد می‌تواند ارتقاء شغلی خود را از طریق حرکت در سازمان‌ها و پست‌های مختلف، خودش انتخاب کند (۳۳) و (۳۴). برای اینکه فردی در حالت استخدام موقت به موفقیت دست یابد باید دارای یک‌سری ویژگی‌های شخصیتی باشد: انرژی بی‌حد و حصر، مهارت خود

زیر مجموعه‌های مؤثر بر اقتصاد همانند تجدید قانون، خصوصی‌سازی، بازارهای کار، علل سیاسی، حقوقی، اقتصادی، مالی، جهانی شدن، نیروی کار بین‌المللی، تکنولوژی جدید، ساختارهای جدید، تغییرات جغرافیایی، فرار از بیکاری، استخدام‌های بین‌المللی و فراملیتی داشته‌اند. یکی از این استراتژی‌های ساختاری، تغییر ساختار نیروی کار چه از لحاظ نوع نیروی کار و چه از لحاظ کاربری نیروی کار است تا بهتر بتوانند در اقتصاد پویا حرکت کنند (۳۷). حرکت از استخدام دائم به سمت استخدام موقت نیز از روش‌های دیگر است. کشور ایران نیز از این تغییر روند استخدام به دور نمانده است. این پژوهش هم به بررسی تغییر روند استخدامی و اثر آن بر روی بهره‌وری نیروی انسانی در دو وزارت نفت و عتف (علوم، تحقیقات و...) می‌پردازد.

مدیریتی، مهارت‌های ارتباطی و بازاریابی قوی، توانایی استفاده صحیح از فرصت‌ها، توانایی یادگیری دائم، توانایی هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، قدرت خلاقیت و ابتکار و در نهایت انگیزه فراوان و تمام نشدنی (۳۵). استخدام موقت در سازمان، ساختار سازمانی منعطفی را می‌طلبد تا با استفاده از این ساختار بتواند قدرت تطابقی و رقابتی خود را در محیط افزایش دهد (۳۶).

با توجه به آنچه در بالا گفته شد اینکه سازمانی ترجیح دهد نیروی انسانی موردنیاز خود را به‌طور موقت یا دائم به‌کارگیرد و یا نیروی انسانی ترجیح دهد که به‌طور موقت یا دائم استخدام شود، بستگی به شرایط، اهداف، ظرفیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها دارد.

از حدود بیست سال پیش بسیاری از کشورهای آمریکا و بالخصوص استرالیا تجربیات فراوانی درباره تجدید ساختار

جدول شماره ۱. مزایا و معایب استخدام موقت

مزایا برای سازمان	زیان برای سازمان	مزایا برای فرد	زیان برای فرد
هزینه پایین (در کوتاه مدت)	هزینه مخفی نیروی کار موقت (هزینه تغییر و جایگشت)	انتخاب کار موقت و امکان تغییر کار انتخاب زمان و نوع کار	کاهش امنیت شغلی و تغییرات کوتاه مدت اثرات منفی در روحیه و سلامت فردی
نیروی کار منعطف و قابل تغییر	فقدان تعهد سازمانی	حرکت در سازمان‌های مختلف و کسب تجربه و مهارت بالا تقویت خلاقیت و ابتکار عمل	روابط کاری ضعیف فقدان امنیت پرداخت بهره‌نبردن از مزایا و امکانات رفاهی سازمان
مسئولیت‌پذیری و تعهد حرفه‌ای بالای نیروی کار	کاهش امنیت و سلامت سیستم‌های سازمانی	امکان ارتقاء در سازمان‌های مختلف و به انتخاب	فقدان استفاده از مزایای آموزشی سازمان و ارتقاء شغلی

بهره‌وری کارکنان دولت (کارکنان ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری و کارکنان ستادی وزارت نفت) اثر دارد.

۲. استخدام پیمانی بر بهره‌وری کارکنان دولت (کارکنان ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری و کارکنان ستادی وزارت نفت) اثر دارد.

۳. استخدام خرید خدمت بر بهره‌وری کارکنان دولت (کارکنان ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری و کارکنان ستادی وزارت نفت) اثر دارد.

پرسش اصلی تحقیق

آیا در ایران نوع استخدام بر بهره‌وری افراد (کارکنان دولت) اثر دارد؟ و چگونه؟

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه مهم: نوع استخدام بر بهره‌وری کارکنان دولت (کارکنان ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری و کارکنان ستادی وزارت نفت) اثر دارد.

فرضیات اخص:

۱. استخدام رسمی قطعی (یا رسمی آزمایشی) بر

الگوی نظری پژوهش

در این پژوهش، محققان از یک طرف با بررسی انواع استخدام در کشورهای مختلف و گونه‌های آن در ایران متغیرهای رفتاری تأثیرپذیر از آن را بیان کرده و با تحلیل این متغیرهای به‌عنوان عامل میانجی، رابطه استخدام بر متغیر بهره‌وری نیروی انسانی را روشن کرده‌است. از طرف دیگر با بررسی نظریه‌های بهره‌وری و بهره‌وری نیروی انسانی، متغیرهایی علاوه بر متغیرهای میانجی پذیرفته‌شده را مشخص می‌کند که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم می‌تواند بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر بگذارد.

لذا در این پژوهش سعی بر آن شده سایر عوامل را خنثی کرده و تنها از متغیرهای میانجی که در شکل شماره ۱ آمده است استفاده شود. با این حال به دلیل تعدد متغیرها و فراتر رفتن کار به یک دوره بیش از یک سال، از میان آن‌ها تعدادی از متغیرهای رفتاری و متغیرهای ساختاری حذف شدند و در نهایت با ۱۱ عامل باقی مانده فعالیت تحقیق انجام شده‌است (شکل شماره ۲).

برخی از متغیرهای رفتاری و ساختاری که در این تحقیق حذف شده‌اند و علت آن، عبارتند از:

۱. متغیرهای حقوقی و خط‌مشی‌ها: به دلیل مشارکت‌نداشتن سازمان‌ها در تدوین آن‌ها و نقش جزئی سازمان‌های ایرانی در تدوین مقررات و خط‌مشی‌های استخدامی این گروه از متغیرها حذف شده‌اند، حال آنکه در تحقیقات مبنای این تحقیق چون سازمان‌های مورد بررسی خصوصی بوده‌اند و یا سیاست‌های استخدامی اتخاذ شده برای هر سازمان با توجه به شرایط، نیازها و پژوهش‌های انجام شده در آن‌ها می‌بوده این عامل صادق است (۳۸).

۲. سیاست‌های بین‌المللی و بازارهای جهانی و منطقه‌ای: سیاست‌های تأثیرگذار خارجی می‌باشند که برای آن‌ها خود سازمان یا کشور، استراتژی‌های پیش‌نگر داشته باشد تا بتواند تأثیر آن‌ها را کم کند و تحلیل آن‌ها فراتر از یک تحلیل رفتاری، مدیریتی و یا حقوقی است (۳۹).

۳. تکنولوژی: هر چند در بسیاری از سازمان‌های سایر کشورها نوع استخدام می‌تواند تکنولوژی و

سیستم‌های متفاوتی را طلب کند، اما به دلیل تعریف متفاوت همان نوع استخدام در ایران چنین چیزی تقریباً بی معنا است. به‌طور مثال وقتی در استرالیا، اندونزی و سوئیس صحبت از کار موقت، پیمانی و غیررسمی واحدهای ستادی می‌شود کاربرد تکنولوژی‌های IT، ارتباطات از راه دور، تکنولوژی‌های خرده‌کاری متفاوت و فراتر از کارکنان رسمی و ثابت می‌باشد (۴۰) درحالی‌که در سازمان‌های ایرانی چنین تفاوتی وجود ندارد.

۴. انعطاف ساعت کاری: در سازمان‌های سایر کشورهای مورد بررسی تقریباً ساعات کاری انواع استخدام‌ها متفاوت است (۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷ و ۴۸)، اما در سازمان‌های ایرانی چنین تفاوتی وجود ندارد.

۵. مدیریت مؤثر: مدیریت در ایران بیش از آنکه بر مبنای تصمیمات علمی و مشاوره‌های داخلی به ویژه منابع انسانی باشد، بر مبنای شواهد ظاهری، حرف‌های عمومی و عوامل سیاسی است (۷۵٪ از متخصصین شرکت‌کننده در طرح دلفی، ۸۲٪ از کارکنان که با رضایت در طرح مصاحبه شرکت کردند).

۶. روابط مدیریت با کارکنان: در ایران بیش از آنکه تخصصی، ساختارمند و مبتنی بر شایستگی باشد، دوستانه و بر مبنای عضویت در گروه و هم‌اندیشی سیاسی می‌باشد (۷۱ درصد از متخصصان شرکت‌کننده در طرح دلفی، ۸۰ درصد از کارکنانی که با رضایت در طرح مصاحبه شرکت کردند).

۷. سیستم‌های مدیریت نیروی انسانی: تقریباً چنین سیستم‌هایی در مدیریت منابع انسانی ایران به حقوق، دستمزد، فرایند استخدامی و آموزشی خلاصه می‌شود که تفاوتی در اصل آنها- به غیر از سیستم آموزشی که در این تحقیق آمده- برای نوع استخدام‌ها وجود ندارد (۶۹ درصد از متخصصان شرکت‌کننده در طرح دلفی، ۷۶ درصد از کارکنانی که با رضایت در طرح مصاحبه شرکت کردند). اما در سایر کشورهای مطالعه‌شده این فرایندها و همچنین سایر سیستم‌های رفتاری (استراتژی‌های رفتاری)، سیستم‌های تصمیم‌گیری و آموزشی برای

روش دلفی (نظرخواهی از متخصصان) و مصاحبه از راه دور با نویسندگان و نظریه‌پردازان امر (از طریق پست الکترونیکی کتبی و صوتی) به منظور تصحیح و تسهیل طراحی مدل و روش کار انجام شد که به شکل‌گیری مبانی نظری و فرضیات تحقیق منجر شد. سپس به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز برای آزمون فرضیات تحقیق از روش میدانی و ابزار پرسشنامه که در تحقیقات توصیفی-پیمایشی کاربردی اساسی دارند استفاده شد.

در این تحقیق از دو پرسشنامه اصلی بر اساس پرسشنامه-های موجود در تحقیق کانل و بارگوس و تحقیق چن و همکاران او استفاده شده است. هر پرسشنامه در دو بخش سؤال‌های جمعیت‌شناختی و تخصصی تنظیم شده است. در سؤالات جمعیت‌شناختی سعی شده که اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی در رابطه با پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری شود که شامل هشت سؤال است.

سؤالات تخصصی نیز نسبت به پرسشنامه‌ها فرق می‌کنند. پرسشنامه اول شامل ۷۰ سؤال است که ۱۱ فاکتور مطرح شده در مدل را دربرمی‌گیرد و در بین دو گروه کارکنان دائم و غیر دائم توزیع شد. پرسشنامه دوم شامل ۳۲ سؤال گزیده شده در ارتباط با بهره‌وری نیروی انسانی قبل و بعد از استخدام دائم می‌باشد که بر اساس پرسشنامه آخرین تحقیق دکتر کانل در استرالیا که در سال ۲۰۰۷ در حال اجرا است تهیه شده است و فقط بین کارکنان استخدام دائم در دو دسته با سابقه کمتر یا مساوی پنج سال، بیش از پنج سال و کمتر یا مساوی ۱۵ سال سابقه استخدام رسمی توزیع شد.

برای سنجش اعتبار درونی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha) استفاده شد که مبتنی بر واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه (هریک از ابعاد) سؤال‌های پرسشنامه و واریانس کل آن است. با استفاده از فرمول کرونباخ و با توجه به اینکه:

$$J = \text{تعداد زیرمجموعه سؤال‌های پرسشنامه یا آزمون}$$

$$S_j^2 = \text{واریانس زیر آزمون } i \text{ ام}$$

$$S^2 = \text{واریانس کل آزمون}$$

می‌باشد می‌توان ضریب آلفای کرونباخ را تعیین کرد (سرمد و دیگران، ۱۳۷۹، ص ۱۶۹).

انواع استخدام‌ها متفاوت می‌باشند (۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶ و ۵۷).

۸. تعهد حرفه‌ای: تعهد حرفه‌ای هر چند در بعضی مواقع تحت تأثیر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری و فردی افراد است، اما می‌توان گفت بیشتر از آنکه وابسته به نوع استخدام افراد باشد ناشی از نگرش، شخصیت و آموزش‌های انسان‌ها است [۵۸].

۹. امنیت شغلی (بعد حقوقی): بیش از آنکه دست مدیریت سازمان باشد جنبه حقوقی در سطح کل جامعه دارد و به قوانین کلان استخدامی مرتبط می‌باشد، که بر رفتار و ارزش‌های افراد تأثیر می‌گذارد. البته در این تحقیق سعی شده تأثیر ادراکی امنیت شغلی بر کار و بهره‌وری افراد بررسی شود.

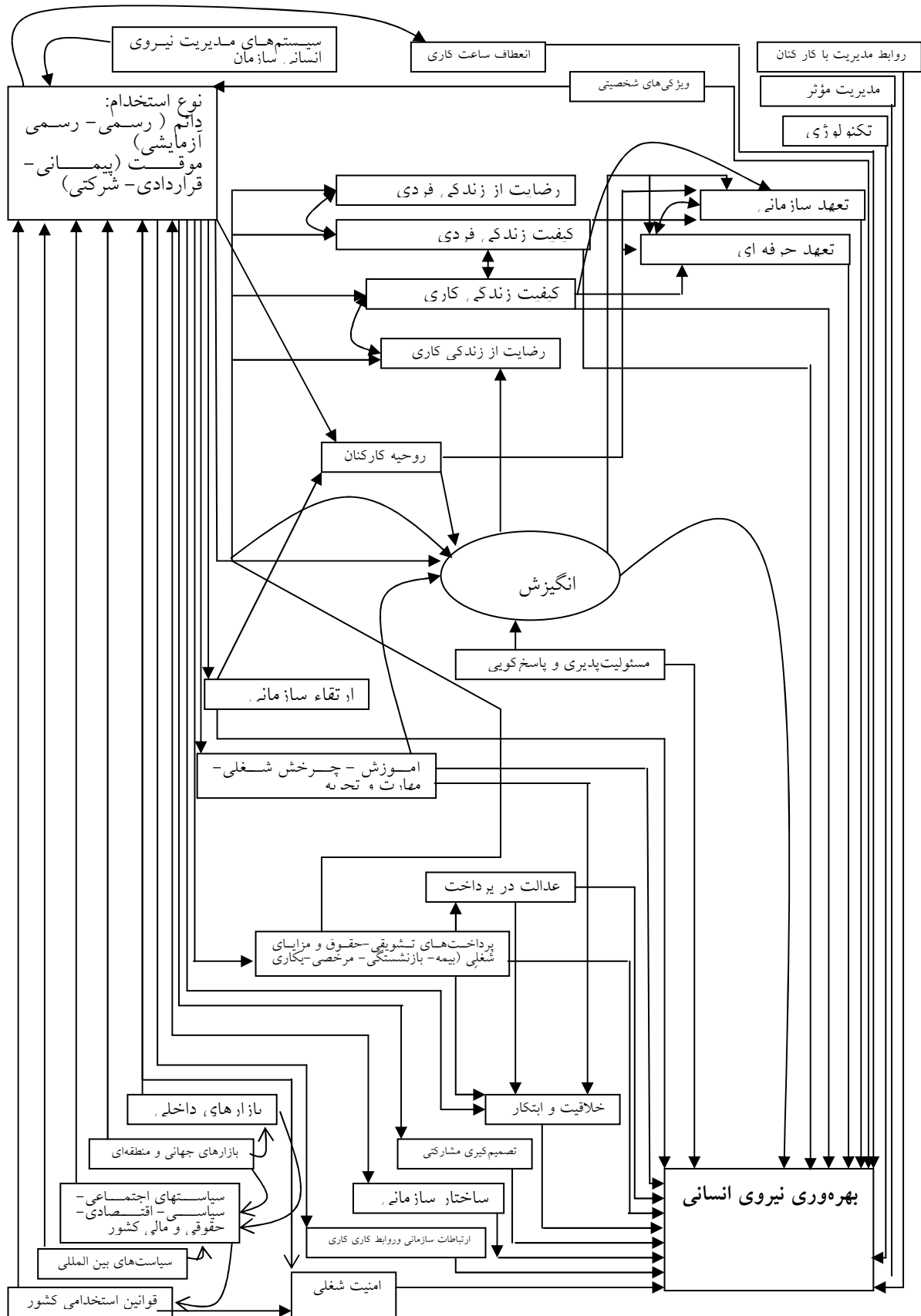
روش‌شناسی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش ابزارهای دستیابی به واقعیت و کشف حقایق هستند، لذا هدف از هر نوع بررسی و تحقیق علمی کشف حقیقت است. کیتایبرگ پژوهش‌ها را به دو دسته رفتاری و ساختاری طبقه بندی می‌کند. بر مبنای تعریف او، پژوهش حاضر یک تحقیق رفتاری است (۵۹). هلم استارتر پژوهش‌ها را در سه بُعد وسعت کاربرد، درجه کنترل و منظور پژوهش (سطح بازده) تقسیم بندی کرده است. پژوهش حاضر از نظر سطح بازده توصیفی و تشخیصی بوده، از نظر وسعت چون تنها در دو سازمان در تهران انجام شده از نوع تحقیق منطقه‌ای می‌باشد و از نظر درجه کنترل نیز به لحاظ اینکه در محیط هر دو سازمان انجام گرفته است، میدانی و نیز با توجه به طریقه جمع‌آوری ادبیات نظری می‌توان این پژوهش را کتابخانه‌ای نیز دانست. از بُعد دیگر این تحقیق بر اساس هدف در زمره تحقیقات کاربردی (Applied Research) و همچنین از نظر ماهیت از جمله تحقیقات توصیفی-پیمایشی است.

روش‌ها و ابزار گردآوری داده‌ها

برای بررسی پیشینه تحقیق، موضوعات مرتبط و مدل‌های مطروحه و همچنین فرایندهای خاص تحقیق از روش کتابخانه‌ای، برای تعیین محدوده متغیرهای مورد بررسی از

شکل شماره ۱: رابطه بهره‌وری نیروی انسانی و انواع استخدام (تدوین از محقق)





۲. "تمامی کارکنان ستادی وزارت نفت- ساختمان مرکزی وزارت نفت واقع در تهران" برای نمونه‌گیری ابتدا دو سازمان به‌طور تصادفی از دو خوشه آماری؛ وزارتخانه‌های تخصصی و وزارتخانه‌های عمومی انتخاب شد و سپس در هر سازمان با توجه به نسبت انواع استخدام‌ها سه گروه نمونه همسان انتخاب شد، چرا که فرضیه تحقیق اثر یک عامل - انواع استخدام بر عاملی دیگر- بهره‌وری نیروی انسانی بود، که خود می‌تواند از چند عامل همانند مدیریت، سابقه، پست سازمانی و... تأثیر پذیرد. لذا ما نمونه‌های یکسان را انتخاب کردیم. بدیهی است افراد با استخدام رسمی از سابقه بالاتری برخوردارند لذا در این تحقیق برای انتخاب نمونه مبنای سال استخدام رسمی و پیمانی، زمان رسمی یا پیمانی شدن آن‌ها را در نظر گرفتیم، اما در آمار از همان سابقه پاسخ داده شده در پرسشنامه‌ها استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه در این تحقیق از فرمول زیر استفاده شد:

$$r_a = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2}\right)$$

ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمده از داده‌های ۱۵ پرسشنامه از طریق SPSS در هر یک از پرسشنامه‌ها به عبارت زیر است که اعتبار درونی پرسشنامه‌ها را تأیید می‌کند.

همچنین برای سنجش اعتبار بیرونی (پایایی) پرسشنامه از روش دوباره آزمون یا بازآزمایی (Test-retest) استفاده شد. برای این منظور از ۱۵ پرسشنامه در فاصله ۱۰ روز دوباره در اختیار دو گروه در دو سازمان مورد بررسی قرار گرفت. ضریب همبستگی امتیازات حاصل از آزمون به‌طور متوسط ۰/۸۴۵ به‌دست آمد و پایایی پرسشنامه‌ها تأیید شد.

جامعه آماری این تحقیق در دو گروه به این صورت معین شد:

۱. "تمامی کارکنان ساختمان ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری واقع در شهرک غرب"

عنوان درجه آزادی ۰/۲ در نظر گرفته شد.

پس از جای‌گذاری مقادیر در فرمول بالا، تعداد نمونه تقریباً ۱۷۵ نفر به دست آمد. به دلیل مقایسه دو سازمان، در هر سازمان یک نمونه ۱۷۵ نفری به شرح جدول ۳ و ۲ انتخاب شده است.

$$n = \frac{z^2(1-r^2)}{r^2 \cdot d^2}$$

در این فرمول: n = تعداد نمونه می‌باشد و با توجه به اینکه α مساوی با ۰/۵ است در نتیجه $Z_{\alpha/2}$ مساوی $\sqrt{1.96}$ یا همان ضریب همبستگی با توجه به داده‌های نمونه اولیه ۰/۵۹۵ به دست آمد و d نیز به

جدول ۲ نمونه انتخابی از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

جمع	خرید خدمت	پیمانی	رسمی	نوع استخدام تحصیلات
۲۰	۴	۴	۱۲	کمتر از دیپلم
۲۰	۴	۴	۱۲	دیپلم
۵	۱	۱	۳	فوق دیپلم
۱۱۵	۲۳	۲۳	۶۹	لیسانس
۱۵	۳	۳	۹	فوق لیسانس
۱۷۵	۳۵	۳۵	۱۰۵	جمع

جدول ۳. نمونه انتخابی از شرکت ملی نفت

جمع	خرید خدمت	پیمانی	رسمی	نوع استخدام تحصیلات
۸	۳	۱	۴	کمتر از دیپلم
۲۷	۲	۲	۲۳	دیپلم
۲۹	۳	۴	۲۲	فوق دیپلم
۳۹	۴	۶	۲۹	لیسانس
۵۰	۳	۹	۳۸	فوق لیسانس
۲۲	۲	۳	۱۷	دکتری
۱۷۵	۱۷	۲۵	۱۳۳	جمع

است. برای تحلیل پرسشنامه اصلی دوم با توجه به اینکه رابطه از نوع مقایسه‌ای بوده و داده‌های به دست آمده از دو گروه وابسته، یعنی کارکنان رسمی، قبل و بعد از رسمی شدن، از آزمون فرض متناسب، یعنی آزمون مقایسه زوج‌ها استفاده شده است (۶۰).

آماره آزمون اول به شرح زیر است:

$$F = \frac{MS_a}{MS_e}$$

که در آن MS_a و MS_e به ترتیب میانگین مربعات انحراف بین گروه‌ها (انواع استخدام‌ها) و درون گروه‌ها هستند. و آماره آزمون دوم عبارت است از:

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. ابتدا داده‌ها را به کمک روش‌های آمار توصیفی طبقه‌بندی و سپس با استفاده از آمار استنباطی آزمودند.

آمار استنباطی: آزمون‌های آمار استنباطی مورد استفاده در این تحقیق به دو دسته اصلی تقسیم می‌شود. برای تحلیل پرسشنامه اصلی اول از تحلیل آنالیز واریانس برای مقایسه تفاوت میانگین بهره‌وری نیروی انسانی در سه گروه استخدامی (سه گروه مستقل) مورد استفاده قرار گرفته

معنی داری این تحقیق یا به عبارتی سطح آلفا (α) به عنوان مبنایی برای رد فرض آماری \bar{d} معادل ۵ درصد در نظر گرفته شد. به این ترتیب فرضیه‌های تحقیق اینچنین مطرح می‌شود:

$$t = \frac{d}{S_{\bar{d}}}$$

که در آن $S_{\bar{d}}$ میانگین تفاضل پاسخ‌های زوجی به دست آمده و H_0 انحراف معیار آن می‌باشد و در نهایت سطح

بین بهره‌وری نیروی انسانی در سه گروه استخدامی رسمی، پیمانی، و خرید خدمت تفاوت وجود ندارد.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

بین بهره‌وری نیروی انسانی در سه گروه استخدامی رسمی، پیمانی، و خرید خدمت تفاوت وجود دارد.

$$H_0 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

نتایج تحقیق

نتایج تحقیق با توجه به هدف و سطح آن، در دو بخش توصیفی و تحلیلی به شرح ذیل، حاصل شده است.

نتایج آمار توصیفی: تعداد پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه اول و ۶ پرسشنامه از ۷ پرسشنامه فرعی، دو نمونه ۱۷۵ نفری در دو وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نفت می‌باشد، اما برای تحلیل پرسشنامه اصلی دوم و همچنین پرسشنامه نقش دوره‌های آموزشی هر کدام به ترتیب از مجموع دو وزارتخانه نمونه‌های ۸۰ و ۱۱۲ نفری انتخاب شد که هر نمونه به تفکیک جنس، سن، نوع استخدام، تأهل و سابقه در جداول فصل چهارم آمده و از تکرار مجدد آن‌ها پرهیز می‌شود. میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۳۹ سال بوده که از این تعداد افراد با ۳۰ سال سن فراوانی بیشتری داشته‌اند. در مجموع ۷۲ درصد پاسخ‌دهندگان متأهل و ۴۴ درصد آن‌ها زن بودند. ۱۲ درصد پاسخ‌دهندگان مدرک کمتر از دیپلم، ۱۶ درصد دیپلم، ۱۲/۵ درصد فوق‌دیپلم، ۳۱ درصد لیسانس، ۲۲/۵ درصد فوق‌لیسانس و ۷ درصد مدرک دکتری داشته‌اند. میانگین بهره‌وری نیروی انسانی ستادی در وزارت علوم ۳/۷، حداقل بهره‌وری ۲/۵۷ و حداکثر بهره‌وری برابر ۴/۵۲ است. همچنین میانگین بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت نفت برابر ۴/۰۶، حداقل آن ۲/۱۴ و حداکثر ۴/۹۸ می‌باشد.

نتایج آزمون فرضیه‌ها: نتایج هر فرضیه در چهار بخش مطرح می‌شود. نخست رابطه، دوم اثر، سوم پرسشنامه‌های فرعی و چهارم نتایج حاصل از مصاحبه‌ها.

۱- نتیجه‌گیری از آزمون فرضیه مهم

این فرضیه به دنبال بررسی اثر انواع استخدام بر بهره‌وری

کارکنان در دو وزارتخانه مربوطه بود. فرض صفر عبارت است از: نوع استخدام بر بهره‌وری کارکنان دو وزارتخانه تأثیر ندارد و فرض یک عبارت است از: نوع استخدام بر بهره‌وری کارکنان دو وزارتخانه تأثیر دارد.

براین مبنا و به منظور اطمینان از رابطه دو متغیر در دو وزارتخانه مزبور ابتدا از طریق آزمون همبستگی رابطه یادشده سنجش شد. نتایج نشان می‌دهد که بین بهره‌وری کارکنان ستادی هر دو وزارتخانه و نوع استخدام آن‌ها رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون ANOVA هم نشان می‌دهد که نوع استخدام بر بهره‌وری کارکنان دولت تأثیر دارد، اما چگونگی و میزان این تأثیر در نتیجه‌گیری از فرضیه‌های اخص آزمون LSD و HSD به صورت دقیق مشخص خواهد شد. در کل می‌توان گفت که نوع استخدام از عوامل زیرین متعددی سرچشمه می‌گیرد که آن‌ها می‌توانند نتایج بعدی نوع استخدام را در ایران متفاوت از سایر کشورها به ویژه کشورهای پیشرفته نشان دهند. نتایج نشان می‌دهد در هر دو وزارتخانه نوع استخدام بر بازدهی دوره‌های آموزشی تأثیر ندارد، اما در نوع و تعداد این دوره‌ها اثر مستقیم دارد که این به نوبه خود می‌تواند بر بهره‌وری کارکنان نیز اثر بگذارد.

در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نوع استخدام بر سایر آیت‌های بهره‌وری نیروی انسانی آیت‌های میانی مدل تحقیق به استثنای ساختار سازمانی که در ایران ساختار سنتی و بوروکراتیک وسیع می‌باشد، اثر مثبت دارد. اما در وزارت نفت نوع استخدام تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. بر اساس نتایج پرسشنامه، تعهد سازمانی تمامی کارکنان وزارت نفت نسبت به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بالاتر است. درباره آیتم خلاقیت هم می‌توان گفت

این رابطه در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بسیار ضعیف‌تر از وزارت نفت است، که می‌تواند به دلیل محتوای کاری متفاوت آن‌ها باشد و یا شاید مشوق‌های ارتقایی وزارت نفت این آیتم را تحت تأثیر قرار داده باشد.

۲- نتیجه‌گیری از آزمون فرضیه اخص ۱ و ۲

به علت تشابه نتایج و همچنین مقایسه راحت‌تر، این دو فرضیه تحت یک عنوان مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. هدف از بررسی این دو فرضیه نشان‌دادن رابطه و اثر دو نوع استخدام رسمی به نام استخدام دائم و استخدام پیمانی به عنوان نوعی از استخدام موقت بر بهره‌وری کارکنان دو وزارتخانه موردنظر است.

فرضیه اخص ۱

فرضیه صفر: استخدام رسمی بر بهره‌وری کارکنان ستادی دو وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نفت اثر ندارد؛ فرضیه یک: استخدام رسمی بر بهره‌وری کارکنان ستادی دو وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نفت اثر دارد.

فرضیه اخص ۲

فرضیه صفر: استخدام پیمانی بر بهره‌وری کارکنان ستادی دو وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نفت اثر ندارد؛ فرضیه یک: استخدام پیمانی بر بهره‌وری کارکنان ستادی دو وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نفت اثر دارد.

در مجموع آزمون همبستگی و ANOVA نشان می‌دهد این دو نوع استخدام با بهره‌وری کارکنان دو وزارتخانه رابطه دارند، اثر آن‌ها بر بهره‌وری کارکنان یکسان است و تفاوتی میان بهره‌وری کارکنان این دو نوع استخدام دیده نمی‌شود. اما با دقت بیشتر، مشاهده خواهد شد که در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با بالا رفتن سنوات خدمت کارکنان رسمی میزان خلاقیت آن‌ها به شدت کاسته می‌شود، اما در وزارت نفت این پدیده کمتر مشاهده می‌شود. در وزارت نفت افراد آموزش‌های مرتبط با شغل را بیشتر گذرانده‌اند اما این یافته در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کمتر مشاهده می‌شود. هر چند در هر دو وزارتخانه مدیران ارشد کارکنان ستادی از کارکنان با سابقه و البته فنی هستند که خود در ارتباطات افراد و همچنین ارتباطات سازمانی اثر منفی دارد. در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری افراد با

تخصص حرفه‌ای بالاتر تمایل به کار پیمانی و به میزان کم، تمایل به خروج از سازمان دارند، اما در وزارت نفت تعهد سازمانی بسیار بالاتر بوده و افراد با تخصص حرفه‌ای بالاتر تمایل به خلاقیت و ایجاد درآمد و کار مفید برای وزارت مطبوع خود دارند و تمایل خروج از سازمان در آن‌ها بسیار کم است. بر اساس پرسشنامه دوم مشاهده می‌شود که افراد استخدام رسمی با سابقه بالاتر از پانزده سال به تدریج بهره‌وری آن‌ها کاهش می‌یابد. این مورد در وزارت نفت به‌طور میانگین کمتر از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مشاهده می‌شود. در کل هیچ تفاوت فاحشی بین بهره‌وری کارکنان ستادی با استخدام رسمی و یا پیمانی در دو وزارت نفت و عتف مشاهده نمی‌شود.

۳- نتیجه‌گیری از آزمون فرضیه اخص ۳

هدف از بررسی این فرضیه تأثیر سایر استخدام‌های موقت به جز پیمانی روی بهره‌وری کارکنان ستادی دو وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نفت می‌باشد. فرضیه صفر عبارت است از: سایر استخدام موقت بر بهره‌وری کارکنان ستادی دو وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نفت اثر ندارد. فرضیه یک نیز عبارت است از: سایر استخدام موقت بر بهره‌وری کارکنان ستادی دو وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نفت اثر دارد. نتایج حاصل از SPSS نشان می‌دهد در هر دو وزارتخانه بین سایر استخدام‌های موقت و بهره‌وری کارکنان ستادی رابطه وجود دارد و این نوع استخدام‌ها تأثیر فاحشی بر بهره‌وری کارکنان می‌گذارد، به طوری که بین بهره‌وری این گروه از کارکنان با سایر آن‌ها تفاوت محسوسی وجود دارد. نتایج بررسی جزئی سؤالات هم نشان می‌دهد که این نوع استخدام بر کیفیت زندگی کاری، نوع ارتباطات سازمانی افراد، رضایت و انگیزه شغلی آن‌ها به ویژه در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اثر می‌گذارد که نتایج جزئی‌تر آن در جدول شماره چهار نشان داده شده است. البته مصاحبه‌شوندگان تأثیر عمده این نوع استخدام بر امنیت شغلی، عدم صراحت و پشتوانه‌های قانونی، عدم اطلاع افراد از حقوق خود، عدم رفتار مساوی بین آن‌ها و سایر مستخدمین- حتی در شرایط و سمت‌های مساوی و بی‌عدالتی سازمانی و تبعیض را علل عمده تفاوت بهره‌وری این گروه از افراد در سازمان می‌دانند.

جدول ۴- مقایسه عوامل یازده‌گانه در بین سه گروه استخدامی در دو وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نفت

وزارت نفت	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	سازمان عوامل
میزان بهره‌وری افراد با استخدام رسمی و افراد رسمی شدن آن‌ها می‌گذرد- و افراد پیمانی به مراتب بیش از سایر گروه‌های استخدامی است، اما هرچه سابقه افراد با سایر استخدام‌های موقت به غیر از پیمانی بالاتر می‌رود از بهره‌وری آن‌ها کاسته می‌شود.	میزان بهره‌وری افراد با استخدام رسمی -کمتر از ۱۰سال از رسمی شدن آن‌ها می‌گذرد- و افراد پیمانی به مراتب بیش از سایر گروه‌های استخدامی است، اما هرچه سابقه افراد با استخدام رسمی و یا سایر استخدام‌های موقت به غیر از پیمانی بالاتر می‌رود از بهره‌وری آن‌ها کاسته می‌شود.	بهره‌وری
تعهد سازمان بالاخص تعهد روانی و مستمر در سه گروه استخدامی تفاوتی وجود ندارد.	تعهد سازمانی افراد رسمی بالاتر از افراد پیمانی و تعهد افراد پیمانی بالاتر از افراد با سایر استخدام‌های موقت است.	تعهد سازمانی
انگیزه افراد با استخدام پیمانی و افراد رسمی باسابقه کمتر از ۱۵ سال بیش از سایر گروه‌های استخدامی است.	انگیزه افراد با استخدام پیمانی بیش از سایر گروه‌های استخدامی است.	انگیزش
رضایت شغلی افراد رسمی بیش از سایر گروه‌های استخدامی است.	رضایت شغلی افراد رسمی بیش از سایر گروه‌های استخدامی است.	رضایت شغلی
بین کیفیت زندگی کاری افراد رسمی و پیمانی تفاوت چندانی وجود ندارد، اما بیش از سایر استخدام‌های موقت است.	کیفیت زندگی کاری افراد رسمی بالاخص آن‌هایی که سابقه بیش از ۱۰ سال دارند بیش از سایر گروه‌ها است.	کیفیت زندگی کاری
تقریباً تمام افراد سازمان از خلاقیت متوسط به بالایی برخوردارند. البته شرایط سازمانی هم‌پذیری این خلاقیت است.	با افزایش سابقه کاری بالاخص در گروه رسمی میزان خلاقیت افراد کاهش می‌یابد.	خلاقیت
هر سه گروه استخدامی از وجدان کاری متوسط رو به بالایی برخوردارند.	هر سه گروه استخدامی از وجدان کاری متوسط رو به بالایی برخوردارند.	وجدان کاری
افراد درک یکسانی از عدالت سازمانی دارند. اما افراد با گروه استخدامی موقت به غیر از پیمانی از لحاظ ساختاری و حقوقی از عدالت سازمانی پایین‌تری برخوردارند.	افراد با گروه استخدامی موقت به غیر از پیمانی از عدالت سازمانی کمتری برخوردارند.	عدالت سازمانی ۱
تمام افراد سازمان در فعالیت‌های مربوط به خود مشارکت دارند و یا لاقلاً از این حس برخوردارند.	مشارکت سازمانی بیشتر برای افراد با استخدام دائم است.	مشارکت سازمانی
تفاوت بین تعداد دوره‌های آموزشی در بین سه گروه استخدامی حتی در یک سمت وجود دارد.	تفاوت بین تعداد دوره‌های آموزشی در بین سه گروه استخدامی حتی در یک سمت وجود دارد.	آموزش
امنیت شغلی در بین گروه استخدام رسمی از دو گروه دیگر بیشتر است.	امنیت شغلی در بین گروه استخدام رسمی از دو گروه دیگر بیشتر است.	امنیت شغلی ۲
ارتباطات همه جانبه و برای همه اعضای سازمان یکسان است.	ارتباطات رسمی و در فاصله ساختار سازمانی است.	ارتباطات

۱. منظور درک افراد از وجود عدالت سازمانی و اعمال آن در مورد خود است.

۲. منظور درک افراد از امنیت شغلی است.

پیشنهادات

از آنجا که سیر تغییر روند استخدامی در ایران نیز همانند سایر نقاط جهان به سمت استخدام موقت پیش می‌رود، اما با توجه به هزینه‌های بالای استخدام موقت و همچنین تغییر تعریف و رویکردهای ساختار سازمانی از عمودی به مسطح و منعطف، پیشنهاداتی برای بهبود روند استخدامی و همچنین بهره‌وری نیروی انسانی موقت در چهار دسته به شرح زیر ارائه می‌شود:

الف - پیشنهاد های کلان

۱. هر چند بهره‌وری نیروی انسانی دائم و پیمانی بیش از نیروی کار موقت نشان داده شد، اما باید اذعان داشت همچنان که نوع استخدام بر ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی، کیفیت زندگی فردی و کاری و متغیرهایی مانند آن تأثیر دارد آن‌ها نیز بر نوع استخدام تأثیر دارند، لذا برای درک صحیح تغییر روند باید زیربنایی و همه‌جانبه عمل کرد. بر اساس نتایج مصاحبه و نتایج دلفی می‌توان گفت سطح زندگی، امنیت روانی، ساختار اقتصادی یک جامعه بهتر باشد، روابط در آن همه جانبه‌تر خواهد بود، در نتیجه نوع استخدام مطلوب نیز استخدام منعطف و موقت پیشنهاد می‌شود. در ضمن باید توجه داشت در هر سازمان یک‌سری از مشاغل باید دائمی و تمام‌وقت باشند.

۲. آشنایی کلی مردم به ویژه قشر متخصص با قوانین کار
 ۳. افزایش کیفیت زندگی آحاد مردم: چرا که اگر کیفیت زندگی آحاد مردم افزایش یابد نیازهای اولیه راحت‌تر تأمین شده، امنیت روانی در جامعه ایجاد می‌شود و دیگر، افراد به دنبال کار ثابت برای تأمین آینده نیستند. در نتیجه تقاضا برای استخدام دائم در بسیاری از مشاغل تخصصی و غیرتخصصی و هزینه سازمانی آن کاهش می‌یابد. همچنین با بالا رفتن کیفیت و رضایت از زندگی فردی و امنیت روانی نسبت به آینده رضایت شغلی و در نتیجه آن

بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد.

۴. تغییر ساختار استخدامی و انعطاف‌پذیر کردن آن همانند کشورهای توسعه‌یافته، که البته تغییر ساختاری و زیربنایی مرتبط با خود را می‌طلبد

ب - پیشنهاد های رفتاری

۱. یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی که از نوع استخدام تأثیر می‌پذیرد عامل رفتاری انگیزش است. اما انگیزش در برابر استخدام خود نتیجه عوامل میانی همچون حقوق و دستمزد، کیفیت زندگی کاری و شخصی و مشوق‌های سازمانی و محتوای کاری افراد می‌باشد. در نتیجه مدیران ارشد دو وزارتخانه می‌توانند با کاهش سطح تفاوت موارد بالا، سطح بهره‌وری افراد با استخدام موقت را افزایش دهند؛

۲. سازمان‌های مزبور برای جلوگیری از کاهش بهره‌وری کارکنان با استخدام رسمی سابقه بالا می‌توانند موارد انگیزشی و رقابتی ایجاد کنند، همانند آنچه برای کارکنان پیمانی وجود دارد، و یا چیزی پررنگ‌تر همانند درجه سازمانی در وزارت نفت؛

۳. سازمان‌های مزبور می‌توانند با ایجاد شرایط مطلوب و افزایش کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری کار موقت را افزایش دهند؛

۴. سازمان‌های مزبور می‌توانند با ایجاد معیارهای عینی و قابل سنجش که برای افراد شناخته شده است و با مبنا قراردادن شایستگی مراحل ارتقای افراد را تسهیل نمایند. در این صورت چون تفاوتی میان ارتقاء افراد با انواع استخدام نخواهد بود انگیزه افراد برای پیشرفت افزایش یافته، در نتیجه بهره‌وری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

۵. در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌توان با بهبود تعهد سازمانی روانی و همچنین افزایش درک افراد از حمایت سازمانی، تعهد سازمانی نیروی متخصص موقت را افزایش داد که در نتیجه آن بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد.

۲. در وزارت نفت چنین طرحی تا حدی اجرا می‌شود ولی بازم مبنای بهره‌ور بودن افراد در بسیاری از مواقع مدیران آنها هستند نه عملکرد واقعی افراد.

۱. پیشنهادات بر اساس پاسخ به سؤالات پرسشنامه، و تحلیل استنباطی مصاحبه‌ها و جواب‌های گروه دلفی ارائه شده است.

۲. در هر دو وزارتخانه می‌توان با آشنایی افراد از قوانین استخدام موقت و تأمین امنیت روانی آن‌ها تا حدی بسیاری به بازدهی این گروه از افراد کمک کرده و با کاهش تفاوت بهره‌وری این دسته از کارکنان نسبت به سایر استخدام‌ها هزینه سازمان را کاهش داد.

۳. تسهیل و صراحت در قوانین استخدامی

۴. تعریف دقیق و درست از انواع استخدام در قانون و تعریف دقیق قوانین مرتبط با هر یک.

۶. برای بهبود بهره‌وری نه فقط نوع استخدام بلکه عوامل ناشی از آن را هم باید تغییر داد، که این به تصحیح و بهبود سیستم مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها برمی‌گردد.

ج- پیشنهادهای ساختاری

۱. در هر دو وزارتخانه می‌توان با تسهیل ساختار سازمانی و حرکت به سمت ساختار موقت و منعطف‌تر روند استخدام را به سمت موقت راحت‌تر کرد، چرا که با تسهیل ساختار مشکلات مربوط به ارتباطات تا حد زیادی تسهیل و بهره‌وری نیروی کار موقت افزایش می‌یابد؛

منابع

- دوم، تهران، صص ۳۰۸-۳۰۳.
14. Russo, Giovanni & et.al. (1995) "Issues In Recruitment Strategies: An Economic
 15. Perspective ", International Journal Of career Management, Vol. 7, No. 3, p4.
 16. Russo, Giovanni & et.al. (1995) "Issues In Recruitment Strategies: An Economic
 17. Perspective ", International Journal Of career Management, Vol. 7, No. 3, p8.
 18. Mihail, Pimitroos M. (2003) "Antypical Working In Corporate Gteece ", Employee Relations, Vol. 25, No. 5, pp 471-472.
 19. Barber, Neil & Pittaway, Luke. (2000) "Expatriate Recruitment in South East Asia:
 20. Dilemma Or Opportunity ", International Journal Of Contemporary Hospitality
 21. Management, Vol. 12, No. 6, pp353-355.
 22. Özbilgin, Mustafa. (2005) "International Human Resource Management; Theory And Practice ", First Published by DALGRAVE MACMLILAN. pp10-86.
 ۲۳. رونق، یوسف، ۱۳۸۴؛ "نظام‌های جبران خدمات در ایران"، انتشارات فرمنش، چاپ اول، تهران، ص ۵۷.
 24. Allam, Cameron. (2000) "The Hidden Organisational Cost Of Using Non Standard Employment ", Personnel Review, Vol. 29, No. 2, p19.
 25. Thrall, Jarnes H. & et.al. (2005) "Comparison Of Productivity And Cost Of Full-
 26. Time And Part-Time Faculty Members In academic Department Of Radiology ", Journal
 27. Of American College Of Radiology, Vol. 3, No. 5, p338.
 28. Allam, Cameron. (2000) "The Hidden Organisational Cost Of Using Non Standard Employment ", Personnel Review, Vol. 29, No. 2, p19.
 29. Burgess, John & Connell, Julia. (2006) "Temporary Work And Human Resources Management: Issues, challenges And Responses
 ۱. دلجو دهی، رقیه، ۱۳۸۰؛ "بررسی و وضعیت بهره‌وری نیروی انسان در ایران و مقایسه آن با چند کشور شرق آسیا"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما: قاسم انصاری رنانی، دانشگاه علامه طباطبایی، ص ۳.
 ۲. اصفهانی، علینصر، ۱۳۷۹؛ "مصاحبه استخدامی مؤثر"، مدیریت توسعه، ش ۱۳، ص ۲۲.
 3. Stainer, Alan. (1997) "Logistic- A Productivity And Performance Perspective ", Suuly Chan Management An International Journal, Vol. 2, No. 4, pp54.
 4. Steennuis & Debruijn. (2006) p 45.
 5. Heap, John & Uk, Leeds. (2007) "Stormy Productivity Weather A Head? ", International Journal Of Productivity And Performance Management, Vol. 56, No. 2, p 172.
 6. Gayton, Corver. (2000) "Studies In Industry And Employment Worker Productivity Trend In Washington 1977-1997 ", Washington State Employment Security Lane marker And Economic Analysis Branch, 200 pages, p1.
 ۷. رضاییان، علی، ۱۳۸۰؛ "اصول مدیریت"، انتشارات سمت، چاپ ۱۳، تهران. صص ۴۱۸-۴۱۷
 ۸. هر سی، پاول و بلانچار، کنت اچ، ۱۳۷۸؛ "مدیریت رفتار سازمانی و استفاده از منابع انسانی"، ترجمه قاسم کبیری، انتشارات ماجد، چاپ ششم، تهران، صص ۴۲۶-۴۲۴
 9. Stainer, Alan. (1995) "Productivity management: The Japanese Experience ",
 10. Management Decision, Vol. 33, No. 8, pp8-9.
 11. Wysocki, Alen F. & Kepner, Karl w. (2006) "Management Beliefs That Tend to
 12. Reduce Association Motivation and Productivity ", <http://edis.ifas.ufl.edu/>, p1-2.
 ۱۳. ابطحی، حسین، ۱۳۸۱؛ "مدیریت منابع انسانی، اداره امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی"، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ

43. Pardasi, Elena & Francesconi. (2004) "Impact of Atypical Employment on Individual Well Being: Evidence from a Panel of British Workers", Social Science & Medicine, No. 58, p1671.
44. Pardasi, Elena & Francesconi. (2004) "Impact of Atypical Employment on Individual Well Being: Evidence from a Panel of British Workers", Social Science & Medicine, No. 58, p1672.
45. Connel, Julia & Burgess, John. (2006) "The influence Of Precarious Employment On Career Development: The Current Situation In Australia", Education And Training, Vol. 48, No. 7, p500.
46. Connel, Julia & Burgess, John. (2006) "The influence Of Precarious Employment On Career Development: The Current Situation In Australia", Education And Training, Vol. 48, No. 7, p497.
47. Kramar, Robin. (1998) "Flexibility In Australia: Implication For Employees And Managers ", Employees Relation, Vol. 20, No.5, p440
48. Connel, Julia & Burgess, John. (2006) "The influence Of Precarious Employment On Career Development: The Current Situation In Australia", Education And Training, Vol. 48, No. 7, pp 493-494.
49. Connell, voice mail, 2007.
50. Chen, voice mail, 2007.
51. Gorter, Kramar & lee, mail, 2007.
52. Connel, Julia & Burgess, John. (2006) "The influence Of Precarious Employment On Career Development: The Current Situation In Australia", Education And Training, Vol. 48, No. 7, P 497.
53. Chen, Lianing-Hsusan & et.al. (2003) "Using An HRM Pattern To Examine The Productivity Of Manufacturing Firms: An Empirical Study ", International Journal Of Manpower, Vol. 24, No. 3, p304.
54. Ruyter, Alex de & Burgess, John. (2000) "Part-time Employment In Australia: Evidence For Globalization?", International Journal Of Manpower, Vol. 6, No.21, p454.
55. Allam, Cameron, 2000, "The Hidden Organisational Cost Of Using Non Standard Employment ", Personnel Review, Vol. 29, No. 2, p189.
56. Schwartz, David A. & Kleiner, Brian H. (1999) ", Personnel Review, Vol. 35, No. 2, p129.
30. Auer, Peter & et.al. (2004) "IS A Stable Workforce Good For the economy In Sights In To The Tenure-Productivity Employment Relationship ", Employment Analysis And Research Unit- Employment strategy Department, 28 pages. pp7-8.
31. Spithoven, A.H.G.M. (2001) "Lean Productivity And Disability ", International Journal Of Social Economics, Vol. 28, No. 9, p727.
32. Burgess, John & Connell, Julia. (2006) "Temporary Work And Human Resources
33. Management: Issues, challenges And Responses ", Personnel Review, Vol. 35, No. 2, p190.
34. Connel, Julia & Burgess, John. (2006) "The influence Of Precarious Employment
35. On Career Development: The Current Situation In Australia", Education And Training, Vol. 48, No. 7, p500.
36. Harris, Lynette. (2002) "Small Firm Responses The Employment Regulation ", Journal Of Small Business And Enterprise development, Vol. 9, No. 3, p230
37. Barnes, Paula & et.al. (1999) "Productivity And Structure Of Employment ", Productivity commission; commonwealth Of Australia, July 1999. 178 Pages. p74.
38. Connel, Julia & Burgess, John. (2006) "The influence Of Precarious Employment
39. On Career Development: The Current Situation In Australia", Education And Training, Vol. 48, No. 7, p500.
40. Gerchek, Yigal & Golany, Boaz. (2000) "Hiring Policies In A Uncertain Environment: Cost And Productivity Trade-Offs Yigal Gechak", Eoropea Journal Of Operational Research, No. 125, p195.
41. Connel, Julia & Burgess, John. (2006) "The influence Of Precarious Employment On Career Development: The Current Situation In Australia", Education And Training, Vol. 48, No. 7, p500.
42. Ruyter, Alex de & Burgess, John. (2000) "Part-time Employment In Australia: Evidence For Globalization?", International Journal Of Manpower, Vol. 6, No.21, p554.

65. Schwartz, David A. & Kleiner, Brian H. (1999) "The Relationship Between AGE And Employment Opportunities ", Equal Opportunities International, Vol.18, No. 5/6, pp 108.
66. Kramar, Robin. (1998) "Flexibility In Australia: Implication For Employees And Managers ", Employees Relation, Vol. 20, No.5, p455.
67. Burgess, John. (1997) " Part-time Employment In Australia: Unusual Features And Social Policy issues ", International Journal Of Economics, Vol.24, No.7/8/9, p832.
68. Doyle, Eleanor. (1997) "Structural Change In Ireland; The Contribution To Labour Productivity Convergence Between Ireland And EU.; 1970-1990 ", Journal Of Economic Studies, Vol. 24, No. 1/3, p65.
69. lee , Chen, Nikanp, Connell & Gorter. (2007) mail- interwie.
70. Gorter, Kramar , lee, Connell, chen, mail. (2007).
71. Kitayberg, A. (2006) "research in behavior employee", Education & training, Vol. 48, No.9, p600.
۷۲. آذر، عادل، ۱۳۸۳؛ "آمار و کاربرد آن در مدیریت"، انتشارات سمت، جلد دوم، چاپ دهم، تهران، صص ۱۱۸-۱۱۹.
- "The Relationship Between AGE And Employment Opportunities ", Equal Opportunities International, Vol.18, No. 5/6, p 108.
57. Kramar, Robin. (1998) "Flexibility In Australia: Implication For Employees And Managers ", Employees Relation, Vol. 20, No.5, p455.
58. Burgess, John. (1997) " Part-time Employment In Australia: Unusual Features And Social Policy issues ", International Journal Of Economics, Vol.24, No.7/8/9, p832.
59. Doyle, Eleanor. (1997) "Structural Change In Ireland; The Contribution To Labour
60. Productivity Convergence Between Ireland And EU.; 1970-1990 ", Journal Of Economic Studies, Vol. 24, No. 1/3, p65.
61. Connell & Burgess. (2006) P479.
62. Chen, Lianing-Hsusan & et.al. (2003) "Using An HRM Pattern To Examine The Productivity Of Manufacturing Firms: An Empirical Study ", International Journal Of Manpower, Vol. 24, No. 3, 2003, p304.
63. Ruyter, Alex de & Burgess, John. (2000) "Part-time Employment In Australia: Evidence For Globalization?", International Journal Of Manpower, Vol. 6, No.21, p454.
64. Allam, Cameron. (2000) "The Hidden Organisational Cost Of Using Non Standard Employment ", Personnel Review, Vol. 29, No. 2, p189.