

بررسی رابطه بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۲۷

کد مقاله: ۱۷۶۹۰

یحیی ابراهیم‌زاده^۱، علی تراشی^۲، شب‌نم کوروش^۳

چکیده

تحقیق حاضر باهدف بررسی رابطه بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه انجام شده است. از نظر ماهیت تحقیق کاربردی محسوب می‌گردد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه در سال ۱۳۹۴ می‌باشند که تعداد آن‌ها ۷۴۴ نفر می‌باشد که از این تعداد ۲۵۴ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شده است. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی می‌باشد و جهت جمع‌آوری داده‌ها نیز از مطالعات میدانی بهره برده و این کار از طریق توزیع پرسشنامه انجام گرفته است. میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تعیین گردیده، به طوری که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه استفاده شده مورد تأیید می‌باشد. اطلاعات به دست آمده براساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از روش‌های آمار توصیفی از قبیل میانگین، فراوانی و انحراف معیار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در آمار استنباطی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. فرضیه اصلی تحقیق بیان می‌کند که بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد. در فرضیه‌های فرعی رابطه ابعاد اثربخشی سازمانی (انگیزش، خلاقیت، وضوح، حمایت، بازخورد عملکرد، توانمندسازی) با برون‌سپاری مورد آزمون قرار گرفته است. طبق نتایج حاصل از این تحقیق، آزمون فرضیه اصلی پژوهش (با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون) تأیید شد؛ مبنی بر اینکه رابطه معناداری بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد ($p < 0/05$). نتایج حاصل از آزمون فرضیات فرعی نیز حاکی از این بود بین ابعاد اثربخشی سازمانی (انگیزش کارکنان، خلاقیت سازمانی، وضوح سازمانی، حمایت سازمانی، توانمندسازی، بازخورد عملکرد) با برون‌سپاری رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0/05$).

واژگان کلیدی: اثربخشی سازمانی، برون‌سپاری، بانک‌های دولتی

۱- دکترای مدیریت، منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان؛ yahyaebrahimzade@yahoo.com۲- کارشناسی ارشد، مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد؛ alitrashi@gmail.com۳- دکترای زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه؛ Shabnamkorosh@gmail.com

۱- مقدمه

یکی از مباحث اساسی در نظریه سازمانی، اثربخشی سازمانی است که آن را ملاکی برای ارزیابی عملکرد سازمانی محسوب می‌کنند. اهمیت رویکرد ترکیبی در حوزه‌های علوم انسانی، دانشمندان را به بررسی موضوعات سازمانی در سطوح سه‌گانه تعریف، نظریه و تحقیق جهت می‌دهد (زکی، ۱۳۸۳). از طرفی در مورد مفهوم اثربخشی تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد، زیرا فرآیند دستیابی به آن کار دشواری است.

اثربخشی سازمانی حدی است که در آن یک سازمان به اهدافش دست می‌یابد. در این مطالعه، معیارهایی که اثربخشی سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند از تحقیق لی و چویی گرفته شده که شامل ادراک کلی اعضای سازمان از میزان موفقیت سازمانی، سهم بازار، میزان سوددهی، نرخ رشد و نوآوری‌های سازمان در مقایسه با دیگر رقبای می‌باشد. اینکه چگونه دانش در اثربخشی سازمانی سهیم می‌شود، موضوعی است که سازمان‌ها می‌خواهند برای توضیح عملکردشان بدانند. اثربخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست؛ بلکه موضوعی بسیار پیچیده است که مشتمل بر ترجیحات و انتظارات متفاوتی می‌باشد. اثربخشی سازمانی روشی است که سازمان‌ها، چگونگی تحقق موفقیت‌آمیز مأموریت‌هایشان را از طریق راهبردهای سازمانی، مورد ارزیابی قرار می‌دهند. به عبارت ساده‌تر، اثربخشی سازمانی معمولاً در قالب میزان یا درجه‌ای است که در آن، یک سازمان اهدافش را به دست می‌آورد. از سوی دیگر یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های یک رهبر و مدیر اثربخش در سازمان، به‌کارگیری مناسب یک استراتژی و شیوه برخورد در رقابت است که البته می‌بایست این استراتژی توسط منابع اقتصادی و فنی آن سازمان و نیز به‌وسیله عوامل محیطی تعیین شود. کشورها برای دستیابی به فاکتورهای اقتصاد توسعه یافته، نیازمند بهره‌مندی از مزیت‌های استراتژی‌های رقابتی هستند. این استراتژی‌ها در دنیای کسب و کار جدید به‌وسیله مکانیزم بازار اعم از (بازارداری، بازار سازی و بازارگردانی) حاصل می‌شود. از جمله استراتژی‌های نوین، شبکه‌ای شدن فعالیت سازمان‌ها می‌باشد. به گونه‌ای که سازمان‌ها فعالیت‌هایی که در آن‌ها قابلیت کلیدی دارند و از آن در مقایسه با رقبای ارزش‌آفرینی می‌کنند خود انجام می‌دهند و سایر فعالیت‌ها را به کسب و کارهایی واگذار می‌نمایند که در آن فعالیت‌ها قابلیت کلیدی داشته باشند. این استراتژی برون‌سپاری^۱ نام دارد. برون‌سپاری موجب کوچک شدن سازمان همراه با کاهش هزینه‌ها، سرعت و کیفیت خدمات، انعطاف‌پذیری، انتقال تکنولوژی و فن آوری و در مجموع افزایش بهره‌وری سازمان می‌گردد. به‌کارگیری سیاست‌های خصوصی سازی و برون‌سپاری امور در راستای کاهش هزینه‌های اجرایی می‌تواند شتاب تحولات محیطی و عدم اطمینان را برای سازمان تا حدودی بهبود بخشد. براساس مطالب ذکر شده این پژوهش بر آن است تا رابطه بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری را در کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه مورد بررسی قرار دهد.

۲- بیان مسأله

تغییر و تحولات بین‌المللی و سرعت این تغییرات دولت‌ها را بر آن داشته است تا در راستای کسب مزیت رقابتی در عرصه بین‌المللی، دور نمای استراتژیک حرکت‌های خود را ترسیم نمایند. ترسیم چشم‌انداز در حقیقت آینده دور یک کشور و بیانگر ارزش‌ها، آرمان‌ها و تفکرات سیاست‌گذاران می‌باشد. چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴ و به تبع آن تصمیمات استراتژیک در راستای چشم‌انداز و تبیین اهداف و سیاست‌های کلی و اجرایی در برنامه چهارم توسعه و تبیین چالش‌ها و راهکارهای دستیابی به اهداف، الزام‌های دهکده جهانی در امر ارتباطات انسانی و اجتماعی، استاندارد سازی عملیات و جلب رضایت ارباب رجوع و همچنین تغییر نگرش به نیروی انسانی در سازمان‌ها، مقدماتی را پیش روی سازمان‌ها می‌نهند که روی آوری به اثربخشی سازمانی در دریای پر تلاطم تغییرات سازمانی یکی از موارد فوق است (زکی، ۱۳۸۳).

یکی از مباحث اساسی در نظریه سازمانی، اثربخشی سازمانی است که آن را ملاکی برای ارزیابی عملکرد سازمانی محسوب می‌کنند. اهمیت رویکرد ترکیبی در حوزه‌های علوم انسانی، دانشمندان را به بررسی موضوعات سازمانی در سطوح سه‌گانه تعریف، نظریه و تحقیق جهت می‌دهد، از طرفی در مورد مفهوم اثربخشی تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد، زیرا فرآیند دستیابی به آن کار دشواری است (زارعی، ۱۳۸۴).

امروزه رشد سریع تکنولوژی و رقابت در کسب اثربخشی بالاتر، سازمان‌ها را به سوی سازمان‌های برون‌مرزی سوق داده است. سازمان‌هایی با ساختارهای انعطاف‌پذیر و چابک، سازمان‌هایی که قادر باشند همواره خود را با تغییرات محیط هم‌هنگ سازند. این خود مستلزم قابلیت دسترسی آسان و سریع سازمان به منابع مورد نیاز، همچون نیروی انسانی متخصص، دانش فنی و تکنولوژی پیشرفته در خارج از سازمان است. در این حالت سازمان‌ها جهت کسب منافع خود نیازمند یک برنامه ریزی منسجم و پیشرفته هستند (کیو و لین^۲، ۲۰۱۱).

از آنجایی که تصمیم‌گیری نوع و میزان خدمات برون‌سپاری شده در سازمان بستگی به نظر مدیران و توجه به اهداف اصلی سازمان دارد و این تصمیم و نوع استراتژی می‌تواند در تمام ساختار سازمان تأثیر داشته باشد و یکی از مهم‌ترین مسائل و نتایج حاصل از این تصمیم‌گیری، عملکرد شرکت و به تبع آن دستیابی به اهداف مجموعه است. لذا تعیین میزان برون‌سپاری فعالیتها نیازمند بهره‌گیری از برنامه‌ریزی استراتژیک و راهبردی صحیح است. بنابراین، با توجه به اینکه ابهامات گوناگونی در زمینه اثربخش سازمانی و رابطه آن به برون‌سپاری وجود دارد و به خوبی نمی‌توان به شناسایی وضعیت اثربخشی سازمانی دست یافت، تحقیق حاضر به عنوان گام مقدماتی در راستای پاسخ‌گویی به ابهام فوق‌بوده و مسئله تحقیق را در حیطه خلاء نظری دانش عنوان می‌کند و پژوهشگر را بر آن داشته تا با بررسی ارتباط بین متغیرهای فوق‌تواند پس از تعیین ارتباط بین متغیرهای مذکور، رابطه هر یک از متغیرها را تعیین نماید؛ بنابراین، هدف ما در این تحقیق بررسی این موضوع می‌باشد که آیا رابطه ای بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه وجود دارد؟

۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

یکی از مباحث اساسی در نظریه سازمانی، اثربخشی سازمانی است که آن را ملاکی برای ارزیابی عملکرد سازمانی محسوب می‌کند. اهمیت رویکرد ترکیبی در حوزه‌های علوم انسانی، دانشمندان را به بررسی موضوعات سازمانی در سطوح سه‌گانه تعریف، نظریه و تحقیق جهت می‌دهد. از طرفی در مورد مفهوم اثربخشی تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد، زیرا فرآیند دستیابی به آن کار دشواری است (زارعی، ۱۳۸۴). اثربخشی سازمانی حدی است که در آن یک سازمان به اهدافش دست می‌یابد (پی‌راینزی، ۱۳۷۸). در این مطالعه، معیارهایی که اثربخشی سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند از تحقیق لی و چویی گرفته شده که شامل ادارک کلی اعضای سازمان از میزان موفقیت سازمانی، سهم بازار، میزان سوددهی، نرخ رشد و نوآوری‌های سازمان در مقایسه با دیگر رقبای می‌باشد. اینکه چگونه دانش در اثربخشی سازمانی سهیم می‌شود، موضوعی است که سازمان‌ها می‌خواهند برای توضیح عملکردشان بدانند (آرگوت و اینگرام، ۲۰۰۰).

اثربخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست؛ بلکه موضوعی بسیار پیچیده است که مشتمل بر ترجیحات و انتظارات متفاوتی می‌باشد (کاتسیکا^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). اثربخشی سازمانی روشی است که سازمان‌ها، چگونگی تحقق موفقیت آمیز مأموریت‌هایشان را از طریق راهبرد‌های سازمانی، مورد ارزیابی قرار می‌دهند (کیو و لین، ۲۰۱۱). به عبارت ساده‌تر، اثربخشی سازمانی معمولاً در قالب میزان یا درجه‌ای است که در آن، یک سازمان اهدافش را به دست می‌آورد (کیم^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). از سوی دیگر رشد سریع تکنولوژی، افزایش سرعت تغییرات در بازار محصولات، رقبا، گسترش مرزهای بازار، سازمان‌ها را به سوی سازمان‌های برون‌مرزی سوق داده است. سازمان‌هایی با ساختارهای انعطاف‌پذیر و چابک، سازمان‌هایی که قادر باشند همواره خود را با تغییرات محیط هم‌هنگ سازند. این خود مستلزم قابلیت دسترسی آسان و سریع سازمان به منابع مورد نیاز، همچون نیروی انسانی متخصص، دانش فنی و تکنولوژی پیشرفته در خارج از سازمان است. در این حالت سازمانها جهت کسب منافع خود نیازمند یک برنامه‌ریزی منسجم و پیشرفته هستند. این منافع را نمیتوان فقط توسط یک سازمان به تنهایی به دست آورد چون سازمانها تلاش میکنند تا کسب و کار خود را حول فعالیتهایی متمرکز کنند که آنها را بهتر میشناسند، یعنی توان محوری سازمان. در نتیجه در صورت امکان فعالیتهای دیگر به سایر شرکتهای سپرده می‌شود (زارعی، ۱۳۸۴).

پیشتر، اغلب سازمانها به منظور بقاء در بازارهای رقابتی خود، تصمیم به یکپارچه سازی عمودی با تولیدکنندگان مواد اولیه و شرکتهای توزیع‌کننده محصول می‌گرفتند به طوری که با گسترش مرزهای سازمانی خود به سوی اینگونه شرکتهای نوسانات بازار را کنترل نموده و از این طریق بقاء خویش را تضمین نمایند. این مسأله از یک طرف باعث می‌شد تا سازمان‌ها به مرور از نظر اندازه رشد کنند و بزرگ شوند، به تبع آن نیز، هزینه‌های سازمانی افزایش پیدا کنند و از طرف دیگر، مدیریت چنین سازمان‌هایی همواره با مسائل مختلفی روبرو بوده، به طوری که مدیریت از تمرکز بر روی قابلیتهای اصلی سازمان که ضامن رشد و بقای سازمان هستند تا حد زیادی دور نگه داشته میشد و بیشتر وقت مدیریت صرف مسائلی می‌شد که ارزش افزوده چندانی برای سازمان ایجاد نمیکردند. به عبارت بهتر، ذهن مدیریت درگیر اموری میشد که در زنجیره ارزش سازمان از جایگاه قابل توجهی برخوردار نبودند. در چنین شرایطی، سازمان‌ها به سختی میتوانند خود را با تغییرات محیط منطبق سازند و این در حالی بود که، آهنگ تغییرات تکنولوژی روز به روز در حال شدت یافتن بود و به موازات آن نیز نیازهای مشتریان لحظه به لحظه در حال تغییر بودند (زکی، ۱۳۸۳).

¹ Argote, L. and Ingram

² Katsikea

³ Kim

با توجه به دلایل فوق و نیز به دلیل اهمیت برون‌سپاری در سازمان و بهبود اثربخشی، بررسی رابطه بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی ضروری به نظر می‌رسد.

۴- فرضیه‌های پژوهش

۴-۱- فرضیه اصلی

≠ بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

۴-۲- فرضیه‌های فرعی

≠ بین انگیزش کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.
 ≠ بین خلاقیت سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.
 ≠ بین وضوح سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.
 ≠ بین حمایت سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.
 ≠ بین بازخورد عملکرد کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

≠ بین توانمندسازی کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

۵- اهداف تحقیق

۵-۱- هدف اصلی

بررسی رابطه بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه

۵-۲- اهداف فرعی

≠ بررسی رابطه بین انگیزش کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه
 ≠ بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه
 ≠ بررسی رابطه بین وضوح سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه
 ≠ بررسی رابطه بین حمایت سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه
 ≠ بررسی رابطه بین بازخورد عملکرد کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه

≠ بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه

۶- روش تحقیق

این پژوهش درصدد شناسایی بررسی رابطه میان اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی می‌باشد. روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی است زیرا در پی بررسی رابطه بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه می‌باشد. تحقیق حاضر از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی قرار می‌گیرد.

۷- تجزیه و تحلیل داده‌ها

توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت به این صورت است که از ۲۵۴ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده‌اند؛ ۷۳ نفر (معادل ۲۸/۷۴ درصد) زن و ۱۸۱ نفر (معادل ۷۱/۲۵ درصد) آنان مرد می‌باشد. به تفکیک سن پاسخ دهندگان، از ۲۵۴ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده‌اند، ۱۰۲ نفر (معادل ۴۰/۱۵ درصد) در گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، ۹۵ نفر (معادل ۳۷/۴۰ درصد) در گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال، ۵۴ نفر (معادل ۲۱/۲۷ درصد) آنان در گروه سنی ۴۶ تا ۵۵ سال و ۳ نفر (معادل ۱/۱۸ درصد) آنان در گروه سنی بالای ۵۵ سال قرار دارند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال است. به تفکیک میزان تحصیلات، از ۲۵۴ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده‌اند؛ ۱۷۱ نفر (معادل ۶۷/۳۲ درصد) در سطح لیسانس، ۸۰ نفر (معادل ۳۱/۴۹ درصد) در سطح فوق لیسانس و ۳ نفر (معادل ۱/۱۹ درصد) در سطح دکترا می‌باشند. بیشترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلی لیسانس است. به تفکیک سابقه کاری کارکنان، از ۲۵۴ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده‌اند؛ ۶

نفر (معادل ۲/۳۶ درصد) دارای سابقه کاری ۱ تا ۵ سال، ۳۶ نفر (معادل ۱۴/۱۷ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال، ۳۰ نفر (معادل ۱۱/۸۲ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸۷ نفر (معادل ۳۴/۲۵ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال، ۵۹ نفر (معادل ۲۳/۲۲ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۲۱ تا ۲۵ سال و ۳۶ نفر (معادل ۱۴/۱۸ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۲۶ تا ۳۰ سال هستند. بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال می‌باشد. به تفکیک پست سازمانی، از ۲۵۴ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده‌اند؛ ۷۸ نفر (معادل ۳۰/۷۱ درصد) دارای پست سازمانی ذیحساب، ۱۲۹ نفر (معادل ۵۰/۷۸ درصد) دارای پست سازمانی کارشناسی و ۴۷ نفر (معادل ۱۸/۵۱ درصد) آنان در پست سازمانی کارمندی هستند. بیشترین فراوانی مربوط به پست سازمانی کارشناسی است.

۸- تجزیه و تحلیل استنباطی

آزمون فرضیه اصلی: بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین اثربخشی سازمانی و برون‌سپاری

برون‌سپاری		
۰/۸۰۹	همبستگی اسپیرمن	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	اثربخشی سازمانی
۰/۶۵۴۵	ضریب تعیین	

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی‌دار می‌باشد، پذیرفته می‌شود. از طرفی ضریب همبستگی بین اثربخشی سازمانی و برون‌سپاری $r=0/809$ حاکی از رابطه ای مثبت بین دو متغیر فوق می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین اثربخشی سازمانی و برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته‌های این تحقیق از روی اثربخشی سازمانی می‌توان $65/45$ درصد از میزان برون‌سپاری را پیش‌بینی نمود.

آزمون فرضیه فرعی ۱: بین انگیزش کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۲- ضریب همبستگی بین انگیزش کارکنان و برون‌سپاری

برون‌سپاری		
۰/۵۸۳	همبستگی اسپیرمن	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	انگیزش کارکنان
۰/۳۳۹۸	ضریب تعیین	

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی‌دار می‌باشد، پذیرفته می‌شود. از طرفی ضریب همبستگی بین انگیزش کارکنان و برون‌سپاری $r=0/583$ حاکی از رابطه ای مثبت بین دو متغیر فوق می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین انگیزش کارکنان و برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته‌های این تحقیق از روی انگیزش کارکنان می‌توان $33/98$ درصد از میزان برون‌سپاری را پیش‌بینی نمود.

آزمون فرضیه فرعی ۲: بین خلاقیت سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین خلاقیت سازمانی و برون‌سپاری

برون‌سپاری		
۰/۶۹۳	همبستگی اسپیرمن	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	خلاقیت سازمانی
۰/۴۸۰۲	ضریب تعیین	

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی‌دار می‌باشد، پذیرفته می‌شود. از طرفی ضریب همبستگی بین خلاقیت سازمانی و برون‌سپاری $r=0/693$ حاکی از رابطه ای مثبت بین دو متغیر فوق می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین خلاقیت سازمانی

و برون سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته‌های این تحقیق از روی خلاقیت سازمانی می‌توان ۴۸/۰۲ درصد از میزان برون‌سپاری را پیش بینی نمود. آزمون فرضیه فرعی ۳: بین وضوح سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۴- ضریب همبستگی بین وضوح سازمانی و برون‌سپاری

برون‌سپاری		
۰/۶۲۶	همبستگی اسپیرمن	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	وضوح سازمانی
۰/۳۹۱۹	ضریب تعیین	

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی‌دار می‌باشد، پذیرفته می‌شود. از طرفی ضریب همبستگی بین وضوح سازمانی و برون‌سپاری $r=0/626$ حاکی از رابطه ای مثبت بین دو متغیر فوق می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین وضوح سازمانی و برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته‌های این تحقیق از روی وضوح سازمانی می‌توان ۳۹/۱۹ درصد از میزان برون‌سپاری را پیش بینی نمود. آزمون فرضیه فرعی ۴: بین حمایت سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۵- ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی و برون‌سپاری

برون‌سپاری		
۰/۴۹۰	همبستگی اسپیرمن	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	حمایت سازمانی
۰/۲۴۰۱	ضریب تعیین	

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی‌دار می‌باشد، پذیرفته می‌شود. از طرفی ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی و برون‌سپاری $r=0/490$ حاکی از رابطه ای مثبت بین دو متغیر فوق می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین حمایت سازمانی و برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته‌های این تحقیق از روی حمایت سازمانی می‌توان ۲۴/۰۱ درصد از میزان برون‌سپاری را پیش بینی نمود. آزمون فرضیه فرعی ۵: بین بازخورد عملکرد کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۶- ضریب همبستگی بین بازخورد عملکرد کارکنان و برون‌سپاری

برون‌سپاری		
۰/۶۵۰	همبستگی اسپیرمن	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	بازخورد عملکرد کارکنان
۰/۴۲۲۵	ضریب تعیین	

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی‌دار می‌باشد، پذیرفته می‌شود. از طرفی ضریب همبستگی بین بازخورد عملکرد کارکنان و برون‌سپاری $r=0/650$ حاکی از رابطه ای مثبت بین دو متغیر فوق می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین بازخورد عملکرد کارکنان و برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته‌های این تحقیق از روی بازخورد عملکرد کارکنان می‌توان ۴۲/۲۵ درصد از میزان برون‌سپاری را پیش بینی نمود. آزمون فرضیه فرعی ۶: بین توانمندسازی کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۷- ضریب همبستگی بین توانمندسازی کارکنان و برون‌سپاری

بهره‌وری منابع انسانی		
۰/۶۶۰	همبستگی اسپیرمن	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	توانمندسازی کارکنان
۰/۴۳۵۶	ضریب تعیین	

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی دار می باشد، پذیرفته می شود. از طرفی ضریب همبستگی بین توانمندسازی کارکنان و برون سپاری $r=0/650$ حاکی از رابطه ای مثبت بین دو متغیر فوق می باشد؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت بین توانمندسازی کارکنان و برون سپاری در بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته های این تحقیق از روی توانمندسازی عملکرد کارکنان می توان $43/56$ درصد از میزان برون سپاری را پیش بینی نمود.

بحث و نتیجه گیری

در رابطه با فرضیه اصلی پژوهش، حیدری (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی برون سپاری در سازمان های دولتی و آثار آن بر کارایی و توزیع درآمد» دریافت که آثار مثبت برون سپاری معمولاً به شکل افزایش کارایی، بهبود وضع مالی دولت، گسترش بازارهای مالی، کاهش اندازه ی دولت، افزایش تولید و بهبود اثربخشی سازمانی ظاهر می شود. از سوی دیگر، همراستا با این نتایج، شهرکی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «برون سپاری به عنوان مزیت رقابتی در شرکت های تولیدی» دریافت که برون سپاری در سازمان های تولیدی به جهت ارائه محصولات متنوع می تواند در دستیابی سازمان به سود اقتصادی بیشتر نقش بسیار مهمی ارائه نماید. بدین ترتیب نتایج بدست آمده از این فرضیه همسو و هماهنگ با تحقیقات پیشین می باشد و می توان چنین بیان نمود که بین اثربخشی سازمانی با برون سپاری در بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه فرعی اول، کمپ بل^۱ (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین برون سپاری و انگیزش کارکنان» دریافت که بین برون سپاری و انگیزش کارکنان رابطه وجود دارد در واقع نتایج این پژوهش نشان داد که برون سپاری باعث می شود علاقه و انگیزه افراد در سازمان افزایش یافته و از کار کردن در آن سازمان راضی باشند. همچنین شدت تحمل همکاران زمانی که فعالیت های سازمانی برون سپاری شده باشند افزایش یافته و بر روند فعالیت ها تاثیر می گذارند که اثربخشی و توانمندی آنان را بهبود می بخشد. بدین ترتیب نتایج بدست آمده از این فرضیه همسو و هماهنگ با تحقیقات پیشین می باشد و می توان چنین بیان نمود که بین انگیزش کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون سپاری در بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه فرعی دوم، گل افشان و رحیمی (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تاثیر برون سپاری بر بهبود کیفیت سازمانی» دریافت که برون سپاری تاثیر مهمی در بهبود کیفیت رابطه وجود دارد. در واقع نتایج این پژوهش نشان داد که برون سپاری باعث می شود سازمان در جذب نیروی انسانی کارآمد، جذب امکانات و منابع پیرامون خود و افزایش بودجه سالیانه خود و جلب رضایت مشتریان (بهره گیری از خدمات سازمان) قوی عمل کند. همچنین خلاقیت و نوآوری مورد تشویق قرار گرفته و تضادهای بین کارکنان مرتفع شده و انسجام بین افراد بهبود بخشد و بدین ترتیب نقش مهمی در بهبود اثربخشی سازمانی ایفا می کند. بدین ترتیب نتایج بدست آمده از این فرضیه همسو با تحقیقات پیشین باشد و می توان چنین بیان نمود که بین خلاقیت سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون سپاری در بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه فرعی سوم، نتایج بدست آمده از این فرضیه تا حدودی با نتایج بدست آمده توسط خداوردی و بجنوردی (۱۳۸۹) همسو می باشد. آنان در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه برون سپاری و نقش آن در موفقیت امور سازمانی» دریافتند که برون سپاری باعث می شود افراد خود را با تغییرات محیطی سازگار کرده و روحیه کسب هدف و موفقیت در امور سازمانی بهبود یابد. همچنین کسب دانش و به روز کردن اطلاعات فردی و سازمانی عامل مهمی در برون سپاری می باشد. از سوی دیگر بردن^۲ (۲۰۱۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه نحوه مدیریت حاکم بر سازمان و میزان برون سپاری خدمات» دریافت که هر چه میزان برون سپاری در سازمان افزایش می یابد، میزان و نوع مدیریت حاکم بر سازمان تغییر یافته یا به عبارتی نوع مدیریت (انحصارگونه یا تفویض اختیار) می تواند نوع و میزان برون سپاری خدمات به شرکت های خصوصی را تحت الشعاع خود قرار داده بطوری که می تواند بر اثربخشی سازمان تاثیرگذار باشد. بدین ترتیب نتایج بدست آمده از این فرضیه همسو و هماهنگ با نتایج تحقیقات پیشین می باشد و می توان چنین بیان نمود که بین وضوح سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون سپاری در بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه فرعی چهارم، شهرکی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «برون سپاری به عنوان مزیت رقابتی در شرکت های تولیدی» دریافت که در شرکت های تولیدی، میزان برون سپاری سازمان ها بر اساس اولویت بندی فعالیت های سازمان و توجه به معیارهای مختلف از جمله هزینه اجرایی مورد نظر می باشد. سازمان با شرایط محیطی در رقابتی با الزامات فناوری، در زمان های مختلفی صورت پذیرد. استفاده از برون سپاری در پیشرفت صنعت و به تبع آن تکنولوژی پیچیده تولید موثر بوده و می تواند شرکت ها

را در راستای انجام بهینه فعالیت‌های اصلی و کلیدی و کاهش هزینه‌های اجرایی ترغیب نماید همچنین حرکت سازمان‌ها به سمت برون‌سپاری می‌تواند در کمیت و کیفیت تولیدات نقش بسزایی داشته باشد. از سوی دیگر، همسو با این نتایج، اکرمی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی مدل برون‌سپاری فعالیت‌های تعمیراتی در یک سازمان نظامی» دریافت که برون‌سپاری فعالیت‌های تعمیراتی باعث کاهش هزینه‌های کلی سازمان، ارتقاء کیفیت ارائه خدمات، افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمانی و دستیابی به مهارت‌ها و فناوری‌های موجود در خارج از سازمان گردیده است. بدین ترتیب نتایج بدست آمده از این فرضیه همسو و هماهنگ با تحقیقات پیشین می‌باشد و می‌توان چنین بیان نمود که بین حمایت سازمانی به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه فرعی پنجم، رنورین کان^۱ (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی مدل‌های برون‌سپاری در سازمان‌های تولیدی و خدماتی» چنین دریافت که برون‌سپاری نتیجه عملکرد نیروها در بازار اقتصادی است. همسو با این نتایج، آکویل و آتامان^۲ (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری فعالیت‌های شرکت نوشابه سازی» دریافت که برون‌سپاری تأثیرات متفاوتی بر روی متغیرهای عملکردی و اثربخشی کارکنان دارند. بدین ترتیب نتایج بدست آمده از این فرضیه تا حدودی با نتایج بدست آمده از تحقیقات پیشین همسو می‌باشد و می‌توان چنین بیان نمود که بین بازخورد عملکرد کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در رابطه با فرضیه فرعی ششم، کمپ بل^۳ (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین برون‌سپاری و انگیزش کارکنان» دریافت که بین برون‌سپاری و انگیزش کارکنان رابطه وجود دارد در واقع نتایج این پژوهش نشان داد که برون‌سپاری باعث می‌شود علاقه و انگیزه افراد در سازمان افزایش یافته و از کار کردن در آن سازمان راضی باشند. همچنین شدت تحمل همکاران زمانی که فعالیت‌های سازمانی برون‌سپاری شده باشند افزایش یافته و بر روند فعالیت‌ها تأثیر می‌گذارد که اثربخشی و توانمندی آنان را بهبود می‌بخشد. بدین ترتیب نتایج بدست آمده از این فرضیه همسو و هماهنگ با تحقیقات پیشین می‌باشد و می‌توان چنین بیان نمود که بین توانمندسازی کارکنان به عنوان بعدی از اثربخشی سازمانی با برون‌سپاری در بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

منابع

۱. حیدری، هادی، ۱۳۹۲، بررسی برون‌سپاری در سازمان‌های دولتی و آثار آن بر کارایی و توزیع درآمد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، دانشکده مهندسی صنایع.
۲. خداوردی، روح‌الله، زهره بجنوردی، احسان. (۱۳۸۹). راهبرد برون‌سپاری، فواید، مشکلات و چالش‌ها. فصلنامه تخصصی رشد فناوری. ۷(۲۵)، ۶۵-۷۱.
۳. زارعی، خدیجه. (۱۳۸۴). اثربخشی آموزشی، مجله تدبیر، شماره ۱۶۶. صص ۶۲-۶۰.
۴. زکی، محمدعلی، (۱۳۸۳). اثربخشی سازمانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.
۵. شهرکی، محمدرضا، ۱۳۹۲، بررسی نقش برون‌سپاری در ایجاد مزیت رقابتی در شرکت همکاران سیستم، پایان‌نامه کارشناسی مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده مهندسی.
۶. گل‌افشان، سیداحمد، رحیمی، عبدالرحیم. (۱۳۹۱). اثربخشی و کارایی در مدیریت، ماهنامه پژوهش، ۱۰ (۱).
7. Argote, L. and Ingram, P. (2000), "Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms", *Org Behav Hum Decis*, 82(1), 50-69.
8. Nourin kan, Tom. (2012). Outsourcing and job satisfaction in the united states, ORC/ university of Chicago.
9. Campbell, J. D. (2009). Outsourcing in maintenance management: A valid alternative to self-provision. *Journal of Quality in management engineering*, 1(3), 18-24.
10. Akyol, T., Ataman, S. (2012). Measuring the true benefit of human resources outsourcing. *Workforce Management*, 84(7), 76-77.
11. Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdakis, N., Kehagias, J (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment, *Journal of World Business*, 46, 221-223.
12. Kim, J.H., Kim, C.S, Kim, J.M (2011). Analysis of the effect of leadership and organizational culture on the organizational effectiveness of radiological technologist's working environments, *Journal of Radiography*, 17, 201-206.
13. Qiu, J., Lin, z (2011). A framework for exploring organizational structure in dynamic social networks, *Journal of Decision Support Systems*, 51, 760-771.

1 Nourin kan

2 Akyol & Ataman

3 Campbell