

اثر بخشی الگوی چندمحوری شفیع آبادی بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان

نوشین دهقان¹

دکتر کاترین فکری²

تاریخ دریافت: 95/03/08

تاریخ پذیرش: 95/04/05

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان بود. روش: روش پژوهش نیمه آزمایشی با پیش آزمون و پس آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان در سال تحصیلی 93-94 بودند. نمونه گیری به صورت خوشه ای انجام شد. بدین ترتیب که ابتدا از بین سه بخش اداری، آموزشی و خوابگاهی دو بخش به تصادف انتخاب شد و کارکنان آن به پرسشنامه خود ارزشیابی عملکرد شغلی پاسخ دادند و از بین کسانی که نمره کمتری گرفتند در هر گروه 20 نفر انتخاب و به تصادف در گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. گروه آزمایش 8 جلسه 1/5 ساعته آموزش بر اساس الگوی چند محوری شفیع آبادی دریافت کردند و در گروه گواه مداخله ای صورت نگرفت. پس آزمون اجرا و یک ماه بعد پیگیری انجام شد. داده ها با استفاده از تحلیل کواریانس و t وابسته تجزیه و تحلیل شدند. یافته: نتایج نشان داد که الگوی چند محوری شفیع آبادی بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان تاثیر معنا دار دارد و نتایج در طول زمان پایدار بوده است. نتیجه گیری: لذا پیشنهاد می شود از این روش برای افزایش خودارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان استفاده شود.

کلید واژه ها: الگوی چند محوری شفیع آبادی، خود ارزشیابی عملکرد شغلی

¹ دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

² استادیار گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران. (نویسنده مسئول) katrin_fekri@miau.ac.ir

مقدمه:

نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل در بهره‌وری سازمان می‌تواند با بکارگیری استعدادها و توانایی‌های خویش سازمان را در رسیدن به اهداف و برنامه‌هایش یاری رساند. نیروی انسانی سازمان می‌تواند با وجود مشکلات و کاستی‌های موجود در سازمان توانایی‌ها و استعدادهای خود را به صورت داوطلبانه در اختیار سازمان قرار دهد و نسبت به سازمان وفادار باشد و با انجام کار واقعی و دلسوزانه از ایجاد سستی در سازمان جلوگیری کند (علیرضایی، مساح و اکرمی، 1392).

یکی از مهمترین مسایل انگیزشی که در بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر گذار می‌باشد عملکرد شغلی مناسب و عوامل پیش‌بینی‌کننده موثر بر آن مثل ویژگی‌های شخصیتی و تفاوت‌های فردی کارکنان می‌باشد (بابایی، سامانی و کرمی، 1393).

انسان دارای نوعی نظام خودکنترلی جهت تنظیم رفتارهای خود است. بنابراین خودارزیابی به عنوان عنصری از آن نظام می‌تواند عملکرد و یادگیری انسان را بخصوص در موقعیت‌های شغلی تحت تاثیر قرار دهد. بسیاری از رفتارهای انسان با ساز و کارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شوند و در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود هیچکدام فراگیرتر از ارزیابی شخصی نیست. خودارزیابی می‌تواند مشوقی جهت انجام کارهای فرآینقی در سازمان باشد و زمانی که کارکنان رفتارهایی فراتر از وظیفه در سازمان داشته باشند موجبات اثر بخشی و کارایی سازمان را فراهم می‌آورند (تابع بردبار و آقایی، 1393). بنابراین خودارزیابی عملکرد شغلی مقوله‌ای است که باید مورد توجه قرار گیرد.

عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغلی را که در یک شرایط کاری معین به آنان واگذار شده است؛ انجام می‌دهند. و در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان بروز می‌دهند گفته می‌شود (سقاییان، 1390) و خودارزیابی عملکرد شغلی ارزیابی است که فرد از نحوه عملکرد خودش در محیط کار دارد.

خودارزیابی عملکرد شغلی عبارت است از نظر افراد درباره بازدهی شان طبق وظایف قانونی مقرر و به معنای ارزیابی فرد از پیامدهای فعالیتش در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود می‌باشد. همچنین میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کنند (شفیع‌آبادی، 1391).

در سال‌های اخیر به نقش ارزیابی عملکرد توجه زیادی معطوف شده است. به عقیده صاحب‌نظران، ارزیابی عملکرد، می‌تواند انبوهی از مزیت‌ها را برای کارکنان به همراه داشته زیرا خودارزیابی مثبت از عملکرد؛ احساس خود کار آمدی را افزایش می‌دهد. در واقع این دو متغیر می‌توانند با هم رابطه تنگاتنگ داشته و هریک روی دیگری اثر بگذارند و وقتی فردی احساس

خودکارآمدی اش افزایش می‌یابد و احساس بهتری از شغلش دارد؛ به تبع این احساس خوب، موجب رضایت و موفقیت و بهبود عملکردش می‌شود (میر سپاسی، 1385).

کارکنان دانشگاه به این دلیل لازم است به خودارزشیابی عملکرد شغلی شان بپردازند باشد که دانشجویان سر و کار دارند و همواره موفقیت و رضایت کارکنانی که سر و کارشان با انسان ها و بخصوص، تعلیم و تربیت آنان است؛ از اهمیت بسزایی برخوردار است. به علاوه امروزه با رشد روزافزون اطلاعات و پیچیده تر شدن مشاغل بر اهمیت آموزش کارکنان برای افزایش بهره وری نیز افزوده شده است. لذا ضرورت دارد که کارکنان را با آموزش های صحیح شغلی به سوی خودارزشیابی مناسب عملکرد سوق داد (گراوندی، 1389). وقتی صحبت از آموزش های شغلی می شود، بهتر است از الگوهای بومی که سازگار و مناسب با فرهنگ بومی باشد استفاده نمود. الگوی چند محوری شفیع آبادی یک الگوی بومی مشاوره شغلی است که نگرشی رشدی و تکاملی به انتخاب شغل دارد. براساس این الگو انتخاب شغل فرایندی پویا و هدفمند در درون شیوه زندگی است که تحت تاثیر خود پنداره، ارضای نیازها و توان تصمیم گیری قرار می‌گیرد. پویایی در انتخاب شغل به معنای تحرک، تغییر پذیری، خلاقیت و شادابی است و هدفمندی به معنای آن است که انسان از راه انتخاب شغل در صدد است از احساس حقارت و وابستگی به دیگران رها شود و احساس برتری و استقلال کند. خویشتن پنداره تصویری است که فرد بر مبنای تربیت خانوادگی، آموزش های خارج از منزل مثل مدرسه و کودکستان و روابط با همسالان نسبت به جسم، روان و ذهن خود پیدا می کند و بر اساس آن نگرش، نسبت به خودش رفتار می کند که انتخاب شغل یکی از این رفتارهاست. همچنین، یکی از دلایل انتخاب شغل، ارضای نیازهای جسمی، روانی و اجتماعی است و خودپنداره شغلی زمانی رشد خواهد کرد که با ارضای نیازها همراه باشد. در نهایت برای انتخاب شغل به نیرویی خلاق و تصمیم ساز در فرد نیاز است تا همسو با خودپنداری، او را برای تصمیم گیری و اقدام به موقع، جهت رسیدن به اهدافش یاری کند (شفیع آبادی، 1391).

این الگو اثر بخشی خود را در تحقیقات بسیاری از جمله صیادی، شفیع آبادی و کرمی (1389)، فکری، شفیع آبادی، نورانی پور و احقر (A-2012، B-1392، 2012)، پورعلی صفت (1393) به ترتیب روی توانمندی روان شناختی، مهارت ها و رفتار کارآفرینانه و رضایت شغلی کار شده اما برای تغییر خودارزشیابی عملکرد شغلی از این الگو استفاده نشده است و کلا متغیر خودارزشیابی عملکرد شغلی متغیری است که کمتر در تحقیقات مورد بررسی قرار گرفته است و بیشتر عملکرد یا رضایت شغلی مورد بررسی بوده است. برای مثال برخی تحقیقات نزدیک به این موضوع عبارتند از: استیفن رایبیز

¹ (2000)؛ به نقل از خانه کشی، (1393) که بر اساس یافته های پژوهش خود درباره کاربردهای ارزیابی عملکرد بر اساس پاسخ های 600 سازمان به این نتیجه رسید که بیشترین موارد استفاده از ارزیابی عملکرد در زمینه پاداش دهی بازوی عملکردی و آموزش و بهسازی نیروی انسانی بوده است. هانا² (2004) اشاره می کند که عملکرد سرپرستان در محیط کار، شایستگی های فردی و عملکرد کارکنان را افزایش داده و باعث رضایت شغلی آنان خواهد شد. هریس، ویلر و کاکمار³ (2009) در پژوهشی بیان می کنند که بهبود رابطه بین کارکنان و سرپرستان، می تواند رضایت شغلی افراد را افزایش داده، ترک شغل را کم کرده و عملکرد شغلی آنان را افزایش دهد.

در پژوهشی که توسط شکرکن و همکاران (1380) به منظور شناسایی عوامل پیش بین خشنودی شغلی و بررسی روابط آن ها با خشنودی شغلی و رابطه آن با عملکرد شغلی و رفتار مدنی سازمانی کارکنان کارخانه های اهواز انجام گرفت. نتایج نشان داد که خشنودی شغلی کلی با عملکرد شغلی و خود ارزشیابی عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معنا دار دارد. همچنین مؤلفه های خشنودی از کار و خشنودی از سرپرست با عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معنا دار دارد. شمس (1382) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی پرداخت که نتایج تحقیق نشان داد بین شرکت در دوره های آموزشی ضمن خدمت، سابقه خدمت در شغل ترویج، رضایت شغلی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارشناسان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. رضایی و رضوانفر (1386) در پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویجی نشان دادند که بین متغیرهای میزان استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال های ارتباطی، میزان مشارکت با رسانه های ارتباط جمعی، میزان مشارکت با مدیریت سازمان و واحد مربوطه، میزان توانایی شغلی کارشناس، انگیزش شغلی، نگرش شغلی و رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارشناسان، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. آتش سخن، حقیقی، باقری و ابراهیمی (1389) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه خودارزشیابی، ارزشیابی همتا و ارزشیابی مددس بالینی در فرایند ارزیابی مهارت های بالینی دانشجویان مامایی دریافتند که تفاوت معناداری در مهارت های بالینی عمومی و اختصاصی و کل، بین سه نوع ارزشیابی وجود دارد.

بنابراین همانطور که ملاحظه می شود بیشتر تحقیقات درباره رضایت شغلی یا عملکرد شغلی بوده و پژوهش روی متغیر خودارزشیابی عملکرد شغلی کمتر در تحقیقات مورد توجه قرار گرفته است و در برخی موارد که به این متغیر اشاره شده نیز پژوهش ها از نوع همبستگی است و تاثیر آموزش روی خودارزشیابی عملکرد شغلی کمتر مد نظر قرار گرفته است. در حالی که کاربرد نظریه های

¹ Estifen Robins

² Hannah

³ Harris, Wheeler & Kacmar

شغلی روی متغیر خودارزشیابی عملکرد شغلی نیاز مند بررسی است و با توجه به تأکید الگوی چند محوری بر 5 محور کلیدی مهم که به نظر می رسد این الگوی بومی بتواند نقش مؤثری در افزایش خودارزشیابی مثبت عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد اما تصمیم گیری قطعی در این زمینه نیازمند تحقیق و بررسی است بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا الگوی چند محوری شفیغ آبادی بر خودارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان تاثیر معنادار دارد ؟

روش شناسی

این تحقیق نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل می باشد. جامعه آماری، کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان در سال تحصیلی 93-94 بودند. نمونه گیری به شیوه خوشه ای انجام شد به این ترتیب که ابتدا از بین کارکنان سه بخش اداری، آموزشی و خوابگاهی دو بخش به تصادف انتخاب و پرسشنامه خود ارزشیابی عملکرد شغلی روی آنان اجرا و از بین کسانی که نمره کمتری گرفتند در هر گروه 20 نفر انتخاب و به تصادف در دو گروه گواه و آزمایش جایگزین شدند.

مقیاس خودارزشیابی عملکرد شغلی توسط دونالد پاترسون (1992) ساخته شده و توسط ارشدی و شکرکن (1369) ترجمه و به یک مقیاس ارزیابی کارکنان از عملکرد خود تبدیل شده است. در هر کدام از فرم های این پرسشنامه 10 سؤال وجود دارد و هر سؤال یک مقیاس 5 درجه ای از خیلی کم به خیلی زیاد است که خواسته می شود یکی از پاسخ های هر سؤال را که به بهترین وجه منعکس کننده نظر وی می باشد انتخاب کند (سقایان، 1390).

جدول 1- نحوه نمره گذاری پرسشنامه

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
4	3	2	1	0

منظری و شکر کن (1375، به نقل از حق شناس و دیگران ، 1389)، ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه دبیران مدارس متوسط پسرانه اهواز با استفاده از فرمول اسپیرمن-براون و روش تصنیف معادل 0/84 گزارش داده اند. شکرکن و همکاران (1380) ضریب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی، خودارزشیابی را در نمونه کارکنان کارخانه های اهواز با روش آلفای کرونباخ و روش تصنیف به ترتیب 0/74 و 0/68 گزارش داده اند. همچنین سنجش اعتبار این پرسشنامه را از طریق همبسته نمودن با نمرات شایستگی و همبسته نمودن با گزارش درجه بندی کارکنان بدست آوردند که ضرایب

حاصل به ترتیب 0/36 و 0/43 است که در سطح $p < 0/01$ معنا دار بودند. در پژوهشی در نمونه کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب منطقه اهواز، ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه عملکرد شغلی را با روش یک سنجه تک ماده ای و تنصیف به ترتیب 0/64 و 0/74 تعیین کردند. در پژوهش سقاییان (1390)، ضریب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی با روش آلفای کرونباخ 0/86 بدست آمد. همچنین جهت بررسی اعتبار پرسشنامه ی خود ارزشیابی عملکرد شغلی از آمار آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب محاسبه شده 0/65 به دست آمد که نشانگر میزان همبستگی درونی بالا، بین سوالات کل پرسشنامه می باشد. به عبارت دیگر اعتبار محاسبه شده برای پرسشنامه ی مذکور نشانگر اعتبار بالایی این آزمون است و همچنین روایی محتوایی از نظر متخصصان تایید شده است. روش اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از نمونه گیری گروه آزمایش، 8 جلسه یک و نیم ساعته آموزش بر اساس الگوی چند محوری شفیع آبادی دریافت کردند و در گروه گواه، مداخله ای صورت نگرفت. پس آزمون اجرا و یک ماه بعد، پیگیری انجام شد و برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (تحلیل کواریانس) برای بررسی اثر بخشی روش و آزمون تی وابسته برای بررسی پایداری اثربخشی استفاده شده است.

جدول 2- خلاصه بسته آموزشی

جلسات	اهداف	محتوا	تکالیف
جلسه اول	بیان کلیات	آشنایی با اعضا بیان قوانین گروه آشنایی با مفهوم خودارزشیابی عملکرد شغلی و اهمیت آن	ارائه تکلیف در زمینه بررسی عوامل موثر بر خودارزشیابی عملکرد شغلی
جلسه دوم	آشنایی با الگوی چند محوری	آشنایی با مفاهیم کلیدی الگوی چند محوری شامل پویایی هدفمندی، خویشتن پنداری، نیازها و تصمیم گیری	ارائه تکلیف در زمینه بررسی ارتباط الگوی چند محوری با خود ارزشیابی عملکرد شغلی
جلسه سوم	آشنایی با نقش محور پویایی در خودارزشیابی	بررسی نقش خلاقیت و به روز کردن اطلاعات به عنوان نشانه های پویایی در خودارزشیابی عملکرد شغلی و بررسی راهکارهای پویایی در کار	ارائه تکلیف در زمینه اجرای راهکارهای پویا ماندن در محیط کار
جلسه چهارم	آشنایی با نقش محور هدفمندی در خودارزشیابی	بررسی ارتباط هدفمندی با خودارزشیابی عملکرد شغلی و مشخص کردن اهمیت برنامه ریزی برای هدفمندی	ارائه تکلیف در زمینه مشخص کردن اهداف شغلی یکساله خود و برنامه ریزی هفتگی و ماهیانه برای دستیابی به آن اهداف
جلسه پنجم	آشنایی با نقش محور خویشتن پنداری در	بررسی ارتباط خویشتن پنداری با خودارزشیابی عملکرد شغلی و مشخص	ارائه تکلیف در زمینه مشخص کردن مهمترین

موفقیت ها و پیشرفت های شغلی که براساس استعدادها (توانایی های ذاتی) یا مهارت هایشان (توانایی های اکتسابی کسب کردند	کردن خویشتن پنداری کارکنان و بررسی ویژگی های آنان در گروه از دید خودشان و هم گروهی ها	خودارزشیابی	
ارائه تکلیف در زمینه بررسی راهکارهایی تامین نیازها	بررسی ارتباط تامین نیازها با خودارزشیابی عملکرد شغلی، بررسی مهمترین نیازهای شغلی اعضا از دید نیازهای سه گانه الگوی چند محوری یعنی نیازهای جسمی ، روانی و اجتماعی	آشنایی با نقش محور نیازها در خودارزشیابی	جلسه ششم
ارائه تکلیف در زمینه برنامه ریزی برای رفع مشکلات شغلی شان براساس شیوه تصمیم گیری آموخته شده	بررسی ارتباط مهارت تصمیم گیری با خودارزشیابی عملکرد شغلی، آشنایی با مراحل تصمیم گیری شغلی براساس الگوی چند محوری یعنی جمع آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل و تلفیق اطلاعات و نتیجه گیری	آشنایی با نقش محور تصمیم گیری در خودارزشیابی	جلسه هفتم
-	جمع بندی و پاسخگویی به سوالات و اجرای پس آزمون	جمع بندی و ارزیابی	جلسه هشتم

یافته ها

فرضیه اول: الگوی چند محوری شفیغ آبادی بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان تاثیر معنادار دارد .

جدول 3- نتایج آزمون F لوین جهت بررسی برابری واریانس ها

خود ارزشیابی عملکرد	شاخص
0/91	نسبت F لوین
1	درجه آزادی اول
38	درجه آزادی دوم
0/346	سطح معناداری

همانگونه که در جدول مشاهده می شود در نمره خود ارزشیابی عملکرد شغلی سطح معناداری محاسبه شده F لوین از 0/05 بزرگتر است لذا فرض صفر F لوین در این نمره تایید می شود یعنی واریانس های دو گروه با هم برابرند و پیش شرط آزمون تحلیل کوواریانس برقرار است لذا می توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد.

جدول 4- خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌ها در خصوص نمره‌های خودارزشیابی عملکرد شغلی

متغیرهای وابسته	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	df درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره ی آزمون F	سطح معناداری (Sig)	Eta (t)	توان آماری
خودارزشیابی عملکرد شغلی	اثرپیش آزمون	584/20	1	584/20	1679/22	0/001	0/78	1
	اثرمتغیر مستقل	45/88	1	45/88	131/89	0/001	0/97	1
	خطا	12/52	36	0/348				
	کل	676/97	39					

به استناد جدول 4 خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌ها ی نمرات خود ارزشیابی عملکرد شغلی با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت های فردی) سطح معناداری به دست آمده ($P=0/001$) از خطای 0/05 کوچکتر است در نتیجه می توان گفت اجرای الگوی چند محوری شفیع آبادی بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد بهبهان اثر داشته است و فرض صفر تحقیق رد می شود . میزان این تاثیر 0/97 بوده که توسط مداخله متغیر مستقل ایجاد شده است. همچنین توان آماری 1 است به عبارت دیگر احتمال خطای نوع اول وجود ندارد. میزان اثر کنترل شده نمره های پیش آزمون بر پس آزمون دو گروه آزمایش و کنترل 0/78 است که از میزان اثر متغیر مستقل (0/97) کمتر است.

فرضیه دوم: اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان در طول زمان پایدار است .

جدول 5- نتایج آمار t گروه های وابسته جهت بررسی تفاوت میانگین های پیگیری و پس آزمون خود ارزشیابی عملکرد شغلی در گروه آزمایش

متغیر وابسته	منبع تغییرات	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین ها	میزان t	درجه آزادی	سطح معناداری
خود ارزشیابی عملکرد	پیگیری	20	30/4	3/53	-0/15	1/14	19	0/267
	پس آزمون	20	30/55	3/79				

جهت بررسی تفاوت میانگین نمره های خودارزشیابی عملکرد شغلی در دو مرحله پیگیری و پس آزمون در بین گروه آزمایش از تی گروه های وابسته استفاده شد. همانطور که جدول 3 نشان می دهد t محاسبه شده ($t=1/14$ ، $df=19$) است که به استناد سطح معناداری ($sig=0/267$) که از خطای 0/05 بزرگتر است از لحاظ آماری معنادار نشده است و فرض صفر تحقیق تایید می شود.

به عبارت دیگر تفاوت میانگین مشاهده شده در بین دو مرحله آزمون (پیگیری و پس آزمون) تصادفی بوده و متغیر زمان نتوانسته است بر اثر بخشی متغیر مستقل (الگوی چند محوری شفیع آبادی) تأثیر گذار باشد و این اثر بخشی در طول زمان پایدار بوده است.

نتیجه گیری

نتایج جدول (4) نشان می دهد که الگوی چند محوری شفیع آبادی بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، تأثیر معنا دار دارد.

این نتایج با یافته های ذاکر فرد و همکاران (1390) آموزش مهارت های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان و احمدی و همکاران (1391) بررسی مدیریت کیفیت فراگیر با توانمند سازی و ارزیابی از عملکرد کارکنان همخوان است.

علت اثر بخشی الگوی چند محوری را بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان را می توان به ماهیت 5 محور بنیادی و تمرین های ارائه شده در جلسات آموزشی بر اساس مفاهیم بنیادی این الگو نسبت داد. به عبارتی وقتی اعضا با تاکید بر مفهوم پویایی در جلسه سوم لیستی از مهمترین شیوه های پویایی و تحرک در کار تهیه می کنند و بر طبق آن لیست روزهای کاری شان را می گذرانند. وقتی بر اساس محور هدفمندی در جلسه چهارم، اعضا مهم ترین هدف شغلی خود را برای یکسال آینده مشخص کردند و برنامه ماهیانه و هفتگی مربوط به دستیابی به این هدف را مشخص نمودند و بر اساس آن شروع به کار کردند. وقتی بر اساس مفهوم خویشتن پنداری اعضا در جلسه پنجم لیستی از مهم ترین مهارت های شغلی و موفقیت های شغلی شان تهیه کردند و به شناخت دقیق تری از توانمندی های خود رسیدند. وقتی با تاکید بر مفهوم نیازها، اعضا در جلسه ششم راهکارهای مختلف دستیابی به نیازهای خودشان را در محیط کار بررسی و مشخص کردند و طبق آن، نیازهایشان را تامین کردند و وقتی با تاکید بر مفهوم تصمیم گیری اعضا در جلسه هفتم مهارت تصمیم گیری صحیح را آموختند و تمرین کردند به موفقیت های شغلی بیشتری رسیدند و همین مساله ارزشیابی آنان را نسبت به عملکرد شغلی خود مثبت کرده است. از طرفی ارتباط بین مفاهیم کلیدی که در الگوی چند محوری مطرح شد با خودارزشیابی در تحقیقات یا سخنان مختلف محققان و نظریه پردازان بدون اشاره مستقیم به الگوی چند محوری نشان داده شده است. بنابراین می توان بر اساس این ارتباطات مشخص کرد که چرا آموزش الگوی چند محوری روی افزایش خودارزشیابی عملکرد شغلی تأثیر داشته است. برای مثال تحقیق ارز و جاج¹ (2001)، به نقل از ارشدی، نیسی و دادرس، (1391) نشان داد که خودارزشیابی رابطه مثبتی با هدف و تعهد به هدف دارد. بنابراین وقتی طبق الگوی چند محوری بر روی هدفمندی و برنامه ریزی کارکنان کار شد نتوانسته روی خود ارزشیابی

¹ . Erez & Judge

تأثیر مثبت بگذارد. به علاوه همانطور که جاج، بونو¹، ارز و لاک² (2005)، به نقل از ارشدی، نیسی و دادرس، (1391) گفتند خودارزشیابی محوری به عنوان ارزیابی ها و سنجش های بنیادی و اساسی است که افراد از ارزش ها، استعدادها، توانایی ها و شایستگی های خویش انجام می دهند. بنابراین وقتی با کار روی خویشتن پنداری کارکنان بر اساس الگوی چند محوری افراد دید مثبت تری نسبت به شایستگی هایشان پیدا کرده اند و براساس محور پویایی شیوه های پویا و خلاق تری برای انجام وظایف شغلی شان اتخاذ کردند و توانایی های خودشان را ارتقاء دادند و براساس تقویت قدرت تصمیم گیری تصمیم های موثرتر و سازنده تری در محیط کار گرفتند و بدین ترتیب احساس کفایت و شایستگی کردند نمره خودارزشیابی عملکرد شغلی آنان بالاتر رفته است. به علاوه گلاسر در نظریه انتخاب خود از رابطه بین نیازها و رفتارها و خودارزشیابی به خوبی صحبت کرده است. بر اساس نظریه گلاسر تمام رفتارهایی که افراد انجام می دهند برای تأمین نیازهای آنان است و زمانی که رفتارهای افراد کمک نمی کند که آنان به خواسته شان برسند خودارزشیابی فرد از نتایج رفتارشان گام موثری در انتخاب رفتارهای سازنده تر است (کوری³، ترجمه عسکری، دارینی و عسکری، 1387). لذا وقتی با تأکید بر محور نیازها در الگوی چند محوی به کارکنان کمک شده تاراهکارهای دستیابی به نیازهایشان را بررسی کنند و نیازهایشان را تأمین کنند نمره خودارزشیابی بالا رفته چون خودارزشیابی طبق گفته گلاسر گام اصلی در راستای تغییر رفتار برای تأمین نیازهاست.

نتایج نشان می دهد که تأثیر الگوی چند محوری شفیع آبادی بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان در طول زمان پایدار است. این نتایج با یافته های صیادی، شفیع آبادی و کرمی (1389) اثربخشی الگوی چند محوری بر توانمندی روانشناختی و پور علی صفت (1393) اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر تاب آوری و رضایت شغلی همخوان است.

علت پایداری اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی را می توان به ماهیت خود ارزشیابی عملکرد شغلی و جایگاه آن در ارتباط با عملکرد شغلی و همچنین اهمیت مفاهیم تأکید شده در الگوی چند محوری نسبت داد. بدین معنا که خود ارزشیابی عملکرد شغلی غالباً تحت تأثیر عملکرد شغلی افراد است البته این امکان وجود دارد که فرد علیرغم عملکرد شغلی مطلوب چون از خودش انتظار بیش از حد دارد خود ارزشیابی منفی از عملکرد شغلی اش داشته باشد لیکن وقتی خود ارزشیابی مثبتی از عملکرد شغلی خود دارد غالباً باید عملکرد شغلی نسبتاً مطلوبی هم داشته باشد

². Bono

³. Locke

¹. Corey

چون خیلی سخت است که علیرغم عملکرد سطح پایین، فرد، خود ارزشیابی مثبتی از خود داشته باشد مگر مثبت اندیش افراطی باشد که افراد شرکت کننده در این گروه اینطور نبودند چون ابتدا نمرات خود ارزشیابی عملکرد شغلی شان پایین بوده لذا حالا که با آموزش، آن هم آموزش های مبتنی بر 5 محور کلیدی پویایی، هدفمندی، خویشتن پنداری، نیازها و تصمیم گیری الگوی چند محوری؛ عملکرد شغلی خلاق و برنامه ریزی شده ای را با نگاه مثبت به توانایی های خود و رفع نیازها و افزایش قدرت تصمیم گیری شان در پیش گرفتند؛ نمره خود ارزشیابی عملکرد شغلی شان هم بالا رفته بنابراین چون عملکرد شغلی به معنای حالت یا کیفیت کار کردن است. بنابراین وقتی عملکرد شغلی بهبود یافته و به تبع آن احساس خود ارزشیابی عملکرد شغلی مثبت شده این تغییر در حالت کار کردن به سرعت افت نمی کند و به حالت قبل بر نمی گردد و تا وقتی که فرد بر اساس تغییر حالت کار کردن، موفقیت هایی در شغلش کسب می کند حتی موفقیت های کوچک روزمره، بعید است که پایداری نتایج حاصله از بین برود.

بر اساس یافته های پژوهش به مسئولین محترم دانشگاه ها پیشنهاد می شود در دوره های ضمن خدمت یا نشست ها و کارگاه های آموزشی کارکنان از این الگوی بومی برای افزایش نمره خودارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان بهره گیرند. همچنین با توجه به پایداری نتایج، این الگو را برای کارکنانی که پست های حساس تری دارند و بر این اساس بیشتر نیازمند خودارزشیابی مداوم از عملکرد شغلی شان هستند بکار برند و همچنین در بدو ورود کارکنان به دانشگاه از این الگوی آموزشی استفاده کنند تا محتوای آموزش ها در طول کار، کارکنان را در خودارزشیابی بهتر عملکردشان یاری دهد. همچنین به محققان دیگر پیشنهاد می شود پژوهش مشابه با این پژوهش را روی کارکنان سایر ارگان ها و سازمان ها و همچنین کارکنان دانشگاه در سایر شهرها اجرا کنند و کاربرد تلفیق سایر نظریه های دارای مفاهیم مشابه با محورهای الگوی چند محوری مثلا تلفیق نظریه رو که بر نیازها تاکید دارد با نظریه تیدمن یا سوپر که بر خویشتن پنداری تاکید دارد را روی خود ارزشیابی عملکرد شغلی؛ بررسی نمایند و با الگوی چند محوری مقایسه کنند.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر و تاثیر گذاری الگوی چند محوری بر افزایش خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان؛ به مسئولین محترم دانشگاه، پیشنهاد می شود از این الگوی بومی برای افزایش خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان با برگزاری کارگاه های آموزشی، بهره بگیرند و همچنین با توجه به پایداری اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی بر افزایش خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان؛ به مسئولین محترم دانشگاه پیشنهاد می شود در اوایل استخدام کارکنان، یک دوره آموزشی بر مبنای این الگو برایشان برگزار کنند.

این مقاله حاصل یافته های پایان نامه دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت می باشد لذا بدین وسیله از مسؤولین محترم دانشگاه قدردانی می شود.



کتابنامه

آتش سخن، گیتی، بلبلی حقیقی، ناهید، باقری، حسین و ابراهیمی، حسین (1389) «مقایسه خود ارزشیابی، ارزشیابی همتا و ارزشیابی مدرس بالینی در فرایند ارزیابی مهارت های بالینی دانشجویان مامایی»، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، 10(4)، 333.

احمدی، عباداله، امین شایان جهرمی، شاپور و زارعی، صدیقه (1391) «رابطه مدیریت کیفیت فراگیر با توانمندسازی و ارزیابی عملکرد کارکنان»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، 54، 2-35.

ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاظم و دادرس، مهسا (1391) اثر مستقیم و غیر مستقیم خودارزشیابی های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، روان شناسی معاصر، (1)7، 48-35.

بابایی، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح الله (1393) بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های ماموریتی ناجا، فصلنامه منابع انسانی ناجا، 37، 27-9.

پور علی صفت، فاطمه (1393) «تلفیق اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه یادگیری اجتماعی کرامولتز بر تاب آوری و رضایت شغلی دانشجویان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

تابع بردبار، فریبا و آقایی، مریم (1393) نقش خودارزشیابی در پیش بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (2)5، 71-59.

حق شناس، لیلا، و دیگران (1389) کاربرد آزمون ها در راهنمایی و مشاوره مسیر شغلی تحصیلی، اصفهان: نوشته، چاپ اول.

خانه کشی، علی (1393) «رابطه ی استرس تحصیلی با افسردگی، خودکارآمدی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه شهرستان بهبهان»، طرح پژوهشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. ذاکر فرد، منیر السادات؛ نوری، ابوالقاسم؛ سماواتیان، حسین و سلطانی، ایرج (1390) «تأثیر آموزش مهارت های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان» روانشناسی معاصر، (1)22، 6-13.

رضایی، عبدالمطلب و رضوانفر، احمد (1386) «بررسی عوامل تأثیر گذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج (مطالعه موردی استان یزد)، مجله علوم کشاورزی 2(38)، 385-349.

ساعتچی، محمود (1386)، روانشناسی صنعتی و سازمانی، تهران: انتشارات نشر ویرایش، چاپ دوم. سقائیان، رضا (1390) «رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز»، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

سیف، دیبا و مرزوقی، رحمت الله (1387) «رابطه ابعاد باورهای معرفت شناختی و خودکارآمدی با عملکرد تحصیلی دانش آموزان مقطع راهنمایی در درس علوم تجربی»، دانشور رفتار، سال پانزدهم، 13، 33-1. شفیع آبادی، عبدالله (1387)، راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها)، تهران: انتشارات سمت، چاپ هشتم.

شفیع آبادی، عبدالله (1391)، راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه های انتخاب شغل با تجدید نظر کلی و اضافات، تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.

شکرکن، حسین، نیسی، عبدالکاظم، نعمی، عبدالزهرا، مهرابی زاده هنرمند، مهناز (1380) بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه های اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، (4-3)، 8، 1-22.

شمس، علی (1382) « بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران.

صیادی، علی؛ شفیع آبادی، عبدالله و کرمی، ابوالفضل (1389). "تدوین برنامه توانمندسازی روان شناختی مبتنی بر مدل چندمحوری شفیع آبادی و مقایسه اثربخشی آن با مدل شناختی توماس و ولتهوس بین مشاوران دبیرستانهای شهر رشت، فصلنامه فرهنگ مشاوره، (1)، 19-48.

علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر و اکرمی، ناهید (1392) رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (2)، 8، 1-12.

فکری، کاترین؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ نورانی پور، رحمت الله، واحقر، قدسی (1392- الف) «مقایسه اثر بخشی دو دیدگاه مشاوره شغلی بر رفتار کارآفرینانه»، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (1)، 4، 19-22.

فکری، کاترین؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ نورانی پور، رحمت الله، واحقر، قدسی (1392- ب) «مقایسه اثر بخشی الگوی شفیع آبادی با نظریه گاتفردسون بر ماندگاری رفتار کارآفرینانه»، کتاب مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی توسعه اقتصادی، قم: نشر جباری.

کوری، جرالد (ترجمه فائزه عسکری، مهرانوش دارینی و فرناز عسکری، 1387) نظریه ها و روش های مشاوره گروهی، تهران: شبنم دانش.

گراوندی، فریبا (1389) «مقایسه اثر بخشی آموزش روش های مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی و سازگاری شغلی بر خودکارآمدی کارکنان امور مالی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

میرسپاسی، ناصر (1385)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر، چاپ اول.

Hannah, C.J. (2004). Improvng intermediate skills through workplace coaching: A case study within the UK rail industry. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 2, 22.

Harris, J., Wheeler, A., & Kacmar, M. (2009). Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance. The Leadership Quarterly, 20, 371-382.

- Fekri, k. , Shafiabady , A., Nooranipour, R., Ahghar, Gh (2012-A) Determine and compare Effectiveness of entrepreneurship education Based on Multi- axial model and Theory of constraints and compromises on learning entrepreneurship skills , Procedia - Social and Behavioral Sciences Journaul , 69, 566-570.
- Fekri, k. , Shafiabady , A., Nooranipour, R., Ahghar Gh (2012- B) Comparison effectiveness stability in two career counseling approaches on entrepreneurship skills over time, The European Journal of Social & Behavioural Sciences.2(1),553-561

