

بررسی ضریب همبستگی نمرات آزمون استخدامی با ارزشیابی سالانه

جبرئیل ناصری

یکی از مهمترین
مشکلات جاری کشور
نحوه
مطلوب ساختن
ساختار اداری
است.

مقدمه

امروزه یکی از مهمترین مشکلات کشور، نحوه مطلوب ساختن ساختار اداری موجود است و بدون تردید می تواند نقش بسیار مهمی در حل مشکلات عدیده در کشور داشته باشد ضمن اینکه کلیه فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه مستقیماً با سازمانها مرتبط بوده و از نحوه عملکرد و یا به عبارت دیگر از ساختار آنها تاثیر می پذیرند.

فرایند ساختار ادارات و سازمانهای کشور خود تابع عوامل زیادی است که در ایسن بین می توان یکی از مهمترین عوامل تعیین کننده و تاثیر گذار بر این ساختار را منابع انسانی در سازمان نام برد. به عبارت دیگر کلیه فرایند فعالیتهای هر کشور متأثر از نحوه فعالیت و ساختار نهادها و ادارات آن کشور بوده و ساختار ادارات و سازمانها نیز متأثر از نحوه پیش، طرز تفکر و همچنین سطح تخصص، دانش و تواناییهای افراد و کارکنان شاغل در آنها است با این رویکرد، اساس ضوابط حساسکم بر گزینش افراد برای تصدی پستهای موجود در ادارات از حساسیت زیادی برخوردار است زیرا افراد انتخاب شده نه تنها می بایست از نظر اعتقادی و جهان بینی خود چنان باشند که در جهت اهداف نظام شرکت کنند بلکه باید

بستوانند از لحاظ تخصص و مهارتهای فنی انتظاراتی را برآورده سازند که از آنها در جهت انجام وظایف محوله وجود دارد. با توجه به خیل عظیم متقاضیان کار و عدم امکان جذب تمامی آنها در ادارات و سازمانهای دولتی، مساله جذب و گزینش صحیح بیش از پیش اهمیت می یابد زیرا عدم گزینش صحیح افراد مورد نیاز ادارات و سازمانهای دولتی نه تنها به معنای استفاده نکردن از بهترین نیروهای موجود در جامعه است بلکه به معنای بیکاری نیروهای پرتوان و خلاق است که در آزمونهای به عمل آمده جذب نشده و احتمالاً بیکار مانده و نیروی آنها به هدر می رود و در مقابل افرادی که از توان کمتری برخوردارند به فعالیت مشغول می شوند. بنابراین، گزینش صحیح ضمن جذب بهترین نیروها و افزایش توان ادارات و سازمانها از هدر رفتن و اتلاف سرمایه انسانی که امروزه در کشورهای صنعتی به عنوان مهمترین عامل تولید به شمار می آید نیز جلوگیری می کند.

بررسی ضریب همبستگی

در حال حاضر برای گزینش افراد و استخدام آنها در سازمانها و ادارات دولتی از روش آزمون استفاده می شود، آزمون مزبور با

توجه به ماده ۱۳ قانون استخدام کشوری مستقیماً توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انجام می گردد یا از طریق تفویضاتی است که به سازمانهای ذیربط می شود. این مقاله به فرایند بررسی استخدامها و آزمونهای موجود به عمل آمده توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و چگونگی تاثیر آن در جذب کارآمدترین نیروهای متقاضی می پردازد.

در این مقاله به بررسی افرادی می پردازیم که در آزمونهای مذکور شرکت کرده و جذب سازمانهای دولتی گردیده اند و موفق به انجام انتظارات مدیران دستگاهها در نیل به اهداف سازمانی گشته اند. برای این منظور، ارزشیابی انجام شده توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور از افراد شرکت کننده در آزمون را با فرایند ارزشیابی انجام شده توسط مدیران آنها با هم مقایسه کردیم.

در این خصوص باتوجه به محدودیتهای موجود در جهت دستیابی به نمره آزمون استخدامی و همچنین نمره های ارزشیابی افراد، تعداد ۲۰ نفر از نیروهای انسانی جذب شده در یکی از سازمانهای دولتی که تمام ۲۰ نفر در یک آزمون استخدامی برگزار شده توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، شرکت کرده و

۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۲۷/۱۳	۲۷/۱۶	۲۷/۱۶	۲۷/۱۶	۲۷/۱۶	۲۷/۱۶	۲۸/۰۵	۲۸/۱۶	۲۸/۳۳	۲۸/۳۳	۲۸/۴۱	۲۸/۵۸	۲۸/۵۸	۲۸/۶۶	۲۸/۶۶	۲۸/۷۵	۲۸/۷۵	۲۹/۲۵	۲۹/۶۶	۲۹/۸۶

جدول شماره ۱-نمره ارزیابی کارکنان

۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۲۱۷	۲۱۳	۲۰۲	۲۴۶	۲۲۲	۱۴۵	۲۰۴	۲۱۲	۱۹۴	۲۰۷	۱۹۰	۱۹۶	۲۱۷	۲۱۶	۲۰۹	۱۹۸	۲۰۴	۲۴۵	۱۹۰	۲۰۳

جدول شماره ۲-نمره استخدامی کارکنان

جذب افراد با توانایی بالاتر باشد در این صورت باید گفت که این آزمونها ملاک صحیحی برای گزینش افراد و استخدام آنها نبوده و لذا باید تغییرات اساسی در نحوه آزمون و گزینش افراد متقاضی استخدام صورت بپذیرد چرا که این امر می تواند همزمان به معنای عدم امکان جذب افرادی باشد که احتمالاً از کارائی و بهره وری بیشتری برخوردارند.

در صورتی که ارزیابی مدیران از کارکنان خود، اشکال داشته باشد باید در نحوه ارزیابی مدیران و مسئولان ادارات و سازمانهای دولتی از کارکنان و زیردستان تجدیدنظر صورت گرفته و معیارهای دیگری را برای ارزیابی کارکنان در نظر گرفته، به گونه ای که با واقعیت همسویی داشته باشد.

به طور کلی می توان گفت که چون آزمون استخدامی یک آزمون عام بوده و از همه افراد مدیران از کارکنان به صورت موردی و با ششناخت خصوصیات فردی انجام می گردد بنابراین، امکان اشتباه در تشخیص مدیران از زیردستان خود کمتر از امکان بروز اشتباه در گزینش افراد در آزمون استخدامی است. اما در هر صورت نتایج به دست آمده از این مقاله، علی رغم کمبود تعداد مشاهدات، بیانگر نتیجه ای روشن و قابل تعمق بوده که لزوم تحقیقات و بررسیهای بیشتری را در این زمینه می طلبد و امید است مدیران مسئول در این خصوص اهتمام بیشتری داشته باشند تا از یک سو آزمونهای استخدامی و از سوی دیگر ارزیابی کارکنان به عنوان دو محور اصلی در توسعه پایدار در سیستم منابع انسانی که در کارائی و اثربخشی سازمانها اجتناب ناپذیر است بیش از وضع موجود دچار مشکل نگردد.

جبرئیل ناصری مدیرکل جذب و گزینش نیروی انسانی وزارت تعاون

می گردد، نمره آزمون استخدامی با میانگین نمره های ارزشیابی، یک رابطه معکوس دارد یعنی افرادی که از نمره آزمون استخدامی بالاتری برخوردارند، نمره ارزشیابی آنها کمتر بوده است.

مقدار ضریب همبستگی به دست آمده برای این دو نمره برابر با ۰/۳۳۳- است. رابطه منفی بین نمره های آزمون استخدامی با نمره های ارزشیابی افراد بیانگر این واقعیت است که یا آزمون استخدامی برگزار شده توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور از کارائی کافی برخوردار نبوده و معیار مناسبی برای رتبه بندی و گزینش افراد نیست، یا اینکه ارزشیابی مدیران از کارکنان خود دارای اعتبار کافی نمی باشد.

نتیجه گیری و پیشنهاد

باتوجه به مباحث قبلی به ویژه نتایج به عمل آمده در بررسی ضریب همبستگی نمرات آزمون استخدامی با معدل ۳ سال از نمرات ارزشیابی یک سازمان نتیجه گیری می شود که چنانچه آزمونهای استخدامی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور فاقد کارائی لازم برای

پس از موفقیت در آزمون به استخدام سازمان مربوطه نائل شده بودند، انتخاب گردیدند، نمره ارزشیابی سالانه این افراد برای سه سال متوالی از پرونده پرسنلی استخراج و میانگین این نمرات محاسبه و در جدول شماره ۱ نشان داده شده است، این نمرات با متوسط گیری از نمرات ارزیابی مدیران آنها به دست آمده است. از طرف دیگر نمره کسب شده توسط افراد مورد بررسی در آزمون استخدامی نیز از بانک اطلاعاتی مجوزهای استخدامی سازمان مدیریت و برنامه ریزی استخراج گردیده که این نمرات در جدول شماره ۲ منعکس شده است. برای اینکه مشخص شود که چه رابطه ای میان دو نمره متوسط میانگین نمرات ۳ سال ارزشیابی در جدول شماره (۱) با نمرات آزمون استخدامی و جدول شماره (۲) وجود دارد از روش آماری ضریب همبستگی و با استفاده از نرم افزار SPSS میزان همبستگی بین دو متغیر مورد محاسبه قرار گرفته و نتایج محاسبات در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

به طوری که در جدول شماره ۳ ملاحظه

ضریب همبستگی (نتایج بدست آمده)	
نمره آزمون استخدامی	نمره ارزیابی
-۰/۳۳۴	۱/۰۰۰
(۲۰)	(۲۰)
$P=150$ (سطح احتمال)	$P=$ (سطح احتمال)
۱/۰۰۰	-۰/۳۳۴
(۲۰)	(۲۰)
$P=$ (سطح احتمال)	$P=150$ (سطح احتمال)

- ۱- رابطه بین دو متغیر منفی است
- ۲- ضریب همبستگی برابر با ۰/۳۳۴- است.
- ۳- نتایج بدست آمده در سطح اطمینان ۸۵ درصد از نظر آماری قابل قبول است.

جدول شماره ۳- محاسبه ضریب همبستگی



شرکت مهندسی ارتباطات رایانه پیوند

(وابسته به سازمان مدیریت صنعتی)

برگزار می نماید



دوره مدیریت بر فن آوری اطلاعات و ارتباطات

(مردمی بر آخرین دستاوردها و راه کارهای عملی توسعه)

۸ مهر الی ۹ آبان تهران

۲۱ الی ۲۵ مهرماه دبی

هدف از اجرای این دوره آشنایی با آخرین دستاوردها در حیطه های مختلف فن آوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) و بررسی تلاش های موفق در زمینه ارتقا، این حوزه در کشور امارات متحد عربی می باشد. برگزاری این دوره همزمان با نمایشگاه های Gitex و Computer Shopper فرصت مناسبی را برای شرکت کنندگان جهت مشاهده، دریافت اطلاعات، ارزیابی و تهیه محصولات سخت افزاری و نرم افزاری فراهم می آورد.

اسم فعالیت های دوره به شرح زیر می باشد:

• سمینارهای اختصاصی

- آشنایی با تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و حیطه های آن

- Mobile Computing/Internet-

- حکومت الکترونیک

- E-Learning-

- بانکداری اینترنتی

• کار گروهی

• پروژه مناطق ویژه ICT (به همراه بررسی جامع طرح Dubai Internet City)

- اهداف تاسیس

- طرح اولیه

- وضعیت فعلی

- پروژه های موفق و ناموفق طرح

- دورنمای آینده در اقتصاد دبی

• بازدید

Dubai Internet City-

Computer Shopper-

Gitex-

جهت کسب اطلاعات بیشتر با شماره تلفن، ۲۰۱۷۵۸۱ تماس حاصل فرمائید

www.payvand.net

Microsoft CERTIFIED

قابل توجه مؤسسات آموزشی

که مایل به برگزاری دوره های تخصصی کامپیوتر می باشند

شرکت مهندسی ارتباطات رایانه پیوند وابسته به سازمان مدیریت صنعتی
آمادگی دارد تا پشتیبانی مؤسسات جهت برگزاری موفق دوره های
تخصصی کامپیوتر را بر عهده بگیرد

Microsoft (MSCA, MCSE, MCDBA, ...)

Prosoft (CIW, ...)

CompTIA (E-Biz+, IT-Project+, I-Net+)

اهم خدمات رایانه پیوند به شرح زیر می باشد:

- تهیه و ارائه جزوات آموزشی و نرم افزار های استاندارد
- برگزاری امتحانات معادل از طریق اینترنت
- ارائه مدرک پایان دوره از طریق سازمان مدیریت صنعتی
- هماهنگی جهت برگزاری امتحانات اصلی
- معرفی اساتید معتبر جهت دوره های فوق
- برگزاری سمینارهای آشنایی با دوره ها برای دانشجویان مؤسسات

جهت کسب اطلاعات بیشتر با شماره تلفن ۲۰۱۷۵۸۱ تماس حاصل فرمائید

www.payvand.net

شرکت رایانه پیوند