

نیروی انتظامی شهرستان بوشهر

نعیما مقاتلی^۱، نعیم مرادیان^۲، علی اکبر قاسمی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: عملکرد سازمانی، مفهومی چند بعدی است که دارای شاخص‌های اداری می‌باشد؛ از قبیل: شاخص مالی، بازاریابی، مناسب بودن محصول؛ همچنین، رشد و سود مناسبی داشته باشد و به وسیله شاخص‌های عینی یا ذهنی، قابل اندازه‌گیری باشد لذا تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و سطح دانش زبان انگلیسی آنها پرداخته است.

روش تحقیق: این پژوهش از نوع کاربردی، و بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز در زمره تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری که در بین کارکنان اداره گذرنامه، پلیس فتا و افسران وظیفه به تعداد ۹۳ نفر بصورت تمام شمار نمونه‌گیری به عمل آمده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه ارزیابی عملکرد سازمانی کارکنان و آزمون تعیین سطح زبان انگلیسی آکسفورد استفاده شد. سپس، با تحلیل آمار استنباطی و با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون به ارزیابی رابطه موجود بین متغیرها در هر یک از فرضیه‌ها پرداخته شد.

یافته‌ها و نتایج تحقیق نشان داد: رابطه مثبت و معنادار نسبتاً قوی بین عملکرد کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان به مقدار ۰/۷۵ وجود داشت و رابطه موجود بین عملکرد سازمانی افسران وظیفه نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان به مقدار ۰/۱۱ معنادار نبود. بنابراین، یک مدیر یا رئیس یک سازمان با دانستن اطلاعاتی از این قبیل می‌تواند آگاهی خویش را درباره‌ی کارکنانش افزایش دهد و تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تری را نسبت به جابجایی یا استخدام نیروهایش اتخاذ کند و در مواردی موجبات آموزش این دانش را در موقعیت‌هایی که به آن دانش نیاز است، فراهم آورد.

واژه‌های کلیدی:

عملکرد، عملکرد سازمانی، دانش زبان انگلیسی، تعهد سازمانی.

مقدمه و بیان مسئله

یک مدیر به منظور افزایش بهره‌وری بیشتر سازمان و عملکرد بهتر کارکنان، بایستی پیوسته مراقب انگیزش و شایستگی افراد و گروه‌های کاری باشد و دانش هر فرد را مطابق با مسئولیتش بررسی کند، چرا که هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است. مثلاً آیا این شغل نیاز مند کار فکری است یا جسمی، چه دانشی نیاز دارد، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر. با توجه به توانایی کارکنان و شخصیت شغلی ایشان می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنها را بهتر کرد. بنابراین به تعبیری نیمی از وظیفه مدیر جستجوی همیشگی توانمندی‌ها و راه‌های افزایش سطح شایستگی کارکنان است. یکی از مسائل معمول در فراگرد مدیریت این است که بسیاری از مدیران در

^۱- استادیار گروه راهبردهای انتظامی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا

^۲- کارشناس ارشد زبان انگلیسی (نویسنده مسئول)

^۳- دکترای برنامه ریزی درسی - مدرس دانشگاه فرهنگیان

تعیین نقاط قوت کارکنان توانایی لازم را ندارند و در کمک به علت‌یابی ضعفها به همان اثربخش نیستند. به عبارت دیگر، بسیاری از مدیران در شناسایی مسأله و در تشخیص علت یا تحلیل مشکل سازمان ضعیف‌اند.

بعلاوه همه افراد حق دارند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مسأله در مورد کارکنان به آن معناست که کارکنان علاقه دارند از نظرات سازمان در مورد خود مطلع گردند. از طرف دیگر از کارکنانی که از انتظارات سازمان در مورد خویش بی‌اطلاع هستند چگونه می‌توان انتظار داشت که در جهت رفع و جبران کاستی‌های گذشته اقدام نمایند؟ در همین راستا باید متذکر شد که در اغلب موارد کارکنان، سازمان یا دست‌کم مدیر مستقیم خود را مسئول و مسبب افت یا ضعف عملکرد خود می‌دانند. بنابراین مدیر یک سازمان با اهتمام عملی و با استفاده از بررسی‌های علمی بایستی به طور مداوم عملکرد سازمانی کارکنانش را ارزیابی کند و نتیجه را به آنها نیز گزارش کند تا در اتخاذ تصمیم‌هایش برای ارتقا سازمان دچار تردید نشود و هر فرد را بسته به توانایی‌هایش استخدام، انتقال و یا اخراج نماید.

کشورهای توسعه یافته صنعتی و برخی از کشورهای در حال توسعه دانستن یک یا دو زبان خارجی را به عنوان یکی از مؤلفه‌های باسوادی می‌دانند. بعضی‌ها بر این باورند که در دهکده جهانی امروز کسانی می‌توانند نقش‌های مؤثری بر عهده بگیرند که از ابزار ارتباط با دیگران، یعنی زبان، بهره کافی برده باشند. کارشناسان زبان خارجی به عنوان پل ارتباطی میان فرهنگ‌ها و تمدن‌های مختلف عمل می‌کنند و این پدیده برای کشورهای هم‌چون ایران از اهمیت بیشتری برخوردار است (شیرزاد، کمالی و قهرمانی، ۱۳۹۴). طی سالیان اخیر به دلایل مختلف علمی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی، زبان انگلیسی تبدیل به وسیله ارتباط مردمانی از فرهنگ‌ها و ملیت‌های متفاوت شده است. زبان انگلیسی در فعالیت‌های مالی، تجاری، آموزشی، پژوهشی و علمی سراسر جهان به عنوان ابزار اصلی انتقال مفاهیم به کار گرفته می‌شود (شیرزاد، کمالی و قهرمانی، ۱۳۹۴). طبق فرمایش رهبر کبیر انقلاب اسلامی، امام خمینی (ره) که می‌فرمایند: «پیشتر به زبان (خارجی) احتیاج نبود. امروز احتیاج است. باید زبان‌های زنده‌ی دنیا جزء برنامه‌ی تبلیغات مدارس باشد»، لذا از آنجایی که معمولاً با یادگیری یک زبان خارجی ظاهراً متغیرهای دیگری مانند رفتار شغلی و فرهنگ سازمانی نیز به فرد منتقل می‌شود، و همچنین دستیابی به علوم و منابع نو آسان‌تر می‌گردد، اهداف این پژوهش به طور ویژه عبارت‌اند از: بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان؛ و بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی افسران وظیفه نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان.

بر اساس اهداف تعیین شده برای انجام پژوهش حاضر، دو فرضیه زیر طراحی شدند:

۱) رابطه معناداری بین عملکرد سازمانی کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود دارد.

۲) رابطه معناداری بین عملکرد سازمانی افسران وظیفه نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود دارد.

پیشینه تحقیق

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا مؤسسه را اندازه‌گیری می‌نماید (عباس‌پور و باروتیان، ۱۳۸۹: ۱۳). همواره در اکثر سازمان‌های جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای هم از دریافتی‌های غیر ملموس، همچون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی‌های عینی و ملموس، همچون نتایج اقتصادی و مالی است. مدل‌های گوناگونی تلاش کرده‌اند عملکرد سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند. بررسی این الگوها نشان از آن دارد که اولاً تغییرات عملکرد سازمانی باید اندازه‌گیری و سنجش شود، ثانیاً تغییرات عملکرد

سازمان باید در تمامی سطوح سازمان مورد توجه باشد و اهداف فردی و گروهی در سازمان باید در راستای اهداف سازمانی قرار گیرد، ثالثاً در اندازه‌گیری سطح عملکرد سازمان باید از ابزارهایی که ابعاد گوناگون عملکرد سازمان را مورد توجه قرار می‌دهند استفاده کرد (علامه و مقدمی، ۱۳۸۸: ۸۵).

عملکرد سازمانی، مفهومی چند بعدی است که دارای شاخص‌های اداری می‌باشد؛ از قبیل: شاخص مالی، بازاریابی، مناسب بودن محصول؛ همچنین، رشد و سود مناسبی داشته باشد و به وسیله شاخص‌های عینی یا ذهنی، قابل اندازه‌گیری باشد (هریس^۲، ۲۰۰۱: ۲۱). عملکرد سازمان، عبارت است از: دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت‌هایی که بر عهده‌ی افراد گذاشته شده است (نماین و فیض‌الهی، ۱۳۹۴: ۱۶۵). عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود، چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آیین عملکردها مشاهده کرد (ابزری و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۶).

تاریخچه ارزیابی عملکرد

در ایران ارزیابی به صورت کلاسیک در اواخر قرن هفتم هجری توسط خواجه رشید الدین فضل‌اله که بیش از بیست سال مقام وزارت مغول‌ها را عهده دار بود مطرح شد. به لحاظ تشکیلاتی، برای نخستین بار در سال ۱۳۴۹ هجری شمسی مقرر گردید سازمان‌های دولتی همان‌طور که در ارتش معمول بوده است مورد ارزیابی قرار گیرند. بدین منظور سازمانی با عنوان «مرکز ارزشیابی سازمان‌های دولتی» در نخست‌وزیری تشکیل گردید، که وزارتخانه‌های آبادانی مسکن، اصلاحات ارضی تعاون روستایی و آب و برق توسط این مرکز مورد ارزیابی قرار گرفت. هدف این مرکز، ارزشیابی مستمر عملکرد سازمان‌های مزبور و مسئولین آنها و کشف علل عدم پیشرفت کار در سازمان دولتی و تهیه پیشنهادات لازم به منظور رفع مشکلات و موانع افزایش بازده کار و اظهار نظر نسبت به صلاحیت مسئولین امور در سازمان‌های دولتی بوده است (زارع، بختیاری و نوری زاده، ۱۳۹۱: ۲۵).

پس از آن، به موجب بند ۸، ماده ۵ از فصل سوم قانون برنامه و بودجه^۴ تا سال ۱۳۵۲ به امر ارزشیابی عملکرد وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی پرداخته شد. از اواسط سال ۱۳۵۲ به موجب اصلاحیه مورخ ۱۳۵۲/۱۲/۱۸ قانون استخدام کشوری و به موجب بند ۶ قسمت ((ب)) ماده ۱۰۴ این قانون، وظیفه ارزشیابی کارایی عملکرد در دستگاه‌های اجرایی کشور به منظور ارشاد و راهنمایی آنها در جهت برقراری روش‌های صحیح اداری و اصول مدیریت و گزارش آن به نخست‌وزیر، به سازمان امور اداری و استخدامی کشور محول گردید. در سال ۱۳۵۹ اقدامات مربوط به ارزشیابی کارایی و عملکرد دستگاه‌های اجرایی عملاً متوقف شد و فعالیت‌های ارزشیابی سازمان صرفاً به ارزشیابی کارکنان محدود گردید. در سال ۱۳۷۶ همزمان با ایجاد تحول در وضعیت سیاسی کشور و نگاه نوین به مدیریت دولتی، موضوع ارزشیابی عملکرد مدیریت در قالب یک دفتر در ساختار سازمان امور اداری و استخدامی کشور شکل گرفت و در این راستا دفتری تحت عنوان دفتر ارزشیابی عملکرد مدیریت تشکیل گردید (زارع، بختیاری و نوری زاده، ۱۳۹۱: ۲۵). با ادغام سازمان امور اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه اجرای کلیه وظایف قانونی دو سازمان در زمینه نظارت و ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور واگذار شد، اما با انحلال سازمان مدیریت و برنامه و برنامه‌ریزی کشور و تقسیم وظایف سازمان مذکور به دو معاونت ریاست جمهوری، وظیفه ارزیابی عملکرد با تغییر عنوان به استقرار مدیریت عملکرد در دستگاه‌های اجرایی بر مبنای قانون مدیریت خدمات کشوری به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری محول گردید (هوشمند، ۱۳۹۱).

1. Harris

^۱ مصوب ۱۳۵۱/۱۲/۵ وظیفه ارزشیابی کارایی و عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور و گزارش آن به نخست‌وزیر بر عهده سازمان برنامه و بودجه نهاده شد.

اهمیت ارزیابی عملکرد سازمانی

اهمیت ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان از مهمترین و پیچیدهترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی، وظایف یک مدیر یا فرمانده و از جمله ابزار مؤثری است که با استفاده صحیح از آن نه تنها تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان فراهم می‌شود بلکه از طریق شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان و تقویت و بهبود آن، بهره‌وری و کارایی سازمان به حداکثر خود رسیده و منافع واقعی کارکنان و سازمان نیز تأمین می‌گردد. اجرای فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان گامی مؤثر در جهت سنجش ویژگی‌های مختلف کارکنان، تخصص‌های آنان، نحوه انجام وظایف و مشاغل محوله به آنها و مقایسه کارکنان با یکدیگر می‌باشد. این فرایند نیز از بهترین تدابیر در ایجاد روابط حسنه و تفاهم بین مدیران و کارمندان، کارفرمایان و کارگران در تمامی واحدهای کوچک و بزرگ دولتی و خصوصی، صنعتی، تولیدی، خدماتی، علمی و فرهنگی به شمار می‌آید. ارزشیابی عملکرد کارکنان نشان می‌دهد که کارمند به نحو مطلوب وظایف محوله را که طبق شرح شغل به او ابلاغ شده انجام داده است یا خیر. از همین طریق نارسایی‌ها و نقاط ضعف خدمت کارکنان تشخیص داده می‌شود و از راه‌های گوناگون مانند هدایت و آموزش در رفع آنها اقدام می‌گردد. همچنین علاوه بر شناسایی نارسایی‌های مهارتی و نقاط قوت و ضعف کارکنان، محکی است برای ارزیابی برنامه‌های آموزشی سازمان که می‌توان پی برد کدام یک از برنامه‌های آموزشی، اثر بخش، قابل اعتماد و معتبر است و کدام یک خیر. مدیران سازمان‌ها با ارزشیابی عملکرد کارکنان، از یک سو با شناسایی نیروهای مازاد می‌توانند نسبت به جابجایی، نقل و انتقال و خاتمه بخشیدن به خدمت آنان تصمیم‌گیری کنند و از سوی دیگر با شناسایی استعدادهای نهفته کارکنان، به ارتقاء، ترفیع، انتصاب و اعطای پست‌های بالاتر اقدام نمایند.

ارزشیابی عملکرد کارکنان در صورت اجرای صحیح همراه با حسن نیت بر مبنای آموزه‌های دینی و شیوه‌ها و اصول علمی و پذیرفته شده، نه تنها کارمند را در انجام بهتر و وظایف خود یاری می‌دهد، بلکه سرپرستان و مدیران سازمان را نیز به وضع کارکنان و نحوه فعالیت آنها آشنا می‌کند و در نتیجه محیط کاری مطلوب، مناسب و آکنده از حسن تفاهمی را برای کارکنان و مدیران، شکل خواهد داد. ارزشیابی عملکرد کارکنان پاسخی است علمی به دو مشکل و مسأله اساسی زیر (حصون، ۱۳۸۴):

(۱) چگونگی اندازه‌گیری لیاقت و توانایی کارکنان و عکس‌العمل آنان در مقابل استانداردهای تعیین شده در کار و در مقایسه با سایر کارکنان.

(۲) چگونگی اعطای پاداش‌ها و مزایای مادی و معنوی به کارکنان طبق اصول صحیح و عادلانه.

رویکردهای ارزیابی عملکرد

مباحث ارزیابی عملکرد را می‌توان از زوایای متفاوتی مورد بررسی قرار داد. دو دیدگاه اساسی سنتی و نوین در این باره وجود دارد (زارع و همکاران، ۱۳۹۱):

رویکرد سنتی

دیدگاه سنتی، قضاوت و یادآوری عملکرد و کنترل ارزیابی شونده را هدف قرار داده و سبک دستوری دارد. این دیدگاه صرفاً معطوف به عملکرد دوره زمانی گذشته است و با مقتضیات گذشته نیز شکل گرفته است.

رویکرد نوین

دیدگاه نوین، آموزش، رشد و توسعه ظرفیت‌های ارزیابی شونده، بهبود و بهسازی افراد و سازمان و عملکرد آن، ارائه خدمات مشاوره‌ای و مشارکت عمومی ذینفعان، ایجاد انگیزش و مسئولیت‌پذیری برای بهبود کیفیت و بهینه‌سازی فعالیت‌ها و عملیات را هدف قرار داده و مبنای آن را شناسایی نقاط ضعف و قوت تعالی سازمانی تشکیل می‌دهد. خاستگاه این دیدگاه مقتضیات معاصر

بوده و به ارزیابی سیستمی عملکرد با استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های مدرن، می‌پردازد. حوزه تحت پوشش اندازه‌گیری عملکرد می‌تواند سطح کلان یک سازمان، یک واحد، یک فرآیند و کارکنان باشد. سازمان، کارکنان و یا واحد سازمانی گرچه به ظاهر انجام دهنده کار هستند، اما تنها جزئی از سیستم کل می‌باشند و باید شرایط اجزای دیگر آن هم نیز مد نظر قرار داد. توجه به معیارهای همه جانبه، راهبردها و آرمانهای سازمان از لوازم یک سیستم مدیریت عملکرد جامع می‌باشد. چنین رویکردی در ارزیابی عملکرد، یک ارزیابی واقعی، عدالت محور، قابل اعتماد و پیش‌برنده و پویا خواهد بود. اسنپ و همکارانش تفاوت‌های دو نگرش فوق در ابعاد مورد نظر را به شرح جدول ذیل ارائه می‌کنند (طبرسا، ۱۳۷۸: ۵).

جدول ۱: تفاوت نگرش‌های سنتی و نوین

ویژگی‌ها	دیدگاه سنتی معطوف به قضاوت	دیدگاه نوین معطوف به رشد و توسعه (بهبود عملکرد)
نقش ارزیابی کننده	قضاوت و اندازه‌گیری عملکرد	مشورت دهنده و تسهیل کننده عملکرد
دوره ارزیابی	گذشته	آینده
استانداردهای ارزیابی	نظر سازمان و مدیران مافوق	خود استاندارددگذاری
هدف عمده	کنترل ارزیابی شونده	رشد، توسعه و بهبود ظرفیت ارزیابی شونده
سبک مصاحبه پس از ارزیابی	دستوری (شبیه محاکمه)	گفتگو
پیامدهای ارزیابی	تعیین و شناسایی موفق‌ترین و اعطای پاداش مالی به مدیران	ارائه خدمات مشاوره به منظور بهبود عملکرد

همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، ارزیابی دستگاه‌ها و کارکنان براساس نگرش نوین در مقایسه با نگرش سنتی تفاوت اساسی در ابعاد مختلف دارد. پیامد وجود نظام ارزیابی مبتنی بر دیدگاه نوین، بهبود کارکرد و نهایتاً اثربخشی فعالیت‌های سازمان است. در صورتی که دستگاه‌های دولتی با تمام وجود لمس نمایند که اهداف اساسی مرتبط با انجام ارزیابی در راستای رشد، توسعه و بهبود عملکرد و فعالیت‌های آنها است و پدیده قضاوت و مچگیری در آن جایگاهی ندارد، در این صورت سازمان‌ها و کارکنان خود به استقبال برقراری نظام ارزیابی می‌روند و به طور مرتب در جهت بهبود مکانیزم‌های آن تلاش می‌نمایند و برآیند این تلاش‌ها، ایجاد نظام خودارزیابی در سازمان‌ها است که پیامد وجود چنین نگرشی، رشد توسعه و بهبود عملکرد و نهایتاً تحقق اهداف سازمانی خواهد بود (طبرسا، ۱۳۷۸).

اکنون، در رابطه با تأثیر عوامل مختلف بر عملکرد سازمانی، به چند مورد از نمونه‌هایی پژوهشی که با متغیرهای گوناگون بر عملکرد سازمانی در داخل و خارج کشور انجام شده است، اشاره می‌گردد:

ممبینی (۱۳۹۳) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر و یادگیری سازمانی بر تعالی سازمانی» تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر یادگیری سازمانی را بررسی کرده است. داده‌های پژوهش از شرکت‌های تولیدی شهر صنعتی رشت گردآوری شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده و برای تحلیل داده‌ها از الگوسازی معادلات ساختاری و الگوریتم حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت کیفیت فراگیر با میانجیگری یادگیری سازمانی بر روی تعالی سازمانی تأثیرگذار است.

رضایی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز» به بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز پرداخته است. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۷۲ نفر از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در استان البرز بودند که با توجه به استاندارد، تعداد ۲۱۳ نفر از آنان از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب برای انجام تحقیق انتخاب شده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت

دانش و مؤلفه‌های آن شامل خلق، کسب، ثبت، انتقال و کاربرد دانش از اثر مثبت و معناداری بر متغیر وابسته برخوردار بودند و در مجموع ۵۴ درصد از واریانس عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز را تبیین کردند. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که تقویت مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن به طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود.

زرین (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «بررسی تأثیر بکارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (براساس مدل اچپو) در مجتمع آموزشی مفید در سال ۱۳۸۹» به بررسی تأثیر بکارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در مجتمع آموزشی مفید در سال ۱۳۸۹ پرداخت. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان مدارس به تعداد ۲۴۲ نفر و روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای و بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۴۹ نفر می‌باشد. به منظور دسترسی به اطلاعات لازم برای تحلیل وضعیت دو مؤلفه پژوهش از دو پرسشنامه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی استفاده شده است. پرسشنامه مدیریت دانش توسط شرون لاسون (۲۰۰۳) طراحی شده و به بررسی مؤلفه‌های ایجاد، جذب، سازماندهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش پرداخته و شامل ۲۱ سوال می‌باشد. پرسشنامه عملکرد سازمانی که توسط هرسی و گلداسمیت^۵ طراحی شده دارای ۴۲ سوال پنج گزینه‌ای است که مؤلفه‌های توانائی، وضوح، کمک، مشوق، اعتبار، ارزیابی و محیط را اندازه‌گیری می‌کند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در گروه آمار توصیفی، فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در حوزه آمار استنباطی، همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده که:

(۱) همبستگی بین متغیر عملکرد سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش ۷۴ درصد است، بنابراین بین این دو متغیر رابطه مثبت، معنادار و مستقیم وجود دارد. به عبارت دیگر هر اندازه میزان مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن از سطح بالاتری برخوردار باشند سطح عملکرد سازمانی نیز بالا خواهد آمد.

(۲) یافته‌های توصیفی مقیاس‌های متغیر مدیریت دانش نشان دهنده آن است که از حیث میزان استقرار شش مؤلفه‌ی اصلی و در مجموع آنها، کارکنان مجتمع از حداکثر نمره ۵، به طور متوسط نمره‌های بین ۳ تا ۴ را انتخاب کرده‌اند که با توجه به انحراف استاندارد این نمرات که کمتر از ۱ می‌باشد، نشانگر آن است که ضمن پراکندگی کم، مجتمع در سطح متوسط رو به بالا از این حیث قرار دارند.

(۳) خرده مقیاس‌های معرف عملکرد سازمانی از سطح بالاتری نسبت به مدیریت دانش برخوردار بوده و بطور متوسط نمره آنها بین ۳/۵ تا ۴ می‌باشد که با توجه به انحراف استاندارد این نمرات که کمتر از ۱ می‌باشد، نشانگر آن است که ضمن پراکندگی کم، نمره‌ها بالاتر از متوسط و تقریباً خوب ارزیابی می‌شود.

بخشی سورشجانی (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان «رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با تعهد سازمانی در معلمان، پرستاران و کارمندان» به بررسی رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با تعهد سازمانی در بین معلمان، پرستاران و کارمندان آب و برق بهبهان پرداخته است. چهارصد نفر از شاغلین این سه شغل به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پرسشنامه‌های هوش هیجانی بار - آن، سلامت عمومی گلدبرگ و تعهد سازمانی توزیع گردید. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین هوش هیجانی و سلامت روان با تعهد سازمانی بود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داده که هوش هیجانی و سلامت روان به گونه‌ای مثبت و معنادار می‌توانند تعهد سازمانی را برای شاغلین پیش‌بینی کنند.

اسکندری و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی» هوش سازمانی را بر اساس نظریه کارل آلبرخت در هفت بعد (تصور استراتژیک، سرنوشت مشترک،

میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) تعریف و در این راستا یک فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی تنظیم کرده‌اند. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دستگاه‌های دولتی شهر تبریز هستند که تعداد آنها ۳۵۴۵ نفر می‌باشد و حجم نمونه با استفاده از رابطه کوکران ۳۳۷ نفر برآورد گردیده که نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردیده است. برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات از روشهای توصیفی و استنباطی استفاده شده است. نتیجه حاصله بیانگر این است که بین هوش سازمانی و مدیران و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه معناداری وجود دارد.

علامه و مقدمی (۱۳۸۸) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی؛ مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه‌ی شرکت ایران خودرو» به این نتیجه رسیده‌اند که یادگیری سازمانی رابطه‌ی معناداری با عملکرد سازمانی دارد، چرا که ضریب همبستگی پیرسون میان این دو متغیر برابر با ۰/۵۱ شد.

پژوهش‌های زیر نیز در حیطه عملکرد سازمانی در خارج از ایران انجام شده‌اند:

هوگان و کوت^۶ (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان «ارتباط بین فرهنگ سازمانی، نوآوری و عملکرد آزمون مدل شاین» نشان دادند که چگونه لایه‌های فرهنگ سازمانی، به خصوص هنجارها و رفتارهای خلاقانه تا حدودی اثر اندیشه‌های نوآوری را که اندازه‌گیری عملکرد شرکت را حمایت می‌کند، تعدیل می‌نماید.

در پژوهشی دیگر، الحکیم و حسن^۷ (۲۰۱۲) در بررسی روابط میان فرآیندهای مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی در شرکت مخابرات عراق نشان دادند که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن شامل خلق، کسب، ثبت، انتقال و بهره‌برداری از دانش، هم به شکل مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق نوآوری سازمانی، اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند.

سوزانا و کسیم^۸ (۲۰۱۰) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رابطه شیوه‌های مدیریت دانش، صلاحیت و عملکرد سازمانی ادارات دولتی در مالزی» به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و عملکرد ادارات مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

اسنایدر و موریس^۹ (۱۹۸۴)، در پژوهشی با عنوان «ارتباطات سازمانی و عملکرد» در ۱۲ واحد سازمانی، سازمان خدمات اجتماعی، به این نتیجه رسیدند که دو متغیر کیفیت ارتباطات سرپرستان و جابجایی اطلاعات در گروه‌های کاری در میان چهار متغیر ارتباطات رابطه‌ی قوی‌تر با عملکرد سازمانی دارد.

روش تحقیق

بر اساس هدف تعیین شده این پژوهش که بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی کارکنان اداره گذرنامه، پلیس فتا و افسران وظیفه نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان است، تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کاربردی-توصیفی و از نوع همبستگی بود.

جمعیت جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان اداره گذرنامه، پلیس فتا و افسران وظیفه شاغل در مراکز زیر مجموعه ستاد فرماندهی شهرستان بوشهر اعم از دفتر ستاد فرماندهی، کلانتری‌ها و مراکز راهنمایی و رانندگی می‌باشند. حجم نمونه حداقل تعداد شرکت کنندگان به میزان ۲۴ نفر کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا و ۶۹ نفر افسر وظیفه بود که همگی به صورت تصادفی انتخاب شدند.

در تحقیق حاضر ابزاری از قبیل پرسشنامه و آزمون مورد استفاده قرار گرفتند تا با استفاده از آنها قادر به ارزیابی میزان رابطه عملکرد شرکت کنندگان و دانش زبان انگلیسی‌شان باشیم:

-
1. Hogan and Coote
 2. Al-Hakim and Hassan
 3. Suzana and Kasim
 1. Snyder and Morris

الف) پرسشنامه ارزیابی عملکرد سازمانی کارکنان: به منظور ارزیابی میزان عملکرد سازمانی کارکنان شرکت کننده در پژوهش از پرسشنامه عملکرد سازمانی که از پژوهش شیخی پور (۱۳۹۱) برگرفته شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً موافقم، ۵؛ موافقم، ۴؛ نظری ندارم، ۳؛ مخالفم، ۲؛ کاملاً مخالفم، ۱) می‌باشد و دارای ۴۱ گویه می‌باشد. این پرسشنامه دارای هفت مؤلفه نحوه انجام وظایف، انضباط شغلی، پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، نحوه برخورد با ارباب رجوع، روابط بین فردی، رفتار سازمانی، توسعه فردی (با توجه به فرایندهای مدیریت دانش) می‌باشد.

ب) آزمون تعیین سطح زبان انگلیسی آکسفورد: در این پژوهش از آزمون تعیین سطح زبان انگلیسی آکسفورد استفاده شد تا میزان دانش زبان انگلیسی شرکت‌کنندگان ارزیابی گردد. این آزمون که به طور گسترده‌ای در سرتاسر دنیا توسط پژوهشگران و همچنین معلم‌ها به کار گرفته می‌شود، دارای ۶۰ سوال با میزان دشواری متفاوت است که شامل سه قسمت است: قسمت اول (سوالات ۱ تا ۴۰)، قسمت دوم (سوالات ۴۱ تا ۶۰) و قسمت سوم که ارزیابی مهارت نوشتاری شرکت‌کنندگان را ارزیابی می‌نماید. در این تست مهارت‌های مختلفی از قبیل دانش لغوی، کلوز تست، مهارت خواندن و مهارت نوشتاری مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. سپس، سعی گردید که روایی ابزار تحقیق افزایش یابد و پایایی آنها محاسبه گردد:

مفهوم روایی^{۱۰} به این سوال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. بنابراین تلاش شد که روایی پرسشنامه عملکرد سازمانی کارکنان مجدداً بر روی نمونه این پژوهش که افسران ارشد، جزء و درجه‌داران نیروی انتظامی شهرستان بوشهر بودند، مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور، از نظر کارشناسان و اساتید اهل فن در مورد آن پرسشنامه استفاده شد و تغییرات لازم اعمال گردید. آزمون تعیین سطح زبان انگلیسی آکسفورد نیز یک آزمون کاملاً استاندارد بوده است و همواره در سراسر دنیا استفاده می‌شده، اما برای اطمینان بیشتر از نظر کارشناسان این حیطه استفاده گردید و تغییرات لازم در آن اعمال شد.

پایایی^{۱۱} یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است. این مفهوم با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی ارائه می‌دهد. در تحقیق حاضر جهت ارزیابی پایایی ابزار اندازه‌گیری تحقیق، محاسبه‌ی آلفای کرونباخ^{۱۲} انجام شد. بدین صورت که پس از افزایش روایی و توزیع پرسشنامه عملکرد سازمانی کارکنان و آزمون تعیین سطح آکسفورد بین ۳۰ نفر از نمونه شرکت‌کنندگان، آلفای کرونباخ محاسبه گردید، که مقدار این عدد برای پرسشنامه عملکرد سازمانی کارکنان ۰/۸۱ و برای آزمون تعیین سطح زبان انگلیسی آکسفورد ۰/۸۶ به دست آمد، که میزان قابل توجهی هستند. تجزیه و تحلیل داده‌های این مطالعه در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی و درصد میانگین به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شده و در سطح استنباطی، متناسب با سطح سنجش داده‌ها و فرض آزمون‌های آماری و نوع متغیرهای موجود، از همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. ابزار تجزیه و تحلیل در پژوهش حاضر، نرم افزار SPSS می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

در این بخش، از آمار توصیفی به منظور بررسی ویژگی‌های جامعه آماری استفاده شده است، سپس به آزمون فرضیه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون پرداخته شد.

یافته‌های توصیفی

-
2. Validity
 1. Reliability
 2. Cronbach's Alpha

در این بخش به بررسی توزیع فراوانی شرکت‌کنندگان حاضر در این پژوهش می‌پردازیم که بر اساس نوع شغل و درجه نظامی ایشان می‌باشد. این اطلاعات

در جدول زیر آورده شده

است.

درصد	فراوانی	مقیاس درجه و نوع شغل
۲۵/۸۰ درصد	۲۴ نفر	کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا
۷۴/۱۹ درصد	۶۹ نفر	افسران وظیفه
۱۰۰ درصد	۹۳ نفر	تعداد کل

جدول ۲: داده‌های توصیفی مربوط به نوع شغل و درجه کارکنان

بنابراین همان‌طور که در جدول بالا گفته شده است، ۲۴ نفر از شرکت‌کنندگان پژوهش معادل ۲۵/۸۰ درصد را کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا و ۶۹ نفر از شرکت‌کنندگان معادل ۷۴/۱۹ درصد را افسران وظیفه تشکیل داده‌اند.

یافته‌های استنباطی

در این بخش به منظور تحلیل و تفسیر فرضیه‌های موجود از ضریب همبستگی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده گردید. برای اطمینان از مناسب بودن اجرای نوع آزمون همبستگی، آزمون ناپارامتری کلموگروف – اسمیرنف^{۱۳} برای تعیین نرمال بودن داده‌ها برای هر فرضیه اجرا شد که به اختصار آمار به دست آمده در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: آزمون کلموگروف – اسمیرنف برای متغیرهای پژوهش

گروه	آماره آزمون	p -value
پرسشنامه عملکرد سازمانی	۰/۸۳	۰/۵۱
آزمون تعیین سطح زبان انگلیسی	۰/۷۸	۰/۴۹

فوق، مقدار p برای

با توجه به جدول

متغیرهای عملکرد سازمانی و آزمون تعیین سطح زبان انگلیسی کارکنان، به ترتیب معادل ۰/۵۱ و ۰/۴۹ است. بنابراین نتایج

این آزمون حاکی از نرمال بودن داده‌ها در متغیرهای مورد بررسی بود. در نتیجه با توجه به نرمال بودن متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید، که نتایج آن برای هر فرضیه در زیر ارائه شده است.

بررسی فرضیه اول

برای بررسی سوال اول که آیا رابطه معناداری بین عملکرد سازمانی کارکنان پلیس گذرنامه و پلیس فتا نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود دارد یا خیر دو فرضیه به شرح زیر تنظیم شدند. سپس جدول شماره ۳ برای بررسی بهتر آمار مرتبط با آزمون همبستگی پیرسون ارائه شده است.

الف) رابطه معناداری بین عملکرد سازمانی کارکنان پلیس گذرنامه و فتا شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود ندارد.

$$H_0: P = 0$$

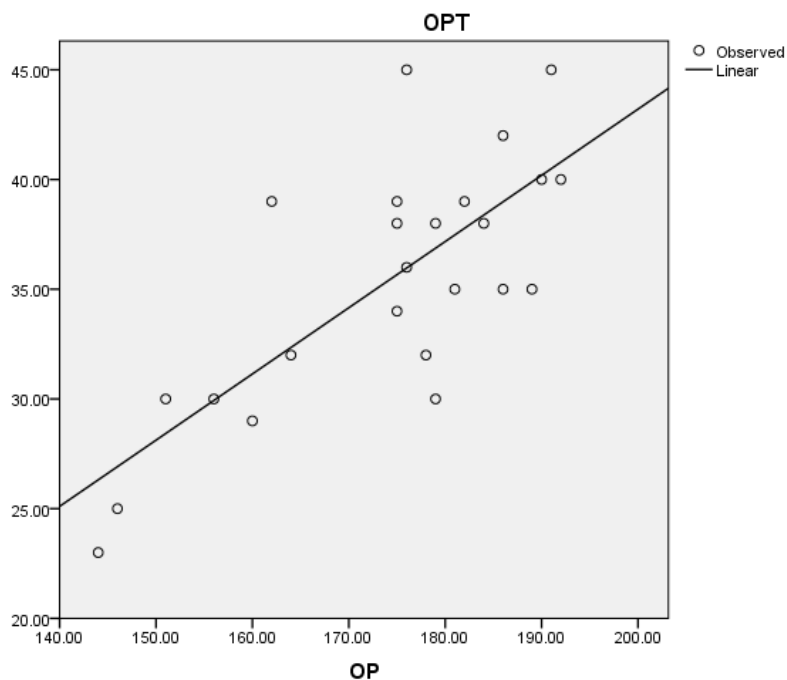
ب) رابطه معناداری بین عملکرد سازمانی کارکنان پلیس گذرنامه و فتا شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود دارد.

$$H_1: p \neq 0$$

جدول ۴: نتایج حاصل از آزمون همبستگی بین عملکرد سازمانی و دانش زبان انگلیسی افسران ارشد

متغیرها	تعداد شرکت کنندگان	نوع همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (p-value)	مقدار مربع ضریب همبستگی (R-square)
عملکرد سازمانی و دانش زبان انگلیسی پلیس گذرنامه و فتا	۲۴	همبستگی پیرسون	۰/۷۵	۰/۰۰۳	۰/۵۶

در جدول بالا، نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی معناداری رابطه‌ی بین عملکرد سازمانی کارکنان پلیس گذرنامه و فتا نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان آورده شده است. پس از تحلیل، مقدار ضریب همبستگی ۰/۷۵ به دست آمد که با توجه به میزان سطح معناداری به دست آمده که معادل $p = ۰/۰۰۳$ می باشد، فرضیه "الف" رد و فرضیه "ب" را با میزان ۹۵ درصد اطمینان می‌پذیریم. بنابراین، نتیجه می‌گیریم که رابطه مثبت معنادار نسبتاً قوی بین عملکرد کارکنان پلیس گذرنامه و پلیس فتا نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود دارد. این به این معناست که هر گونه افزایش در عملکرد سازمانی کارکنان با افزایش در دانش زبان انگلیسی آنان همراه است و بالعکس، کاهش در میزان عملکرد سازمانی ایشان با کاهش در دانش زبان انگلیسی‌شان همراه خواهد بود. ضریب تعیین که در واقع بیانگر این است که چه میزان واریانس عملکرد سازمانی کارکنان ناشی از واریانس دانش زبان انگلیسی آنان است، محاسبه گردید که برابر با ۰/۵۶ بود. به منظور درک بصری بهتر میزان شدت رابطه و خطی بودن آن، در زیر، نمودار ۱ نیز ارائه شده است که به نحوی توزیع پراکندگی مقادیر دو متغیر ذکر شده را نشان می‌دهد.



نمودار ۱: توزیع پراکندگی مقادیر متغیرهای عملکرد سازمانی و دانش زبان انگلیسی کارکنان پلیس گذرنامه و فتا

بررسی فرضیه دوم

اکنون به بررسی این سوال می‌پردازیم که آیا رابطه‌ای بین عملکرد سازمانی افسران وظیفه نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود دارد یا خیر. برای این منظور دو فرضیه به شرح زیر تنظیم شد. سپس جدول شماره ۵ نیز ارائه شده است تا آمار مرتبط با آزمون همبستگی پیرسون بهتر نشان داده شوند.

الف) رابطه معناداری بین عملکرد سازمانی افسران وظیفه نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود ندارد.

$$H_0: P = 0$$

ب) رابطه معناداری بین عملکرد سازمانی افسران وظیفه نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود دارد.

$$H_1: p \neq 0$$

جدول ۵: نتایج حاصل از آزمون همبستگی بین عملکرد سازمانی و دانش زبانی افسران وظیفه

متغیرها	تعداد شرکت کنندگان	نوع همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (p-value)	مقدار مربع ضریب همبستگی (R-square)
عملکرد سازمانی و دانش زبان افسران وظیفه	۶۹	همبستگی پیرسون	۰/۱۱	۰/۳۷	۰/۰۱۲

جدول بالا نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی معناداری رابطه‌ی بین عملکرد سازمانی افسران وظیفه نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر ذکر شده ۰/۱۱ می‌باشد که با توجه به میزان سطح معناداری به دست آمده که برابر با $p = ۰/۳۷$ بود، فرضیه "الف" پذیرفته می‌شود، چرا که مقدار p یا سطح معناداری این آزمون بیش از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که رابطه معناداری بین دو متغیر ذکر شده وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پس از جست‌وجو درباره ادبیات تحقیق، پژوهشی یافت نشد که دقیقاً به موضوع بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی و دانش زبان انگلیسی بپردازد. هرچند زرین (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «بررسی تأثیر بکارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (براساس مدل اچ‌یو) در مجتمع آموزشی مفید در سال ۱۳۸۹» به بررسی تأثیر بکارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در مجتمع آموزشی مفید پرداخت. وی در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که همبستگی بین متغیر عملکرد سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش ۰/۷۴ است، پس بین این دو متغیر رابطه مثبت، معنادار و مستقیم وجود داشت. بنابراین، به طور کلی نتایج این پژوهش با پژوهش حاضر تا حدودی مطابقت دارند. نکته مثبت در پژوهش حاضر به نسبت پژوهش زرین، تعداد بیشتر نمونه انتخاب شده و گزینش تصادفی آنان است. هر چند محدودیت‌های موجود در پژوهش حاضر مانند محدود بودن مؤلفه‌های ارزیابی شده در پرسشنامه عملکرد سازمانی یا عدم استنباط علت و معلولی از نتایج، ممکن است تعمیم‌پذیری این نتایج را با محدودیت روبه‌رو کنند.

این پژوهش با توجه به اهداف آن که به دنبال بررسی رابطه بین دو متغیر عملکرد سازمانی و دانش زبان انگلیسی است، از نوع کاربردی، و بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز در زمره تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) و از نوع تحقیق همبستگی می‌باشد. در این پژوهش تلاش شد که دو فرضیه بررسی شود. برای بررسی فرضیه نخست که به بررسی رابطه‌ی بین عملکرد سازمانی ۲۴ تن از کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان می‌پردازد، پس از تحلیل داده‌های به دست آمده، مقدار ضریب همبستگی ۰/۷۵ به دست آمد که با توجه به میزان سطح معناداری که معادل $p = ۰/۰۳$ بود، با میزان ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که رابطه مثبت معنادار نسبتاً قوی بین عملکرد کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان وجود داشت. در فرضیه دوم، به بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی ۶۹ تن از افسران وظیفه نیروی انتظامی شهرستان بوشهر و میزان دانش زبان انگلیسی آنان پرداخته شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه و آزمون مذکور، به تحلیل داده‌ها پرداخته شد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۱۱ به دست آمد که با توجه به میزان سطح معناداری که معادل $p = ۰/۳۷$ بود، نتیجه گرفتیم که هیچ رابطه معناداری بین دو متغیر عملکرد سازمانی و دانش زبان انگلیسی آن کارکنان وجود نداشت، چرا که مقدار p یا سطح معناداری این آزمون بیش از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد.

این پژوهش تا رسیدن به مرحله اتمام، با محدودیت‌هایی رو به رو بوده است. یکی از این محدودیت‌ها این است که چون این پژوهش از نوع همبستگی و توصیفی است و برای تحلیل آن از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است، نمی‌توان از نتایج آن استنباط علت و معلولی به عمل آورد. بنابراین در تعمیم نتایج آن باید جانب احتیاط را رعایت کرد. دیگر محدودیت این پژوهش مربوط به تعداد شرکت‌کننده‌هاست. چون تعداد نمونه شرکت‌کننده تقریباً محدود به نظر می‌رسد، تعمیم‌پذیری نتایج فرضیه‌ها به سایر مراکز نیروی انتظامی در سایر شهرستان‌ها بایستی با احتیاط بیشتری انجام شود. همچنین، تعداد پژوهش‌هایی که مرتبط با رابطه عملکرد سازمانی و دانش زبان انگلیسی کارکنان یک سازمان باشد محدود بود، بنابراین پیشینه مشابه با موضوع پژوهش در ایران و خارج از کشور به سختی یافت شد.

هرچند محدودیت‌های ذکر شده تا حدودی ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را محتاطانه کند، این پژوهش یافته‌های مفیدی را برای محققان، مدیران و رؤسای سازمان‌ها به ارمغان آورده است. به عنوان مثال، یک مدیر با آگاهی بیشتری می‌تواند هر فرد را در یک شغل با توجه به تخصصش استخدام یا انتقال دهد. به عنوان نمونه، اگر کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا دارای دانش زبان انگلیسی قابل قبولی باشند، عملکرد سازمانی ایشان بهتر خواهد شد. همچنین، با توجه به همبستگی مثبت و معنی‌دار بین متغیرهای یادشده برای کارکنان اداره گذرنامه و پلیس فتا، می‌توان با برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت برای آموزش زبان انگلیسی، دسترسی آنان به منابع نوین و به روز در حیطه وظایف سازمانی ایشان را افزایش داد و به نحوی در بهبود عملکرد سازمانی ایشان تاثیر مثبت گذاشت.

البته با وجود این محدودیت‌ها، این پژوهش یافته‌های جالب و مفیدی برای محققان فعال در حیطه عملکرد سازمانی دارد. به عنوان مثال، با توجه به همبستگی مثبت و معنی‌دار بین متغیرهای یاد شده برای افسران ارشد، می‌توان با برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت برای آموزش زبان انگلیسی، دسترسی افسران ارشد به منابع نوین و به روز در حیطه وظایف سازمانی ایشان را افزایش داد و به نحوی در بهبود عملکرد سازمانی ایشان تأثیر مثبت گذاشت. به طور قطع عملکرد سازمانی کارکنان فقط با میزان دانش زبان انگلیسی ایشان رابطه ندارد و تنها از آن تأثیرپذیر نیست. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که رابطه عملکرد سازمانی را با دیگر متغیرهای دانشی، مهارتی، مدیریتی و غیره را در سازمان‌های دیگر مورد بررسی قرار داد تا نتایج کامل‌تر و دقیق‌تری به دست آید. به هر حال، مدیر یا رئیس سازمان مورد بررسی با دانستن چنین نتایجی می‌تواند در اتخاذ تصمیم‌گیری‌هایش برای کارکنان سازمان تحت مدیریتش با آگاهی بیشتری عمل نماید و در مواردی موجبات آموزش این دانش را در موقعیت‌هایی که به آن دانش نیاز است، فراهم آورد.

منابع

الف) فارسی

- ۱- ابرزی، مهدی؛ رنجبریان، بهرام؛ فتحی، سعید؛ و قربانی، حسن (۱۳۸۸) تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری. چشم انداز مدیریت. شماره ۳۱، صفحه ۴۲-۵۷.

- ۲- اسکندری، م؛ علانی، محمدباقر؛ و بیگ زاده، جعفر (۱۳۸۹) بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی. پژوهش‌های مدیریت. شماره ۳، جلد ۸، صفحه ۱۶۳-۱۴۳.
- ۳- بخشی سورشجانی، لیلا (۱۳۸۹) رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با تعهد سازمانی در معلمان، پرستاران و کارمندان. یافته‌های نو در روانشناسی.
- ۴- حصون (۱۳۸۴) اصول ارزشیابی عملکرد کارکنان با رویکرد دینی. بازیابی شده در ۱۳۹۵/۰۷/۱۲ از اصول-ارزشیابی-عملکرد-کارکنان-با-رویکرد-دینی.

<http://www.hawzah.net/fa/Magazine/View/5415/5419/5067>

- ۵- رضایی، روح‌اله؛ صلاحی مقدم، نفیسه؛ و شعبانعلی فمی، حسین (۱۳۹۳) بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی. شماره ۷، جلد ۴.
- ۶- زارع، زینت؛ بختیاری، رقیه؛ و نوری‌زاده، محبوبه (۱۳۹۱) تحلیل نتایج ارزیابی عملکرد دانشگاه الزهرا(س). تهران: مرکز ارزیابی و پایش عملکرد دانشگاه الزهرا(س).
- ۷- زرین، حمیدرضا (۱۳۹۰) بررسی تأثیر بکارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (براساس مدل اچ‌یو) در مجتمع آموزشی مفید در سال ۱۳۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ۸- شیخی پور، رویا (۱۳۹۱) نقش مدیریت مشارکتی در عملکرد کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد اهواز.
- ۹- شیرزاد، طیبه؛ کمالی، حجت؛ و قهرمانی، آمنه (۱۳۹۴) بررسی میزان تأثیر زبان انگلیسی بر عملکرد درس فیزیک. شانزدهمین کنفرانس آموزش فیزیک ایران و ششمین کنفرانس فیزیک و آزمایشگاه. دانشگاه لرستان.
- ۱۰- طبرسا، غلامرضا (۱۳۷۸) بررسی و تبیین نقش اقتضائات راهبردی در انتخاب الگوی ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی. مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی. تهران: سازمان امور استخدامی.
- ۱۱- عباس‌پور، عباس؛ و باروتیان، هدی (۱۳۸۹) بررسی رابطه ارتباطات اثر بخش و عملکرد سازمانی (براساس مدل اچ‌یو) در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸. فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. شماره ۴، جلد ۱۰.
- ۱۲- علامه، محسن؛ و مقدمی، مهدی (۱۳۸۸) بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی - مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه‌ی شرکت ایران خودرو. پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی علمی- پژوهشی. شماره ۱۰، جلد ۱.
- ۱۳- ممبینی، یعقوب (۱۳۹۳) بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر و یادگیری سازمانی بر تعالی سازمانی. توسعه سازمانی پلیس. شماره ۵۴. صفحه ۶۱-۵۷.
- ۱۴- نامیان، فرشید؛ و فیض الهی، صادق (۱۳۹۴) تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه‌ی موردی: شهرک صنعتی ایلام). فرهنگ ایلام. شماره ۱۶، جلد ۴۶.
- ۱۵- هوشمند، اکبر (۱۳۹۱) تحلیل نتایج ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی استان تهران در سال ۱۳۹۰. تهران: سازمان چاپ و نشر.

(ب) غیرفارسی

16- Al-Hakim, A., and Hassan, S. (2012). The relationships among knowledge management processes, innovation and organizational performance in the Iraqi MTS. Paper presented at

International Conference on Knowledge Management, Malaysia. Accessed 23 September 2016 at www.kmice.cms.net.my.

17- Harris, L. C. (2001). Market orientation and performance: objective and subjective empirical evidence, from UK companies. *Journal of Management Studies*. 38(1). 17-43.

18- Hogan, S. J., and Coote L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*. 67.

19- Snyder, R. A., and Morris, j. H. (1984). Organizational communication and performance. *American Psychological Association*. 69. 461-465.

20- Suzana, R., and Kasim, R. (2010). The relationship of knowledge management practices, competencies and the organizational performance of government departments in Malaysia. *Human and Social Sciences*. 5 (4). 219-225.