



مرکز ملی باوردهای علمی و فناوری

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی

«به نام خدا»

مزایای ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی در سازمان های دریایی

جعفر سیاره ؛ دکترای مدیریت حمل و نقل دریایی، استادیار دانشکده مهندسی دریا،

دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

امیر سعید نورامین ؛ کارشناس ارشد حمل و نقل دریایی، مدرس دانشکده اقتصاد و

مدیریت دریا، دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر

چکیده

به نحو عمومی بسیاری از تصمیم گیرندگان سازمانی، به جای افزایش بازده از طریق افزایش کارایی سازمانی، از طریق تولید کالا و خدمات بهتر، بر کیفیت بازده تمرکز می کنند. به عبارت دیگر کارایی سازمانی که بسیاری از سازمان ها به آن بی توجهی نشان می دهند، می تواند عامل تعیین کننده ای در دست یابی به عملکرد بهتر باشد. این موضوع نشان می دهد که سازمان ها باید از طریق ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی درک روشن تری از کارایی به دست آورند.

این مقاله به بررسی مزایای ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی ایران، به عنوان متولی امور دریایی کشور می پردازد. نتیجه بررسی های انجام شده در این مقاله می تواند در ارتقای کارایی سازمانی و در نهایت بهبود کارایی استفاده شود. بهبود عملکرد از طریق کارایی سازمان، می تواند بازار بین المللی کشور را توسعه دهد و موجب دسترسی و هدایت مستقیم کشور به سمت تجارت و درآمدهای بیش تر شود.

واژگان کلیدی : سازمان های دریایی، کارایی سازمانی، ارزیابی کارایی سازمانی، معیارهای

عملکرد اصلی، حمل و نقل

۱- مقدمه

بنادر مسیرهایی هستند که دسترسی به بازارهای بین المللی را از طریق واردات و صادرات در شبکه توزیع جهانی فراهم می کنند و در نتیجه به کشور اجازه بهره وری از مزایای نظام حمل و نقل را می دهند و پتانسیل رشد اقتصادی کشور را تحقق می بخشند.

وضعیت جغرافیایی خاص ایران و قرار گیری آن در مسیرهای تجاری بین المللی از سمت شرق و غرب و شمال و جنوب، بازار خوبی را از نظر خدمات حمل و نقل مهیا کرده است. برقراری این ارتباط از طریق شش بندر عمده، نه بندر چند منظوره و بیش از صدها بندر کوچک در سراسر خطوط ساحلی شمال و جنوب امکان پذیر شده است. تمامی بنادر در اختیار دولت است و اداره آن ها بر عهده سازمان بنادر و دریانوردی ایران است.

در این مقاله سعی شده است که مزایای ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی در سازمان های بنادر به صورت تجربی (پرسش نامه گروهی) شناخته شود. در این تحقیق مرتبه شغلی مدیران سازمان بنادر و دریانوردی ایران به هفت نقطه مختلف (بنادر شش گانه و اداره مرکزی) در نظر گرفته شده است. هم چنین در این تحقیق تاثیر موقعیت جغرافیایی اداری مدیران، مرتبه شغلی و میزان تحصیلات آن ها در رابطه با ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی بررسی می شود.

۲- سازمان بنادر ایران

بنادر ایران در اختیار دولت است و سازمان بنادر و دریانوردی اداره آن ها را بر عهده دارد. این سازمان دولتی است و به وزارت راه و ترابری وابسته است. سازمان بنادر و دریانوردی دارای شش شعبه اصلی در شش بندر اصلی کشور است که به طور عمده اداره مرکزی تهران، نظارت آن ها را برعهده دارد. به عبارت دیگر، ساختمان سازمان که جز تشکیلات خدمات رسان مردمی است در تهران واقع شده و تصمیم ها، راهبردها و سیاست ها در اداره مرکزی اتخاذ می شوند و سپس جهت اجرا به بخش های مختلف سراسر کشور ابلاغ می شود.

سازمان فوق مسوولیت تاسیسات زیر بنایی، روبنایی و تجهیزات سنگین را بر عهده دارد، که

یا خود به راه اندازی تجهیزات می پردازند یا آن ها را به بخش های خصوصی واگذار می کند تا به فعالیت های تجاری بپردازند، و هم زمان به وظایف نظارتی خود عمل کنند. با وجود این، علاوه بر مسوولیت های نامبرده، سازمان بنادر و دریانوردی تنها سازمانی است که مسوولیت اجرای طیف وسیعی از قراردادها و قوانین کشتی رانی را بر عهده دارد و مسوول آموزش و تربیت دریانوردان و تشخیص صلاحیت آن ها برای انجام مسوولیت هاست. سازمان بنادر و دریانوردی با همه وظایف و مسوولیت های خود مانند هر سازمان مسوول دیگری در دنیا، لازم است بر جهت اضافه کردن امکانات بالقوه خود، ارتقای کیفیت خدمات، افزایش عملکرد بنادر، اجرای وظایف و رسیدگی به تقاضاها تلاش کند و نقش موثری را در به حرکت در آوردن کشور به سوی توسعه ایفا کند. به عبارت دیگر، تلاش های سازمان باید بر جهت توسعه بنادر جدید باشد.

توفیق سازمان در به تحقق رساندن این اهداف موضوع بحث حاضر نیست، بلکه هدف، نشان دادن منطقی است که در پشت تحقق مسایل مهمی (مثل ارزیابی دوره ای کارایی سازمان) قرار گرفته است تا از این طریق به تحقق هدف های سازمان کمک شود. به طور کلی، مقاله حاضر به بررسی مدیریت سازمان های بنادر، اهمیت ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی این سازمان ها و منافع حاصل از این ارزیابی ها می پردازد. به عبارت دیگر، هدف اصلی در این مقاله، معرفی نظریه کارایی سازمانی به مدیریت بنادر و عملی کردن آن می باشد. کارایی و عملکرد بنادر، به طور مستقیم و غیر مستقیم، تحت تاثیر سازمان مربوطه و شیوه ای است که در مدیریت اتخاذ می شود. در نتیجه، در این مطالعه فرض بر این است که سازمان های بنادر کارا، سازمان هایی هستند که کارایی و عملکرد بنادرشان را ارتقا می دهند و تاثیرات مثبتی بر نظام حمل و نقل کشور و در مجموع توسعه کشور می گذارند. این مساله اهمیت کارایی سازمانی را در سازمان های بنادر، که موضوع اصلی مقاله حاضر است، به اثبات می رساند.

۳- کارایی سازمان های بنادر

با در نظر گرفتن این اصل که سازمان های بنادر در مراحل تولید کالا دخیل نیستند، و تنها ارایه دهنده خدمات هستند، می توان گفت که آن ها در زمره سازمان های صنعتی خدمات رسان قرار می گیرند. در باب این که چطور ارزش معرف های عملکرد اصلی را تعیین می کنند، مطالب زیادی نوشته شده ولی هیچ کدام به ارزیابی کارایی سازمانی سازمان های بنادر خدمات- مدار نپرداخته است.

اگرچه کارایی نظام (سازمان) با عملکرد عملیاتی رابطه نزدیکی دارد و گاه به جای یکدیگر به کار می روند، تفاوت هایی میان آن ها به چشم می خورد که لازم است بررسی شوند. کارایی سازمان های بنادر هدف اصلی مقاله حاضر است و از این رو مقاله، به جای بررسی عملیات توجه خود را متمرکز بخش سازمانی می کند. نشان دادن تفاوت ها نه تنها باعث بالا رفتن درک عموم از اهمیت کارایی می شود بلکه ابهام های این اصطلاح را نیز روشن می کند. به واقع هر دو اصطلاح به کیفیت انجام کار اشاره دارند، اما به صورت های مختلف، کارایی، به کیفیت به دست دادن نتیجه مورد نظر اشاره دارد، در حالی که عملکرد بدون در نظر گرفتن تحقق نتایج مورد نظر، به کیفیت انجام کاری اشاره می کند. اسپرولس این دیدگاه را به طور کامل باز کرده و تفاوت و تمایزات کارایی و عملکرد را همان گونه که در زمان حل مساله به کار می رود، بیان کرده است. به طور اساسی به اعتقاد اسپرولس کارایی عبارت است از کیفیت قابلیت هایی که در جهت ارایه خدمات وجود دارد یا به دست دادن نتایج مورد نظر، و عملکرد یعنی انجام کار. ولی انجام کار دلیلی بر وجود قابلیت ها در جهت ارایه خدمات بهتر نیست. شایان ذکر است که بر خلاف کارایی، انجام کار یا فعالیت (عملکرد) رابطه چندانی با کیفیت ارایه خدمات یا دستیابی به نتایج مورد نظر ندارد. به طور کلی، از نظر اسپرولس [۸ و ۹] کارایی به محدوده مصرف کننده ای ختم می شود که می خواهد بداند سیستم ها قادر به رفع نیازهای او هستند یا خیر. در نتیجه، همان قدر که کارایی و عملکرد از اساس با هم تفاوت دارند، میان ملاک ها و معرف هایشان نیز تفاوت های زیادی به چشم می خورد. کیفیت کارایی و عملکرد دو مقوله مجزا هستند. به نحوی که ملاک های کارایی با هدف های سهام داران

ارتباط دارد و ملاک های عملکرد (یا معرف های عملکرد اصلی) با عملکرد فعلی رابطه دارد و حتی ممکن است به جایی برسد که از هدف های سهام داران فاصله بگیرد [۷]. به عبارت دیگر معرف های کارایی با راه حل هایی سرو کار دارند که هدف مورد نظر را تامین می کند، در حالی که معرف های کارکرد اصلی بدون در نظر گرفتن هدف مورد نظر، به راه حل های خاصی فکر می کنند [۸]. بنابراین می توان گفت معیارهای کارایی، وظیفه-مدار یا هدف-مدارند و معرف معیارها و ضابطه هایی هستند که بر اساس آن ها، راه حل ها ارزیابی می شود و یا نشان دهنده معیارهای سهام داران در رسیدن به کسب موفقیت اند.

۴- سووال و فرضیه تحقیق

هدف از انجام این تحقیق یافتن پاسخ به سووال زیر در قالب سازمان بنادر و دریانوردی ایران است:

سووال: چرا باید کارایی سازمان های بنادر به طور مرتب ارزیابی شود؟ چه رابطه ای میان ارزیابی و موقعیت جغرافیایی سازمان، مرتبه شغلی و میزان تحصیلات مدیران وجود دارد؟ پرسش هایی که در بالا مطرح شد، فرضیه زیر را مفروض می داند:

فرضیه: نتایج ارزیابی های دوره ای کارایی سازمانی، سطح کارایی سازمان بنادر را ارتقا می دهد. (بدون در نظر گرفتن موقعیت جغرافیایی سازمان، مرتبه شغلی و میزان تحصیلات مدیران).

سووال و فرضیه بالا از طریق پرسش نامه های گروهی ارزیابی می شود، در این پرسش نامه ها شش متغیر زیر لحاظ شده است:

- متغیر اول: ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی (سازمان ها موظفند کارایی خود را دوره به دوره ارزیابی و برآورد کنند).

- متغیر دوم: ارزیابی دوره ایی کارایی سازمان ها با استفاده از مدل نظام - مدار (مدل نظام - مدار کارایی، ابزار مناسبی در جهت ارزیابی و برآورد دوره ای کارایی سازمانی سازمان های بنادر است).
- متغیر سوم: ارایه نتایج ارزیابی های دوره ایی کارایی سازمانی و نشان دادن وضعیت کارایی سازمان های بنادر (ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی، وضعیت سازمان بنادر را از لحاظ کارایی روشن می کند).
- متغیر چهارم: نتایج ارزیابی دوره ای با هدف ارتقا کارایی سازمان بنادر (ارایه نتایج ارزیابی دوره ای کارایی سازمان، کارایی سازمان بنادر را در آینده ارتقا می دهد).
- متغیر پنجم: ارایه نتایج ارزیابی دوره ای کارایی جهت برنامه ریزی های راهبردی آینده (ارایه نتایج ارزیابی دوره ای کارایی با هدف برنامه ریزی راهبردی دراز مدت در آینده).
- متغیر ششم: نتایج ارزیابی دوره ای کارایی با هدف نشان دادن نقاط ضعف سازمان بنادر (ارایه نتایج ارزیابی دوره ای کارایی نقاط ضعف و قوت سازمان بنادر را نشان می دهد).

۴-۱ روش کار

در این مطالعه، پاسخ دهندگان از طریق پرسش نامه مواردی که مرتبط با ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی در سازمان های بنادر است را ارزیابی می کنند، در این کار از مقیاس ۵ امتیازی طیف لیکرت که به طور کامل مخالف تا به طور کامل موافق درجه بندی شده است، استفاده می شود. نتایج به دست آمده تجزیه و تحلیل شده و جداولی با در نظر گرفتن متغیرها از روی پاسخ های پرسش نامه طراحی می شوند. موارد ذکر شده در پرسش نامه با توجه به سووال و فرضیه اولیه، به سه روش آماری بررسی می شود. نخست روش کرانباخ و تحلیل عوامل دخیل در تعیین اعتبار و صحت اطلاعات مطرح می شود، در مرحله دوم از آمار

توصیفی استفاده می شود تا از نزدیک با ماهیت اطلاعات آشنا شد. در مرحله آخر، روش های آماری اتخاذ می شود تا فرضیه آزمایش شود [۵ و ۴].

زمانی که سازمانی عهده دار پروژه تحقیق شد و توانست کارمندان را جهت پاسخ گویی به سووال های پرسش نامه در محل کار خود، دور هم جمع کند، با این روش می تواند اطلاعات مورد نیاز خود را جمع آوری کند [۱ و ۶]. بنابراین، این روش، روش موفقی در مطالعات تحقیقاتی محسوب می شود [۲].

۲-۴ جمعیت نگاری پاسخ دهندگان

همان طور که پیش تر هم گفته شد، در این تحقیق از شیوه پرسش نامه های جمعی برای گردآوری اطلاعات اولیه استفاده شد. لیست کامل مدیران اداره مرکزی و بنادر شش گانه برآورد شد و ۲۵۰ نفر پاسخ گو برای این تحقیق در نظر گرفته شد. البته، پرسش نامه تعداد ۲۲۵ نفر را در نظر گرفته است (غیبت یا مسافرت پاسخ گویان در صورت احتمال لحاظ شده است). حاصل کار، تعداد واقعی پاسخ گویان را مشخص می کند (۹۰ درصد کل جمعیت)، ریز ارقام تعداد پاسخ گویان که در مکان های مختلف جغرافیایی به سر می برند، در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱. تعداد پاسخ دهندگان به سوالات به تفکیک محل

کل	نوشهر	انزلی	چابهار	بوشهر	بندر امام خمینی	بندر عباس	سازمان مرکزی
۲۲۵	۱۷	۲۸	۲۵	۲۰	۴۵	۵۰	۴۰
۱۰۰٪	۷/۵	۱۲/۴	۱۱/۱	۸/۹	۲۰/۰	۲۲/۲	۱۷/۸

برای درک بهتر ویژگی های این جمعیت، جدول شماره ۲، ویژگی های مهم پاسخ دهندگان را توضیح داده است. در مجموع ۸۰ درصد از مدیران سازمان ها به پرسش های پرسش نامه پاسخ دادند (اداره مرکزی و بنادر شش گانه)، که این خود در تحقیقات پرسش نامه ای رقم بالایی محسوب می شود.

جدول ۲. ویژگی های جامعه پاسخ دهندگان

متغیرها	تعداد پاسخ ها	در صد از کل	درصد افزوده
محل خدمت			
سازمان مرکزی	۲۱	۱۱/۷	۱۱/۷
بندر عباس	۴۳	۲۳/۹	۳۵/۶
بندر امام خمینی	۳۶	۲۰/۰	۵۵/۶
بوشهر	۱۶	۸/۹	۶۴/۴
بندر انزلی	۲۲	۱۲/۲	۷۶/۷
نوشهر	۱۷	۹/۴	۸۶/۱
چابهار	۲۵	۱۳/۹	۱۰۰/۰
کل	۱۸۰	۱۰۰/۰	---
تحصیلات			
کارشناس ارشد و بالاتر	۵۵	۳۰/۶	۳۰/۶
لیسانس	۱۲۵	۶۹/۴	۱۰۰/۰
کل	۱۸۰	۱۰۰/۰	---
رتبه سازمانی			
سرپرست	۲۸	۱۵/۶	۲۳/۳
مدیر واحد	۴۶	۲۵/۶	۶۱/۷
مدیر میانی	۳۳	۱۸/۳	۸۹/۲
مدیر عالی	۱۳	۷/۲	۱۰۰/۰
بدون پاسخ	۶۰	۳۳/۳	---
کل	۱۸۰	۱۰۰/۰	---

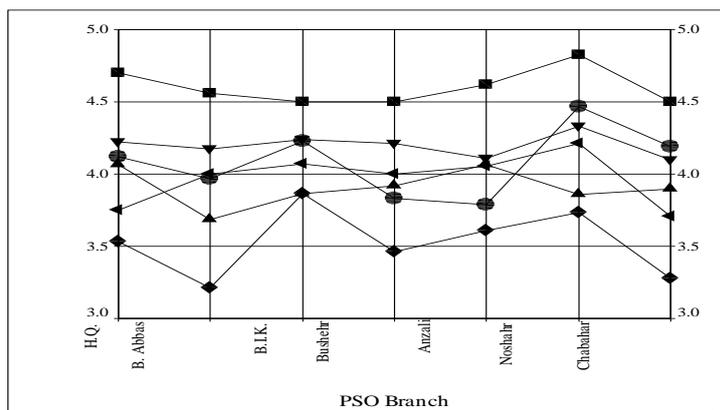
۵- نتایج تحقیق

نتایج (با استفاده از ضریب قابلیت اعتماد آلفای کرانباخ) نشان داد که ارتباط متغیرها با یکدیگر بسیار زیاد است و آلفای کرانباخ در ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی بیش از ۰/۷۳ و ضریب بیش از ۰/۵ می باشد که نشان می دهد همه موارد آن چه را که باید برآورد کنند، تحقق بخشانده اند. این ارزیابی ها صحت و اعتبار موارد ذکر شده در ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی را ثابت کرد. در بررسی آماری جداگانه هر یک از متغیرهای ارزیابی دوره کارایی

سازمانی، مشخص شد متغیرهای ارزیابی دوره ای کارایی در سازمان های بنادر تفاوت های آماری زیادی با هم دارند یعنی، همه مدیران:

- با ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی در سازمان های بنادر موافق اند.
- نیمی از مدیران نسبت به موفقیت مدل نظام - مدار جهت ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی ممتنع و از میان نیم دیگر برخی موافق و برخی به طور کامل موافق بوده اند.
- از این که ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی، وضعیت سازمان های بنادر را از نظر کارایی مشخص می کند راضی هستند.
- به ارتقای کارایی بنادر و سازمان ها در آینده بر اساس نتایج ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی امید دارند.
- همگی بر این عقیده اند که نتایج ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی در برنامه ریزی های درازمدت راهبردی در آینده سازمان های بنادر مفید واقع می شود.
- معتقدند نتایج ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی، نقاط ضعف و قوت سازمان را نشان می دهد.

مجموع ارزشیابی های متغیرهای ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی از لحاظ موقعیت جغرافیایی سازمان، در شکل شماره ۱ خلاصه شده است. طبق این شکل، همه متغیرها، میانه با نسبت بالایی در بنادر شش گانه دارند، متغیر ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی با میانه ۵ در بالاترین سطح و متغیر موفقیت مدل کارایی سازمانی سیستم مدار با میانه ۳/۵ در پایین ترین سطح و سایر متغیرها با میانه متوسط ۴ در سطح میانی این دامنه قرار می گیرند.



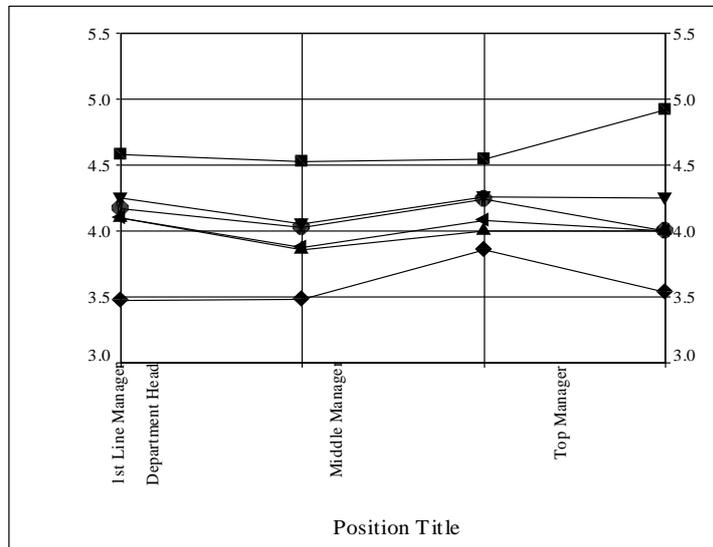
 روش ارزیابی کارایی سازمان	 مناسب بودن روش ارزیابی	 تاثیر گذاری سازمان بنادر
 روش های آتی تقویت ارزیابی	 راهنمای تدوین راهبردهای آتی	 نقاط قوت و ضعف سازمان بنادر

شکل ۱. ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی از لحاظ موقعیت جغرافیایی

تحلیل آماری ارزش یابی شش متغیر از لحاظ موقعیت جغرافیایی سازمان ها نشان داد که به جز متغیر موفقیت مدل کارایی سازمان سیستم مدار سایر متغیرها به موقعیت جغرافیایی خود ربطی ندارند. یعنی، آزمون های آماری تفاوت پاسخ های به دست آمده را با موقعیت جغرافیایی سازمان نشان ندادند. بنابراین نتیجه های به دست آمده نشان می دهد در مجموع این پنج متغیر از مکان های جغرافیایی سازمان ها مستقل اند و با وجود این، تفاوت های آماری جزئی بین متغیر موفقیت مدل کارایی سازمانی با موفقیت جغرافیایی سازمان، نشان دهنده وابستگی این متغیر به موقعیت جغرافیایی سازمان است. مدیران اداره مرکزی و بندر امام خمینی تمایل بیش تری به استفاده از این مدل نشان دادند ولی سایر مدیران نظر خاصی نسبت به آن نداشتند.

نتایج حاصل از مقایسه متغیرهای ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی از لحاظ موقعیت شغلی مدیران در شکل شماره ۲ خلاصه شده است. طبق این شکل، با بررسی موقعیت شغلی مدیران معلوم شد نتایج به طور نسبی مشابه ای با نتایج مقایسه قبلی دارند، متغیر ارزیابی دوره ای

کارایی سازمانی سیستم مدار با میانه متوسط ۳/۵ (از ۵) در پایین نمودار و سایر متغیرها با میانه متوسط ۴ در وسط نمودار قرار گرفتند.

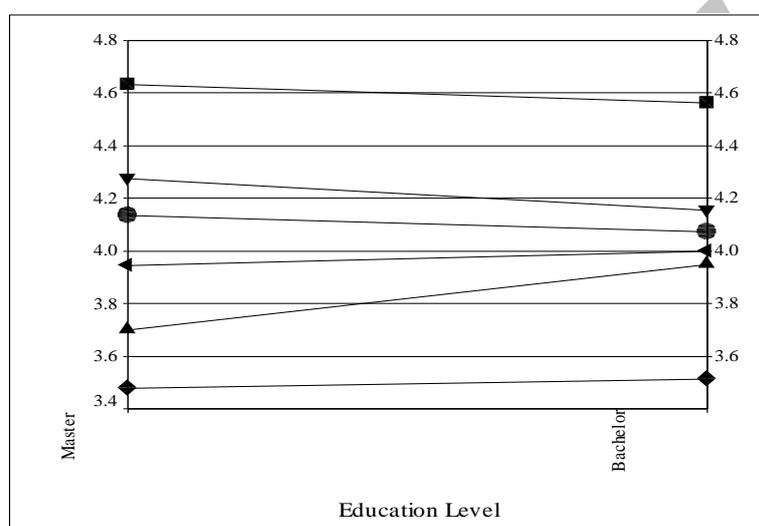


 روش ارزیابی کارایی سازمان	 مناسب بودن روش ارزیابی	 تاثیر گذاری سازمان بنادر
 روش های آتی تقویت ارزیابی	 راهنمای تدوین راهبردهای آتی	 نقاط قوت و ضعف سازمان

شکل ۲. ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی از لحاظ موقعیت شغلی مدیران

تفاوت زیادی میان پاسخ های به دست آمده با مرتبه های شغلی مدیران وجود نداشت، اما این تفاوت ها از لحاظ آماری اهمیت چندانی ندارند. یعنی، تحلیل آماری مقایسه های بالا، تفاوت آماری زیادی را میان متغیرها با مرتبه شغلی مدیران نشان نمی دهد. بنابراین نتایج به دست آمده، به طور کامل از مرتبه شغلی مدیران مستقل است، این موضوع نشان می دهد مدیران با وجود مرتبه های شغلی خود، نسبت به متغیرها نظر مثبتی داشتند.

نتایج ارزش یابی متغیرهای ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی از لحاظ میزان تحصیلات در شکل شماره ۳ خلاصه شده است. طبق نمودار شماره ۳، نتایج به طور تقریب مشابهی، در مقایسه با نمودارهای قبلی به دست آمده است، به طوری که با در نظر گرفتن میزان تحصیلات مدیران، متغیر ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی با میانگین متوسط ۴/۵ (از ۵) در بالاترین سطح، متغیر موفقیت مدل کارایی سازمانی سیستم مدار با میانگین متوسط ۳/۵ (از ۵) در پایین ترین سطح و سایر متغیرها با میانگین متوسط ۴ (از ۵) در سطح میانی دامنه قرار گرفتند.



■	◆	▲
روش ارزیابی کارایی سازمان	مناسب بودن روش ارزیابی	تاثیر گذاری سازمان بنادر
▼	●	◀
روش های آتی تقویت ارزیابی	راهنمای تدوین راهبردهای آتی	نقاط قوت و ضعف سازمان بنادر

شکل ۳. ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی از لحاظ میزان تحصیلات

تحلیل آماری ارزش یابی متغیرها از لحاظ میزان تحصیلات مدیران نشان داد که به جز متغیر وضعیت کارایی سازمان بنادر سایر متغیرها به میزان تحصیلات مربوط نیستند. یعنی، آزمون های آماری تفاوت پاسخ های به دست آمده و میزان تحصیلات را نشان نداد. بنابراین

نتایج به دست آمده روشن کرد که رابطه ای میان پنج متغیر و میزان تحصیلات مدیران وجود ندارد. با وجود این تفاوت های آماری زیادی میان متغیر وضعیت کارایی سازمان های بنادر از لحاظ میزان تحصیلات وجود دارد که نشان دهنده ارتباط این متغیر با میزان تحصیلات است. بسیاری از مدیران با دارا بودن مدرک کارشناسی در مقایسه با مدیرانی که صاحب مدرک کارشناسی ارشد بودند، به طرح این مساله موافق بودند. در نهایت ضریب رابطه سلسه مراتب شغلی اسپیرمن (روی اسپیرمن) نشان داد که رابطه ها و تفاوت های مهمی میان متغیر ارزیابی دوره ای کارایی سازمان) و سایر متغیرهای زیر وجود دارد:

- موفقیت مدل کارایی سازمانی سیستم مدار جهت ارزیابی دوره ای کارایی سازمان های بنادر.
- ارتقای کارایی سازمان های بنادر در آینده به دلیل ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی.
- مشخص شدن وضعیت کارایی سازمان های بنادر به دلیل ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی.
- مشخص شدن نقاط ضعف و قوت سازمان های بنادر به دلیل ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی.

با وجود این، رابطه چندانی میان متغیر ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی و متغیر برنامه ریزی استراتژیکی در آینده به چشم نمی خورد. فقدان رابطه میان این دو متغیر نشان داد که به صورت ظاهر، ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی به برنامه ریزی دراز مدت راهبردی در آینده سازمان های بنادر منجر نمی شود.

نتایج کلی حاصل از این داده ها که با سووال و فرضیه تحقیق نیز ارتباط دارد در جدول شماره ۳ خلاصه شده است.

جدول ۳. خلاصه ای از نتایج تحلیل های آماری

شماره متغیر	اعتبار	اختلاف های مهم آماری میان بسلسله ها	اختلاف های مهم آماری میان متغیرها			ارتباط بین ارزیابی و نتایج حاصله
			محل سازمان	مرتبه شغلی مدیران	تحصیلات مدیران	
۱	✓	✓	x	x	x	N/A
۲	✓	✓	✓	x	x	✓
۳	✓	✓	x	x	✓	✓
۴	✓	✓	x	x	x	✓
۵	✓	✓	x	x	x	x
۶	✓	✓	x	x	x	✓

۶- نتیجه گیری

همان طور که در آغاز این مقاله نیز اشاره شد، لازم است سازمان بنادر در جهت اضافه کردن امکانات بالقوه خود، ارتقای کیفیت خدمات، افزایش عملکرد بنادر و رسیدگی به تقاضاها تلاش کند و نقش موثری را در حرکت کشور به سمت توسعه ایفا کند. بنابراین کسب این هدف ها، حضور فعال سازمان هایی را می طلبد که منجر به ارزیابی کارایی دوره ای در سازمان بنادر شود.

در این مقاله، سه یافته مهم در رابطه با ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی در سازمان های بنادر مشخص شد. اول این که، سازمان های بنادر موظفند کارایی سازمانی خود را دوره به دوره ارزیابی کنند. این یافته به طور تقریب، با نتیجه همه تحقیقاتی که تاکنون درباره کارایی سازمانی شده، مطابقت دارد. یعنی جدای از همه ابهام ها، سردرگمی ها و اوضاع آشفته حاکم بر کارایی سازمانی، بسیاری از محققان، ارزیابی کارایی را لازم می دانند و لذا به روند تحقیق علاقه مندند و مدل های مختلفی را برای ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی در سازمان های مختلف در نظر می گیرند. دوم این که، ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی با بالا رفتن کارایی در

سازمان های بنادر رابطه نزدیکی دارد. آگاهی از شرایط حاکم بر کارایی سازمان و ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی، عاملی در جهت بهتر شدن اوضاع است. به علاوه، شناسایی نقاط ضعف و قوت سازمان های بنادر به علت ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی، به سازمان کمک می کند تا کارایی خود را در آینده ارتقا دهد. نتایج این تحقیق براساس رابطه متغیر ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی و موقعیت کارایی سازمان بنادر بنا شده است، که نشان می دهد میان شناسایی نقاط ضعف و قوت سازمان بنادر و ارتقاء کارایی سازمان بنادر در آینده رابطه نزدیکی وجود دارد. با وجود این، رابطه نزدیکی میان ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی و برنامه ریزی دراز مدت راهبردی در آینده سازمان بنادر وجود ندارد، این موضوع به این نکته اشاره دارد که احتمال می رود مدیران تاثیرات دراز مدت ارزیابی کارایی سازمانی را فدای تاثیرات کوتاه مدت می کنند [۳]. سوم این که، مکانی که سازمان در آنجاست، مرتبه شغلی و میزان تحصیلات مدیران تاثیرچندانی در ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی سازمان بنادر ندارد. به جز موارد استثنا، می توان نتیجه گرفت که مدیران در هر موقعیت مکانی (دسته بندی هفت گانه) در هر مرتبه شغلی (دسته بندی ۴ گانه) و با دارا بودن هر سطح سواد (تقسیم بندی دوگانه) نظرات مشابهی درباره ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی در سازمان های بنادر دارند (به عنوان مثال امید به ارتقا کارایی در آینده). به عبارت دیگر، پذیرش ارزیابی دوره ای کارایی سازمانی و نتایج حاصل از آن امر مطلق است و به موقعیت مکانی سازمانی، موقعیت شغلی و میزان تحصیلات مدیران ربطی ندارد.

منابع

- [1] Bourque, L. B. & Fielder, E. P. (1995), *"How to Conduct Self-Administered and Mail Survey"*, Sage Publications: California.
- [2] Healey, J. F. (1999), *"Statistics: A Tool for Social Research"*, 5th edition, Wadsworth Publishing Company: United States of America.
- [3] McCaul, J. R. (2003), "Impact of Ports on the Ability to Access International Markets", *World Bank Transport Forum: Emerging Priorities for Transport*, World Bank Headquarters, Washington DC, 21-22 January 2003, available at: http://www.worldbank.org/transport/forum2003/back_matl.htm [accessed 04 Jan 2007].
- [4] Park, R. (2003), "An Alternative Approach for Measuring Seaport Efficiency: Four Stages DEA Method for Productivity, Profitability, and Marketability", *Proceedings of the International Association of Maritime Economics (IAMU) Annual Conference*, 3-5 Sep., Busan, Korea: 585-605.
- [5] Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2003), *"Research Methods for Business Students"*, 3rd Edition, Prentice Hall: England.
- [6] Sekaran, U. (2000), *"Research Methods for Business: A Skilled – Building Approach"*, 3rd Edition, Wiley & Sons: USA.
- [7] Sproles, N. (2000), "Coming to Grips with Measures of Effectiveness", *The Journal of the International Council on Systems Engineering*, 3(1), 50-58.
- [8] Sproles, N. (2001a), "The Difficult Problem of Establishing Measures of Effectiveness for Command and Control: A Systems Engineering Perspective", *System Engineering: The Journal of the International Council on Systems Engineering*, 4(2), 145-155.
- [9] Sproles, N. (2001b), "A Systems Approach to Establishing Effectiveness for Command and Control", *Proceedings of the 6th International Command and Control Research and Technology Symposium*, June, Annapolis: USA.