

## عملکرد کارکنان در موقعیت‌های استخدامی مختلف: شواهدی از شبکه بهداشت شهرستان رشت

سعید باقرسلیمی<sup>۱\*</sup>، معصومه اشکان‌پور<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

<sup>۲</sup> دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، ایران

تاریخ دریافت: آذر ۱۳۹۰، اصلاحیه: دی ۱۳۹۰، پذیرش: فروردین ۱۳۹۱

### چکیده

دنیای کاری امروزه در سازمان‌های دولتی تلفیقی از حضور همزمان کارکنان با روابط استخدامی مختلف است. تحقیقاتی که تاکنون درباره موضوع عملکرد کارکنان انجام گرفته، نقش موقعیت استخدامی را نادیده گرفته‌اند. این پژوهش عملکرد کارکنان در پنج موقعیت استخدامی مختلف را در مرکز بهداشت شهرستان رشت بررسی و مقایسه می‌کند. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان رشت (۱۱۳۴ نفر) هستند که با روش تصادفی طبقه‌ای حدود ۲۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری نشان می‌دهد که عملکرد کارکنان رسمی پایین‌تر از کارکنان پیمانی و پزشکان خانواده است، ولی عملکرد بقیه کارکنان با یکدیگر تفاوت معناداری ندارد. همچنین عملکرد کلی کارکنان بالاتر از میانگین است. این یافته با برخی از یافته‌های قبلی ناسازگار است. درباره این یافته‌ها بحث و دلایل آن تبیین خواهد شد. در انتها پیشنهاداتی بر مبنای یافته‌های تحقیق ارائه خواهد شد.

**واژه‌های کلیدی:** موقعیت استخدامی، عملکرد کارکنان، کارکنان رسمی، کارکنان غیررسمی

### ۱- مقدمه

دگرگون کرده است [۲۲]. این تغییرات اتخاذ خط‌مشی‌های جدید را ضروری می‌سازد و روابط استخدامی غیردائمی یکی از مهمترین خط‌مشی‌هاست. گرچه در گذشته بیشتر کارکنان دارای مهارت‌های پایین‌تر از قبیل کارگران پیدی تحت این نوع قراردادهای استخدام می‌شدند، اما امروزه محیط‌های کاری در سازمان‌ها شاهد مثال‌های متعددی از حضور کارکنان دانشی و حرفه‌ای با استخدام غیردائمی هستند [۲۶]، [۲۷]. با در نظر گرفتن این واقعیت که شکل‌های مختلف قراردادهای کاری غیردائمی در بخش دولتی کشورمان در آینده حضور بسیار پررنگ‌تری خواهد داشت، بررسی پیامدهای آن بر عملکرد کارکنان اهمیت دو چندانی خواهد داشت. خصوصاً که به دلیل تأثیر فوری فعالیت‌ها و عملکرد کارکنان بر عملکرد سازمان، این امر تا حد زیادی تعیین‌کننده میزان کیفیت خدمات ارائه شده از سوی سازمان‌های دولتی نیز است. آیا واقعاً موقعیت‌های استخدامی افراد بر روی عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد؟ این پژوهش برای پاسخگویی به این سؤال انجام گرفته و آن را در جامعه آماری متشکل از کارکنان مرکز بهداشت شهرستان رشت می‌آزماید. در ادامه مبنای نظری پژوهش آورده شده و سپس به روش‌شناسی پژوهش و بعد به تجزیه و تحلیل و در آخر به یافته‌های پژوهش اشاره خواهد شد.

### ۲- مبانی نظری

۲-۱ موقعیت‌های استخدامی

امروزه قرارداد استخدام دائمی با کارفرمای واحد برای بسیاری از جمعیت‌های کاری رو به زوال است و نگرشی پویا نسبت به مشاغل و حرفه‌ها حاکم می‌شود [۳]. در گذشته کارکنان بخش دولتی و سازمان‌ها فرهنگ استخدام همیشگی را تجربه کرده‌اند، اما امروزه در چارچوب مدیریت دولتی نوین بخش دولتی به سمت استخدام قراردادی، موقتی و انعطاف‌پذیر حرکت می‌کند.

این اشکال قراردادی جدید که در نقطه مقابل استخدام دائمی قرار می‌گیرند، تحت عناوین مختلفی همچون استخدام‌های جایگزین [۹]، [۳۰]، غیر استاندارد [۸]، [۱۷]، جدید [۱۳]، منعطف [۶] و غیره نام برده می‌شوند. اکنون بکارگیری این نوع قراردادهای رواج گسترده‌ای پیدا کرده است. مزیت اصلی این نوع روابط استخدامی این است که سازمان می‌تواند با انعطاف‌پذیری حاصله، خود را در برابر نوسانات اقتصادی ایمن سازد [۳۲]. بنابراین استفاده از کارکنان غیردائمی پاسخی راهبردی به دشواری‌های مالی فزاینده است.

عصر استخدام‌های مبنی بر اصول بوروکراتیک رو به زوال است. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه بازار کار اشباع شده و در حالیکه متقاضیان شایسته و واجد صلاحیتی وجود دارند، اما فرصت‌های شغلی کمی در دسترس است. دوره‌های تصدی شغل کوتاه‌تر شده و متقاضیان شغل باید واقعیات جدید را بپذیرند. ظهور فن‌آوری‌های جدید، خصوصی‌سازی، مقررات زدایی و نتایج حاصل از آن ماهیت استخدام را

\* baghersalimi@iaurasht.ac.ir

مبنای آماده به خدمت بودن است؛ یعنی افراد در صورت فراخوان مشغول به کار می شوند (مثل معلمان جایگزین).

#### ۲-۱-۲ کار پاره وقت

در این نوع کار، افراد مستقیماً یا از طریق بنگاه های کار یابی با سازمان هایی که بطور موقت خواهان خدماتشان هستند قرارداد می بندند [۴]؛ در واقع هدف از بهره گیری از کار به صورت قرارداد، کاهش هزینه ها و کنترل مستمر بودجه می باشد [۱۵].

مدتی است که کار پاره وقت در اروپا رشد چشمگیری یافته است. کار پاره وقت دارای افق زمانی محدودی بوده که در نتیجه آن استقلال و انعطاف پذیری را هم برای کارکنان و هم برای کارفرما به ارمغان می آورد. بنگاه های کار یابی نیز در تبلیغات خود برای جذب کارکنان پاره وقت، منافع ویژه ای را برای این قبیل از افراد تبلیغ می کنند. در آمریکا نیز حدود ۲۰ درصد از نیروی کار به صورت پاره وقت استخدام شده اند.

مدت زمان کار پاره وقت کمتر از مدت زمان نرمال برای کار تمام وقت است و دستمزد آن نیز بر مبنای ساعت تعریف شده است. به عنوان مثال در آمریکا به مشاغلی که کمتر از ۳۵ ساعت در هفته مشغول به کار هستند پاره وقت گویند. این تعریف با تعریف سایر کشورها تفاوت هایی دارد. در کانادا، کار پاره وقت به کاری گفته می شود که ۳۰ ساعت در هفته باشد. در فرانسه به مشاغلی گفته می شود که ۲۰ درصد از کل مدت زمانی هفته را به خود اختصاص دهد. در آلمان، کار کمتر از ۳۵ ساعت در هفته را کار پاره وقت می نامند. در ژاپن نیز اصولاً هیچ جایگاهی برای کار پاره وقت و ساعتی وجود ندارد. و اکثر کارکنان دارای کار تمام وقت هستند. تقریباً ۱۶ درصد از نیروی کار اتحادیه اروپا در سال ۱۹۹۶ را مشاغل پاره وقت تشکیل می دادند. هر چند که این آمار در کشورهای اروپایی متغیر است. در هلند تقریباً ۱۶ درصد از نیروی کار و ۶۹ درصد از زنان دارای کار پاره وقت هستند. می توان گفت استخدام پاره وقت در اسکانندیناوی (به استثناء فنلاند) رایج است و بیش از ۲۰ درصد از نیروی کار را صاحبان مشاغل پاره وقت شکل می دهند. در گذشته کار پاره وقت بیشتر به خاطر نیاز نیروی کار به ساعت کار کمتر بود، ولی امروزه انگیزه کارفرمایان به کاهش هزینه ها و انعطاف پذیری در کارمندیابی است که روند استفاده از کار پاره وقت را تسریع کرده است.

بررسی ها نشان می دهد با در نظر گرفتن عواملی چون تحصیلات، تجربه و دیگر عوامل مربوطه در آمریکا معمولاً کار پاره وقت درآمد کمتری را نسبت به کار تمام وقت داراست و کارکنان پاره وقت معمولاً دستمزد پائین تری دریافت می کنند [۱۷]. در انگلستان ۲۵ درصد از کل کارکنان به صورت پاره وقت مشغول به کارند که ۶/۴ درصد از این افراد به صورت قرارداد موقت محسوب می شوند. این قبیل از کارکنان اغلب دارای مشاغل پر ریسک و خطرناک و با دستمزد پائین هستند [۷]. سازمان بین المللی کار خاطر نشان می کند که کار پاره وقت در جهان به طور فزاینده ای ترقی کرده است و رشد کار پاره وقت همراه با سهم فزاینده زنان در نیروی کار منطبق بوده و بیشتر مشاغل پاره وقت توسط زنان احراز شده اند [۷].

اصولاً دسته بندی های مختلفی از انواع روابط استخدامی وجود دارد. بطور مثال فلدمن (۱۹۹۰) پیشنهاد می کند که ۵ شکل کاری وجود دارند [۲۹].

(۱) دائمی یا موقتی

(۲) استخدام سازمان یا استخدام مؤسسه (پیمان کاری و نمایندگی)

(۳) سراسر سال یا فصلی

(۴) شغل اصلی یا شغل دوم

(۵) داوطلبانه یا غیر داوطلبانه

همچنین استرمن<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) چهار نوع خرده سیستم صنعتی، حقوق بگیر، صنعت گری، و ثانویه را در این زمینه شناسایی کرده است. لپک<sup>۲</sup> و اسنل<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) نیز چهار نوع رابطه استخدامی قراردادی، تملک یا مبتنی بر شغل، همکاری/شراکت، توسعه درونی یا مبتنی بر دانش تشخیص داده اند [۱]. طبق یک دسته بندی دیگر چهار گروه از کارگران وجود دارند که تحت قراردادهایی متفاوت از استخدام دائمی کار می کنند. این ها عبارتند از: کارگران قراردادی مستقل، کارکنان موقتی معرفی شده از سوی بنگاه های کار یابی، کارگران شرکت های مقاطعه کار و کارگران آماده خدمت [۹]. اما در اکثر ادبیات مربوطه به موقعیت های استخدامی زیر پرداخته شده است. لازم به ذکر است که طبقه بندی که مورد توافق همه محققان باشد وجود ندارد و اکثر آن ها با یکدیگر منطبق نیست. به طور مثال از دید برخی، همه انواع استخدامی غیر از استخدام های دائمی، استخدام های مشروط هستند [۲۵].

#### ۲-۱-۱ استخدام کوتاه مدت

در استخدام کوتاه مدت، کارفرمایان تعدادی از کارکنان را به صورت موقتی به استخدام درمی آورند. کارفرمایان و کارکنان قرار داد کوتاه مدتی را به ثبت می رسانند که در آن مدت زمان استخدام تعیین شده و قرار داد در موعد مقرر و پس از انجام وظایف در بازه زمانی مشخص به اتمام می رسد. بر این اساس استخدام کوتاه مدت نیز شباهت های بسیاری با قوانین کار پاره وقت دارد. با این حال می تواند به صورت نامعین و بازه زمانی نامحدود بوده باشد و شکل استخدام دائمی نیز به خود بگیرد. حدود ۳۸ درصد از موسسه های آمریکایی از استخدام کوتاه مدت استفاده می کنند. در همین راستا، کارکنانی که به صورت کوتاه مدت استخدام می شوند، اصولاً بنا بر شرایط فصلی و زمانی، در پروژه های خاص و کارهای غیر منتظره ای که حادث می شود مورد استفاده قرار می گیرند [۱۷].

به هر حال اشکال مختلف استخدام کوتاه مدت بسته به نیازها و استراتژی های خاص هر صنعت و کشوری متغیر است [۷]. معمولاً این استخدام ها یا به صورت قرارداد با شرایط ثابت<sup>۵</sup> است که در آن یک نقطه پایانی بر اساس تکمیل کار یا تاریخ معینی مشخص می شود یا این که بر

1-Osterman

2- Lepak

3-Snell

4- On-call

5-Fixed-term contract

زندگی میان کارکنان دارای مشاغل داوطلبانه و کارکنان دارای مشاغل غیر داوطلبانه است [۱۹]. کانلی و گالاگر (۲۰۰۴) و گست<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۹) اعتقاد دارند که کارکنان موقت نسبت به کارکنانی که استخدام رسمی و دائمی هستند رضایت شغلی بیشتری دارند [۱۵].

برخی بررسی‌ها [۱۱]; [۱۰] نشان می‌دهد که کارکنان دائمی نسبت به کارکنانی که به صورت پاره وقت مشغول به کارند تعهد بیشتری دارند. گست و کلینتون<sup>۱۸</sup> بیان می‌دارند که تفاوت معناداری در تعهد کارکنان رسمی و غیر رسمی مشاهده می‌شود [۱۳]. برخی از پژوهشگران [۲۴] نیز تفاوت معناداری مشاهده نکرده‌اند.

دیگر مطالعات نشان می‌دهد که سطح نارضایتی کارگران قراردادی از کاری که بر عهده می‌گیرند، زیاد است و از اخلاقیات‌های خود نمی‌توانند بهره کافی ببرند. همچنین تفاوت‌های عمده‌ای به لحاظ سطح تعهد کارگران قراردادی با دیگر کارگران وجود دارد. اگر چه کار به صورت قراردادی برای شرکت‌ها نوعی انعطاف را به همراه می‌آورد، ولی کارگران قراردادی در زمینه انعطاف‌پذیری، توانایی کنترل کار و تعهد غیرکاری، رضایت‌چندانی ندارند. علاوه بر این عدم ثبات شغلی، افزایش گسترده‌ای می‌یابد. به طور خلاصه اکثر تحقیقات نشان می‌دهد که بهره‌گیری از کارگران قراردادی می‌تواند دارای تأثیرات منفی بر پیامدها و عملکرد سازمان باشد.

اما در باره رابطه بین استخدام‌های غیردائمی با عملکرد کارکنان بطور کلی نظریه یا شواهد تجربی کمتری وجود دارد [۱۹]، [۲۰]، [۲۱] و می‌توان گفت که گرچه اکثر محققان انتظار دارند کارکنان غیردائمی به دلیل مشارکت شغلی کمتر، نگرش‌های ضعیف‌تر، و سرمایه انسانی کمتر دارای عملکرد ضعیف‌تری باشند، اما نتایج تجربی در این زمینه ناسازگار است [۲۱]. در حالی که تحقیق روسیو<sup>۱۹</sup> و لیوسر<sup>۲۰</sup> بیانگر عملکرد ضعیف‌تر کارکنان مشروط است [۲۸]، اما بروشاک<sup>۲۱</sup> و دیویس بلیک<sup>۲۲</sup> به این نتیجه رسیده‌اند که آنها عملکرد بهتری دارند. پیرس (۱۹۹۳) دریافته است که عملکرد فراتر از نقش کارمندان قراردادی مستقل بیشتر از کارمندان معمولی است، اما ون داین<sup>۲۳</sup> و آنگ (۱۹۹۸) نشان دادند که رفتار شهروندی کارکنان قراردادی کمتر از هم‌تایان دائمی خود است. همچنین در تحقیق دیگری که به مقایسه عملکرد کارکنان حرفه‌ای دائمی و غیردائمی در شش شرکت دارای فن‌آوری بالا (های‌تک) از دید مدیران آن‌ها پرداخته است، نتایج نشان‌دهنده قابل مقایسه بودن عملکرد این دو گروه از کارکنان است [۱۶].

مجموع بررسی‌های فوق نشان می‌دهد که گرچه نتایج تحقیقات گذشته در خصوص رابطه بین با عملکرد ناسازگار است، اما این نتیجه‌گیری

این مفهوم با استخدام کوتاه مدت و ناپایدار مرتبط است. واژه مشروط اولین بار در ۱۹۸۵ توسط اقتصاددان ادی فریدمن<sup>۷</sup> برای توصیف توافقات کاری استفاده شد که مشروط به نیاز کارفرما به نیروی کار بودند و بنابراین فاقد یک وابستگی و تعلق بین کارگر و کارفرما بودند. کاری که هیچ‌گونه قرارداد ضمنی یا آشکاری برای استخدام بلند مدت در آن وجود ندارد را کار مشروط محسوب می‌کنند که در آن حداقل ساعت برای کار کردن از موقعیتی به موقعیت دیگر متفاوت است. [۱۰]، [۱۷] طبق تعریفی دیگر کار مشروط کاری است که طی آن هیچ‌گونه قرارداد آشکار یا پنهانی با افراد برای استخدام بلند مدت وجود ندارد. این قبیل از مشاغل عموماً توسط موسسات کارپایی و یا دلان دست و پا می‌شود و طبق این تعریف تقریباً دو سوم از شاغلین مشاغل موقتی، مشروط هستند که ۱.۵ تا ۵ درصد از تعداد کارکنان را به خود اختصاص می‌دهند [۱۹].

مشاغل مشروط انواع مختلفی را شامل می‌شود و در شرایط گوناگونی رخ می‌دهند که عبارتند از: (۱) مشاغلی که در یک مکان خاص صورت می‌گیرند (مشاغل پیمانکاری و مشاغل خانگی)، (۲) مشاغلی که دارای کنترل اداری هستند (کارکنان موقتی مؤسسه‌ها و کارکنان دارای قراردادهای مستقل)، (۳) مشاغل مدت دار (پاره وقت و کارکنان موقت) [۳۱].

معمولاً تعاریف مربوط به کار مشروط در نگرش آمریکایی مشاهده می‌شود. یکی از آشکارترین انواع کار مشروط در شرکت‌های خدماتی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این نوع کار، کارکنان به طور مستقل یا همراه با پیمان کار به استخدام در می‌آیند. یکی دیگر از انواع کار مشروط، استخدام انفرادی افراد برای انجام مشاغل خانگی است. روش دیگر نیز استخدام فصلی افراد است که در سازمانی خاص به کار گرفته می‌شود [۱۹].

## ۲-۲. موقعیت استخدامی و سایر متغیرها

فلدمن، کانلی<sup>۸</sup> و گالاگر<sup>۹</sup> به بررسی متغیرهایی پرداختند که با نوع استخدام رابطه دارند. مطالعات بارلینگ<sup>۱۰</sup> و همکارانش (۲۰۰۳) نشان می‌دهد نوع نگرش و رفتار کارکنانی که دارای مشاغل پاره وقت هستند، نسبت به افرادی که مشاغل تمام وقت دارند با یکدیگر متفاوت است. مطالعه‌ی الینگسون<sup>۱۱</sup>، گرویس<sup>۱۲</sup> و سکت<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۸) وجود یک رابطه مثبت بین داوطلبانه کار کردن و رضایت شغلی کارمندان که دارای قرارداد موقت هستند را نشان می‌دهد. همچنین مطالعه فلدمن<sup>۱۴</sup>، درپینگهاوس<sup>۱۵</sup> و ترنلی<sup>۱۶</sup> (۱۹۹۵) بیانگر وجود تفاوت معناداری در میزان رضایت از سطح

- 6 -contingent
- 7- Audry Freedman
- 8- Connelly
- 9- Gallagher
- 10- Barling
- 11- Ellingson
- 12- Gruys
- 13- Sackett
- 14- Feldman
- 15- Derpinghaus
- 16- Turnley

- 17- Guest
- 18- Clinton
- 19- Rousseau
- 20- Libuser
- 21- Broschak
- 22- Davis-Blake
- 23- Van Dyne

### ۳-۲-۱ کارکنان رسمی

کارکنان رسمی کارکنانی هستند که دارای پست‌های سازمانی مانند پزشک، کاردان و کارشناس آزمایشگاه، کاردان و کارشناس بهداشت محیط، دندانپزشک، ماما، کاردان بهداشت خانواده، حسابدار، کارگزين و ... هستند. کارکنان رسمی باتوجه به قانون استخدام کشوری به استخدام سازمان در می‌آیند. کارکنان رسمی اغلب دارای تحصیلات دانشگاهی بوده و بیشتر آن‌ها در حین کار ادامه تحصیل می‌نمایند. حقوق و مزایای کارکنان رسمی از طرف سازمان‌ها پرداخت می‌شود و مزایایی از قبیل اضافه کار، ماموریت و... دریافت می‌نمایند.

### ۳-۲-۲ کارکنان پیمانی

کارکنان پیمانی افرادی هستند که دارای مدارک دانشگاهی بود، و پست‌هایی که مورد نیاز سازمان است را احراز نموده‌اند. سازمان، مشاغل مورد نیاز خود را به وسیله رسانه یا روزنامه‌های کثیرالانتشار اعلام می‌نماید و افراد متقاضی کار برای اشتغال در آن سازمان‌ها در آزمون استخدام پیمانی شرکت می‌نمایند و پس از یک رقابت کسانی که بالاترین نمره را احراز کرده‌اند پس از تأیید هسته گزینش و انجام مصاحبه در پست‌های مورد نظر مشغول به کار می‌شوند. مزایای کارکنان پیمانی مانند رسمی‌ها بوده و آن‌ها نیز دارای پست سازمانی هستند.

### ۳-۲-۳ کارکنان قراردادی

کارکنان قراردادی بیشتر شامل متصدیان خدماتی و امور عمومی، نگهبان و تعدادی از آن‌هاک ارشناسان و کاردان‌های بهداشت خانواده می‌شود. متصدیان امور عمومی و دفتری در دسته اداری مالی خدمت می‌کنند و کارشناسان و کاردان بهداشت بیشتر در حوزه تنظیم خانواده مشغول به کار هستند.

### ۳-۲-۴ کارکنان قرارداد پزشک خانواده

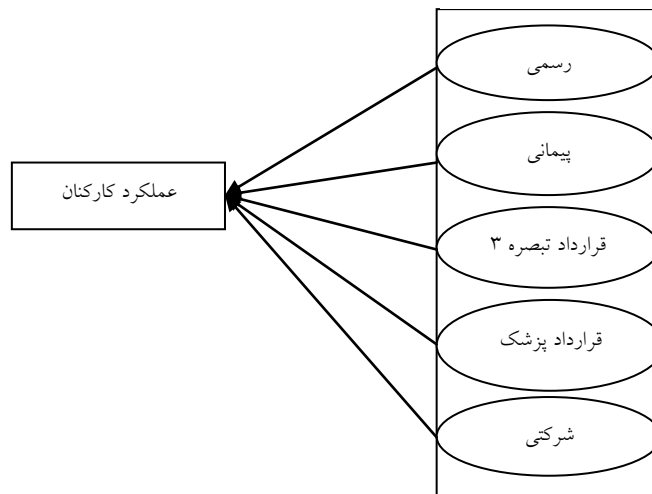
تیم سلامت متشکل از پزشکان و تعدادی کارشناس و کاردان مامایی که از ساعت ۸ صبح تا ۴ عصر در مراکز بهداشتی درمانی مشغول خدمت رسانی هستند جزو این دسته هستند. وظایفی از قبیل درمان در مناطق روستایی و ارائه خدمات پزشکی مانند تشخیص و مراقبت به عهده آنان است. تیم سلامت طی تنظیم قراردادی همه ساله با دانشگاه علوم پزشکی در مراکز بهداشتی درمانی روستایی خدمت می‌کنند و هفته‌ای یک روز در خانه بهداشت بیمارها را ویزیت می‌نمایند.

### ۳-۲-۵ کارکنان شرکتی

بعضی از خدمات عمومی همچون قراردادهای خرید خدمات تهیه، طبخ و توزیع غذا به بخش غیردولتی واگذار شده‌اند. سازمان با شرکتی که در مناقصه برنده شده قرارداد منعقد می‌نماید و افرادی از طرف شرکت در

محتمل است که انواع موقعیت‌های استخدامی دارای عملکردهای متفاوتی هستند. بر این اساس مدل مفهومی زیر طراحی شد (شکل ۱).

موقعیت‌های استخدامی



شکل شماره (۱): مدل مفهومی تحقیق

البته انواع موقعیت‌های استخدامی مطابق با چارچوب‌های استخدامی که در مراکز بهداشت وجود دارد به پنج دسته تقسیم شد که در مدل مفهومی تحقیق ملاحظه می‌شود (در بخش بعدی درباره این موقعیت‌ها توضیح داده خواهد شد). با توجه به مدل مفهومی، محقق فرضیه‌ای را به این شکل تدوین نموده است:  
فرضیه: بین نوع استخدام و عملکرد کارکنان مرکز بهداشت شهرستان رشت تفاوت معناداری وجود دارد.

## ۳- روش‌شناسی پژوهش

### ۳-۱ ابزار اندازه‌گیری

ابزار گردآوری در این تحقیق پرسشنامه استاندارد است که توسط گرینه‌اوس<sup>۲۴</sup>، پاراسورامان<sup>۲۵</sup> و ورملی<sup>۲۶</sup> برای سنجش عملکرد کارکنان استفاده نموده‌اند [۱۴]. از این پرسشنامه در تحقیقات متعدد دیگری (نظیر [۳۰]) نیز استفاده شده و از روایی آن اطمینان حاصل شده است. جهت محاسبه ضریب پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار آن ۰/۹۲۴ محاسبه گردید و می‌توان بیان نمود که پایایی بسیار خوبی در این پرسشنامه مشاهده می‌گردد.

### ۳-۲ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان مرکز بهداشت شهرستان رشت می‌باشد. اصولاً در مراکز بهداشت پنج نوع رابطه استخدامی زیر تعریف شده است.

۲۷-از تاریخ ۸۵/۹/۱ آن عده از کارکنان شرکتی که دارای مدارک تحصیلی دیپلم یا فوق دیپلم و لیسانس مرتبط با عنوان مورد نیاز سازمان می‌باشند، مشمول قرار داد تبصره ۳ ماده ۲ آئین نامه اداری - استخدامی و تسهیلات اعضاء غیر هیأت علمی دانشگاه (قرارداد انجام کار معین) شدند.

24- Greenhaus  
25- Parasuraman  
26- Wormley

مرد	۴۲/۷	۴۳	۵۰	۲۷/۶	۵۸/۸	۴۲/۴
زن	۵۷/۳	۵۷	۵۰	۷۲/۴	۴۱/۲	۵۷/۶
سن						
۲۱-۳۰	۱/۳	۴۵/۶	۲۵	۶/۹	۵/۹	۱۴/۸
۳۱-۴۰	۴۱/۴	۳۶/۷	۳۷/۵	۶۹	۳۵/۳	۴۲/۴
۴۱ به بالا	۵۷/۳	۱۷/۷	۳۷/۵	۲۴/۱	۵۸/۳	۴۲/۸
تحصیلات						
زیر دیپلم	۶/۴	۰	۰	۰	۵۸/۸	۶/۹
دیپلم	۵۷/۳	۲۹/۱	۷۵	۰	۴۱/۲	۴۳/۴
لیسانس	۸/۳	۴۴/۳	۱۲/۵	۱۳/۸	۰	۱۸/۳
فوق لیسانس	۱۹/۷	۱۷/۷	۰	۱۳/۸	۰	۱۶/۹
دکتری	۸/۳	۸/۹	۱۲/۵	۷۲/۴	۰	۱۴/۵

#### ۴-۲ آزمون فرضیه

برای تعیین این که آیا باید از آزمون پارامتریک استفاده شود یا ناپارامتری، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می شود. ضریب معناداری ۰/۰۶۹ و عدد ۱/۲۹۸ نشان می دهد که می توان برای آزمون فرض از آزمون های پارامتریک استفاده کرد. فرضیه آماری تحقیق به صورت زیر است:

فرضیه H<sub>0</sub>: عملکرد کارکنان مرکز بهداشت شهرستان رشت در بین انواع مختلف موقعیت های استخدامی تفاوت معناداری ندارد.

فرضیه H<sub>1</sub>: عملکرد کارکنان مرکز بهداشت شهرستان رشت در بین انواع مختلف موقعیت های استخدامی تفاوت معناداری دارد.

برای آزمون فرضیه تحقیق از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است. همانطور که جدول نشان می دهد سطح معناداری به دست آمده ۰/۰۱۹ است که کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد و نتیجتاً فرض صفر رد می شود. یعنی بین عملکرد و موقعیت استخدامی ارتباط وجود دارد.

جدول شماره (۲): آزمون فرضیه تحقیق

منبع تغییرات	مجموع مربعات	مجدور میانگین	آماره F	سطح معناداری	نتیجه آزمون
بین گروهی	۵/۶۸۴	۱/۴۲۱	۳/۰۰۷	۰/۰۱۹	رد H <sub>0</sub>
درون گروهی	۱۳۴/۶۸۳	۰/۴۷۳			
مجموع	۱۴۰/۳۶۶				

#### ۴-۳ تحلیل های جانبی

نتایج آزمون LSD که برای مقایسه دو به دو انواع موقعیت های استخدامی استفاده شد (جدول ۳)، نشان می دهد که در اکثر موارد تفاوتی از لحاظ عملکرد بین انواع موقعیت های استخدامی وجود ندارد، به غیر از دو مورد. در مورد اول میانگین عملکرد کارکنان پیمانی نسبت به رسمی بالاتر است و در مورد دوم پزشک خانواده نسبت به کارکنان رسمی عملکرد بالاتری دارد.

سازمان مستقر شده و وظایف مربوطه را پوشش دهد. کارکنان شرکتی بیشتر خدماتی بوده و مشاغل مانند خدمتگزار، سرایدار، تمیزکار و .. را احراز می نمایند.

تعداد کارکنان مرکز بهداشت شهرستان رشت ۱۱۳۴ نفر است که ۶۱۳ نفر از آن ها کارمند رسمی (۵۴/۱ درصد)، ۳۰۸ نفر کارمند پیمانی (۲۷/۲ درصد)، ۳۲ نفر کارمند قرارداد تبصره ۳ ماده ۲ (۲/۸ درصد)، ۱۱۴ نفر کارمند قرارداد پزشک خانواده (۱۰ درصد) و ۶۷ نفر کارمند شرکتی (۵/۹ درصد) هستند. در این پژوهش هر کدام از روابط استخدامی یک طبقه فرض شده و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. در نمونه برداری تصادفی طبقه ای جامعه آماری ابتدا به گروه های ناسازگاری که در بافت پژوهش مرتبط، مناسب و معنادار است تقسیم می شود. بدین ترتیب که ابتدا با استفاده از جدول مورگان حجم کل نمونه آماری حدود ۲۹۰ نفر تعیین گردید و سپس این عدد ضریب درصد مربوط به هر یک از طبقات (روابط استخدامی) شد. بدین ترتیب ۱۵۷ نفر کارمند رسمی، ۷۹ نفر کارمند پیمانی، ۸ نفر کارمند قرارداد تبصره ۳ ماده ۲، ۲۹ نفر کارمند قرارداد پزشک خانواده و ۱۷ نفر کارمند شرکتی به عنوان نمونه انتخاب شدند.

در مرحله بعد فهرست اسامی کلیه کارکنان به تفکیک نوع رابطه استخدامی تهیه شد و به تعداد حجم نمونه تعیین شده در هر یک از طبقات، کارمندان بصورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند. سپس برای جلوگیری از تورش، از مدیران مستقیم هر یک از کارکنان انتخاب شده خواسته شد تا عملکرد افراد را مورد ارزیابی قرار دهند.

#### ۴-۴ تحلیل داده ها

##### ۴-۱ توصیف داده ها

ویژگی های نمونه آماری با توجه به موقعیت استخدامی شان در جدول شماره ۱ آورده شده اند. نتایج نشان می دهد که کارکنان رسمی عمدتاً زن، ۴۰ سال به بالا و دارای تحصیلات دیپلم هستند. کارکنان پیمانی نیز عمدتاً زن، ولی بیشتر در دهه سوم زندگی هستند و اکثراً دارای تحصیلات کارشناسی هستند. نیم رخ جمعیت شناختی پزشک خانواده و شرکتی با هم متفاوت است. اکثر کارمندان شرکتی مرد، دارای سنین ۳۰ تا ۴۰ سال و دارای تحصیلات زیر دیپلم هستند، اما پزشکان خانواده عمدتاً زن، سنین ۴۰ به بالا و دارای تحصیلات دکتری هستند. و بالاخره این که ویژگی های کارمندان قراردادی تبصره ۳ بین طبقات مختلف تقریباً به طور مساوی توزیع شده است. تعداد زن و مرد، تعداد کارمندان که در دهه های چهارم و پنجم زندگی می کنند، و آن هایی که دارای تحصیلات لیسانس و دکتری هستند با یکدیگر مساوی است.

جدول شماره (۱): ویژگی های نمونه آماری (درصد)

رسمی	پیمانی	تبصره ۳	پزشک خانواده	شرکتی	جمع
n = ۱۵۷	n = ۷۹	n = ۸	n = ۲۹	n = ۱۷	= ۲۹۰
جنسیت					

جدول شماره (۳): تفاوت دو به دوی موقعیت های مختلف استخدامی با توجه به عملکرد

برتری به نفع	فاصله اطمینان ۹۵ درصد		عدد معنادار ری	
	حد بالا	حد پایین		
رسمی-پیمانی	-۰/۰۲۴۰	-۰/۳۹۸۲	۰/۰۲۶	
رسمی-تبصره ۳	۰/۵۷۵۰	-۰/۴۰۵۸	۰/۷۳۴	مساوی
رسمی-پزشک خانواده	-۰/۰۹۳۷	-۰/۶۴۰۷	۰/۰۰۹	پزشک خانواده
رسمی-شرکتی	۰/۰۲۵۷	-۰/۶۶۵۳	۰/۰۷۰	مساوی
پیمانی-تبصره ۳	۰/۷۹۸۲	-۰/۲۰۵۹	۰/۲۴۷	مساوی
پیمانی-پزشک خانواده	۰/۱۳۸۲	-۰/۴۴۹۴	۰/۲۹۸	مساوی
پیمانی-شرکتی	۰/۲۵۳۵	-۰/۴۷۰۰	۰/۵۵۶	مساوی
تبصره ۳-پزشک خانواده	۰/۰۸۸۶	-۰/۹۹۲۲	۰/۱۰۱	مساوی
تبصره ۳-شرکتی	۰/۱۷۵۷	-۰/۹۸۴۵	۰/۱۷۱	مساوی
پزشک خانواده-شرکتی	۰/۶۶۵۳	-۰/۳۶۵۹	۰/۸۲۲	مساوی

جدول شماره (۴): مطلوبیت عملکرد کارکنان

نتیجه آزمون	مقدار میانگین = ۳				مقدار t	درجه آزادی	عملکرد کارکنان
	۹۵ درصد فاصله اطمینان برای تفاوت		تفاوت میانگین	سطح معناداری			
	حد بالا	حد پایین					
رد Ho	۰/۶۷۳۷	۰/۵۱۲۶	۰/۵۹۳۱۰	۰/۰۰۰	۲۸۹	۱۴/۴۹۳	

همان طوری که جدول ۴ نشان می دهد سطح معناداری به دست آمده ۰/۰۰۰ است که کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد و در نتیجه میانگین عملکرد کارکنان اختلاف معنی داری با عدد ۳ دارد. مثبت بودن حد بالا و حد پایین فاصله اطمینان ۹۵ درصدی نیز موید این مطلب است که میزان عملکرد کارکنان بالاتر از سطح متوسط است.

#### ۵- یافته ها

هدف از پژوهش حاضر این بود که بررسی شود آیا واقعاً موقعیت های استخدامی افراد بر روی عملکرد آنان تأثیر می گذارد یا خیر. برای دستیابی به این هدف ابتدا مروری بر تحقیقات گذشته صورت گرفت تا اولاً انواع موقعیت های استخدامی مختلف بررسی شده و خصوصاً مقایسه ای بین استخدام های رسمی تمام وقت با سایر موقعیت ها انجام گیرد. سپس مقایسه ای بین عملکرد این دو گروه کلی صورت گرفت که مجموع بررسی ها نشان داد که نتایج تحقیقات گذشته در خصوص رابطه بین موقعیت های استخدامی با عملکرد ناسازگار است. بنابراین این موضوع شایسته بررسی های بیشتری است. در نهایت بر اساس مدل طراحی شده این فرضیه مطرح شد که بین نوع استخدام و عملکرد کارکنان مرکز بهداشت شهرستان رشت تفاوت معناداری وجود دارد.

گرچه آزمون فرضیه بیانگر تایید آن بود، اما مقایسات زوجی بین عملکرد موقعیت های مختلف استخدامی نشان می دهد که تنها کارکنان پیمانی و پزشک خانواده عملکرد بهتری نسبت به کارکنان رسمی دارند و دیگر

انواع موقعیت ها تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند. همچنین به طور کلی عملکرد کارکنان بالاتر از سطح متوسط است.

این نتایج به طور کلی نشان می دهد که کارکنان غیر رسمی به خاطر شرایطی که دارند (عمدتاً به خاطر عدم امنیت شغلی و با توجه به این که در بازار کاری تقاضای شغل بسیار فراتر از عرضه آن است) سعی بیشتری دارند تا کیفیت و کارآمدی خود را افزایش دهند و این نتیجه گیری با توصیه کلی که نهضت مدیریت دولتی نوین در خصوص منعطف کردن روابط استخدامی می کند سازگار است. از طرف دیگر همین عامل امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان رسمی اثر معکوس گذاشته و در ترکیب با یکنواختی وظایف آن ها باعث شده است تا پدیده ای چون بازنشستگی پیش از موعد در بین این دسته از کارکنان رواج یابد. یکی از موضوعاتی که می توان به محققین دیگر پیشنهاد داد، بررسی های بیشتر در خصوص ارتباط بین رابطه استخدامی و بازنشستگی پیش از موعد است. همچنین به نظر می رسد بالاتر بودن معدل سنی کارکنان رسمی نسبت به دو نوع دیگر در این زمینه بی تأثیر نبوده و اشتیاق آن ها را بهبود عملکردشان کاهش داده است.

البته این نتیجه گیری در خصوص همه انواع استخدام های غیررسمی صادق نیست و عملکرد کارکنان شرکتی و تبصره ۳ تفاوتی با استخدام رسمی و همچنین دو نوع دیگر استخدام های غیررسمی ندارد. در این زمینه می توان به این نکته توجه کرد که اکنون در سازمان های دولتی کشورمان تفاوت چندان مشهودی در زمینه حقوق و مزایا، نوع مشاغل و غیره بین حالت های مختلف استخدامی وجود ندارد. همچنین به نظر نمی رسد که سایر عوامل مؤثر بر عملکرد از جمله سبک رهبری اعمال شده بر این کارکنان تفاوت معناداری با هم داشته باشد.

اما مقایسه عملکرد گروه های مختلف کارکنان غیررسمی و عدم تفاوت معنادار بین آن ها حداقل از یک جنبه از دید محقق شگفت انگیز است. انتظار می رود ارزش کاری کارکنان دانش-محور از سایر کارکنان بیشتر باشد [۱۸]، ولی نتایج تحقیق نشان می دهد که مدیران تفاوتی بین عملکرد پزشکان خانواده و کارکنان شرکتی که از لحاظ سطح تحصیلات، نوع مشاغل و سایر ویژگی های جمعیت شناختی و احتمالاً دستمزد تفاوت های زیادی دارند نمی بینند. یکی از جنبه هایی که می توان در تحقیقات آتی درباره آن بررسی کرد، مقایسه دقیق تر عملکرد کارکنان دانشی و حرفه ای با عملکرد کارکنان غیردانشی و غیر حرفه ای است.

نکته قابل توجه در این تحقیق این است که یافته های آن با پیش بینی نظریه قرارداد روانشناختی در تضاد است. قرارداد روانشناختی به مجموعه ای از اعتقادات و باورها در خصوص این که کارکنان و سازمان چه چیزی به یکدیگر ارایه می دهند و چه چیزی از یکدیگر می ستانند، اطلاق می شود. انتقال و گذار از استخدام همیشگی به استخدام قراردادی، قرارداد روانشناختی سنتی بین کارمند و سازمان را تحت تأثیر قرار داده و تغییر داده است. تغییر قرارداد روانشناختی سنتی و حاکم گردیدن قرارداد روانشناختی جدید موجب انهدام و زوال تدریجی عوامل کلیدی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، وفاداری و انگیزش است. قرارداد روانشناختی سنتی که بستری را برای استخدام همیشگی و در نهایت

- [5] Armstrong-stassen M. et al (1998). The relationship between work status congruency and the job attitudes of full-time and part-time Canadian and Jordanian nurses. *The International journal of Human Resource Management*, 9(1), 41-57
- [6] Bryson C. & Blackwell R. (2006). Managing temporary workers in higher education: still at the margin?. *Personnel Review*, 35(2), 207-224
- [7] Burgess J. & Connell J. (2006). Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses. *Personnel Review*, 35(2), 129-140
- [8] Chang C. & Liao I. (2009). Individual Characteristics, Organizational Justice and Job Attitudes of Employees under Non-standard Work Arrangements: Study of Employees of International Tourist Hotels. *International Journal of Management*, 26(2), 224-237
- [9] Cohany S.R. (1996). Workers in alternative employment arrangements. *Monthly Labor Review*, 118(10), 31-45
- [10] Coyle-Shapiro J.A-M. & Kessler I. (2002). Contingent and non-contingent in local government: Contrasting psychological contracts. *Public Administration*, 80(1), 77-101
- [11] de Gilder D. (2003). Commitment, trust and work behaviour: The case of contingent workers. *Personnel Review*, 32(5), 588 - 604
- [12] Ellingson J.E., Gruys M.L., Sackett P.R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 913-921
- [13] Felde J., Semook R., Schyns B. & Six B. (2008). Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and self-employment workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 80-94
- [14] Greenhaus J.H., Parasuraman S. & Wormley W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86
- [15] Guest D.E. et al (2006). Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. *Human Resource Management Review*, 16(2), 107-124
- [16] Jarmon R., Paulson A.S. & Rebne D. (1998). Contractor performance: how good are contingent workers at the professional level?. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 45(1), 11-19
- [17] Kalleberg A.L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365
- [18] Lepak D.P. & Snell S.A. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of Management*, 28(4), 517-543
- [19] Marler J.H., Barringer M.W. & Milkovich G.T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 425-453
- [20] Mayer K.J. & Nickerson J.A. (2005). Antecedents and Performance Implications of Contracting for Knowledge Workers: Evidence from Information Technology Services. *Organization Science*, 16(3), 225-242
- [21] Moshavi D. & Terborg J.R. (2002). The job satisfaction and performance of contingent and regular customer service representatives: A human capital perspective. *International Journal of Service Industry Management*, 13(4), 333 - 347
- [22] Onyishi I.E. (2010). Impact of contingent employment on organizational citizenship behavior. *Ife Psychologia*. 18( 2), 303-323
- [23] Osterman P. (1987). Choice of employment systems in internal labor markets. *Industrial Relations*, 26(1), 46-67
- [24] Pearce J.L. (1993). Toward an Organizational Behavior of Contract Laborers: Their Psychological Involvement and Effects on Employee Co-Workers. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1082-1096
- [25] PPolivka A.E. (1996). Contingent and alternative work arrangement: defined. *Monthly Labor Review*, October, 3-9
- [26] Rassuli A. (2005). Evolution of the professional contingent workforce. *Journal of Labor Research*, 26(4), 689-710

امنیت شغلی ایجاد می‌نمود، تحت تأثیر تحولات مذکور تغییر یافته، از استخدام همیشگی عبور کرده و به استخدام قراردادی گرایش پیدا کرده است. اما علاوه بر این عوامل، قرارداد استخدامی جدید امنیت شغلی را تحت تأثیر داده و موجب زوال آن و در نتیجه ایجاد عدم امنیت شغلی در بین کارکنان سازمان‌های دولتی و بازار کار شده است. عدم امنیت شغلی پیامدهای منفی زیادی به دنبال دارد؛ موجب به خطر افتادن سلامتی کارکنان از لحاظ روحی، روانی و جسمی می‌شود (که به طور تجربی و نظری این مسئله نشان داده شده است)، نگرش شغلی و کاری مثل رضایت را از بین می‌برد، و در نهایت بر عملکرد کارکنان اثر گذشته و اثر بخشی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۲]. اما نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که عدم امنیت شغلی بیش از آن که پیامد منفی ایجاد کند، پیامد مثبت به دنبال خواهد داشت و موجب تلاش بیشتر کارکنان برای بهبود عملکرد خود خواهد شد.

تبیین دیگری که برای پایین تر بودن عملکرد کارکنان رسمی نسبت به گروه‌های دیگر می‌توان ارائه کرد این است که آن‌ها تمام توجه و تلاششان را بر روی بهبود عملکرد خود صرف نخواهند کرد، بلکه آن‌ها بیشتر تلاش خود را صرف شبکه‌سازی و برقراری روابط بلندمدت با سایر افراد (و در حالت مثبت افزایش رفتار شهروندی سازمانی) می‌کنند. آن‌ها داشتن امنیت شغلی را بدیهی دانسته و این امر محرکی برای عملکرد بهتر در آنان ایجاد نمی‌کند [۳۰]. از سوی دیگر بروز سطوح بالاتری از رفتارهای شهروندی سازمانی و نیز سرمایه اجتماعی بیشتر از آن‌ها انتظار می‌رود. این موضوعی است که شایسته بررسی‌های بیشتر از سوی محققان است.

در مجموع نتایج نشان می‌دهد که مدیران مزایای زیادی در بهره‌گیری از توانمندی‌ها و مهارت‌های کارکنان غیردائمی و غیر رسمی دارند. یافته‌ها نشان می‌دهد که بیشتر می‌توان از توان فنی و مدیریتی پزشکان خانواده استفاده کرد. به طور مثال می‌توان از آن‌ها در مدیریت مراکز بهداشت کمک گرفت. همچنین می‌توان از انگیزه کارکنان برای افزایش امنیت شغلی خود استفاده مطلوب کرد و با افزایش فرصت‌هایی برای بهبود عملکرد کارکنان غیررسمی، آن را ملاک تبدیل وضعیت به استخدام رسمی قرار داد.

## ۶- منابع و مآخذ

- [۱] باقرسلیمی سعید و علیزاده مهدی (۱۳۸۵)، تطبیق سبک‌های رهبری با شکل‌های استخدامی از دیدگاه مدیریت منابع انسانی راهبردی، تحول اداری، شماره ۵۴، ۶۸-۴۰
- [۲] زاهدی شمس‌السادات، روشندل اربطانی طاهر و حسن پور اکبر (۱۳۸۹)، عوامل سازمانی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۴، ۷۳-۸۸
- [۳] عباسی طیب و حسن پور اکبر (۱۳۸۸)، قابلیت استخدام کارکنان: امنیت شغلی قرن بیست و یکم، نشریه تدبیر، شماره ۲۱۳، ۵۹-۵۴
- [4] Ang S. & Slaughter S. (2001). Work outcomes and job design for contract versus permanent information systems professionals on software development teams. *MIS Quarterly*, 25(3), 321-350

- [27] Redpath L., Hurst D. & Devine K. (2009). Knowledge workers, managers, and contingent employment Relationships, *Personnel Review*, 38(1), 74-89
- [28] Rosseau R.D. & Libuser C. (1997). Contingent workers in high risk environments, *California Management Review*, 39(2), 103-123
- [29] Sinclair R. & Martin J.E. (1999). Full- time and part- time subgroup differences in job attitudes and demographic characteristics, *Journal of Vocational Behavior*, 55(3), 337-357
- [30] Tsui A.S., Pearce J.L., Porter L.W. & Tripoli A.M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off?. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089-1121
- [31] Uzzi B. & Barsness Z.I. (1998). Contingent employment in british establishments: organizational determinants of the use of fixed-term hires and part-time workers. *Social Forces*, 76(3), 967-1007
- [32] Virtanen M. et al (2003). Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 19- 36