

فرهنگ بهره‌وری کار: مطالعه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم اقتصادی

فریبا زمانی*

چکیده

بهره‌وری و رضایت شغلی از عوامل مهمی هستند که باید در توسعه جامعه صنعتی مورد توجه دقیق قرار گیرند. زیرا، مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به جوامع صنعتی، تأثیر انکارناپذیری داشته است. تحقیق حاضر با توجه به اهمیت موضوع، گروهی از فارغ‌التحصیلان علوم اقتصادی را در مشاغل که توسط آنان احراز شده، مورد بررسی قرار داده و میزان علائق شغلی آنان را ارزیابی کرده است. در این پژوهش با توجه به ماهیت تحقیق، از روش توصیفی استنباطی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون Chi-Square (کی دو) استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عدم انطباق رشته تحصیلی و حقوق و امکانات مادی فارغ‌التحصیلان رشته اقتصاد با موقعیت شغلی و تحصیلات دانشگاهی در عدم رضایت از موقعیت شغلی مؤثر است. همچنین، پایین بودن کارآیی شغلی برخی از این فارغ‌التحصیلان در حال حاضر با توجه به این که جنبه‌های کاربردی این رشته‌ها مورد توجه قرار گرفته است، سبب کاهش ارزش و منزلت اجتماعی آن‌ها گردیده است.

کلیدواژه‌ها: بهره‌وری نیروی کار، رضایت شغلی، توسعه فرهنگی - اقتصادی، سرمایه انسانی.

* پژوهشگر و کارشناس ارشد توسعه و برنامه‌ریزی اقتصادی faribazamani_fz@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۴/۱۵، تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۶/۵

مقدمه

سرمایه‌ انسانی ماهر یکی از عوامل انکارناپذیر توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورهای در حال توسعه و کمبود نیروی انسانی متخصص یکی از مسائل مبتلابه این‌گونه کشورها است چرا که این کشورها بیشترین نیاز را به نیروهای متخصص به منظور توسعه برنامه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی خود دارند.

به عقیده برخی صاحب‌نظران، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در ایران، عمده هدف‌های خود را در تربیت نیروهای متخصص، آن‌هم بدون پیش‌بینی نیازهای تخصصی آینده کشور و بی‌توجه به هم‌سویی بین تحصیل و بازار کار و یا وجود تناسب بین عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص، خلاصه نموده‌اند. به عبارت دیگر، مراکز آموزش عالی عمدتاً به رشد کمی دانشگاه‌ها بسنده کرده‌اند. به همین دلیل، مسأله عدم امکان جذب مؤثر و مفید فارغ‌التحصیلان دوره‌های آموزش عالی در بازار کار، عدم رعایت تناسب بین رشته تحصیلی و فعالیت شغلی، جذب بیشتر فارغ‌التحصیلان در بخش‌های غیرتولیدی و غیرفعال، رانش فارغ‌التحصیلان و جذب آن‌ها در کشورهای صنعتی و بسیاری از مسائل دیگر از جمله مشکلاتی است که علی‌رغم سرمایه‌گذاری‌های سنگین، آموزش عالی ایران را ناموفق ساخته است.

از طرف دیگر، تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در رشته‌های علوم انسانی به مراتب بیش از نیاز جامعه است و همین عدم تعادل بین عرضه و تقاضای فارغ‌التحصیلان، یکی از عوامل مهم در مهاجرت این گروه بوده و یا به صورت اشتغال این فارغ‌التحصیلان در مشاغل اداری بروز یافته و یا در نهایت، موجب شده است که فرد در غیر تخصص خود مشغول به کار شود. این در حالی است که متخصص همان شغل، بیکار است. نتیجه منطقی چنین وضعیتی، عدم کارآیی دستگاه‌ها و سازمان‌ها از یک سو و افزایش تعداد بیکاران تحصیل کرده از سوی دیگر است که نهایتاً منجر به بلااستفاده ماندن دانش و تخصص فارغ‌التحصیلان و به هدر رفتن منابع اقتصادی کشور می‌گردد.

بنابراین با توجه به کثرت شاغلان در رشته‌های علوم انسانی و نیز اشتغال اکثر آنان در مشاغل اداری صرف و نیز با توجه به این که یکی از لوازم شکوفایی استعداد‌های انسان‌ها، پرداختن به کاری است که با علاقه، تحصیلات و تبحر آنان مرتبط باشد، مطالعه حاضر به طرح این سؤال می‌پردازد که میزان علاقه، مهارت و بالاخره تخصص

این گروه از شاغلان در ارتباط با مشاغلی که احراز کرده‌اند، زیرا، علاقه و تخصص شخص در زمینه اشتغال، موجب می‌شود بیشترین توان خود را برای انجام صحیح امور به کار گیرد و از طرف دیگر، به علت دارا بودن تخصص در آن زمینه، مشکلات موجود را شناسایی نموده، در جهت رفع آن‌ها به تفکر و جست‌وجو پردازد که این امر اگر به درستی انجام پذیرد، موجب رشد و تعالی جامعه و یا به تعبیر دیگر، اساس توسعه فرهنگی و اقتصادی خوداتکا خواهد بود.

یک بررسی ساده از شمار متقاضیان استخدام سازمان‌های دولتی و خصوصی نشان می‌دهد تقاضای کار برای رشته‌های علوم انسانی روز به روز گسترش بیشتری می‌یابد و برای بسیاری از رشته‌های علوم انسانی نظیر مدیریت دولتی، مدیریت صنعتی، اقتصاد، حسابداری و... تقاضاهای نسبتاً زیادی وجود دارد. اما با وجود این، جامعه همچنان شاهد جاذبه کم و منزلت اجتماعی پایین رشته‌های علوم انسانی است. بی‌شک علل متنوع و چندگانه‌ای در ایجاد چنین وضعیتی دخالت دارد. مهمترین این علل عبارت است از افزایش غیرمعمول و غیرضروری پذیرش دانشجو در رشته‌های علوم انسانی در دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی که اثر افزایش فرصت‌های شغلی را خنثی ساخته است. اگر عده قلیلی که صرفاً برای تحصیل علم و نه برای کسب شغلی متناسب با تحصیلات بعد از فراغت از تحصیل به دانشگاه می‌آیند مستثنی شوند، باز هم هزاران دانشجوی جویای کار وجود دارند که امیدوارند شغلی متناسب با رشته و گرایش تحصیلی خود پیدا کنند. اما متأسفانه به علت عدم تعادل بازار کار، بخش قابل‌توجهی از آنان از دستیابی به آمال خویش باز می‌مانند. این است که خیل عظیم فارغ‌التحصیلان یا همچنان در جست‌وجوی کارند (و در حقیقت بیکارند) و یا شغلی نامتناسب با رشته خود برمی‌گزینند.

در برخی کشورهای پیشرفته، تعلیم و تربیت دانشگاهی به گونه‌ای است که نه تنها نیازهای بازار کار را از نظر کارآیی و تخصص برآورده می‌کند، از بیکاری و به هدر رفتن توان فارغ‌التحصیلان نیز جلوگیری به عمل می‌آورد. این کشورها از سال ۱۹۵۵ به این نتیجه رسیدند که برای افزایش توان جذب فارغ‌التحصیلان، هم‌سوئی هرچه بیشتر میان تحصیل و بازار کار ضروری است.

امروزه بیکاری تحصیل کرده‌های دانشگاهی، یکی از مشکلات اقتصادی-اجتماعی

بسیاری از کشورهای در حال توسعه است. در کشور ما نیز تعداد زیادی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی پس از فراغت از تحصیل با مشکل یافتن شغل مواجه‌اند. نکته‌ی حائز اهمیت این است که نرخ بیکاری تحصیل‌کرده‌های دانشگاهی به ویژه در رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی بالاتر است. بنابراین، حداقل کاری که باید انجام شود محاسبه‌ی نیازهای بخش دولتی و خصوصی به رشته‌های تحصیلی مختلف و تعیین ظرفیت رشته‌های تحصیلی بر این اساس است (گزارش وزارت علوم، ۱۳۸۴).

از آنجا که هر فارغ‌التحصیل، سال‌های قابل‌توجهی از بهترین دوران عمر خود را در یک مرکز آموزشی با مخارج نسبتاً سنگین و کوشش‌های زیاد، صرف کسب دانش و تجربه می‌کند و آرزو دارد پس از پایان تحصیلات خود، منشأ خدمات مؤثر از طریق داشتن شغل مناسب تخصص خود برای جامعه باشد، به نفع جامعه و دانشگاه‌هاست که با دقت بیشتری به این مسئله نگاه کنند و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری باید با پیوند و ارتباط جامعه و مراکز کار و همچنین فارغ‌التحصیلان، اطلاعات لازم را درباره‌ی سرنوشت شغلی و وضعیت توانمندی آنان به دست آورد.

یکی از مهم‌ترین مسائلی که در زمینه بررسی وضعیت اشتغال نیروی کار کشور وجود دارد میزان رضایتمندی افراد از نوع کار، درآمد و تطبیق آن با علایق و توانمندی‌هایشان است که متأسفانه به دلیل عدم تعادل در عرضه و تقاضای بازار کار و همچنین نبود شرایط حق انتخاب شغل برای بیشتر جویندگان کار، تاکنون به این امر کمتر پرداخته شده است.

این در حالی است که، درصد بالایی از نیروی کار در کشور، بر حسب اتفاق، و یا به دلایلی نظیر ترس از بیکار ماندن، نبودن فرصت‌های شغلی و نیازهای مالی، مجبور می‌شوند به مشاغل غیر دلخواه خود روی آورند که این امر با عدم بهره‌وری در بنگاه و تولید ارتباط مستقیم دارد و به همین دلیل در مقایسه با کشورهای پیشرفته میزان بهره‌وری افراد در کار پایین است.

تردید نیست که به کارگیری نیروهای ماهر، مجرب و تحصیل‌کرده می‌تواند ضمن کمک به تعادل در عرضه و تقاضای نیروی کار، میزان بهره‌وری و امنیت شغلی را در کنار رضایت شغلی افراد افزایش دهد.

از آنجا که رضایتمندی افراد از مشاغل خود، نسبتی مستقیم با بهره‌وری دارد، هدف اساسی در این تحقیق، شناخت عوامل مؤثر بر رضایت‌شغلی فارغ‌التحصیلان رشته‌های

علوم اقتصادی است که در دستگاه‌های حساس و برنامه‌ریز دولتی مشغول کارند. در این راستا، تأثیر عوامل اقتصادی و اجتماعی نظیر میزان حقوق و دستمزد، رابطه تخصص - شغل و موقعیت اجتماعی بر رضایت از شغل مورد بررسی قرار می‌گیرد تا از این طریق بتوان وضعیت بهینه فعالیت فارغ‌التحصیلان اقتصاد و هم چنین عوامل مؤثر بر آن را با توجه به اهمیت تصمیم‌گیری‌های اقتصادی در سطوح خرد و کلان معرفی کرد و برنامه‌ریزان آموزشی و سازمان‌های استخدام‌کننده آنان بتوانند با ایجاد زمینه مناسب، حداکثر کارایی فعالیت فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم اقتصادی را ممکن سازند.

۱. چارچوب نظری

تا اوایل قرن بیستم، نظریه‌های کلاسیک و به‌ویژه اصول عقاید تیلور (Taylor) در مدیریت سازمان‌های دولتی و خصوصی اروپا و آمریکا نقشی قاطع داشت. اما به علت نارسائی‌هایی که در برداشت، طولی نکشید که رویکرد رفتارگرایی (Behavioral Approach) یا اصول روابط انسانی در آمریکا تحت رهبری التون مایو (Elton Mayo) شروع شد.

به نظر پیروان مکتب رفتارگرایی، مفروضات کلاسیک‌ها در باره کاربرد نظریه‌های کلاسیک در سازمان‌های وسیع امروزی محدود است؛ زیرا کلاسیک‌ها فرد را «انسان اقتصادی» فرض می‌کردند که صرفاً تحت تأثیر انگیزه‌های مادی قرار می‌گیرد (Taylor, 1945: 97) در حالی که به اعتقاد پیروان مکتب رفتارگرایی، فرضیات منطق اقتصادی در مورد انگیزش و توجیه رفتار فرد در سازمان‌ها کافی نبوده و استفاده از علوم رفتاری از قبیل روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی و سایر علوم اجتماعی جهت درک انگیزه افراد ضروری است. به بیان دیگر، می‌توان از طریق بررسی عوامل مختلفی که در چگونگی رفتار سازمانی افراد مؤثر است و با پی بردن به علل پایین بازدهی افراد و برطرف کردن آن‌ها از طریق انگیزش، کارایی سازمانی را بالا برد.

نتایج حاصل از تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که ازدیاد کارایی فقط به رفتار فردی مربوط نمی‌شود؛ بلکه چگونگی برقراری روابط اجتماعی افراد در سازمان، عامل بسیار مؤثری در افزایش بهره‌وری محسوب می‌گردد (Roethlisberger & Dickson: 1934).
به نظر علمای علوم اجتماعی، فرهنگ و معتقدات افراد، عامل مؤثری در طرز رفتار

اداری آنان به‌شمار می‌رود. بعضی از عوامل فرهنگی مانند عادات و سنن، عقاید مربوط به حرفه و شغل، روش‌های تولید و ... در طرز سلوک و رفتار اداری افراد مؤثر است. افراد شاغل در سازمان از آنجا که عضو جامعه بزرگ‌تری هستند، تحت تأثیر فرهنگ و معتقدات مخصوص آن جامعه قرار می‌گیرند. بنابراین، چگونگی فرهنگ و معتقدات اجتماعی جامعه، بدون شک تأثیر قابل‌توجهی در طرز رفتار افراد در سازمان‌های اداری دارد. بدین جهت، بررسی تأثیر عوامل فرهنگی در رفتار اداری افراد، اهمیت روزافزونی در سازمان و مدیریت مؤسسات امروزی یافته است و برای این منظور باید ریشه‌های فرهنگ جامعه به خوبی شناخته شده و در صورت لزوم تغییر یابند (اقتداری، ۱۳۵۱: ۲۳-۲۵).

از آنجا که نقش فرهنگ در توسعه، کلیدی است و انسان در توسعه نقش مهمی دارد و تحقق توسعه توسط انسان صورت می‌پذیرد، برطرف کردن نیازهای روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا بدون توجه به آن‌ها توسعه میسر نیست. بنابراین، یکی از وظایف مهم مدیر، انگیزش افراد (انسان‌هایی با نیازهای متعدد) در جهت نیل به اهداف سازمانی است.

برخی از محققان همچون ماکس وبر (Max Weber) با دیدی جامعه‌شناختی و تاریخی به مطالعه تطبیقی سازمان‌ها پرداخته‌اند. به عقیده وبر، کارهایی که جهت تحقق اهداف سازمان صورت می‌گیرد، باید به صورت روشن و صریح و به عنوان وظیفه رسمی به افراد واگذار شود. اصل تقسیم کار ایجاب می‌کند تنها از کارشناسان متخصص در هر رشته استفاده شود و در مقابل متخصصان هم، برای انجام وظایف تخصصی خود، مسئول شناخته شوند. اصل تخصص که لازمه تحقق توسعه جوامع است، با زندگی اجتماعی و اقتصادی کنونی جوامع بشری عجین شده است.

به اعتقاد وبر، گماردن افراد در سازمان باید براساس شایستگی و کاردانی و صلاحیت فرد انجام گیرد و تشویق و تنبیه بر اساس شایستگی یا بی‌لیاقتی افراد در کار و به طور واقعی صورت پذیرد.

به علاوه، کنار گذاشتن ملاحظات خصوصی در کار که منجر به ایجاد تبعیض می‌گردد، یکی از عوامل افزایش کارایی در سازمان است.

به عقیده ماکس وبر برای آن که یک سازمان دارای کارایی مطلوب باشد، باید هر یک از کارکنان آن دارای مهارت‌های ویژه‌ای در انجام وظایف خود باشد. به بیان

دیگر، اصل تخصص در سازمان با به کار گماردن افراد بر پایه شایستگی علمی یا فنی رعایت گردد که این امر متضمن کارایی مطلوب در سازمان است. البته دارا بودن تخصص به تنهایی حتی در صورتیکه هر یک از کارکنان سازمان تصمیم‌های منطقی در زمینه کار خود اتخاذ کند، مثمر‌تر نخواهد بود؛ بلکه تخصص به همراه تصمیمات هماهنگ در کار است که کارایی سازمان را به حد مطلوب می‌رساند (آشفته تهرانی، ۱۳۵۷: ۵۷-۵۴).

منظور از اصل کارایی، تحقق هدف‌های سازمان با حداقل هزینه و جلوگیری از عواقب نامطلوب است. کارایی سازمان را می‌توان از طریق مقایسه بازده عملیات با منابع مصروفه (مقدار کار، سرمایه و...) مورد بررسی قرار داد. به این ترتیب که کارایی سازمان با نسبت بین بازده عملیات (Output) و منابع مصروفه (Input) برابر است. البته منظور از کارایی سازمان تنها کاهش هزینه‌ها نیست، بلکه ارضای تمایلات و نیازمندی‌های روانی کارمندان و خدمت مفید و مؤثر به جامعه نیز واجد اهمیت است. این امر به خصوص در مورد مؤسسات دولتی قابل توجه است؛ زیرا ضابطه مهم کارایی این سازمان‌ها، درجه تأثیر خدمات آن‌ها در تأمین رفاه جامعه است؛ لازم به ذکر است کارایی سازمان، شرط بقا و موجودیت آن است.

برخی دیگر از محققان بر این عقیده‌اند که توجه مدیران سازمان‌ها در عصر حاضر، فقط معطوف به ازدیاد تولید و افزایش بهره‌وری است که می‌توان آن را «تولیدگرایی» یا «سازمان‌گرایی» نامید. در حالی که نباید هدف مدیریت در ازدیاد تولید و بهره‌وری خلاصه شود؛ بلکه ارضای نیازهای روانی کارکنان و تأمین رضایت شغلی آنان را که از آن می‌توان به «کارمندگرایی» تعبیر کرد نیز، از اهمیت بسزایی برخوردار است. از این رو، حفظ تعادل بین نیازهای کارکنان و نیازهای سازمان برای استقرار یک سیستم سازمانی مبتنی بر همکاری جمعی ضرورت دارد. به عبارت دیگر، اگرچه توجه به ازدیاد تولید، یک ضرورت است، ولی توجه به افراد و نیازهای آنان نیز برای جلب همکاری دسته جمعی مهم است. لذا حفظ تعادل بین دو قطب «کارمندگرایی مطلق» (Employee- Orientation) و «تولیدگرایی مطلق» (Production- Orientation) حائز اهمیت می‌باشد (بلیک و موتن، ۱۳۵۱: ۶۵-۶۴). در چنین حالتی، حفظ تعادل بین ضرورت اجرای کار از یک سو، و حفظ روحیه کارکنان در سطح رضایت‌بخش از سوی دیگر، موجب می‌شود بهره‌وری سازمان در حد مناسبی تأمین شود.

به نظر لیکرت (Likert)، معمولاً در سازمان‌ها چهار نوع سیستم مدیریت به کار می‌رود: استنمار گرایانه، اقتدار خیرخواهانه، مشاوره‌جویانه و مشارکت‌گروهي. به اعتقاد او، سیستم مطلوب در جوامع پیشرفته مثل آمریکا، از نوع چهارم یعنی مشارکت‌گروهي است (Likert, 1967: 112).

امروزه در جوامع پیشرفته، به‌طورمتعارف، پاداش‌های بیرونی مانند درآمد، امنیت شغلی، شرایط کار و امتیازات مالی لازم است؛ ولی کافی نیست. در این جوامع، کارکنان سازمان‌ها جویای شغل‌هایی هستند که رضایت درونی آنان را فراهم سازد. در بسیاری از این سازمان‌ها، انگیزه‌های بارز برای اعضای آنها، انگیزه‌های اجتماعی و شناختی است و چنین نیازهایی چه در محیط کار و چه در خارج از آن با انگیزه‌هایی که بعد پیشرفت اقتصادی دارند در رقابت اند.

در جوامعی که در مراحل اولیه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قرار دارند، ارضای نیازهای سطح پایین، محور توجه سازمان‌ها قرار می‌گیرد ولی کارکنان معمولاً فرصتی برای ارضای نیازهای سطح بالای خود به دست نمی‌آورند. به این ترتیب، مدیریت در جوامع جهان سوم، در مقایسه با مدیریت در جوامع پیشرفته دقت، مهارت، تدبیر و حساسیت بیشتری لازم دارد.

۲. نظریه سرمایه انسانی و بهره‌وری نیروی کار

نظریه سرمایه انسانی بر این اصل متکی است که آموزش، توانایی‌های افراد را افزایش داده و از طریق ایجاد مهارت و تخصص در آن‌ها بر قدرت تولیدشان می‌افزاید. در حقیقت، آموزش از جمله عوامل مهمی است که بهره‌وری نیروی کار را افزایش می‌دهد (عمادزاده، ۱۳۷۱: ۲۰۹-۲۰۴). به این ترتیب که هر قدر افراد از تحصیلات بالاتری برخوردار باشند، بهره‌وری تولید افزایش یافته و سطح درآمد آن‌ها بیشتر خواهد شد. از آنجا که فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به طور کلی کمیاب‌تر از گروه‌های غیرمتخصص هستند، طبعاً به دلیل برخورداری از بهره‌وری بیشتر ناشی از تحصیلات و کارآیی بالاتر، نسبت به متوسط دستمزدها از درآمد بالاتری برخوردارند. در واقع، دستمزد نیروی کار و تولید محصول بیشتر در جامعه با توانایی‌ها و مهارت‌هایی ارتباط دارد که آموزش از طریق ایجاد تخصص در افراد به وجود می‌آورد.

هرچه نیروی کار از آموزش بیشتری در مقاطع مختلف برخوردار باشد، به صورت درآمد بالاتر برای کارکنان و تولید بیشتر برای جامعه متجلی می‌شود. اختلاف بین سطوح درآمد شاغلان، که ناشی از میزان تحصیلات آنان است، می‌تواند به عنوان شاخصی برای سنجش بهره‌وری فارغ‌التحصیلان مورد ارزیابی قرار گیرد (ساخاروپولوس، ۱۳۷۲: ۱۲۵-۱۱۷).

۳. نقش سرمایه‌گذاری نیروی انسانی بر بهره‌وری و توسعه

مهمترین عامل مؤثر بر رشد بهره‌وری عوامل تولید، سرمایه‌انسانی و توسعه این منبع از طریق آموزش به ویژه آموزش عالی و تربیت متخصصان مورد نیاز کشور است. توسعه سرمایه‌انسانی حتی در شرایط کمبود سایر منابع مادی و فیزیکی می‌تواند راه پیشرفت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور را هموار سازد (توسلی، ۱۳۷۱: ۷۸).

در اکثر کشورها، سرمایه‌گذاری برای تربیت و تأمین نیروی انسانی از جمله مسایل مهمی است که همواره ذهن مسئولان و برنامه‌ریزان را به خود مشغول داشته است و نقش نیروی انسانی در توسعه جوامع به قدری حائز اهمیت است که به عقیده برخی از اندیشمندان اقتصادی، منابع انسانی متخصص و ماهر بزرگ‌ترین دارایی و سرمایه‌های اصلی یک جامعه محسوب می‌شوند. به همین دلیل به آموزش و پرورش به عنوان یک «سرمایه ملی» نگریسته می‌شود و آن را با ارزش‌ترین سرمایه تلقی می‌کنند که در وجود انسان‌ها ذخیره و سرمایه‌گذاری می‌شود.

هاربیسون تأکید خاصی بر برنامه‌ریزی و تربیت نیروی انسانی دارد و در کتاب «منابع انسانی به عنوان ثروت ملل»، توان رشد و توسعه جوامع در زمینه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی را وابسته به تخصص و مهارت نیروی انسانی آن‌ها می‌داند (Harbison, 1973: 237).

به اعتقاد شولتز، اهمیت نیروی انسانی در کشورهای فقیر نادیده گرفته می‌شود. او علت پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته را توانمندی نیروی انسانی آن‌ها می‌داند. به عقیده او، بهترین سرمایه‌گذاری برای توسعه کشور، سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش است که نرخ بازدهی اجتماعی آن نیز در بلندمدت بسیار خواهد بود (Schultz, 1988: 334-356).

هزینه‌هایی که به طور رسمی و غیررسمی برای آموزش افراد یک جامعه صرف

می‌شود، آثار مثبتی بر بهره‌وری نیروی کار آن جوامع دارد. تجربه کشورهای پیشرفته جهان در این زمینه، تأثیر آموزش و پرورش را بر رشد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، افزایش کیفی سطح زندگی و بالا رفتن سطح بهره‌وری مورد تأکید قرار می‌دهد. گزارش سال ۹۱-۱۹۹۰ یونسکو در زمینه توسعه و بازسازی موفقیت‌آمیز کشورهای چین، کره، تایوان، سنگاپور و مالزی مؤید این مطلب است که توسعه اقتصادی و اجتماعی این کشورها بدون دخالت برنامه‌های از پیش تعیین شده و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص امکان‌پذیر نبوده است. در واقع در این کشورها، میان بازار کار و مراکز آموزشی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد (UNESCO: 1991).

۴. ارزیابی نیروی کار تحصیل کرده در افزایش تولید و بهره‌وری سازمان

برای بررسی کارایی و بهره‌وری فارغ‌التحصیلان آموزش عالی و متخصصان کشور، عموماً به بررسی میزان ذخیره سرمایه انسانی پرداخته می‌شود.

جهت دستیابی به شاخص دقیقی از میزان سرمایه انسانی در فعالیتهای عمده اقتصادی، آن دسته از شاغلان را باید مورد توجه بیشتری قرار داد که از تحصیلات بیشتری برخوردار بوده و بالقوه عامل تغییر و نوآوری می‌باشند. با توجه به این فرض قابل قبول که تحصیلات بالاتر و به ویژه تحصیلات عالی، به مهارت و توانایی بیشتر افراد در کارهای روزمره می‌انجامد و موجب افزایش بهره‌وری آنان در تولید می‌شود، تحقیقات متعددی در کشورهای پیشرفته صورت گرفته که نتایج همگی آنها در راستای جمع بندی زیر است:

- افراد تحصیل کرده نه تنها خود بهره‌وری بالایی در کارشان دارند، بلکه کارایی گروه را نیز افزایش می‌دهند و موجب افزایش کارایی سازمان می‌شوند.
- افراد تحصیل کرده موجب می‌شوند بهره‌وری نهایی عامل سرمایه و به ویژه تجهیزات و تأسیسات تولیدی افزایش یابند.
- افراد تحصیل کرده می‌توانند با تخصیص مطلوب منابع کمیاب و جایگزینی نهاده‌های وارداتی، تحولات عمده‌ای در صنایع کشور به وجود آورند.
- شایان توجه است که در کشور ما، بسیاری از صنایع، در شرایط مساوی بیشتر به سرمایه‌گذاری‌های انبوه در تکنولوژی تولید تمایل دارند تا به

سرمایه‌گذاری در نیروی کار متخصص. در حالی که آنچه موجب موفقیت یک سازمان تولیدی می‌شود، نیروی کار متخصص است و تکنولوژی زمانی می‌تواند موجب افزایش سطح بهره‌وری گردد که افراد متخصص بر حوزه تولید حاکمیت داشته باشند (Sultz, Ibid).

۵. رضایت شغلی

کارآیی و رضایت شغلی از عوامل مهمی هستند که لازم است در جریان توسعه صنعتی مورد توجه دقیق قرار گیرند. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به جوامع صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است. اصولاً هر فرد سعی دارد شغلی انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضا نماید. بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب، بررسی خصوصیات فرد شاغل برای شغلی که مورد تصدی اوست، ضروری است. چه در غیر این صورت، سپردن مشاغل به افرادی که یا علاقه‌ای به انجام شغل مورد نظر ندارند و یا فاقد توانایی و استعداد لازم برای انجام آن هستند، موجب به‌هرز رفتن سرمایه مملکت نیز می‌گردد.

رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبُعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. به بیان دیگر، تنها یک عامل، موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب مشخصی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد فرد شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغل خود احساس رضایت نماید. سهم عوامل مختلفی از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار، و برونداد اشتغال را در این احساس رضایت نباید نادیده گرفت بدیهی است که با توجه به شخصیت روانی- اجتماعی هر فرد، سهم هر یک از این عوامل متغیر است.

گینزبرگ، اقتصاددان برجسته، که رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگونی مورد توجه قرار داده است، به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کند: (۱) رضایت درونی که از احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود و نیز لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به‌ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد. و (۲) رضایت بیرونی که با شرایط

اشغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر و تحول است که شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش و نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می‌توان از جمله عوامل مؤثر در رضایت بیرونی نام برد (Ginzberg & 245: Herma, 1951). در بین عوامل مؤثر در فرآیند رشد و توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی یک کشور، سرمایه‌انسانی آن کشور، نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. حتی اکثر اقتصاددانان در این مسئله اتفاق نظر دارند که این عامل از سرمایه‌مادی نیز مهم‌تر است. به طوری که فردریک هاربیسون می‌گوید:

«... منابع انسانی، پایه‌ی اصلی ثروت ملت را تشکیل می‌دهد. سرمایه و منابع طبیعی، عوامل تبعی تولید هستند، در حالی که، انسان‌ها عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را می‌سازند و توسعه‌ی ملی را به جلو می‌برند. واضح است که کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگر را توسعه بخشد.» (تودارو، ۱۳۶۸: ۳۵۶).

از سرمایه‌انسانی در اقتصاد به دو مفهوم خرد و کلان استفاده شده است. سرمایه‌انسانی در مفهوم خرد به معنای تغییر در کیفیت نیروی کار در ازای تغییر در سطح تحصیل و تجربه بوده و در مفهوم کلان به دانش و موجودی آن در اقتصاد اطلاق می‌شود که با ایجاد صرفه‌جویی‌های خارجی در تولید و از طریق رشد بهره‌وری عوامل تولید بر رشد اقتصادی تأثیر می‌گذارد (Blomstorm, 2002: 2).

با توجه به احساس ضرورت توجه به توسعه‌ی انسانی در ابعاد گسترده و لزوم برنامه‌ریزی اساسی و صحیح در امر منابع انسانی، لزوم شناخت وضعیت و نقش این عامل در توسعه‌ی کشور، مسئله‌ای است که اهمیت آن بر کسی پوشیده نیست. به خصوص که کمتر مطالعاتی در مورد ارتباط مستقیم نیروی انسانی آموزش‌دیده و تولید و رشد اقتصادی در ایران صورت گرفته است.

یکی از مطالعات مربوط به توابع تولید، الگوی تابع تولید کاب داگلاس برای بخش صنعت اقتصاد ایران است که، منجر به برآورد سهم عوامل در ارزش افزوده این بخش به شرح زیر گردیده است:

«یک درصد افزایش عامل سرمایه، ارزش افزوده بخش صنعت را به میزان ۰/۱۵ درصد و یک درصد افزایش عامل نیروی شاغل غیرمتخصص، ارزش افزوده را معادل ۰/۱۶ درصد

افزایش می‌دهد در حالی که یک درصد افزایش نیروی شاغل متخصص در این بخش منجر به افزایش ۰/۸۹ درصد افزایش افزوده می‌شود که بدین ترتیب، نیروی شاغل متخصص دارای بالاترین تولید نهایی در بین سه عامل مزبور است.» (مردوخی، ۱۳۷۱: ۱۰۲-۹۹)

اگر به این مطلب توجه شود که در اقتصاد ایران تقریباً از نظر سرمایه‌گذاری، به ویژه سرمایه‌گذاری در ماشین‌آلات، مشکلی وجود نداشته است، کاهش تولید در بعضی سال‌ها، اهمیت نیروی ماهر و متخصص را بیشتر نمایان می‌کند. کما این که مطالعات و بررسی‌های کمیته برنامه‌ریزی بخش صنعت در برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز به این نتیجه رسید که ایران از لحاظ موجودی ماشین‌آلات از وضعیت نسبتاً مناسبی برخوردار است؛ در حالی که از نظر سرمایه انسانی و دانش فنی شدیداً دچار کمبود است (مردوخی، همان).

تخمین‌های به دست آمده از الگوی تحت بررسی در این تحقیق نیز مؤید این مطلب است که برای حرکت به سمت رشد و توسعه اقتصادی، افزون بر سرمایه‌های مادی، به سرمایه‌گذاری در منابع انسانی هم نیاز است. در غیراین صورت، نه تنها رشد تولید نخواهیم داشت، بلکه در مواردی به دلیل استفاده بیش از حد از نیروی غیرماهر، این قشر از نیروی کار با تولید نهایی منفی خود باعث رشد منفی تولید خواهد شد.

یکی از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان است. توجه به این عامل، بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه‌های ارزشمند قائل هستند. شغل هر فرد باید تأمین‌کننده قسمت عمده‌ای از نیازهای مادی، روانی و اجتماعی او باشد؛ اما برخی انسان‌ها به علت مشکلات اقتصادی، ضعف مدیریت، عدم برنامه‌ریزی صحیح و به ویژه توجه نکردن به لزوم ارضای نیازهای اساسی دچار احساس نارضایتی شغلی شده‌اند.

برخورد صحیح و تأمین نیازهای کارکنانی که از تخصص و دانش بهره‌مند هستند انگیزه فعالیت را بیشتر می‌کند. با پذیرش این نظریه باید نتیجه گرفت که با افزایش رضایت کارکنان می‌توان به تولید بیشتری دست یافت (Ginzberg, Ibid).

مسلم است که رضایت شغلی باعث ماندگار شدن افراد در سازمان می‌شود. آموزش عالی نیز از این مسئله جدا نیست. در برنامه‌ریزی آموزش عالی، داشتن اطلاعات دقیق از عواملی که باعث رضایت شغلی و کارآیی می‌شود، لازم است.

۶. اهمیت علوم انسانی و علوم اقتصادی

علوم انسانی تجربی نظیر اقتصاد، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی علمی هستند که با مطالعه و بررسی رفتارهای مشاهده شده فردی و اجتماعی انسان‌ها در قلمرو زندگی مادی و روزمره آنان شکل گرفته و توسعه و تکامل پیدا کرده‌اند. با وجود اهمیت بسیاری که امروزه برای نقش علوم تجربی و علوم پایه به عنوان محرک و عامل تعیین‌کننده پیشرفت‌های تکنیکی و صنعتی قائل می‌شوند، نقش علوم انسانی به عنوان بستر اصلی پیشرفت جوامع، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. حجم عظیم فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی در باره این موضوعات در کشورهای پیشرفته صنعتی، شاهدی بر این مدعاست.

متدولوژی مشترک علوم انسانی بر بررسی رفتارهای فردی و اجتماعی و بر آزمون این رفتارها تأکید دارد و شرایط زمانی و مکانی و اجتماعی، نقش مهمی در قانونمندی‌های این علوم ایفا می‌کنند. اقتصاد یکی از عمیق‌ترین و گسترده‌ترین رشته‌های علوم انسانی است که بعد از تحولات مربوط به رنسانس فکری اروپا به وجود آمده است و با روش‌شناسی تجربی خاص خود از طریق بررسی قلمرو مادی زندگی انسان‌ها تا به امروز به پیشرفت‌های فراوانی دست یافته است. از قرن هیجده میلادی تا امروز متفکران زیادی با درک شرایط زمانی، مکانی و اجتماعی مختلف، نظرات تکمیلی و یا انتقادی خود را یکی پس از دیگری مطرح کرده و روز به روز بر عمق و گستردگی این موضوع افزوده‌اند (عظیمی، ۱۳۷۳: ۴۷-۴۲).

توجه به نقش دانش در اقتصاد و رشد اقتصادی، موضوع جدیدی نیست؛ به نحوی که آدام اسمیت (Adam Smith (1723-1790)) در قرن هجدهم به نقش تخصص در تولید و اقتصاد توجه داشته و فردریک لیست (Friedrich List (1789-1846)). تأکید کرده است که خلق و توزیع دانش به بهبود کارایی در اقتصاد کمک می‌کند. طرفداران شوومپیتر (Joseph A. Schumpeter (1870-1950)) نظیر هیرشمن (A. Hirschman) و گالبرایت (John Kenneth Galbraith (1908-2006)) به نقش ابداع و نوآوری در پویایی اقتصاد توجه خاص داشته و رومر (Paul Michael Romer, 1955) و گروسمن (Henryk Grossman (1881-1950)) نیز با عرضه نظریه جدید در زمینه سرمایه انسانی، برای علم و دانش در رشد بلندمدت اقتصادی نقش عمده‌ای قائل شده‌اند (Clark, 2001: 1)

در کشور ما به لحاظ تفاوت‌های ساختاری، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی فراوانی که با کشورهای توسعه‌یافته دارد، کارشناسان امور اقتصادی مسئولیت بیشتری برعهده

دارند؛ زیرا شناسایی دقیق شرایط فوق در به کارگیری تئوری‌های اقتصادی در این کشورها امری ضروری و حیاتی است (شاکری، ۱۳۷۳: ۱۸-۱۵). حال آنکه، اقتصاددانان ما در فراگرد تصمیم‌گیری‌های اقتصادی، حضور فعالی ندارند. با این که وظیفه اصلی اقتصاددانان این است که روابط اقتصادی را دریابند و به جامعه سیاست‌گذار منتقل کنند و پیامد سیاست‌گذاری‌ها را نشان دهند، تنها اندکی از دانشگاهیان، آن هم به لحاظ داشتن مسئولیت‌های اجرایی، در این زمینه مشارکت دارند. در حالی که، منطقی‌ایجاب می‌کند پیوند بهتری بین دانشگاهیان و سیاست‌گذاران برقرار شود (همان). در غیر این صورت، این خطر همیشه وجود خواهد داشت که فارغ‌التحصیلان ما از آنجا که مزیتی برای خود در مقابل دیگران نمی‌بینند، به کارهایی روی آورند که نامتناسب با رشته تحصیلی‌شان است و اگر در این زمینه فکری اساسی نشود، قطعاً جامعه با خسارت جبران ناپذیری روبه‌رو خواهد شد. چون برای دانشجویان، سرمایه‌گذاری سنگینی می‌شود و بنابراین اگر از وجود آنان استفاده نشود، در واقع، منابع جامعه به هدر رفته است. در هر حال، اگر زمینه مناسب فعالیت در اختیار اقتصاددانان قرار گیرد، آنان کنترل لازم را در زمینه اختلالات اقتصادی به کار می‌برند و به این ترتیب نقش حساس خود را ایفا می‌کنند (Skyrme, 2002).

۷. فرضیات تحقیق

بر اساس مبانی نظری پیش گفته، در این پژوهش، فرض کلی را بر این اساس قرار دادیم که میزان رضایت شغلی فارغ‌التحصیلان اقتصاد با کارایی آنها ارتباط مستقیم دارد. و جهت شناخت این فرض، سه فرضیه جزئی زیر را مطرح کردیم:

۱. عدم تطابق رشته تحصیلی فارغ‌التحصیلان اقتصاد با نوع شغل احراز شده توسط آنان، در عدم رضایت شغلی‌شان مؤثر است.
- افزایش غیرمعمول و غیرضروری پذیرش دانشجو در رشته‌های علوم انسانی در دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی که اثر افزایش شغلی را خنثی ساخته است، موجب می‌شود بخش قابل توجهی از هزاران فارغ‌التحصیل جویای کار که امیدوار بودند شغلی متناسب با رشته و گرایش تحصیلی خود پیدا کنند، به علت عدم تعادل بازار کار، یا بیکار بمانند و یا اینکه ناگزیر شغلی نامتناسب با رشته تحصیلی خود پیشه کنند.
۲. جامعه، برای رشته‌های علوم اقتصادی مانند سایر رشته‌های دانشگاهی، ارزشی برابر

قائل نیست و این امر در عدم رضایت فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها از مشاغل خود مؤثر است. در حال حاضر که جنبه‌های کاربردی این رشته‌ها مورد توجه قرار گرفته است، پایین بودن کارایی برخی از فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم انسانی سبب کاهش ارزش و منزلت اجتماعی آنان گردیده است. متأسفانه جامعه این عدم کارایی را به تمام فارغ‌التحصیلان علوم انسانی تعمیم می‌دهد و علوم انسانی را به طور کلی ناکارا و غیرسودمند می‌پندارد.

۳. فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم اقتصادی از حقوق و امکانات مادی متناسب با تحصیلات دانشگاهی خود برخوردار نبوده و این امر در عدم رضایت آنان از موقعیت شغلی‌شان مؤثر است.

فزونی عرضه بر تقاضا و دولتی بودن اکثر مشاغل مربوط به رشته‌های علوم انسانی موجب پایین بودن سطح حقوق و دستمزد فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها گردیده است. به‌علاوه، رشد تورم و افزایش فاصله‌ی گروه‌های درآمدی سبب کاهش جاذبه‌ی اقتصادی رشته‌های علوم انسانی شده است.

۸. روش‌شناسی تحقیق

در این پژوهش با توجه به ماهیت تحقیق از روش کمی و روش آماری توصیفی استنباطی استفاده شده است. در روش توصیفی از مطالعه‌ی پیمایشی استفاده می‌شود که شامل تکمیل پرسشنامه توسط نمونه آماری است.

در این تحقیق با توجه به ماهیت داده‌ها جهت بررسی رابطه متغیرها از آزمون کی دو (Chi-Square) با مدد از نرم افزار SPSS استفاده گردید و در سطح معنی‌دار بودن بزرگ‌تر یا مساوی ۵٪ به عنوان «رد»؛ و بزرگ‌تر یا مساوی ۹۵٪ به عنوان «مورد قبول» تلقی شد.

۹. تعریف مفاهیم

۹-۱. رضایت شغلی

دیدگاه‌های متعدد و گاه متناقضی درباره‌ی تعریف «رضایت شغلی» شکل گرفته و توسعه یافته است. یکی از پایدارترین یافته‌ها حاکی از این است که هر چه علاقه به شغل بیشتر باشد رضایت شغلی بیشتر است. بدیهی است افرادی که کارشان را دوست دارند و

از انجام آن لذت می‌برند به طور معمول از نظر کیفی، محصول بهتری ارایه می‌کنند و بازده کارشان مطلوب‌تر است. عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌توانند ایجادکننده رضایت شغلی در افراد باشند. چه بسا تنها نبود یک عامل از مجموع این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود، از مهم‌ترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است.

۲-۹ بهره‌وری نیروی کار

اهمیت بهره‌وری به اندازه‌ای است که می‌توان آن را هدف نهایی هر سیستمی به حساب آورد. اگرچه تعاریف متعددی برای این مفهوم ارائه شده است، ولی همگی کمابیش بیانگر مفهوم واحدی هستند. متداول‌ترین تعاریف بهره‌وری عبارتند از:

۱-۲-۹ سازمان بین‌المللی کار (ILO)^۱

محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی طبیعت (زمین)، سرمایه، کار و سازماندهی (مدیریت) حاصل می‌شوند. نسبت این عوامل به تولید، معیاری برای سنجش بهره‌وری است.

۲-۲-۹ آژانس بهره‌وری اروپا (EPA)^۲

بهره‌وری، درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است. بهره‌وری یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را در زمان حال موجود است بهبود بخشد. بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز قبل به انجام برساند.

۳-۲-۹ مرکز بهره‌وری ژاپن (JPC)^۳

هدف از بهبود بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی

1. International Labour Organization.
2. European Productivity Agency.
3. Japan Productivity Center.

انسانی، تسهیلات و غیره به طریق علمی و با کاهش هزینه‌های تولید، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی؛ آن گونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان باشد.

از سوی دیگر می‌توان گفت تعریف بهره‌وری، دو مفهوم کارآیی و اثربخشی را در بر می‌گیرد:

- کارآیی (Efficiency): نسبت ستاده به داده را گویند که برابر با مصرف بهینه منابع است.
- بهره‌وری (اثر بخشی) (Productivity): به معنای تحقق اهداف سازمان است.
- کارآیی و بهره‌وری حالتی است که هم منابع، درست مصرف شده و هم اهداف سازمان، تحقق یافته است. به عبارت دیگر، بهره‌وری، لزوماً به معنی کار بیشتر نیست بلکه جلوگیری از فعالیت‌های نادرست و بیهوده است.
- به دیگر سخن، بهره‌وری عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، طبیعت، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و ... به منظور ارتقاء رفاه جامعه. با توجه به اینکه نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل در بهبود بهره‌وری است، می‌توان گفت بهبود کیفی نیروی کار، موجبات ارتقای بهره‌وری را فراهم می‌نماید (ابطحی، ۱۳۸۳: ۱۱۷-۱۱۲).

امروزه تئوری‌های توسعه اقتصادی ثابت کرده‌اند رشد و توسعه هیچ عاملی همچون بهره‌وری نیروی کار نمی‌تواند دارای اهمیت باشد. به همین دلیل، امروزه بسیاری از کشورهای جهان به اصلاح ساختار نیروی انسانی خویش پرداخته‌اند تا از این طریق به سوی رشد و توسعه اقتصادی حرکت نمایند. علاوه بر این، تجربه کشورهای پیشرفته صنعتی در مورد نقش اساسی بهره‌وری نیروی کار در رشد و توسعه اقتصادی، مزید بر این دلیل است (تودارو، ۱۳۶۵: ۴۷۳).

۹-۳ رابطه رضایت شغلی و بهره‌وری

بر اساس آنچه گفته شد، انسان محور بهره‌وری است و بدیهی است رضایتمندی افراد از مشاغل خود، نسبتی مستقیم با بهره‌وری دارد. برای تبیین بهتر این رابطه جا دارد به نقش

سرمایه عظیم و ارزشمند نیروی انسانی در بهره‌وری اشاره شود. محیط کار در صورتی دارای کیفیت است که در آن افراد به عنوان عضو اصلی سازمان به حساب آیند، فرصت یادگیری داشته باشند، بتوانند مسیر توسعه شغلی را طی کنند و امکان پیشرفت داشته باشند. بنابراین، رویکرد منظم و مستمر انطباق فرد مناسب با شغل مناسب در زمان مناسب که در برگیرنده هر دو مفهوم رضایت شغلی و بهره‌وری می‌باشد، بهترین گزینه و راهکار به شمار می‌رود. شاخص دیگری که رضایت شغلی کارکنان را تأمین می‌کند و به تبع آن بهره‌وری منابع انسانی را افزایش می‌دهد، عبارت است از محیطی که در آن کارکنان در حل مسایل و تصمیم‌گیری، مشارکت داشته و دارای روحیه کار جمعی و گروهی باشند.

۱۰. روش گردآوری داده‌ها

به منظور انجام بررسی مورد نظر از روش نمونه‌گیری (Sample Survey) استفاده شده است. به این صورت که قسمتی از افراد جامعه مورد مطالعه به طور نمونه انتخاب و داده‌های مورد نظر از آنها گردآوری گردیده است. از میان روش‌های رایج نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده به این معنا که گروه منتخب صرفاً برحسب قوانین احتمالات برگزیده شده‌اند.

۱-۱۰ تعیین حجم نمونه

با توجه به فرمول $n = \frac{t^2 pq}{d^2}$ تعداد نمونه برای تحقیق ابتدا ۶۲ نفر تعیین گردید و سپس، جهت بالا بردن دقت و ضریب اطمینان و نیز جهت اجتناب از پرسشنامه‌های ناقص، حجم نمونه تا سطح ۱۰۰ نفر افزایش داده شد.

حجم نمونه = n

ضریب اطمینان = t

P = درصد مورد قبول قرار گرفتن رضایت شغلی (با استناد به مطالعات قبلی)

q = عدم رضایت شغلی

d = خطای دقت نمونه‌گیری

به این ترتیب، حدود ۱۰۰ نفر از فارغ‌التحصیلان رشته اقتصاد اعم از زن و مرد با سوابق مختلف کاری و مقاطع مختلف تحصیلی در برخی از ادارات حساس دولتی (مانند

سازمان برنامه و بودجه، بانک مرکزی، وزارت اقتصاد و دارایی) در خصوص میزان رضایت از شغلشان مورد مصاحبه قرار گرفتند.

۲-۱۰ ارأئه یافته‌ها

از میان حدود ۱۰۰ نفر شاغلی که در سازمان‌های حساس دولتی^۱ جهت تکمیل پرسشنامه مورد مصاحبه قرار گرفتند، نزدیک به نیمی (۴۸ درصد) «زیر ۵ سال» در سازمان متبوع خود به کار اشتغال داشتند. حدود ۳۰ درصد مدت اشتغال خود را در سازمان «۶ تا ۱۰ سال»، ۱۰ درصد «۱۱ تا ۱۵ سال» و ۱۲ درصد این مدت را «۱۶ تا ۲۰ سال» ذکر کردند.

۵۸ درصد آنان قبلاً در سازمان دیگری اشتغال به کار داشتند و علل تغییر محل اشتغال خود را عواملی از قبیل عدم تناسب نوع کار با تخصص (۴۶ درصد)، بُعد مسافت و کمی حقوق (۱۵ درصد)، و بالاخره روابط نامطلوب در محیط کار عنوان نمودند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، عدم تطبیق نوع کار با تخصص احراز شده فارغ‌التحصیلان، عمده‌ترین عامل ترک شغل بوده است. همچنین اکثریت غالب پاسخگویان (۸۶ درصد) علت انتخاب شغل خود را در سازمان فعلی، ارتباط نوع شغل با رشته تحصیلی ذکر کردند.

۲۰ درصد جامعه نمونه آماری به جز انجام وظایف محوله در سازمان، وظایف دیگری از قبیل «تدریس در دانشگاه»، «تألیف»، «نوشتن مقاله» و «انجام کارهای تحقیقاتی» برای ارگان‌های دیگر را از دیگر ابعاد مشاغل تخصصی خود عنوان کردند.

حدود ۷۳ درصد پاسخگویان در مقابل این سؤال که چرا این رشته تحصیلی (اقتصاد) را برگزیده‌اند، «علاقه به رشته اقتصاد»، و بقیه (۲۷ درصد) تنها «قبولی در دانشگاه» را جهت انتخاب رشته دانشگاهی ذکر کردند. همچنین ۵۴ درصد در این انتخاب، آینده شغلی را در نظر داشته و ۴۶ درصد نیز توجهی به آینده شغلی خود نداشتند.

نیمی از جامعه مورد مطالعه اعتقاد داشتند جامعه برای فارغ‌التحصیلان علوم انسانی ارزشی برابر با سایر علوم قائل نبوده و لذا یکی از دلایل عدم توصیه انتخاب این رشته تحصیلی به فرزندان خود را این عامل مهم می‌دانستند.

۱. این پژوهش در سال ۱۳۷۶ در سازمان‌های حساس دولتی از قبیل سازمان مدیریت و برنامه ریزی، وزارت اقتصاد و دارایی و بانک مرکزی که در امر برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های اقتصادی دخالت مؤثر و مستقیم داشتند از طریق مصاحبه با تعدادی از فارغ‌التحصیلان کارشناسی و کارشناسی ارشد انجام گرفت.

۵۱ درصد پاسخگویان در خصوص این نکته که اگر امکان مجدد انتخاب رشته را در دانشگاه داشتند چه رشته‌ای را برمی‌گزینند، رشته «اقتصاد» را به علت علاقه و مسلط بودن این رشته بر سایر رشته‌های علوم انسانی و ۴۹ درصد رشته‌هایی از قبیل «پزشکی»، «فنی و مهندسی» و «علوم پایه» را به علت وجود بازار کار برای این رشته‌ها و همچنین امکان کسب درآمد بیشتر برای آنان قید کردند.

بیشترین درصد پاسخگویان، شغل خود را از نقطه نظر نوع و کیفیت کار، موقعیت اجتماعی و درآمد، «متوسط» ارزیابی کردند (به ترتیب ۴۷ درصد، ۴۲ درصد و ۶۰ درصد). حدود ۳۹ درصد جامعه نمونه آماری اعتقاد داشتند در سازمان آنان، بیشتر همکارانشان که همان خدمت آنها را ارائه می‌دهند، دارای رشته تخصصی غیر از «اقتصاد» از قبیل «معماری»، «عمران»، «علوم اجتماعی»، «علوم تربیتی»، «کشاورزی» و «ریاضی» هستند. با این وجود، حدود ۶۱ درصد آنان، رابطه خود را با همکارانشان به علت حاکم بودن جو علمی و نیز وجود روابط صمیمانه بین همکاران، «خوب» ارزیابی کردند. ولی تنها حدود ۱۷ درصد از پاسخگویان، امکانات سازمان را «خوب» ارزیابی کردند و در مقابل تقریباً ۸۳ درصد از امکانات ارائه شده در سازمانشان اظهار نارضایتی کردند. پاسخگویان در مقابل این پرسش که کدام امکانات سازمان اگر تغییر می‌کرد، رضایت آنان بیشتر تأمین می‌شد، در درجه اول به تغییر «امکانات رفاهی» و «افزایش حقوق» اشاره کردند (به ترتیب ۵۷ و ۵۸ درصد از موارد عنوان شده) و در مراتب بعدی «بهبود رفتار مدیریتی» و «کاهش ساعت کار» و «امکان استفاده بهتر از تخصص‌ها» را عنوان نمودند (به ترتیب ۲۵/۵ درصد، ۲۶/۵ درصد و ۱۳ درصد از موارد عنوان شده).

حدود سه چهارم (۷۳/۵ درصد) از متخصصانی که جهت تکمیل پرسشنامه، مورد مصاحبه قرار گرفتند، از اینکه آنان را در اتخاذ تصمیمات مربوط به شغلشان در سازمان شرکت نمی‌دهند، گله‌مند بودند و علت عدم مشارکتشان را مسائلی از قبیل «یک بُعدی عمل کردن مدیریت سازمان»، «اهمیت ندادن به نظرات افراد» و نیز «تبعیض قائل شدن برای عده‌ای خاص» عنوان کردند. بیش از ۵۸ درصد آنان صرف‌نظر از میزان تحصیلات خود اظهار داشتند چنانچه مشکلی در کار سازمان ایجاد شود، تحصیلات آنان اصلاً و یا به مقدار ناچیزی در حل مشکل، کارساز است.

در میان جامعه متخصصان مورد مطالعه، حدود ۷۰ درصد در برابر این پرسش که

چنانچه همین امروز از نظر مادی کاملاً تأمین و بی‌نیاز شوند آیا باز هم به کارشان ادامه خواهند داد، پاسخ مثبت دادند و علت عمده‌ی ادامه به کار را ارتباط وظایف شغلی خود با رشته‌ی تحصیلی ذکر کردند.

بررسی نظرات پاسخگویان نشان داد که حکمفرما بودن «روابط صمیمانه بین افراد»، نیز «علمی بودن محیط کار» (به ترتیب با حدود ۳۴ درصد و ۳۳ درصد) بیشترین میزان رضایت را در آنان ایجاد کرده است. «محیط خوب و آرام» و «ارتباط کار با تحصیل» از دیگر عوامل جلب رضایت از طرف آنان عنوان شد (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع تعداد و درصد پاسخگویان برحسب عوامل رضایت‌بخش در محیط کار

درصد	تعداد	موارد
۳۳/۷	۳۳	وجود روابط صمیمانه بین افراد
۱۰/۲	۱۰	وجود محیط خوب و آرام
۶/۱	۶	ارتباط کار با تحصیل
۳۲/۷	۳۲	علمی بودن محیط کار
۱۷/۳	۱۷	ارج نهادن به کار آنها
۱۰۰	۹۸	جمع

در مقابل، عمده‌ترین عوامل مؤثر در عدم رضایت آنان عبارت بودند از: «وجود تبعیض» با اختصاص دادن ۴۷ درصد از آراء متخصصان در مرتبه اول، «عدم اتخاذ تصمیمات صحیح از طرف مدیران» با ۳۴ درصد در مرتبه دوم و بالاخره «کم توجهی به نظرات کارمندان» و «کمبود حقوق» از دیگر عوامل نارضایتی در محیط کار عنوان شد (جدول ۲).

جدول ۲. توزیع تعداد و درصد پاسخگویان برحسب عوامل نارضایتی در محیط کار

درصد	تعداد	موارد
۴۶/۹	۴۶	وجود تبعیض
۱۱/۲	۱۱	کم توجهی به نظرات کارمندان
۳۳/۷	۳۳	عدم اتخاذ تصمیمات صحیح از طرف مدیران
۸/۲	۸	کمبود حقوق
۱۰۰	۹۸	جمع

و بالاخره از متخصصان در مرحله اول در خصوص آنکه «چه عواملی کار کردن را مطلوب و ایده آل می‌سازد» سؤال شد که پاسخ‌های داده شده برحسب اهمیت و اولویت به قرار زیر بودند: «عدم وجود تبعیض در محیط کار» با ۵۷/۱ درصد، «ارتباط نوع کار محوله با تخصص» با ۴۳ درصد، «اهمیت دادن به نظرات کارشناسان و متخصصان» با ۳۵/۷ درصد، «وضع حقوقی و مالی مناسب» با ۳۲/۷ درصد و در مراتب بعدی، «وجود روابط صمیمانه»، «محیط سالم و آرام» و «توجه به نیازهای رفاهی» از اهم عواملی بودند که در مطلوب و ایده آل ساختن کار تأثیر داشتند (جدول ۳).

جدول ۳. توزیع تعداد و درصد پاسخگویان برحسب عوامل مطلوب‌ساز کار

درصد	تعداد	موارد
۲۰/۴	۲۰	علاقه به شغل
۲۴/۵	۲۴	توجه به نیازهای رفاهی
۳۵/۷	۳۵	اهمیت دادن به نظرات کارشناسان
۳۲/۷	۳۲	وضع مالی مناسب
۴۲/۹	۴۲	ارتباط کار با تخصص
۵۷/۱	۵۶	عدم وجود تبعیض در کار
۱۸/۴	۱۸	وجود روابط صمیمانه بین همکاران
-	*۲۲۷	جمع

* هر پاسخگو مجاز به انتخاب چند گزینه بوده، لذا مجموع تعداد پاسخ‌ها از تعداد کل پاسخگویان بیشتر شده است.

۱۱. آزمون فرضیه‌های تحقیق

همان‌طور که در ابتدای این بخش از تحقیق اشاره شد، برای سنجش میزان رضایت جامعه آماری از سه فرضیه استفاده گردید:

فرض اول: چنانچه فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم اقتصادی از حقوق و امکانات مادی متناسب با تحصیلات دانشگاهی خود برخوردار نباشند، این امر در عدم رضایت آنان از موقعیت شغلی‌شان مؤثر است.

باید یادآوری کرد، رضایت از شغل با ترکیب مشخصی از مجموعه عوامل گوناگون حاصل می‌گردد. سهم عوامل مختلفی از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط

محیط کار، و... را در این احساس رضایت نباید نادیده گرفت که البته در مورد هر فرد با توجه به شخصیت روانی-اجتماعی، سهم هر یک از این عوامل متغیر است. البته، از میان راه‌هایی که فرد را به انجام کار بهتر و بیشتر تشویق می‌کند، معمولاً آن عاملی مورد توجه مؤسسات قرار می‌گیرد که از آن با نام «پول به عنوان یک عامل انگیزشی» یاد می‌کنند. پول تقریباً مورد توجه همه افراد است؛ زیرا وسیله‌ی ارضای هر نوع نیازی در جامعه امروزی است. پول عاملی است که به وسیله‌ی آن شخص نیازهای متنوع خود را در خارج از محیط کار ارضا می‌کند. پول برای اکثر انسان‌ها عامل بسیار مهمی است؛ حتی اگر به طور مستقیم موجب ارضای بعضی از نیازها نشود.

در اقتصاد، پول، بالقوه یک عامل انگیزشی بسیار قوی و مهم است؛ البته نه به خاطر این که در فهرست خواست‌های افراد در بالاترین درجه قرار گرفته است؛ بلکه چون از نظر روانی نیز دارای مقام و ارزش است. اهمیت روانی پول این است که پول وسیله‌ای برای به دست آوردن کالاهای موردنیاز و تحصیل آسایش است. بنابراین، پول تا آنجایی دارای اهمیت است که مابه‌ازای آنچه فرد از وقت، مهارت، دانش و تخصص خود در اختیار سازمان قرار می‌دهد، بتواند فارغ از دغدغه‌های مالی به آرامش فکری در زندگی نائل شود. در غیر این صورت، فرد فکر خود را که باید در جهت نوآوری و خلاقیت در راستای آرمان‌های سازمان صرف سازد، جهت یافتن راه‌هایی برای ارضای نیازهای مالی به هدر می‌دهد (لیویت، ۱۳۵۶: ۹۰-۷۹).

بی‌توجهی به مسائل رفاهی و مالی کارکنان تبعات دیگری نیز دارد. از آن جمله، می‌توان به ترک شغل از طرف کارمند اشاره کرد. زیرا چنانچه در سازمان دیگری، حقوق و دستمزد بیشتری به آنان پیشنهاد شود، چه بسا فرد شاغل، شغل قبلی خود را ترک کند و به این ترتیب، موجبات تقلیل نیروی انسانی سازمان را فراهم سازد (ساعتچی، ۱۳۵۷: ۱۳۷).

در این پژوهش، از فارغ‌التحصیلان در خصوص تناسب حقوق آنان با تحصیلات دانشگاهی نظرخواهی شد که در نهایت، آزمون این فرضیه نتایج زیر را در برداشت: اکثریت قریب به اتفاق پاسخگویان (۷۶/۵ درصد) حقوق و مزایای شغلی دریافتی از سازمان را متناسب با تحصیلاتی نمی‌دانستند که در دانشگاه کسب کرده بودند. (جدول ۴)

جدول ۴. توزیع تعداد و درصد پاسخگویان بر حسب نظر آنان در خصوص تناسب حقوق و مزایای شغلی با تحصیلات دانشگاهی آنان

موارد	تعداد	درصد
بلی	۲۰	۲۰/۴
خیر	۷۵	۷۶/۵
بدون پاسخ	۳	۳/۱
جمع	۹۸	۱۰۰

در این میان شاغلانی که کمتر از ۱۰ سال سابقه کار داشتند، این تناسب را ناعادلانه ذکر کردند (۸۳/۱ درصد از کسانی که ۱ تا ۱۰ سال سابقه کار داشتند در مقابل ۷۰ درصد از کسانی که بیش از ۱۰ سال سابقه کار داشتند). احتمالاً برخوردار بودن از حقوق و مزایای بیشتر به سبب سابقه کار بالاتر، عدم تناسب حقوق با تحصیلات دانشگاهی را جبران کرده است. (جدول ۵)

جدول ۵. توزیع تعداد و درصد پاسخگویان بر حسب نظرات آنان در خصوص تناسب حقوق آنان با تحصیلات دانشگاهی به تفکیک سابقه خدمت پاسخگویان

سابقه خدمت	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱-۵ سال	۲۷	۷۱/۱	۱۱	۲۸/۹	۳۸	۴۰/۰
۶-۱۰ سال	۲۷	۱۰۰/۰	۰	۰	۲۷	۲۸/۴
۱۱-۱۵ سال	۸	۸۸/۹	۱	۱۱/۱	۹	۹/۵
۱۶-۲۰ سال	۸	۸۰/۰	۲	۲۰/۰	۱۰	۱۰/۵
۲۱-۲۵ سال	۵	۴۵/۵	۶	۵۴/۵	۱۱	۱۱/۶
جمع	۷۵	۷۸/۹	۳۰	۲۱/۱	۹۵	۱۰۰

با توجه به ارزیابی اطلاعات فوق مشاهده می‌شود «وضعیت مالی و حقوقی» که یکی از جاذبه‌های هر شغل محسوب می‌شود، در میان شاغلان مورد مطالعه، نامطلوب و دور از انتظار عنوان شده است و کارکنان مورد بحث از این نظر نسبت به شغل خود، کششی احساس نمی‌کنند.

فرض دوم: جامعه به رشته‌های علوم انسانی مانند سایر رشته‌های دانشگاهی ارزشی برابر قائل نیست و این امر در عدم رضایت آنان از مشاغلشان مؤثر است.

مسلم است که تنها ارضای نیازهای جسمانی که از طریق کسب پول در مقابل انجام کار حاصل می‌شود، نمی‌تواند علت کافی برای کار کردن محسوب گردد. ارضای نیازهای روانی و اجتماعی نیز از تعیین‌کننده‌های مهم در اشتغال و نوع آن به شمار

می‌روند. رضایت شغلی که نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش است، زائیده‌ی عواملی چون شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است. به این ترتیب، رضایت شغلی، احساسی روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر می‌گردد.

از آن‌جا که انسان نسبت به جنبه‌های گوناگون کارش دارای طرز تلقی‌های متعددی است، مجموعه‌ی طرز تلقی‌های او نسبت به کارش، رضایت شغلی وی را تشکیل می‌دهد. مثلاً طرز تلقی فرد نسبت به ارزش اجتماعی شغلش ممکن است مثبت باشد و طرز تلقی نسبت به میزان موفقیتش در انجام مسئولیت‌های محوله نیز مثبت باشد که در این حالت، این دو نوع طرز تلقی با سایر برداشت‌های فرد از شغلش، رضایت شغلی او را تشکیل می‌دهند. پس می‌توان گفت رضایت شغلی نتیجه‌ی بررسی طرز تلقی‌های فرد درباره شغلش می‌باشد (لیویت، همان).

در پژوهش حاضر، در زمینه‌ی بررسی موقعیت اجتماعی فارغ‌التحصیلان علوم اقتصادی شاغل در مقایسه با فارغ‌التحصیلان سایر رشته‌ها در جامعه از آنان نظرخواهی شد که نتایج آن به قرار زیر است:

به غیر از ۱۲/۲ درصد از شاغلان که موقعیت اجتماعی شغل خود را «بد» ذکر کردند، بقیه، آن را «خوب» و یا «متوسط» عنوان نمودند. در میان فارغ‌التحصیلان رشته اقتصاد، آن گروه از شاغلانی که در مقطع لیسانس این رشته به کار اشتغال داشتند، در مقایسه با شاغلان مقطع فوق لیسانس نسبت به موقعیت اجتماعی شغل خود از دید خوش‌بینانه‌تری برخوردار بودند و آن را «خوب» ارزیابی کردند (۵۴/۷ درصد در مقابل ۳۵/۶ درصد). این در حالی است که کارشناسان ارشد این رشته، در مقایسه با فارغ‌التحصیلان کارشناسی موقعیت اجتماعی کار خود را در جامعه «متوسط» قلمداد نمودند (۴۴/۴ درصد در مقابل ۳۹/۶ درصد). (جدول ۶)

جدول ۶. توزیع تعداد و درصد پاسخگویان برحسب نظرات آنان در خصوص نحوه ارزیابی

نوع کارشان به تفکیک تحصیلات دانشگاهی پاسخگویان

میزان تحصیلات	خوب		متوسط		بد		جمع
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
لیسانس	۲۹	۵۴/۷	۲۱	۳۹/۶	۳	۵/۷	۵۳
فوق لیسانس	۱۶	۳۵/۶	۲۰	۴۴/۴	۹	۲۰/۰	۴۵
جمع	۴۵	۴۵/۹	۴۱	۴۱/۸	۱۲	۱۲/۲	۹۸

به اعتقاد نیمی از جامعه شاغلان مورد مطالعه، جامعه برای فارغ‌التحصیلان علوم انسانی هیچ ارزشی قائل نیست و به عقیده نیمی دیگر از آنان، جامعه تا حدودی برای این رشته از علوم اهمیت قائل است.

حدود ۶۵ درصد از جامعه شاغلان مورد بررسی از آنجا که اعتقاد داشتند جامعه برای فارغ‌التحصیلان علوم انسانی «هیچ» ارزشی قائل نیست و یا «تا حدودی» ارزش قائل است، اظهار داشتند که چنانچه فرصت مجددی برای انتخاب رشته در دانشگاه می‌داشتند رشته‌های دیگری غیر از علوم اقتصادی از قبیل پزشکی، فنی و علوم پایه را انتخاب می‌کردند. در میان آن گروه از شاغلانی که ارزش علوم انسانی را در جامعه «هیچ» ارزیابی می‌کردند، رشته‌های فنی از جذابیت بیشتری برخوردار بود؛ چنان که ۴۹ درصد آنان از رشته‌های فنی به عنوان انتخاب مجدد خود نام بردند. ولی ۳۵ درصد از شاغلان در هر حال حتی در فرصت دوباره گزینش تحصیلی، در انتخاب مجدد رشته اقتصاد مصر بودند.

بالاخره فرض سوم تحقیق مربوط به انطباق رشته تحصیلی فارغ‌التحصیلان رشته اقتصاد با موقعیت شغلی آنان می‌شود؛ به این ترتیب که چنانچه رشته تحصیلی فارغ‌التحصیلان با نوع شغل آنان در ارتباط نباشد، این امر در عدم رضایت شغلی آنان مؤثر است.

در نظریه نقش (role) در مباحث رضایت شغلی، به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی، تأثیر عواملی مانند نظام سازمانی و شرایط محیط اشتغال در رضایت از شغل مورد توجه قرار می‌گیرد. جنبه روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌گردد. به بیان دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش خاص، میزان رضایت شغلی فرد را مشخص می‌نماید. رضایت نهایی از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی عاید فرد می‌گردد (لیویت، همان).

موفقیت شغلی دارای تعابیر و معانی گوناگونی است. شاید بتوان موفقیت شغلی را همان پیشرفت شغلی و کسب مهارت‌ها و تخصص‌ها تعبیر کرد. به بیان دیگر، موفقیت شغلی عبارت است از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی‌هایش در انجام کار محوله و این امر، زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمامی توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری نماید. موفقیت شغلی عامل بسیار مهمی برای انگیزش شغلی است و همین‌طور انگیزش شغلی در موفقیت شغلی تأثیر بسزایی دارد. بنابراین، بین انگیزش شغلی و موفقیت شغلی رابطه متقابلی وجود دارد (ساعتچی، همان).

در خصوص بررسی فرض سوم پژوهش از فارغ‌التحصیلان نظرخواهی شد و در نهایت، آزمون این فرض، نتایج زیر را در برداشت:

۷۲/۴ درصد از فارغ‌التحصیلان از روی علاقه، رشته‌ی اقتصاد را انتخاب کرده بودند و اکثریت آنان (۷۰/۴ درصد) نیز به آینده‌ی شغلی این رشته توجه داشتند. در مقابل، ۲۷/۶ درصد از فارغ‌التحصیلان، به صرفِ قبولی در دانشگاه، اقدام به انتخاب این رشته کرده بودند و بالطبع، به آینده‌ی شغلی آن نیز توجهی نداشتند.

علاقه به رشته‌ی تحصیلی اقتصاد و توجه به آینده‌ی شغلی آن موجب شده بود فارغ‌التحصیلان در سازمان‌هایی به کار اشتغال ورزند که مربوط به رشته‌ی تحصیلی آنان باشد. چنان‌که اکثریت قریب به اتفاق شاغلان (۸۵/۷ درصد) اظهار داشتند شغل آنان در ارتباط با رشته‌ی تحصیلی آنان بوده و آنان آگاهانه و با علم به این امر، این شغل را انتخاب کرده‌اند. این همبستگی با بیشتر شدن سابقه‌ی خدمت در سازمان با قوت بیشتری عنوان می‌شود به طوری که ۱۰۰ درصد شاغلانی که بیش از ۲۰ سال سابقه‌ی کار داشتند شغل خود را در ارتباط با رشته‌ی تحصیلی‌شان می‌دیدند. در مقابل ۱۴/۵ درصد از پاسخگویان نیز شغل خود را با رشته‌ی تحصیلی‌شان بی‌ارتباط ذکر کردند. (جدول ۷)

جدول ۷. توزیع تعداد و درصد پاسخگویان بر حسب نظرات آنان در خصوص تطابق نوع شغل با رشته‌ی تحصیلی‌شان به تفکیک سابقه‌ی خدمت پاسخگویان

سابقه کار	خیر		بلی		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱-۵ سال	۱	۲/۶	۳۸	۹۷/۴	۳۹	۳۹/۸
۶-۱۰ سال	۸	۲۹/۶	۱۹	۷۰/۴	۲۷	۲۷/۶
۱۱-۱۵ سال	۱	۱۱/۱	۸	۸۸/۹	۹	۹/۲
۱۶-۲۰ سال	۴	۳۳/۳	۸	۶۶/۷	۱۲	۱۲/۲
۲۱-۲۵ سال	۰	۰	۱۱	۱۰۰	۱۱	۱۱/۲
جمع	۱۴	۱۴/۵	۸۴	۸۵/۷	۹۸	۱۰۰

ولی در مورد اینکه اگر مشکلی در مورد کار آنها در سازمان ایجاد شود، تحصیلات فارغ‌التحصیلان تا چه حد این مشکل را رفع خواهد کرد، ۵۸/۲ درصد این میزان را در حد «کم» قلمداد کردند که با افزایش سابقه‌ی کار، این میزان نیز به سمت «زیاد» گرایش می‌یافت. چنان‌که ۸۱/۸ درصد از شاغلانی که بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند، معتقد بودند تحصیلات آنان تا حد زیادی در رفع مشکلات سازمان کارساز است. البته عامل تجربه نیز در این امر بی‌تأثیر نبوده است.

یکی از دلایل کم‌تأثیر بودن تحصیلات فارغ‌التحصیلان در حل مشکلات سازمان را

می‌توان شرکت ندادن آنان در تصمیمات مربوط به سازمان ذکر کرد. چنان‌که ۷۳/۲ درصد از شاغلان از اینکه در تصمیمات مربوط به سازمان مشارکت ندارند، گله‌مند بودند و تنها ۲۶/۸ درصد اظهار داشتند که در تصمیمات کارشناسی حق مشارکت دارند. در این میان، کارکنان فوق‌لیسانس از حق مشارکت بیشتری برخوردار بودند.

اگرچه اکثریت قریب به اتفاق شاغلان، شغل خود را در ارتباط با رشته دانشگاهی خود می‌دیدند لیکن، اگر می‌خواستند مجدداً شغلی برگزینند، مشاغلی چون تدریس و آموزش را بر می‌گزیدند.

این نکته نشان می‌دهد غیر از ارتباط نوع شغل احراز شده با تحصیل، عوامل دیگری نیز در عدم جابه‌جایی شغلی مؤثرند: اعمال تبعیض در سازمان‌ها و استفاده از رابطه به جای ضابطه که منجر به فقدان جو علمی و سازنده در سازمان می‌گردد و در نامطلوب ساختن محیط‌های کاری تأثیر بسیار دارد.

۱۲. نتیجه‌گیری

امروزه نظریه‌های توسعه اقتصادی ثابت کرده‌اند رشد و توسعه هیچ عاملی به اهمیت بهره‌وری نیروی کار نیست. اقتصاددانان و جامعه‌شناسان بر این باورند تنها عاملی که در نهایت، جهت و سرعت رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشوری را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن جامعه است؛ نه منابع فیزیکی و یا منابع طبیعی و مادی آن. بنابراین شرط اساسی شکوفایی و بالندگی هر جامعه را در توسعه سرمایه‌های انسانی و تربیت نیروی کار می‌دانند. توسعه منابع انسانی که از طریق آموزش افراد فراهم می‌شود، موجب می‌شود انتقال تکنولوژی و پیشرفت صنعتی به سهولت انجام پذیرد.

امروزه قدرت تولید و توسعه صنعتی هر جامعه به کیفیت نیروی کار آن بستگی دارد. هر قدر افراد از تخصص‌های بالاتری برخوردار باشند، کارایی بیشتر و بهره‌وری بالاتری خواهند داشت. تحصیلات دانشگاهی موجب می‌شود افراد، مهارت‌های اساسی را به دست آورده و با احراز تخصص در رشته‌های گوناگون، در نوسازی جامعه کوشش کنند. از آنجا که یکی از مهمترین اهداف آموزش عالی در کشور ما نیز تربیت و توسعه منابع انسانی به مفهوم افزایش توانمندی‌های منابع انسانی و بهره‌گیری حداکثری از دانش و مهارت آنان در جهت رشد و اعتلای همه جانبه کشور است و از آن جا که بیش از یک

سوم دانشجویان دانشگاه‌های کشور در رشته‌های علوم انسانی به تحصیل اشتغال دارند و فارغ‌التحصیلان این گروه تحصیلی، بیشترین عرضه‌کنندگان نیروی متخصص در بازار کار هستند، پیشرفت کشور بدون اشتغال مؤثر فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در این رشته‌ها عملی نبوده و تداوم توسعه‌ی کمی صرف دانشگاه‌ها بدون تجدیدنظر کلی و اصولی در برنامه‌های مربوط، مفید فایده‌ای نیست.

در واقع، هزینه‌ی اخذ تخصص برای هر فارغ‌التحصیل دانشگاهی در حدی است که عدم امکان جذب و استفاده‌ی صحیح از آنان به علل متعدد از جمله، عدم همسویی بازار کار با آموزش، نه تنها سرمایه‌گذاری‌های انجام شده را بدون ثمر کرده و فاصله‌ی رشد ما را با کشورهای صنعتی بیشتر می‌کند، معضلات اجتماعی زیادی را نیز به دنبال می‌آورد که ناشی از عدم امکان جذب مؤثر و مفید فارغ‌التحصیلان در بازارهای کار است. لذا شناخت تخصص‌ها و امکانات جامعه و نیز توانایی‌های افراد ضرورتی انکارناپذیر است.

به علاوه، سیستم تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آن به شکل جامع و پویا و نیز تأمین نیازمندی‌های مادی و معنوی آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین ماندگاری نیروی انسانی متخصص علاقه‌مند به کار در جایگاه شغلی خود، می‌تواند ضامن رشد و توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر جامعه‌ای باشد.

منابع

- آشفته. تهرانی، امیر ۱۳۵۷. روابط انسانی در مدیریت، اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- ابطحی، سید حسین و کاظمی، بابک ۱۳۸۳. بهره‌وری، تهران: مؤسسه مطالعات پژوهش‌های بازرگانی.
- افق‌ها و نگرش‌ها ۱۳۸۴. گزارش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- اقتداری، علی محمد ۱۳۵۱. توسعه اقتصادی در کشورهای در حال توسعه، تهران: دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی.
- تودارو، مایکل ۱۳۶۸. توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، جلد اول، تهران: نشر سازمان برنامه و بودجه.
- توسلی، محمود ۱۳۷۱. سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و توسعه اقتصادی، تهران: مؤسسه تحقیقات پولی و بانکی.
- سازمان بین‌المللی کار، اشتغال و نیازهای اساسی، مشکلی جهانی، بحران اشتغال در جهان سوم، پیام یونسکو، سال دهم، صص ۱۵-۱۱.
- شاکری، عباس ۱۳۷۳. «نگاهی اجمالی به وضعیت رشته علوم اقتصادی در دانشگاه‌های کشور»، نشریه

- عظیمی، حسین ۱۳۷۳. «ماهیت و روش در علم اقتصاد»، نشریه دانشگاه انقلاب، شماره ۱۰۲-۱۰۱.
- عمادزاده، مصطفی ۱۳۷۱. *مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش*، چاپ دوم، تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
- ساخاروپولوس، جورج و مورین و وودهاال ۱۳۷۲. *آموزش برای توسعه: تحلیلی از گزینش‌های سرمایه‌گذاری*، ترجمه پریدخت وحیدی و حمید سهرابی، تهران: نشر سازمان برنامه و بودجه.
- لیویت، هارولد ج. ۱۳۵۶. *روانشناسی مدیریت*، ترجمه محمدعلی بطحایی و رضا شاپوریان، تهران: نشر سپهر.
- مردوخی، بایزید ۱۳۷۱. *استراتژی‌های توسعه صنعتی ایران در برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران*، تهران: سازمان برنامه و بودجه.

- Blomstorm, M. 2002. *Growth and Innovation Policies for a Knowledge Economy. Experiences from Finland, Sweden & Singapore*: ara; lable at: <http://www.developmentgateway.org>
- Brophy, A.L. 1959. *Self, Role and Satisfaction, Genetic Psychology monographs*, Vol. 59.
- Clark, Thomas 2001. *The Knowledge-based Economy*. ara; lable at: www.knowledg.com.au
- Ginzberg & Herma 1951. *Occupational Choice: An Approach to General Theory*, New York: Columbia University press.
- Harbison, F.H. 1973. *Human Resources as the wealth of Nations*, Oxford University Press.
- Likert, Rensis 1967. *The Human Organization*, New York, Mc Grow- Hill Co.
- Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J. 1934. *Management and the Worker*, Cambridge, Mass, Harvard University press.
- Schultz, TH. W. 1988. *On Investing in Specialized Human Capital to Attain Increasing Returns*, in the State of Development Economics, Rains, G. & Schultz, T.P. (ed.) London Basil Blackwell.
- Skyrme, D. 2002. *The Global Knowledge Economy and its implication for markets*. ara; lable at: <http://www.skyrme.com/>.
- Taylor, Frederick W. 1947. *The Principles of Scientific Management*, New York: Harper & Brothers.
- World Education Report 1993. UNESCO Publishing.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی