

بررسی ارتباط شرایط احراز شغل با شاغل و اثر آن بر کارایی شغل

(مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد)

چکیده

مدیریت استفاده می کنند و به همین علت است که مدیریت در این جوامع کارایی لازم ندارد.

امروزه بحث کارایی و اثر بخشی دو مقوله مهمی است که تمامی شرکت و حوزه های مختلف دولتی و غیردولتی به دنبال دستیابی به آن هستند تا بتوانند در محیط رقابتی جامعه بقاء داشته باشند.

پژوهش حاضر نیز به دنبال بررسی رابطه شرایط احراز شغل با شاغل و تاثیر آن بر کارایی می باشد. که در این راستا محورهایی چون بررسی نقش و تاثیر مهارت، تحصیلات، تجربه مفید کاری، ویژگی های شخصی و شخصیتی کارکنان بر میزان کارایی آنان مدنظر است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

جذابیت و اهمیت موضوع هر تحقیق نیز از مهمترین عوامل شکل گیری آن می باشد، در هر تحقیق تلاش بر آن است که با شناسایی زوایای مبهم موضوع واقعیت ها و اسرارپوشیده برای محقق و یا استفاده کنندگان روشن و دریچه ای به سوی شناخت کامل و همه جانبه از موضوع تحقیق گشوده شود.

در همین راستا یکی از موضوعات جالب و در عین حال مفیدی که می تواند به عنوان یک موضوع مطرح گردد بررسی ارتباط شرایط احراز شغل با شاغل و اثر آن بر کارایی است.

اولین قدم در حوزه منابع انسانی استخدام و تأمین نیروی انسانی است که اگر این مرحله به درستی انجام نشود حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و پنهان می گردد که رفع این عوارض را می توان در این مرحله پیشگیری نمود و مسلم است که پس از استقرار افراد در سازمان بسیار دشوار خواهد بود. تردیدی نیست که مشکلات ناشی از ضعیف برخورد کردن در این مرحله را با ترمیم حقوق و مزایا نمی توان برطرف نمود.

بیان مسأله

نمودار سازمانی در هر سازمان بیانگر دید و نگرش کلی حاکم بر سازمان نسبت به مشاغل، شرایط احراز شغل، سیستم نظارتی و چگونگی ارتباطات

کارکنان در سازمان ها و همچنین در توسعه جوامع خویش نقش مهمی ایفاء می کنند، از همین رو افزایش کارایی آن ها از دغدغه های اصلی یک سازمان به شمار می رود. امروزه دیگر روش های سنتی و متعارف آموزش مدیریت کافی نبوده و ارتقای کارکنان تلاش های جدی تر و شیوه امروزه تر را می طلبد. چارت سازمانی در هر سازمان بیانگر دید و نگرش کلی حاکم بر سازمان نسبت به مشاغل، شرایط احراز شغل، سیستم نظارتی و چگونگی ارتباطات سازمان می باشد. از این رو انطباق ویژگی های شاغلین با شرایط احراز شغل از اهمیت ویژه ای برخوردار است. لذا پژوهش حاضر به دنبال بررسی این مقوله است که نقش بازدارنده عدم انطباق ویژگی های شاغلین با شرایط احراز شغل در کارایی آنها به چه میزان است؟ در این راستا نیز محورهایی همچون بررسی نقش و تاثیر مهارت، تحصیلات، تجربه کاری، ویژگی های شخصی و شخصیتی کارکنان در میزان کارایی آن ها مدنظر است.

واژگان کلیدی: سازمان، کارایی، شرایط احراز

مقدمه

موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان ها بتواند مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان بکار گیرند. از این رو گفته می شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است.

کارکنان در سازمان ها نقش اساسی دارند از این رو افزایش کارایی آنها از دغدغه های اصلی به شمار می رود. امروزه دیگر روش های سنتی و متعارف آموزش مدیریت کافی نیست و ارتقای کارایی کارکنان تلاش جدید تر و شیوه های امروزی تر را می طلبد. در این راستا جوامع غربی تلاش های جدی را برای افزایش مهارت های کارکنان در پیش گرفته و موفقیت هایی نیز به دست آورده اند. اما کشورهای در حال توسعه هنوز از شیوه ای قدیمی و سنتی

دارد.

شرایط احراز شغل

اطلاعاتی است که از تجزیه شغل به ویژه فرم شرح شغل به دست می آید و شرایط احراز شغل را به نحوی که شاغل بتواند وظایف و مسئولیت های محوله را به نحو احسن و منطبق با استانداردهای کاری انجام دهد بیان می نماید .

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری به افراد اشاره دارد که محقق می خواهد به تحقیق درباره آنها بپردازد. در پژوهش حاضر جامعه آماری عبارت است از : کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد (۱۸۶ نفر)

گروه نمونه یک مجموعه فرعی از جامعه آماری است که با مطالعه آن محقق قادر است نتیجه را به کل جامعه آماری تعمیم دهد. لازم به ذکر است که تعداد نمونه ای که بدست آمده به طور تقریبی ۸۰ درصد جامعه آماری ما را شامل می شود که این تعداد نمونه از نظر آماری یک حد قابل قبول برای تعمیم نتایج به کل جامعه محسوب می شود.

روش تحقیق

در پژوهش حاضر از آمار توصیفی و همچنین آمار استنباطی از نوع ضریب همبستگی استفاده شده است.

شیوه گردآوری اطلاعات

شیوه گردآوری اطلاعات مطالعه اسنادی و پیمانی است که به واسطه بررسی اسناد در خصوص محورهای مورد مطالعه (انطباق شرایط احراز کارپرسنل با مشاغل آنان و تاثیر آن بر کارایی) اطلاعات لازم از واحدها دریافت گردیدند . همچنین جهت بررسی میزان کارایی جامعه آماری نیز پرسشنامه ای طراحی شده است که به واسطه آن میزان کارایی پرسنل سنجیده شده است.

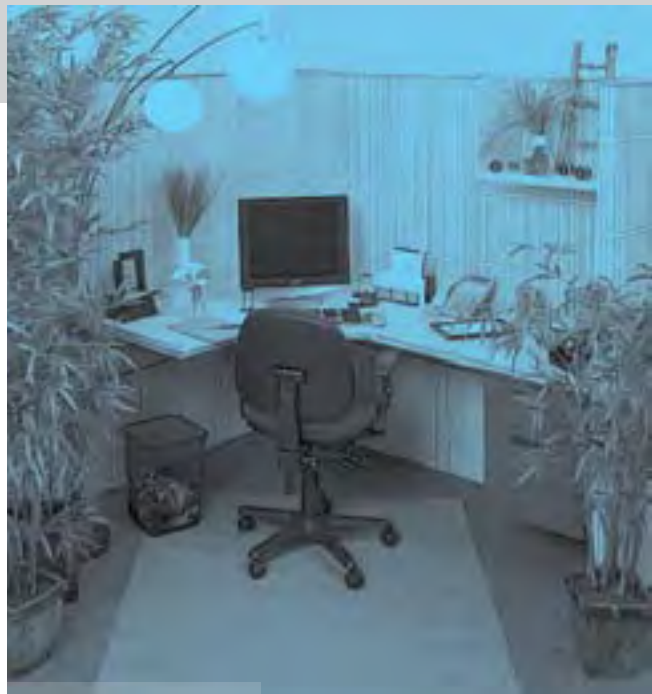
بررسی اعتبار و روایی تحقیق

۱- اعتبار

یک وسیله اندازه گیری در صورتی دارای اعتبار است که اگر آن را در یک فاصله زمانی کوتاهی چندین بار ارائه نمایم نتیجه چندین بار مشابه و یا نزدیک به هم باشد. به همین دلیل هر آزمونی که محقق می خواهد انجام دهد باید قبل از اجرا، ضریب اعتبار آن مشخص باشد. در این تحقیق ضریب اعتبار از طریق روش کرونباخ محاسبه شده است.

۲- روایی

مقصود از روایی این است که وسیله اندازه گیری همان ویژگی را اندازه بگیرد



سازمان می باشد . از این رو انطباق ویژگی های شاغلین با این شرایط احراز شغل از اهمیت ویژه ای برخوردار است . در بعضی از سازمان ها به دلایل مختلف شاغلین در سمت هایی قرار می گیرند که با شرایط احراز آن مشاغل سختی ندارد و این امر باعث کاهش کارایی گردیده است. بدین لحاظ ضرورت دارد که پایین بودن کارایی از جهات گوناگون مانند عدم توجه به مهارت ، تحصیلات، تجربه و ... مورد بررسی قرار گیرد. لذا در این پژوهش محقق قصد دارد به بررسی رابطه میزان انطباق ویژگی های شاغلین با شرایط احراز شغل و تاثیر بر کارایی بپردازد.

سوالات تحقیق

- آیا بین مهارت کارکنان و کارایی آنها رابطه وجود دارد؟
- آیا بین تحصیلات کارکنان و کارایی آنها رابطه وجود دارد؟
- آیا بین میزان تجربه کاری کارکنان و کارایی آنها رابطه وجود دارد؟
- آیا بین ویژگی های شخصی کارکنان و کارایی آنها رابطه وجود دارد؟
- آیا بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و کارایی آنها رابطه وجود دارد؟

تعریف اصطلاحات

کارایی :

- نسبت بازده واقعی به دست آمده به بازدهی استاندارد و تعیین شده (مورد انتظار) کارایی یا راندمان است، یا در واقع نسبت مقدار کاری که انجام می شود به مقدار کاری که باید انجام شود.
- مقدار تولید کارگر در زمان معین کارایی معیاری برای سنجش چگونگی استفاده از منابع سازمانی است. هرچه تولید بیشتر باشد، کارگر کارایی بیشتری

که برای آن ساخته شده است و نه چیز دیگر. در این تحقیق روایی پرسشنامه با روش اعتبار صوری با نظر خواهی از متخصصین و افراد مرتبط با موضوع تعیین گردید. به این ترتیب که پرسشنامه در اختیار گروهی از متخصصین قرار گرفت و در خصوص روایی از آنها نظر خواهی شد که اکثراً پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند.

روش های تجزیه و تحلیل داده ها

برای بررسی انطباق شرایط احراز پرسنل با مشاغل آنان و تاثیر آن بر کارایی در این تحقیق از آمارهای توصیفی همچون جداول فراوانی و ... برای بررسی رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه با کارایی از ضرایب همبستگی و نرم افزار spss استفاده شده است .

جمع آوری و تجزیه تحلیل اطلاعات

۱- جمع آوری داده های تحقیق :

داده های تحقیق از طریق پرسشنامه جمع آوری گردیده است، نمونه پرسشنامه در انتهای مقاله پیوست می باشد.

۲- تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق از روش آمار توصیفی شامل جداول فراوانی و جداول توافقی استفاده شده است. همچنین آمار استنباطی مورد استفاده برای بررسی فرضیه ها، تجزیه و تحلیل همبستگی است.

تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه بین دو متغیر است. ضریب همبستگی یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر است.

ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم و معکوس) را نشان می دهد. مقدار این ضریب بین +۱ و -۱ است و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر ضریب همبستگی برابر صفر است.

ضریب همبستگی دارای انواع مختلفی است. ضریب همبستگی که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته ضریب همبستگی پیرسون است که توسط فرمول زیر محاسبه می شود:

$$\text{Pearson Correlation Coefficient} : r = \frac{\sum y - n\bar{x}\bar{y}}{\sqrt{(\sum x^2 - n\bar{x}^2)(\sum y^2 - n\bar{y}^2)}}$$

این ضریب همبستگی روشی پارامتری برای بررسی رابطه دو متغیر است. همچنین مفهوم معنی داری در همبستگی این است که آیا همبستگی بدست آمده بین دو متغیر را می توان شانس دانست یا واقعا نشان دهنده وجود همبستگی بین دو متغیر است.

آزمون همبستگی پیرسون در ادامه آمده است:

$$\begin{cases} H_0 : \rho = 0 \\ H_1 : \rho \neq 0 \end{cases}$$

H_0 : همبستگی معنی داری بین دو متغیر وجود ندارد.

H_1 : همبستگی معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

برای انجام آزمون معناداری از $P-Value$ یا سطح معنی داری $significance Level$ استفاده می شود. اگر سطح آزمون برابر $\alpha = 0.05$ در نظر بگیریم فرض H_0 (عدم وجود رابطه) را رد می کنیم اگر $Sig < 0.05$ یعنی همبستگی بین دو متغیر معنی دار است.

در فرضیه اول چون ($sig = 0 < 0.05$) و مقدار ضریب همبستگی پیرسون 0.414 است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت : بین مهارت و کارایی رابطه مستقیم وجود دارد. (هرچه مهارت کارکنان بیشتر باشد کارایی آنها بیشتر می شود).

در فرضیه دوم چون ($sig = 0.720 > 0.05$) میتوان گفت : آزمون معنی دار نیست .

در فرضیه سوم چون ($sig = 0 < 0.05$) و مقدار ضریب همبستگی پیرسون 0.594 است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت : بین کارایی و تجربه کاری رابطه مستقیم وجود دارد.

در فرضیه چهارم چون ($sig = 0.157 > 0.05$)، در سطح اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت : آزمون معنی دار نیست .

در فرضیه پنجم چون ($sig = 0 < 0.05$) و مقدار ضریب همبستگی پیرسون 0.506 است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت : بین کارایی و ویژگیهای شخصیتی رابطه مستقیم وجود دارد.

نتیجه گیری

۱- براساس نتایج حاصله از تحقیق، این موضوع ملاحظه شود که بین متغیر مهارت و کارایی رابطه معنی داری وجود دارد. لذا به مسئولین پیشنهاد می شود اولاً همواره با برپایی دوره های آموزش تئوری و عملی مناسب و ترغیب پرسنل به شرکت در این دوره ها، آنها را با روش های جدید مرتبط با شغلشان آشنا نمایند. ثانیاً با استقرار سیستم های نظام مشارکتی در سازمان، کارکنان را تشویق نمایند که در انجام امور از خلاقیت های شخصی استفاده نمایند. ثالثاً با حمایت های مادی و معنوی از پرسنل ماهر و مبتکر فضای مناسب را برای رشد پرسنل ماهر مهیا نمایند، که این امر موجبات افزایش بهره وری در سازمان را فراهم خواهد آورد .

۱- استفاده بهینه از امکانات و زمان				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۲- دقت در کار				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۳- سرعت در کار				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۴- حضور به موقع در محل کار				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۵- انجام وظایف محوله مطابق با اهداف سازمان				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۶- برنامهریزی کارها				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۷- نحوه برخورد با افراد در حين کار				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۸- تعهد به فواید جاری سازمان				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۹- بهره‌گیری از خلاقیت‌های فردی در انجام درست کارها				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۰- حضور در کلاس‌های آموزشی				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۱- آشنایی با فنون کار				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۲- آشنایی با رابطه				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۳- اعتماد به نفس				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۴- روحیه شناسی				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۵- اخلاق حسنه				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۶- میزان مشارکت پذیری				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۷- وفاداری				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

۲- براساس نتایج حاصله از تحقیق این نکته بر ما روشن شد که بین متغیر تجربه و کارایی رابطه معنی داری وجود دارد به عبارت دیگر با افزایش تجربه کاری پرسنل، کارایی آنها نیز بهبود می یابد، لذا محقق به مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد پیشنهاد می نماید که سعی نمایند. اولاً در پست های حساس و کلیدی سازمان از افراد با تجربه کاری مناسب استفاده نمایند. ثانیاً در کنار استفاده سازمان از نیروهای جوان جهت سرعت بخشیدن به امور کاری، از مشاوره و همفکری با نیروهای باتجربه و مفید حتماً استفاده نمایند.

۳- براساس نتایج حاصله از تحقیق، بین متغیر ویژگی های شخصیتی و کارایی رابطه معنی داری وجود دارد. بر همین اساس محقق پیشنهاد می نماید. اولاً مسئولین سازمان با ایجاد فضای صمیمی در محل خدمت، اعتماد به نفس لازم را به کارکنان جهت پذیرش مسئولیت و انجام صحیح کارها ارائه نمایند. ثانیاً به مسئولین پیشنهاد می نماید که با برگزاری کلاس های اخلاقی با برپایی اردوهای علمی و تفریحی، برپایی جشنواره های فرهنگی و ورزشی و... روحیه پرسنل شاد و بشاش نمایند این امر در نهایت به افزایش حس رضایت مندی کارمند از سازمان منجر خواهد شد که تبعات بعدی آن انجام صحیح و بهتر امور توسط پرسنل و در نهایت افزایش کارایی کلی در سازمان خواهد بود.

منابع :

- ۱- مانتانا، پاتریک؛ ترجمه سهراب خلیلی شورینی، فرهنگ فراگیری دانش مدیریت - تهران : موسسه انتشارات یادواره کتاب، ۱۳۸۳
- ۲- سید جوادین، رضا، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان - تهران : نگاه دانش، ۱۳۸۱
- ۳- میرسپاسی، ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار - تهران : میر، ۱۳۸۴
- ۴- ابطحی، حسین، مدیریت منابع انسانی - کرج : موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۱
- ۵- ابطحی، حسین، ، بابک کاظمی، بهره وری - تهران : موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، ۱۳۸۲

همکار محترم با سلام

پرسشنامه مربوط به عنوان بررسی رابطه شرایط احراز کارکنان با مشاغل آنان و اثر آن بر کارایی شغل (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد) می باشد، لذا تقاضا می شود که اطلاعات در خواستی را با کمال دقت در این پرسشنامه ثبت نمایید.