

دریافت: ۸۸/۱۱/۱۶

پذیرش: ۸۹/۶/۲۹

بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان^۱

(مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران)

مصطفی امامی^۲ - دکتر رحمت‌الله قلی‌پور^۳ - سهراب پورابراهیم^۴ - جواد دلاوری^۵

چکیده

تناسب شغلی (تناسب بین شغل و شاغل) یکی از مباحث بنیادین مدیریت منابع انسانی است، و ثابت شده که وجود این تناسب برای بهره‌وری نیروی انسانی یک ضرورت سازمانی به منظور است. هدف اصلی این پژوهش بررسی تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات به‌منظور سنجش تعهد سازمانی، پرسشنامه ۱۵ سوالی آلن و می‌یر و برای سنجش تناسب شغلی پرسشنامه‌های دانش، مهارت و توانایی شغلی بانک اطلاعات شغلی بین‌المللی^۶ (O*NET) است، که هر یک از پرسشنامه‌ها بطور میانگین شامل ۲۱ سوال می‌باشد. پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۹ و پایایی پرسشنامه سنجش تناسب شغلی ۰/۸۷ به‌دست آمد. با توجه به اینکه آلفای کرونباخ هر دو پرسشنامه بیش از ۰/۷ بوده و می‌توان نتیجه گرفت هر دو پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار بوده‌اند.

۱. این مقاله منتج از پایان‌نامه‌ای است که با حمایت شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران انجام شده است.

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی - تحول سازمانی دانشگاه تهران. emamemostafa@yahoo.com

۳. دانشیار - عضو هیئت علمی دانشگاه تهران. rgholipour@yahoo.com

۴. کارشناس ارشد پژوهش و توسعه منابع انسانی. spourebrahim@gmail.com

۵. عضو هیئت علمی دانشگاه رازی کرمانشاه. javadd@yahoo.com

6. Occupational Information Network

سال چهارم / شماره ۱۰ / بهار ۱۳۸۹ / ۱۴۹

حجم جامعه آماری مورد نظر ۱۵۰ نفر بوده که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین آنها ۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب و در نهایت ۷۸ پرسشنامه جمع‌آوری گردید.

به منظور تعیین نرمال بودن داده‌های از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده و نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها را تأیید نمود. فرضیات تحقیق با انجام آزمون T مستقل آزموده نشده و تأثیر معنی‌دار و مثبت آن‌ها به اثبات رسید، به این معنی که کارکنانی دارای تناسب شغلی بوده‌اند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردار بوده‌اند. نتیجه دیگر این پژوهش حاکی از آن است که فقط حدود ۴۰ درصد از کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی از لحاظ شغلی کاملاً متناسب بوده و از این لحاظ این شرکت در وضعیت ضعیفی قرار دارد.

واژه‌های کلیدی

تعهد سازمانی، تناسب شغلی، دانش شغلی، مهارت شغلی، توانایی شغلی.

مقدمه

کار عنصر مهم و البته سازنده جوامع و سازمان‌ها است و برای این که با از خود بیگانگی همراه نباشد، باید از نظر فنی، فیزیولوژیک و روانشناسی مساعد باشد. اوضاع اقتصادی و اجتماعی که کار در آن انجام می‌شود باید به گونه‌ای باشد که کارگر احساس کند کارش منصفانه و به تناسب مهارت و کوشش بوده و دستمزد وی نیز متناسب با دستمزد سایر گروه‌های کاری پرداخت می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۷۸، ۱۴). از آن جایی که انجام کار در قالب شغل شکل می‌گیرد، لازم است ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل سنجیده و لحاظ گردد. باید شغل و مراحل انجام آن را به خوبی شناخت و به تجزیه و تحلیل آن توجه نمود. در گام بعدی باید شغل را طراحی نمود و افراد متناسب با هر شغل را در پست لازم به کارگمارد (صادقی، ۱۳۷۵، ۲۳).

شغل و طراحی صحیح آن در رضایت شغلی، اثربخشی، عدم تمایل به ترک خدمت و رهایی از خدمت نقش بسزایی دارد. از آن‌جا که ویژگی‌های مشاغل به نحوه سازماندهی و چگونگی طراحی ساختار سازمان بستگی دارد، اولین مقوله‌ای که در این

زمینه باید مورد بررسی قرار گیرد عبارت است از اهمیت تخصصی کردن یک شغل در مقابل متنوع و وسیع نمودن آن. تقسیم کار به عنوان یک اصل مورد تأیید همه دانشمندان مدیریت کلاسیک و همچنین به عنوان یک پارادایم سنتی بهره‌وری، از مزایا و معایبی برخوردار است. از جمله مزایای آن افزایش مهارت و کاهش زمان انجام کار است. از طرفی تقسیم کار شدید باعث تکرار وظایف کم اهمیت در بلندمدت سبب کاهش بهره‌وری و کاهش رضایت شغلی می‌گردد. بنابراین طراحی مشاغل نقش مهمی در افزایش روحیه، رضایت شغلی و در نهایت بهره‌وری نیروی انسانی دارد. به هر حال سازمان می‌تواند با تبیین دقیق وظایف و مأموریت‌ها، طراحی مجدد مشاغل، مشارکت در تصمیم‌گیری، برنامه‌های بهداشتی و رعایت تناسب شغل با شاغل در سازمان، کارآیی منابع انسانی را افزایش دهد.

تناسب شغلی در سازمان به عنوان یک استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود؛ این تناسب از لحظه‌ای آغاز می‌شود که نخست: فرد برای کار و انتخاب شغل آستین بالا می‌زند؛ دوم: سازمان برای کارمندیابی، انتخاب، استخدام و انتصاب آماده می‌شود.

ممکن است در آغاز استخدام، با توجه به نیاز سازمان و همچنین نیاز داوطلبان کار، تناسب مورد نظر بصورت محدودی برقرار شود ولی انتظار می‌رود به تدریج که فرد در سازمان زندگی کاری خود را ادامه می‌دهد و سازمان نیز دوره عمر خود را پشت سر می‌گذارد، این تناسب بیشتر شود. اگر شغل به گونه‌ای طراحی شود که با ویژگی‌های فردی متناسب باشد، موجب ایجاد انگیزه شده و در نتیجه بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد (کاظمی حقیقی، ۱۳۷۹، ۵).

با توجه به مطالب ذکر شده محور اصلی این تحقیق این است که آیا تناسب شغلی موجب افزایش تعهد سازمانی نیز می‌شود و یا تناسب یادشده با تعهد سازمانی بی‌ارتباط است.

تناسب شغلی (تناسب شغل - شاغل)

طی دو دهه اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر نموده و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز، جهانی‌شدن و رهبری مبتنی بر تیم تبدیل شده‌اند. در این

نوع سازمان‌ها، نیروی انسانی یک سرمایه اصلی محسوب شده و سازمان‌ها به دنبال بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت حداکثرسازی کارآیی و بهره‌وری خود می‌باشند. در این راستا استفاده از مفهوم تناسب شغلی در جهت بهره‌گیری و بکارگیری بهتر از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی حائز اهمیت فراوانی است.

یکی از انواع تناسب فرد با محیط پیرامون خود، تناسب شغلی (تناسب شغل - شاغل)^۱ است. عدم تناسب میان فرد و شغل وی می‌تواند هزینه‌های زیادی را به سازمان تحمیل نماید. ماهیت اصلی تناسب شغلی در تعاریف متفاوت آن مشخص می‌گردد. در تحقیقات انجام شده در این زمینه، تعاریف متفاوتی از تناسب شغلی ارائه شده است (انتال، ۲۰۰۸: ۳۳۶).

تئوری تناسب شغلی بر این فرض استوار است که الزامات شغلی فراوانی (مانند تنوع مهارت^۲، هویت وظیفه^۳، استقلال وظیفه^۴، دانش شغلی^۵، مهارت شغلی^۶، توانایی شغلی^۷ و دهها متغیر دیگر) وجود دارند که از این قابلیت برخوردارند که با ویژگی‌های شخصی مانند (سن، جنس، سطح تحصیلات، تأهل و مجرد، سابقه کار، دانش، مهارت و توانایی‌های فردی متناسب گردد، و در نتیجه با قبول سازگاری بین شخص و شغل او رفتارها و نگرش‌های فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

دیوید تناسب شغلی را این گونه تعریف می‌کند: «سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام می‌دهد» به عبارت دیگر دانش، مهارت و توانایی‌های فرد همان دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد (دیوید، ۲۰۰۷: ۶).

1. Job-employed fit
2. Skill Variety
3. Task Identity
4. Task Autonomy
5. job Knowledge
6. job skil
7. job ability

هوساکا تشابه ارزش‌های شغل و ارزش‌های شخصی (سازگاری ارزش) را یکی از ابعاد بسیار مهم تناسب شغلی فرض می‌کند. در چارچوب ارائه شده توسط وی، یعنی چارچوب کشش - انتخاب - تضعیف (ASA)، سازگاری هدف بُعد مهم تناسب فرد و شغل فرض گردیده است. براساس این نظریه افراد در سازمان‌ها جذب مشاغلی می‌شوند که آن مشاغل وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف فردی آنها است (هوساکا، ۲۰۰۸: ۵۶۰).

چاینوی^۱ چهارگروه رایج تناسب شغلی را با ذکر مثال‌هایی به شرح زیر بیان می‌کند (چاینوی، ۲۰۰۸: ۲۳):

۱. تناسب مکمل^۲: زمانی که فرد مشخصاتی دارد که مشابه مشخصات شغلی می‌باشد (چیزهایی که در زندگی من ارزش هستند بسیار شبیه به ارزش‌های هستند که در شغل من موجود است).

۲. تناسب تکمیلی^۳: وقتی فرد قادر است به اندازه کافی خصوصیات گم‌شده در شغل را پر نموده یا خصوصیات اضافه‌ای (جدیدی) ارائه کند (دانش، مهارت و توانایی‌های من چیزهایی را ارائه می‌کند که سایر افراد متصدی آن شغل ندارند).

۳. تناسب تقاضاها - توانایی‌ها^۴: زمانی که توانایی‌های فرد نیازهای شغل را برآورده می‌نماید (توانایی‌ها و مهارت‌های من همان توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که شغل نیاز دارد).

۴. تناسب نیازها - تامین‌ها^۵: زمانی که نیازهای فرد توسط شغل برآورده می‌شود (شغل من نیازهای مورد انتظار مرا برآورده می‌کند).

همانطور که مشاهده می‌شود تعاریف بسیار متنوعی از تناسب ارائه شده که می‌تواند بر نتایج حاصل از آن اثرگذار باشد.

-
1. Chinoy
 2. Supplementary fit
 3. Complementary fit
 4. Demands-abilities fit
 5. Needs-supplies fit

تحقیقات نشان داده است که افراد بیشتر به دلیل عدم تناسب شغلی به سمت شکست یا عدم موفقیت پیش می‌روند تا به علت کمبود مهارت‌ها یا عدم وجود میل به خوب کار کردن (پل، ۲۰۰۶: ۴۶).

گام‌های زیر می‌تواند جهت تشخیص تناسب شغلی مؤثر باشد (انتال، ۲۰۰۸: ۳۳۶):

- تشخیص خصوصیات افراد موفق در این شغل،
- تشخیص خصوصیات افراد شکست خورده و ناموفق در این شغل و
- تشخیص خصوصاتی که سبب موفقیت شما در این شغل می‌شد چنانچه آن را اختیار می‌کردید.

در بررسی‌های انجام شده بر روی تناسب شغلی و پیامدهای حاصل از آن نتایج بسیار متفاوت و گاه متناقض حاصل شده است. بر اساس مطالعات انجام شده عوامل اصلی ناسازگاری و عدم هماهنگی در نتایج حاصل عبارتند از (چاینوی، ۲۰۰۸: ۲۸):

- چگونگی تصور و درک و تعریف تناسب شغلی،
 - تعریف عملیاتی شغل،
 - قلمرو مفهومی و روش به کار برده شده برای ارزیابی تناسب شغلی و
 - تفاوت‌های فردی که منجر به ادراکات متفاوت می‌شود.
- مفهوم شغل در تناسب شغلی به دو روش متمایز در نظر گرفته می‌شود (هوساکا، ۲۰۰۸: ۵۶۰):
- روش اول: از افراد خواسته می‌شود که به مشخصات شغل توجه کنند.
 - روش دوم: از افراد خواسته می‌شود که به مشخصات اعضای شاغل توجه کنند.
- آکرون^۱ روش‌های اندازه‌گیری تناسب شغلی را به سه دسته تقسیم‌بندی می‌کند (آکرون، ۲۰۰۸: ۴۲):

۱. تناسب ذهنی (درونی)^۲: در این روش به‌طور مستقیم از فرد سؤال می‌شود که تا

1. Acorn
2. subjective fit

چه اندازه خصوصیات فردی وی با خصوصیات سازمانی متناسب است، اما به طور مستقیم روی هیچ‌یک از خصوصیات فردی یا سازمانی تمرکز نمی‌شود و فرض می‌شود پاسخ‌دهندگان یک پیشینه ذهنی از سازمان دارند و به طور شناختی میزان سازگاری خصوصیات خود را با خصوصیات سازمانی بیان می‌کنند.

۲. تناسب درک شده^۱: در این نوع تناسب از افراد خواسته می‌شود که خود را تشریح و همچنین درک خود را از خصوصیات سازمانی بیان نماید. سپس درجه تناسب به وسیله ارزیابی سازگاری بین خود توصیفی فرد و توصیف مشابه از سازمان محاسبه می‌گردد.

۳. تناسب عینی (بیرونی)^۲: در این روش از فرد خواسته می‌شود که خصوصیات خود را شرح دهد، سپس از دیگر اعضای سازمان خواسته می‌شود که خصوصیات سازمان را شرح دهند، سپس نظرات اعضای سازمان ترکیب شده و یک معیار ارزیابی فراهم می‌گردد که نشان دهنده خصوصیات سازمانی است و تناسب از میزان سازگاری بین توصیف فرد از خود و معیار توافق شده در مورد خصوصیات سازمان اندازه‌گیری می‌شود. تفاوت در مقیاس‌های اندازه‌گیری تناسب شغلی به حوزه مفهومی خاص استفاده شده برای ارزیابی تناسب شغلی بستگی دارد. ارزش‌ها رایج‌ترین منبع تناسب شغلی است، مطالعات بسیاری سازگاری ارزشی (ارزش‌های متناسب با ارزش‌های کارکنان فعلی در این سازمان است) را ارزیابی می‌کنند. در برخی مطالعات تناسب شخصیتی اندازه‌گیری شده (آیا شخصیت شما متناسب با شخصیت یا وجهه سازمان است؟)، برخی مطالعات سازگاری اهداف را بررسی نموده (ارزیابی درجه تناسب بین اهداف شما و اهداف سازمان)، مطالعات اندکی به سازگاری KSA پرداخته‌اند (مهارت‌ها و توانایی‌های من توانایی‌ها و مهارت‌هایی را منعکس می‌نماید که سازمان جستجو می‌کند) و برخی مطالعات نیز از معیار خاصی برای انجام تحقیقات استفاده نمی‌کنند (آیا سازمان جدید همان سازمانی است که شما به دنبال آن بوده‌اید). معیار استفاده شده برای ارزیابی تناسب می‌تواند بر پیامدها و نتایج اثرگذار باشد.

1. perceived fit
2. objective fit

به طور کلی همانطور که اشاره شد نوع تعریف تناسب، معیار و روش اندازه گیری تناسب، تعریف سازمان و... بر روی ارتباط تناسب شغلی و پیامدهای آن تأثیر می گذارد. ون کوور^۱ و همکارانش نشان دادند که تناسب شغلی منجر به پیامدهای رفتاری و نگرشی می شود. یافته های آن ها حاکی از آن است که تناسب شغلی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وابسته است؛ همچنین به طور ضعیف تری پیامدهای رفتاری مانند عملکرد شغلی و رفتارهای تابعیت سازمانی (OCB) و جابجایی کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. آنها پس از بررسی به این نتیجه رسیدند که روش های اندازه گیری عینی و درک شده بیشتر وابستگی پیامدهای رفتاری را نشان می دهند و ارتباط بین سازگاری ارزش ها و پیامدهای رفتاری اندکی قوی تر از سایر اشکال تناسب شغلی است. (ون کوور، ۲۰۰۳: ۱۹).

یافته های تحقیق نشان دادند که اندازه گیری تناسب عینی (بیرونی) پیامدهای رفتاری، استفاده از تناسب را در سیستم های انتخاب تشویق می نماید، اما اندازه گیری های تناسب ذهنی و درک شده کمتر در سیستم های انتخاب افراد مورد استفاده قرار می گیرند زیرا هر دو به صورت خود گزارش دهی بوده و نیازمند آگاهی و آشنایی پاسخگو با سیستم ارزش سازمانی می باشند. اما در مقیاس های تناسب بیرونی پاسخگو تنها مشخصات خود را بیان می نماید و سپس این ویژگی ها با مشخصات سازمانی موجود مقایسه می گردد و در نتیجه نیازی به آشنایی پاسخگو با خصوصیات سازمانی نیست.

نتایج تحقیقات اکرون^۲ و همکاران وی با نتایج تحقیقات فوق متفاوت می باشد. این تحقیقات حاکی از آن است که تناسب ذهنی شغل - شاغل منجر به پیامدهای متنوع محیط کاری مانند جذابیت سازمان، انتخاب شغلی، تعهد سازمانی، عدم جابجایی شغلی و... می شود. یافته ها نشان داد که تناسب بهتر و تطابق شخص با سازمان، سبب رضایت شغلی بالاتر، تعهد سازمانی بالاتر و انتقالات و جابجایی های کمتر و در نتیجه سبب بقاء و حفظ در سیستم سازمانی خواهد شد. (اکرون، ۲۰۰۸: ۴۲)

در یک تحقیق دیگر در زمینه یابی از ۲۵۳ فارغ التحصیل دانشگاه شاغل تمام وقت در مشاغل گوناگون در مدت زمان بیش از ۷ سال و همچنین زمینه یابی

1. Van couver
2. Acorn

از ۳۴۵ کارمند بانک به مدت ۴ ماه، در حین انجام کار مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج نشان داد که هر دو بررسی رابطه میان تناسب شغلی و رضایت شغلی را تأیید می‌نمایند. (بیر^۱: ۲۰۰۴).

فریکو^۲ و برانک^۳ در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بیشترین رضایت شغلی هنگامی وجود دارد که بهترین تناسب میان توانایی‌های افراد و خواسته‌های شغلی وجود داشته باشد (فریکو: ۲۰۰۶، برانک: ۲۰۰۵).

دیوید ارتباط بین تناسب شغلی و پیامدهای نگرشی را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که تناسب شغلی به مفاهیمی همچون آزادی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وابسته است. به علاوه ابعاد تناسب شغلی (سازگاری ارزش در مقابل دیگر اشکال سازگاری) و روش اندازه‌گیری تناسب شغلی (درونی، بیرونی، درک شده)، ارتباط میان تناسب شغلی و پیامدهای نگرشی را تعدیل خواهد نمود. به طور کلی ارتباط درونی ضعیفی میان معیارهای رفتاری و نگرشی وجود دارد (دیوید، ۲۰۰۷: ۱۷).

تعهد سازمانی

در اوایل دهه ۱۹۸۰ تعهد سازمانی کارکنان یکی از مهمترین مسائلی بود که توجه محققان را به خود جلب نموده بود و تحقیقات وسیعی بر روی این موضوع صورت می‌گرفت. در سال ۱۹۸۵ والتون^۴ مقاله مشهور خود را تحت عنوان «مدیریت بر مبنای تعهد» منتشر کرد. وی در این مقاله نیاز به حرکت از مدیریت بر مبنای کنترل به سمت مدیریت بر مبنای تعهد را یادآور شده و با این کار خود به مطالعات صورت گرفته در این زمینه جهت داد (مک کنا^۵: ۱۶:۲۰۰۵).

تعهد سازمانی، سازه‌ای است که تعاریف متفاوتی از آن ارائه شده است. به عنوان

1. Beer
2. Fricko
3. Brunk
4. Walton
5. Management by commitment
6. MC Kenna, S.

نمونه مارو^۱ در سال ۱۹۹۹ بیش از ۲۵ مفهوم مرتبط با تعهد سازمانی را مشخص نمود. پورتر و همکاران در سال ۱۹۷۴ تعهد را بدین صورت تعریف کردند: «میزانی که یک فرد، خود را متعلق به سازمان می‌داند و خود را با آن تعیین هویت می‌کند». آن‌ها از انگیزش، تشخیص ارزش‌های سازمان و میزان تمایل کارکنان به عضویت در سازمان، برای سنجش و اندازه‌گیری آن استفاده کردند. بوچانن^۲ نیز در سال ۱۹۷۴، تعهد را بدین صورت تعریف کرد: «میزان تعلق احساسی و عاطفی طرفداران سازمان نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمانی، نسبت به نقش خود در ارتباط با این اهداف و ارزش‌ها و نسبت به سازمان به خاطر وجود خود سازمان که تا اندازه‌ای به علت منفعتی است که سازمان برای آن‌ها دارد». البته باید توجه داشت که در این تعریف، میان تعلق بر اساس مبادله (درگیری به خاطر دریافت پاداش خارجی) و تعلق اخلاقی و ارزشی (درگیری به علت تجانس و هماهنگی ارزش‌های فرد و سازمان) تفاوت وجود دارد. در سال ۱۹۵۸ کلمان^۳ نیز میان تعهد بر اساس پذیرش^۴ (یعنی تعهدی که در آن کارکنان الگوهای رفتاری و عقاید خاصی را در قبال پاداش‌های مشخص می‌پذیرند) و تعهد بر اساس تشخیص^۵ (زمانی که رفتارها و عقاید پذیرفته شده به خاطر پیوستگی با طرف سوم است که برای فرد ارزشمند می‌باشد) و نیز تعهد درونی شده^۶ (که در آن فرد رفتارها و عقاید خاصی را که محتوای آن‌ها با سیستم ارزشی وی هماهنگ هستند، در پیش می‌گیرد)، تمایز قائل شده است.

پس تعهد کارکنان را می‌توان از دیدگاه‌های مختلف بررسی نمود در سال ۱۹۸۶ اورلی و چتمن^۷ بر اساس نظرات کلمان، تعلق روانی (یعنی وابستگی روحی و روانی فرد با سازمان) را یک موضوع اصلی و کلیدی در تعهد کارکنان تعیین نمودند. آن‌ها تعلق روانی را به این صورت تعریف کردند: تعلق روانی منعکس‌کننده میزان یا درجه‌ای است که افراد دیدگاه‌ها یا صفات مشخص سازمانی را پذیرفته و درونی می‌کنند.

1. Marrow
2. Buchanan
3. Kelman
4. Compliance
5. Identification
6. Internalized
7. Oreilly and Chatman

اورلی و چتمن (۱۹۸۶) مبنای تعلق روانی کارکنان را موارد زیر دانسته‌اند که شبیه موارد مطرح شده از سوی کلمان (۱۹۵۸) بود (دورکین و بنت^۱، ۱۹۹۹: ۱۲۷):

۱. پذیرش یا حضور ابزاری کارکنان در سازمان به خاطر پاداش‌های مشخص خارجی،

۲. تشخیص یا حضور کارکنان در سازمان بر اساس تمایل به همبستگی و

۳. درونی‌سازی یا شرکت فعال کارکنان در سازمان مبتنی بر تطابق ارزش‌های فردی

و سازمانی.

البته این رویکرد چند عاملی نسبت به تعهد کارکنان، از سوی محققان دیگر هم مورد قبول واقع شده است. به‌عنوان مثال جاروس^۲ و همکاران وی (۱۹۹۳) با استفاده از روش تحلیل عاملی این رویکرد چند عاملی به تعهد را تأیید و به این نتیجه رسیدند که مدل‌های تک عاملی تعهد سازمانی چه از نظر مفهومی و چه از نظر تجربی قابل قبول نیستند. هر یک از ابعاد ذکر شده تعهد (درونی شده، تشخیص و پذیرش) به‌نوعی با فرایند تغییر سازمان نیز در ارتباط هستند. در واقع تعهد کارکنان در مدیریت فرایند تغییر، نقش کلیدی دارد. از طرفی تعهد بالای کارکنان موجب تقویت تغییرات صورت گرفته شده و موفقیت برنامه‌های تغییر را تضمین خواهد نمود (بنت، ۲۰۰۲: ۴۳۳).

تحقیقات می‌یر و آلن^۳ (۱۹۹۷) یکی از مهم‌ترین مطالعاتی است که در زمینه چند عاملی بودن تعهد صورت گرفته است. از نظر آنها سه نوع تعهد وجود دارد:

۱. **تعهد احساسی و عاطفی**^۴، که به تعلق عاطفی کارکنان به سازمان، احساس

یگانگی آنها به سازمان و حضور فعال آنها در سازمان اشاره دارد. معمولاً کارکنانی که از تعهد احساسی برخوردارند، تمایل دارند تا در سازمان باقی بمانند و این امر یکی از آرزوهای آنها می‌باشد.

۲. **تعهد مستمر**^۵، در ارتباط با مزایا و هزینه‌هایی است که مربوط به ماندن یا ترک

1. Durkin & Bennett
2. Jaros
3. Meyer and Allen
4. Affective Commitment
5. Continuance Commitment

سازمان است. معمولاً کارکنانی که دارای تعهد مستمر هستند تازمانی در سازمان باقی می‌مانند که ترک سازمان هزینه گزافی برای آنها داشته باشد.

۳. تعهد هنجاری^۱، به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد. یعنی کارکنان تا زمانی در سازمان باقی خواهند ماند که از نظر آنها ماندن در سازمان کار درست و مناسبی باشد (مک‌کنا، ۲۰۰۳: ۱۷).

به این ترتیب می‌توان تعهد سازمانی را به صورت زیر تعریف کرد:

۱. تمایل قوی برای بقای عضویت در یک سازمان خاص،
 ۲. تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان و
 ۳. باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان.
- لذا تعهد سازمانی را می‌توان نگرشی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر دانست که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان تعیین می‌گردد (مقیمی، ۱۳۸۳: ۳۹۲).

فرضیات تحقیق

با توجه به مطالب بیان شده فرضیه اصلی این پژوهش عبارت است:
تناسب شغلی با تعهد سازمانی در سطح کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه مثبت و معنی دار دارد.

با توجه به فرضیه اصلی این پژوهش، سه فرضیه فرعی به شرح زیر مطرح می‌شود:
۱. میان تناسب دانش شغلی کارکنان و دانش مورد نیاز برای انجام شغل با تعهد سازمانی در سطح کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۲. میان تناسب مهارت شغلی کارکنان و مهارت مورد نیاز برای انجام شغل با تعهد سازمانی در سطح کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۳. میان تناسب توانایی شغلی کارکنان و توانایی موردنیاز برای انجام شغل با تعهد سازمانی در سطح کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

روش تحقیق

با توجه به این که این تحقیق، به دنبال بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌باشد، از روش تحقیق توصیفی و از شاخه پیمایشی استفاده گردیده است. اعضای جامعه آماری را ۱۵۰ نفر از کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و نمونه آماری بر اساس فرمول زیر شامل ۷۴ نفر می‌باشد.

$$n = \frac{(150)(1/96)^2(0/5)(0/5)}{(0.5)^2(150-1) + (1/96)^2(0/5)(0/5)} = 74$$

اطلاعات موردنیاز برای انجام این پژوهش به دو روش زیرجمع آوری گردیده است.

روش کتابخانه‌ای: از این روش برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات، پایگاه‌های اطلاعاتی و منابع اینترنتی استفاده شده است.

روش میدانی: از این روش با طراحی پرسشنامه و توزیع آن میان نمونه آماری، اطلاعات لازم در مورد تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی آنها جمع آوری گردید. برای سنجش تناسب شغلی نیز با توجه به اطلاعات مربوط به مشاغل موجود در پایگاه اطلاعات شغلی آمریکا (O*NET)، ۲۷ پرسشنامه با در نظر گرفتن سه متغیر دانش، مهارت و توانایی شغلی با همکاری و راهنمایی اساتید و مشاوران دانشگاهی و صنعتی طراحی و تدوین گردید.^۱ برای سنجش مؤلفه‌های تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر استفاده گردیده است. این پرسشنامه از ۱۵ سوال تشکیل شده و به بررسی تعهد

1. <http://www.onetcenter.org>

سازمانی می‌پردازد. هر یک از پرسشنامه‌های مربوط به تناسب شغلی به طور میانگین از ۲۱ سؤال تشکیل شده که به بررسی وضعیت موجود از لحاظ دانش، مهارت و توانایی شغلی افراد می‌پردازد. هر دو ابزار اندازگیری ابتدا در میان ۳۰ نفر از کارکنان ستاد مرکزی توزیع شد. این افراد براساس شناخت محقق انتخاب و پس از تکمیل پرسشنامه در مورد تناسب سؤالات با زمینه تحقیق، جمله‌بندی مناسب و رفع ابهام از سؤالات با توجه به از نظرات این افراد اقدام شد. جریان تبادل افکار و هم‌فکری از طریق مصاحبه حضوری و بحث بر سر تک‌تک سؤالات صورت پذیرفت. در این تحقیق، برای توصیف و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. با استفاده از این آزمون‌ها، ابتدا آزمون نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف به عمل آمد. در صورتی که توزیع داده‌ها نرمال باشد از آزمون T مستقل و در صورت نرمال نبودن داده‌ها برای تعیین تفاوت معنی‌دار میان تعهد سازمانی بر اساس تناسب یا عدم تناسب شغلی از آزمون من ویتنی استفاده خواهد شد.

یافته‌های تحقیق

در این تحقیق برای آزمون فرضیه اصلی ابتدا باید مشخص گردد که آیا توزیع داده‌های جمع‌آوری شده نرمال است یا خیر. نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون آماری کولموگروف - اسمیرنوف سنجیده می‌شود که نتایج حاصل از این آزمون مطابق جدول ۱ است.

مطابق جدول ۱ مقدار آماده Z آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر $3/979$ می‌باشد و بر اساس جداول آماری مقدار Z جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با $1/64$ است. با توجه به این مقدار Z آماده آزمون از مقدار Z جداول آماری بزرگتر می‌باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان استدلال نمود که داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه آماری از توزیع نرمال برخوردار می‌باشد. بنابراین برای آزمون معنی‌داری تفاوت میزان تعهد سازمانی کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب هستند با کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب نیستند از آزمون آماری T مستقل استفاده می‌شود. این آزمون تفاوت میزان تعهد سازمانی کارکنان را بر حسب تناسب یا عدم تناسب شغلی مشخص می‌نماید.

جدول ۱.۱. آزمون دو نمونه‌ای کولموگروف - اسمیرنوف

Test Statistics		Z
Most Extreme	Absolute	۰/۸۶۴
Differences	Positive	۰/۰۰۰
	Negative	-۰/۸۶۴
Kolmogorov-Smirnov Z		۳/۹۷۹
Asymp.Sig.(۲-tailed)		۰/۰۰۰

a.Grouping Variable : GROUP

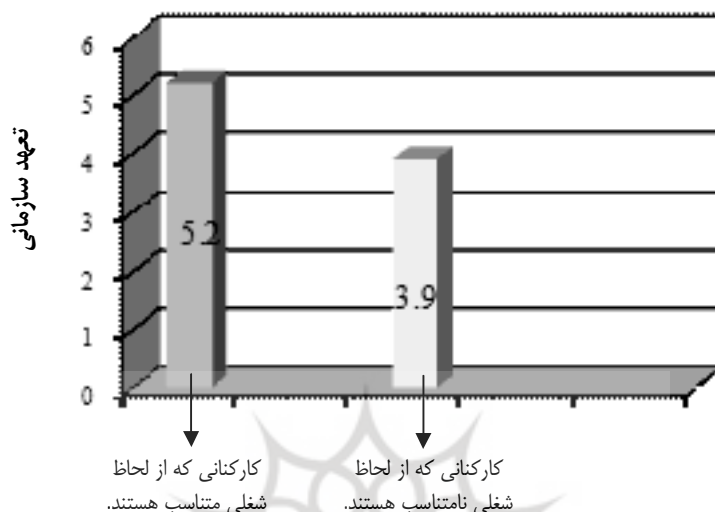
در یک نگاه کلی میانگین نمرات تعهد سازمانی کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب و یا نامتناسب بوده به صورت جدول ۲ می‌باشد.

جدول ۲. میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان بر حسب تناسب یا عدم تناسب شغلی

میانگین نمره تعهد سازمانی	فراوانی کارکنان		شاخص
	درصد	تعداد	
۵/۲	۳۹/۷	۳۱	کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب هستند.
۳/۹	۵۹/۳	۴۷	کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب نیستند.

نتایج آزمون T (جدول ۲ و نمودار ۱) حاکی از آن است که گروهی که از لحاظ شغلی متناسب بودند نمره تعهد سازمانی (۵/۲) را کسب کردند که در مقایسه با نمره تعهد سازمانی گروهی که از لحاظ شغلی متناسب نداشتند (۳/۹) بالاتر است و این تفاوت نشان می‌دهد که میان تناسب شغلی با تعهد سازمانی کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و هرچه این تناسب افزایش یابد میزان تعهد سازمانی کارکنان نیز بیشتر خواهد بود. جدول ۲ نشان می‌دهد که در این شرکت ۳۹/۷ درصد از کارکنان از لحاظ شغلی متناسب هستند.

نمودار ۱. میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان بر حسب تناسب یا عدم تناسب شغلی



نتیجه گیری و پیشنهادات

تناسب شغلی یکی از مباحث بنیادین مدیریت منابع انسانی است. این فرض اثبات شده که وجود این تناسب برای بهره‌وری نیروی انسانی یک ضرورت سازمانی است. تناسب شغلی در سازمان به عنوان یک استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. این تناسب از لحظه‌ای آغاز می‌شود که فرد برای کار و انتخاب شغل آستین بالا می‌زند و دوم، سازمان برای کارمند یابی، انتخاب، استخدام و انتصاب آماده می‌شود. ممکن است در آغاز استخدام، با توجه به نیاز سازمان و نیاز داوطلبان کار، تناسب مورد نظر بصورت محدودی برقرار شود ولی بتدریج که فرد در سازمان زندگی کاری خود را ادامه می‌دهد و سازمان نیز دوره عمر خود را پشت سر می‌گذارد، انتظار می‌رود این تناسب بیشتر شود. اگر شغل به گونه‌ای طراحی شود که با ویژگی‌های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می‌شود و در این صورت بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد (کاظمی حقیقی، ۱۳۷۹: ۵).

در این پژوهش برای بررسی تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران از آزمون T مستقل استفاده شده و این آزمون معناداری تفاوت میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنانی که از لحاظ شغلی دارای تناسب یا عدم تناسب هستند را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. با توجه به اینکه میانگین نمرات تعهد سازمانی کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب هستند بیشتر از میانگین نمرات تعهد سازمانی کارکنانی است که از لحاظ شغلی متناسب نیستند، می‌توان استدلال نمود که میان تناسب شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد، بدین معنا که هر چه تناسب شغلی افزایش یابد تعهد سازمانی کارکنان نیز بیشتر می‌شود و بر عکس هر چه تناسب شغلی کمتر باشد تعهد سازمانی کارکنان نیز کمتر خواهد بود. در مجموع این نتیجه‌گیری با نتایج تحقیقات پیشین هماهنگی دارد (دیوید: ۲۰۰۷، اکرون: ۲۰۰۶، فریکو: ۲۰۰۶، برانک: ۲۰۰۵، بیر: ۲۰۰۴، ون کوور: ۲۰۰۳).

نتیجه مهم دیگر این تحقیق این بود که در جامعه مورد پژوهش تنها حدود ۴۰ درصد از کارکنان از لحاظ شغلی متناسب بوده‌اند که این میزان برای شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران به‌عنوان یکی از بزرگترین و درآمدزاترین شرکت‌های کشور بسیار کم و غیرقابل قبول می‌باشد. بر این اساس و با توجه به هدف و نتایج تحقیق و همچنین با توجه به مشاهدات محقق در طول تحقیق پیشنهادات و توصیه‌های زیر جهت افزایش تناسب شغلی که خود موجب افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می‌شود ارائه می‌گردند:

۱. با توجه به عدم تناسب مدرک تحصیلی افراد شاغل در این سازمان با شغلی که هم‌اکنون متصدی آن هستند پیشنهاد می‌شود در فرایند استخدام، جذب و کارمندیابی برای پست‌های خالی، یا مشاغل یا پست‌هایی که با توجه به ضرورت‌های موجود ایجاد می‌شوند، توسط متخصصان منابع انسانی نهایت دقت بعمل آید تا گزینش افراد بر اساس شایسته‌سالاری و استانداردهای بین‌المللی صورت گیرد.

۲. تأکید بر توسعه انسانی از طریق آموزش به عنوان یک فرایند برای بهبود و اعتلای قابلیت و توانایی‌ها، افزایش دانش و آگاهی و تغییر گرایش و نگرش‌های کارکنان نسبت به مشاغلی که طی چند سال اخیر دچار تغییر و تحول فراوان شده‌اند (بخش‌های بازرسی، خرید و تبلیغات).
۳. تعیین ارزش نسبی مشاغل جهت تعیین و تعدیل دستمزد پرداختی در مقایسه با دیگر مشاغل درون و بیرون سازمان توسط مدیران منابع انسانی و پرسنلی (در مشاغلی مانند حسابدار، حسابدار ارشد، سندرس عمرانی و مأمور خرید).
۴. تسهیم کار و ادغام بعضی از مشاغل با توجه به فعالیت‌های و وظایف شغلی مشابه به خصوص در بخش‌های امور حقوقی و حسابداری.
۵. تهیه کاتالوگ، برشور و بیلبرد در مورد آخرین تغییرات در حوزه مسائل و موضوعات شغلی در سازمان و نصب آنها در مکان‌های پرتردد (مانند دستگاه کارت‌زنی، سلف سرویس‌ها و.. جهت اطلاع‌رسانی به کارکنان).
۶. افزایش مهارت افراد به منظور اخذ ترفیع و ارتقاء به پست‌های بالاتر با اجرای برنامه‌های کارآموزی، اعزام کارکنان به دوره‌های آموزشی مربوط به هر شغل در خارج از سازمان و سازمان‌های مشابه.
۷. ارائه پاداش و ارتقای شغلی کارکنانی که در خارج از سازمان و به صورت داوطلبانه در برنامه‌های آموزشی که مربوط به حوزه شغلی آنها می‌باشد شرکت می‌نمایند جهت حفظ و تقویت انگیزه افراد و ایجاد حس رقابت سالم و سازنده در سایر کارکنان.

منابع و مآخذ

۱. شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۸). «راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل» تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۲. صادقی، منصوره. (۱۳۷۵). «تجزیه و تحلیل شغل در شرکت سپاد خراسان» مشهد، سپاد.

۳. کاظمی حقیقی، ناصرالدین. (۱۳۷۸). «روانشناسی برای کار و مدیریت» تهران، انتشارات سایه نما.

۴. مقیمی، محمد. (۱۳۸۳). «سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی» چاپ سوم، تهران، انتشارات ترمه

5. Acorn, S. Ratner PA Crawford M. (2008), “Decentralization as determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse manager”, Nurse Res, Vol33, No3, pp.80-88.
6. Antall, Gloria F. (2008), “Assessing Job Candidates for Fit”. Merlin Press.
7. Beer, Duane P. (2004), “Psychology and work today an introduction to industrial an organizational psychology”, Macmillan co.
8. Bennett, H. (2002), “Employee commitment: the key to absence management in local government? Leadership & Organization Development Journal”, Vol. 23, No. 8, pp. 430-441.
9. Brunk, R. (2005), “The nature of work”, London: Macmillan.
10. Chinoy, E. (2008), “Automobile workers and the American Dream” New York: Beacon press.
11. David, T (2007), “A quantitative review of the relationship between person-organization fit and outcome”, Journal of Industrial Teacher Education, Vol. 44, No2.
12. Durkin, M. and Bennett, H.(1999) “Employee commitment in retail banking: identifying and exploring hidden dangers”, International Journal of Bank Marketing, Vol. 17, No. 2, pp. 80-88.
13. Frico, Paule (2006), “E. industrial and organizational psychology”, John wiley & sns, inc.
14. Hosaka, Takaashi & et al.(2008). “Assessing Person-Organization Fit to Reduce Turnover (Presented to 24th Annual IMPAAC Conference on Personnel Assessment)”
15. Mc Kenna, S. (2005), “Organizational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore”, Cross Cultural Management, Vol. 12. No. 2. pp. 16-37.
16. Paul AK. Anantharaman RN. (2006). “Influence of HRM practice on organizational commitment: A study among software professional in India” Hum Resource Manage R Vol. 16, No. 4, pp. 46-87.
17. Van couver, Tony (2003), “Professions in the class system of present day societies”, Currnt sociology.
18. <http://www.onetcenter.org>.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی