

دریافت: ۸۸/۱۱/۲۴

پذیرش: ۸۹/۶/۲۹

بررسی و سنجش تناسب شغلی کارکنان و ارایه‌ی راهکارهایی جهت بهبود آن

(مطالعه‌ی موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران)

حسین خنیفر^۱ - مصطفی امامی^۲ - سهراب پورابراهیم^۳

چکیده

تناسب شغلی (تناسب بین ویژگی‌های شخصی و الزام‌های شغلی) یکی از مباحث بنیادین مدیریت منابع انسانی است؛ این فرض اثبات شده است که وجود تناسب شغلی، ضرورت سازمانی به منظور بهره‌وری نیروی انسانی است. با توجه به اهمیت تناسب شغلی، در این پژوهش، تناسب شغلی مورد بررسی و سنجش قرار گرفته و راهکارها و پیشنهادهایی جهت بهبود آن ارائه گردیده است. بنابراین هدف اصلی این پژوهش، بررسی و سنجش تناسب شغلی کارکنان ستادی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران، است. به منظور سنجش تناسب شغلی، از بانک اطلاعات شغلی بین‌المللی^۴ (O*NET) استفاده شد، با توجه به این موضوع که در جامعه‌ی مورد مطالعه، ۳۷ عنوان شغلی در بخش ستادی، موجود بود و شناسایی شد؛ این مشاغل با توجه به شرح شغل آن‌ها با شرح شغل مشاغل استاندارد که در پایگاه اطلاعات شغلی بین‌المللی موجود است، مورد مقایسه و تطبیق

۱. دانشیار دانشگاه تهران، پردیس قم

۲. عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه. emamemostafa@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد پژوهش و توسعه‌ی منابع انسانی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران. spourebrahim@gmail.com

4. Occupational Information Network

قرار گرفت و در نهایت، ۲۷ عنوان شغلی با کد بین‌المللی و نمره‌ی دانش، مهارت و توانایی‌های مورد نیاز، تعیین و مشخص شد و ۲۷ پرسشنامه با توجه به این عنوان‌های شغلی که هریک از پرسشنامه‌ها به‌طور میانگین شامل ۲۱ سوال است، طراحی و تدوین شد، پایایی پرسشنامه‌های سنجش تناسب شغلی ۰/۸۷ به دست آمد و چون آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها بیش از ۰/۷ بنابراین پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردار بودند. حجم جامعه‌ی آماری مورد نظر ۱۵۰ نفر است. براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، از بین آن‌ها ۸۰ نمونه‌ی آماری انتخاب شد و در نهایت ۷۸ پرسشنامه، جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جهت تعیین نرمال بودن داده‌های به‌دست‌آمده از آزمون «کولموگروف - اسمیرنوف» استفاده شد و نتایج آزمون، نرمال بودن داده‌ها را تایید کرد. برای تعیین میزان تناسب شغلی از روش مقایسه‌ی نمره‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌ها با نمره‌های استاندارد (که در بانک اطلاعات شغلی بین‌المللی (O*NET) موجود است) استفاده شده است. یافته‌های این پژوهش، گویای این واقعیت بود که فقط حدود ۴۰ درصد از کارکنان این شرکت، از لحاظ شغلی متناسب بودند و این یافته‌ها این موضوع را نشان می‌دهد که جامعه‌ی مورد مطالعه از تناسب شغلی مطلوب و قابل قبولی برخوردار نیست.

واژه‌های کلیدی

دانش شغلی، مهارت شغلی، توانایی شغلی.

مقدمه

حیات انسان در جامعه با کار، عجین شده است، جانداران دیگر، زندگی خود را مدیون موهبت‌های طبیعت و گزینه‌های خویش هستند و بدون اندیشه و تلاش ویژه، و با استفاده‌ی مستقیم از مواهب طبیعت، زندگی می‌کنند، اما انسان تنها در دورانی کوتاه از تاریخ، در وضعیت صرفاً طبیعی، زیسته و به سد جوع قناعت کرده است. بشر از همان سپیده‌دم تاریخ، با به کارگیری هوش و آگاهی و فعالیت‌های پیچیده‌ی مغزی خویش، به ابزارسازی پرداخته و ماده و طبیعت را به خدمت خود در آورده است و به آن‌چه مستقیم در دسترس داشته است، اکتفا نکرده، بلکه همواره در تلاش و تکاپو و جست‌وجو بوده است تا با استفاده از آن‌چه در دسترس دارد به آن‌چه که به آن دسترسی ندارد اما نیاز آن را احساس می‌کند؛ دست یابد و بدین ترتیب کار وی هر روز پیچیده‌تر شده و از مرحله‌ی طبیعی و غریزی

بیش تر فاصله گرفته و جنبه‌ی فرهنگی یافته است. مصنوعات و ساخته‌های دست بشر، هر روز بیش از پیش، او را از محیط طبیعی دور می‌کند و در تار و پود ساخته‌هایی که خود او برای خود ساخته است، گرفتار کرده است. از سوی دیگر، زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه‌ی تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است و رابطه‌های اجتماعی و سازمان‌یافته‌ی او را در قالب نهادها و موسسه‌ها و واحدهای کم‌ویش وسیع و تخصصی گسترش داده است. (دعایی، ۱۳۸۴: ۸).

کار، عنصر مهم و البته سازنده‌ی جوامع و سازمان‌ها است. برای این که کار با از خودیگانگی همراه نباشد، باید از نظر فنی، فیزیولوژیک و روانشناسی مساعد باشد. باید اوضاع اقتصادی و اجتماعی‌ای که کار در آن انجام می‌شود، به گونه‌ای باشد که کارگر احساس کند کارش منصفانه و به تناسب مهارت و کوشش او است. او باید اطمینان حاصل کند که دستمزد وی متناسب با دستمزد سایر گروه‌های کاری پرداخت می‌شود (رونق، ۱۳۸۰: ۴۲).

از آن جایی که انجام کار در قالب شغل، شکل می‌گیرد؛ لازم است ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل، سنجیده و ملحوظ شود. باید شغل و مراحل انجام آن را به خوبی شناخته و به تجزیه و تحلیل شغل توجه کرد، در گام بعدی شغل را طراحی کرد و افراد متناسب با هر شغل را در پست و شغل لازم، به کارگمارد (صادقی، ۱۳۷۵: ۲۳).

شغل و طراحی صحیح آن در رضایت شغلی، اثربخشی و عدم تمایل به ترک خدمت و رهایی از خدمت، نقش به‌سزایی دارد. از آن جا که ویژگی‌های مشاغل، به نحوه‌ی سازماندهی و چگونگی طراحی ساختار سازمان بستگی دارد. اولین مقوله‌ای که در این زمینه باید مورد بررسی قرار گیرد، اهمیت تخصصی کردن شغل در مقابل متنوع و وسیع کردن آن است. تقسیم کار به‌عنوان یک اصل که همه‌ی دانشمندان مدیریت کلاسیک به آن اعتقاد داشتند و به‌عنوان پارادایم سنتی بهره‌وری، مطرح بوده است؛ دارای مزیت‌ها و عیب‌هایی است. از جمله مزیت‌های آن، افزایش مهارت و کاهش زمان انجام کار است اما تقسیم کار شدید به علت تکرار وظایف کم‌اهمیت، در بلندمدت سبب کاهش

بهره‌وری و کاهش رضایت شغلی می‌شود. بنابراین طراحی مشاغل، نقش مهمی در افزایش روحیه، رضایت شغلی و سرانجام بهره‌وری نیروی انسانی دارد. به‌رحال 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 (وار^۱، ۲۰۰۱: ۲۳).

تناسب شغل با شاغل در سازمان، به‌عنوان یک استراتژی موثر 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. در آغاز استخدام ممکن است، با توجه به نیاز سازمان و نیاز داوطلبان کار، تناسب مورد نظر در حد محدودی برقرار شود ولی به تدریج که فرد در سازمان، زندگی کاری خود را ادامه می‌دهد و سازمان نیز دوره‌ی عمر خود را پشت سر می‌گذارد، انتظار می‌رود این تناسب بیش‌تر شود. اگر شغل به‌گونه‌ای طراحی شود که با ویژگی‌های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می‌شود و در این صورت بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد. (اسکینر^۲، ۲۰۰۵: ۳۴۲).

تناسب شغلی (تناسب شغل - شاغل)

در دو دهه‌ی اخیر، سازمان‌ها به‌طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌هایی نظیر غیرمتمرکز بودن، جهانی‌شدن و رهبری مبتنی بر تیم، تبدیل گشته‌اند. در این گونه سازمان‌ها، نیروی انسانی یک سرمایه‌ی اصلی سازمان محسوب می‌شود و سازمان‌ها در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی، در جهت کارآیی و بهره‌وری حداکثری خود هستند. استفاده از مفهوم تناسب در جهت بهره‌گیری و به‌کارگیری بهتر از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی، بسیار دارای اهمیت است. یکی از اقسام تناسب فرد با محیط پیرامون خود، تناسب شغل - شاغل^۳ است؛ عدم تناسب بین فرد و شغل او می‌تواند هزینه‌های بسیاری را برای سازمان در پی داشته باشد. ماهیت اصلی تناسب شغل -

1. Warr
2. Skinner
3. Job – employed Fit

شاغل، در تعاریف متفاوت از آن مشخص می‌شود و در تحقیقات انجام شده در این زمینه، تعاریف متفاوتی از تناسب شاغل و شغل ارائه شده است. (انتال^۱، ۲۰۰۸: ۳۳۶)

دیوید^۲ تناسب شغل - شاغل را این چنین 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 باشد که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد باشد (دیوید، ۲۰۰۷: ۶).

تنوری تناسب بین شغل و شاغل فرض می‌کند که الزامات شغلی مانند تنوع مهارت^۳، هویت و وظیفه^۴، استقلال و وظیفه^۵، دانش شغلی^۶، مهارت شغلی^۷، توانایی شغلی^۸ و ده‌ها متغیر دیگر وجود دارد که پتانسیل و قابلیت این را دارد که با ویژگی‌های شخصی مانند سن، جنس، سطح تحصیلات، تاهل و مجرد، سابقه‌ی کار، دانش، مهارت و توانایی‌های فردی متناسب شود، و در نتیجه با قبول سازگاری بین شاغل و شغل، او رفتارها و نگرش‌های فردی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. (چانگ و کلیندر^۹، ۲۰۰۱: ۳۳)

هوساکا تشابه ارزش‌های شغل و ارزش‌های شخصی (یعنی سازگاری ارزش را یکی از ابعاد بسیار مهم تناسب شغل - شاغل فرض می‌کند، در چارچوب ارائه شده توسط هوساکا، یعنی چارچوب کشش - انتخاب - تضعیف (ASA) سازگاری هدف بعد مهم تناسب فرد و شغل فرض شده است؛ براساس این نظریه، افراد جذب مشاغلی در سازمان‌ها می‌شوند که آن مشاغل وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف فرد هستند. (هوساکا^{۱۰}، ۲۰۰۸: ۵۶۰)

چاینوی^{۱۱} چهارگروه رایج تناسب بین شغل - شاغل را با ذکر مثال‌هایی، به این شرح بیان می‌کند (چاینوی، ۲۰۰۸: ۲۳):

1. Antall
2. David
3. Skill Variety
4. Task Identity
5. Task Autonomy
6. job Knowledge
7. job skil
8. job ability
9. Chang & Kleiner
10. Hosaka
11. Chinoy

۱. تناسب مکمل^۱: زمانی که فرد مشخصاتی دارد که مشابه با مشخصات شغلی هستند، چیزهایی که در زندگی من ارزش هستند بسیار شبیه به ارزش هایی هستند که در شغل من موجودند.

۲. تناسب تکمیلی^۲: وقتی فرد به اندازه ی کافی می تواند خصوصیات گم شده در شغل را پر کند یا خصوصیات اضافه ای ارایه کند؛ دانش، مهارت و توانایی های من چیزهایی را ارایه می کند که دیگر افراد متصدی آن شغل ندارند.

۳. تناسب تقاضاها - توانایی ها^۳: زمانی که توانایی های فرد نیازهای شغل را برآورده نماید، توانایی ها و مهارت های من همان توانایی ها و مهارت هایی است که شغل نیاز داشت.

۴. تناسب نیازها - تامین ها^۴: زمانی که نیازهای فرد توسط شغل برآورده می شود، شغل من نیازهایی را که من انتظار دارم یک شغل برآورده کند، برآورده می کند. همان طور که مشاهده کردید تعاریف بسیار متنوعی از تناسب ارایه شده است که می توانند بر نتیجه های به دست آمده تاثیر گذار باشند.

در بررسی های انجام شده بر روی تناسب شغل - شاغل و پی آمدهای حاصل از آن، نتایج بسیار متفاوتی که گاهی نقض کننده ی یک دیگر نیز هستند، حاصل شده است. منابع اصلی ناسازگاری و عدم هماهنگی در نتیجه های به دست آمده براساس مطالعات انجام شده این گونه تشخیص داده شده اند:

- چگونگی تصور و درک و تعریف تناسب شغل - شاغل.
 - تعریف عملیاتی شغل.
 - قلمروی مفهومی و روش به کار برده شده برای ارزیابی تناسب شغلی.
 - تفاوت های فردی که منجر به ادراک های گوناگون می شود.
- مفهوم شغل در تناسب شغل - شاغل، به دو روش متمایز سازمان در نظر گرفته می شود:

1. needs-supplies fit
2. complementary fit
3. demands-abilities fit
4. Needs-supplies fit

روش نخست: در روش نخست از افراد خواسته می‌شود تا به مشخصه‌های شغل توجه کنند (ارزش‌ها، رسالت‌اش و...)

روش دوم: در روش دوم از افراد خواسته می‌شود تا به مشخصه‌های اعضای شاغل توجه کنند.

برخی از محققان معتقدند که افرادی که متصدی شغلی در سازمان هستند نباید جدا و متمایز از شغل‌شان در نظر گرفته شوند (کنیستال و دیمز^۱، ۱۹۹۹).
لوین، ناتینگهام، پایج، لويس^۲ (۲۰۰۶)، با مطالعه‌ای تحت عنوان تاثیر تناسب شغلی بر رضایت شغلی کارکنان که در سال ۲۰۰۶ در ۱۲ کارخانه، از کارخانه‌های پتروشیمی غرب آمریکا انجام دادند، جامعه‌ی آماری آن‌ها شامل ۱۴۵۰۰ هزار نفر، با نمونه‌ی آماری شامل ۸۲۲ پرسشنامه، جمع‌آوری شده که شامل تکنسین‌ها، مهندسان و مدیران بود، نتیجه‌های نشان داد، فقط ۵۸ درصد افراد مورد مطالعه از لحاظ شغلی، متناسب بودند، و این افراد نمره‌ی رضایت شغلی بالاتری از سایر افراد کسب کرده‌اند، در ضمن افراد متخصص (مهندسان شیمی، پتروشیمی، نفت) که از لحاظ شغلی نسبت به مشاغل دیگر در جامعه مورد مطالعه، تناسب شغلی بیشتری داشتند نمره‌ی رضایت شغلی بالاتری نسبت به بقیه کسب کرده بودند. (<http://www.onetcenter.org>).

اسمارت^۳ طی مطالعه‌ای که رابطه‌ی میان رضایت شغلی و تناسب شغلی را بررسی کرد، آزمودنی‌ها عبارت بودند از ۷۹۲ مرد و ۱۰۷۷ زن که در طی سال نخست دانشگاه و شش سال پس از فارغ‌التحصیل شدن از دانشگاه، عهده‌دار شغلی بودند؛ مورد سوال قرار گرفتند. آن‌هایی که تناسب شغلی بالایی داشتند (یعنی دانش، مهارت و توانایی‌هایشان با شغل آن‌ها هماهنگ و سازگار بود) در هنگام تحصیل در دانشگاه، آرزوی داشتن شغل فعلی را داشتند و در زمینه‌ای تخصص یافته بودند که به‌طور مستقیم به این شغل منتهی می‌شد. بدین‌سان آن‌ها در دانشگاه مهارت مورد نظر را کسب کرده و رشد یافته بودند؛ مردان و زنانی که تناسب شغلی بالا را نشان داده بودند از درآمدها، مزایای جانبی و

1. Ctystal & deems

2. Levine, Nottingham, Paige, & Lewis

3. smart

فرصت های ترفیع در شغل شان راضی تر بودند تا افرادی که تناسب پایین تری داشتند به این معنی که هماهنگی خیلی کم میان دانش، مهارت، توانایی ها و شغل شان وجود داشت؛ نسبت به شغل فعلی هیچ آرزویی در زمان دانشجویی نداشتند و هیچ تخصصی که منجر به آن شغل شود را کسب نکرده بودند. (اسمارت، ۲۰۰۳)

تحقیق دیگر شامل یک زمینه یابی از ۲۵۳ فارغ التحصیل دانشگاه در مشاغل تمام وقت گوناگون، در مدت زمان بیش از هفت سال و زمینه یابی دیگر از ۳۴۵ کارمند بانک که به مدت چهار ماه در هنگام انجام کار مورد مطالعه قرار گرفتند، نشان داد که هر دو بررسی از رابطه ی میان تناسب شغلی و رضایت شغلی حمایت می کنند. (بیر، ۲۰۰۴)

بیش ترین رضایت شغلی هنگامی اتفاق می افتد که بهترین تناسب میان توانایی های افراد و خواسته های شغلی ایشان، وجود داشته باشد. (فریکو، ۲۰۰۶ و برانک، ۲۰۰۵)

در مطالعه ی دیگری درباره ی تناسب فرد - سازمان^۴ (که قریب به ۱۵۰۰۰ معلم و ۳۵۶ مدیر مدرسه مورد پرسش قرار گرفتند)، محققان به این نتیجه رسیدند که توافق درباره ی اهداف سازمان (تناسب هدف)، (هم چون افزایش مهارت های بنیادین دانش آموزان یا بالابردن امکانات فیزیکی) با رضایت شغلی به طور مثبت رابطه دارد و با قصد ترک آن شغل، به طور منفی رابطه داشت. (ون کوور، ۲۰۰۳)

دیوید ارتباط بین تناسب میان فرد و شغل و پی آمدهای نگرشی را مورد بررسی قرار داد. نتیجه ها نشان داد که تناسب شغل - شاغل، به مفاهیمی هم چون آزادی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وابسته است. به علاوه نتیجه ها نشان داد که ابعاد تناسب شخص با شغل (سازگاری ارزش در مقابل دیگر اشکال سازگاری) و روش به کار برده شده برای اندازه گیری تناسب شغل - شاغل (درونی، بیرونی، درک شده)، ارتباط بین تناسب شغل - شاغل و پی آمدهای نگرشی را تعدیل می کند. به طور کلی، ارتباط درونی ضعیفی بین معیارهای رفتاری و نگرشی وجود دارد. (دیوید، ۱۷:۲۰۰۷)

1. Beer
2. Frico
3. Brunk
4. person-organization Fit
5. Van couver

اخیراً تأکید زیادی بر روی تناسب فرد - شغل به عنوان روش کارمندیابی سازمان‌ها، جهت رسیدن به نیازهای «تغییر ماهیت کار» شده است. درک تناسب سازمانی، مهارتی و شغلی؛ برای فهم عملکرد شغلی ضروری است و هر کدام قسمتی ضروری از تصمیم‌های استخدامی و بهبود عملکرد را تشکیل می‌دهند. (رضای‌نژاد، ۱۳۸۲).

با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت تناسب شغلی این پژوهش، سعی خواهد کرد به بررسی میزان تناسب شغلی موجود در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران پردازد.

فرضیه‌ی تحقیق

در پژوهش پیش رو، فرضیه‌ی زیر مورد مطالعه و بررسی است:

تناسب شغلی در سطح کارکنان ستادی شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران، در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

هدف تحقیق

این پژوهش هدف اصلی زیر را دنبال می‌کند:

بررسی میزان تناسب شغلی موجود و آرایه‌ی راهکارها و پیشنهادهایی جهت بهبود آن در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران.

روش تحقیق

از آنجا که در این تحقیق، محقق به دنبال بررسی و سنجش تناسب شغلی و آرایه‌ی راهکارهایی جهت بهبود تناسب شغلی در سطح کارکنان ستادی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران است، این تحقیق براساس روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه‌ی پیمایشی است.

تعداد اعضای جامعه‌ی آماری را ۱۵۰ نفر از کارکنان ستاد مرکزی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران تشکیل می‌دهند. نمونه‌ی این تحقیق براساس فرمول زیر ۷۴ نفر است.

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

اطلاعات مورد نیاز برای انجام دادن این پژوهش از دو روش زیر جمع آوری شد. **روش کتابخانه‌ای:** در این روش برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه‌ی تحقیق از کتاب‌ها، پایان نامه‌ها، مقاله‌ها، پایگاه‌های اطلاعاتی و منابع اینترنتی استفاده شد.

روش میدانی: در این روش با طراحی پرسشنامه و توزیع آن در بین نمونه‌ی آماری، اطلاعات لازم در مورد تناسب شغلی، به دست آمد. به منظور سنجش میزان تناسب شغلی (دانش، مهارت و توانایی موجود با دانش، مهارت و توانایی مورد نیاز برای انجام شغل) از بانک‌های اطلاعاتی گوناگونی که توسط کشورهای مختلف برای معرفی مشاغل ایجاد شده استفاده می‌شود که یکی از بهترین و کامل‌ترین این بانک‌های اطلاعاتی، شبکه‌ی اطلاعات شغلی (O*NET)^۱ است که توسط وزارت کار کشور آمریکا، پستی‌بانی می‌شود در این پایگاه داده، کلیه‌ی اطلاعات لازم درباره‌ی مشاغل تعریف شده؛ شرایط احراز اعم از جسمی و فیزیکی، محیطی، مهارت‌ها و دانش‌ها و توانایی‌های مورد نیاز؛ موجود است. در این پایگاه، شرایط احراز هر شغل به سه جزء، تقسیم شده است که شامل دانش، مهارت و توانایی مورد نیاز برای آن شغل و حرفه می‌شود و هم‌چونین شرایط شاغل از جهت سه بخش فوق، مشخص و تعریف شده است.^۲ با توجه به اطلاعات مربوط به مشاغل موجود در این پایگاه اطلاعات شغلی، ۲۷ پرسشنامه (با توجه به ۳۷ عنوان شغلی موجود در سازمان و تطبیق این مشاغل با مشاغل موجود در پایگاه اطلاعات شغلی و شناسایی ۲۷ عنوان شغلی در این پایگاه (منطبق با مشاغل موجود در سازمان) با در نظر گرفتن سه متغیر دانش، مهارت و توانایی شغلی با همکاری و راهنمایی اساتید راهنما، مشاوران دانشگاهی و صنعتی طراحی و تدوین شد. هر یک از پرسشنامه‌های مربوط به تناسب شغلی، به طور میانگین از ۲۱ سوال تشکیل شده است که به بررسی وضعیت موجود به لحاظ دانش و

1. Occupational Information Network

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

مهارت و توانایی شغلی افراد می‌پردازد. این پرسشنامه‌ها ابتدا در میان ۳۰ نفر از کارکنان ستاد، توزیع شد. این افراد بنا به شناخت محقق، انتخاب شدند و بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها، در مورد تناسب سوال‌ها با زمینه‌ی تحقیق، جمله‌بندی مناسب و رفع ابهام از سوال‌ها، از نظرات این افراد استفاده شد؛ که این جریان تبادل افکار و هم‌فکری با مصاحبه‌ی حضوری و بحث بر سر تک‌تک سؤالات صورت گرفت، پس از انجام اصلاحات لازم، پرسشنامه توزیع شد. روش توزیع پرسشنامه‌ها مراجعه‌ی حضوری و ارایه‌ی توضیح در مورد چگونگی کامل کردن پرسشنامه‌ها^۱ بود. برای اطمینان از روایی^۲ پرسشنامه‌ها در این تحقیق از اعتبار صوری^۳ استفاده شده است. برای سنجش پایایی^۴ پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد.^۵ ضریب آلفای به‌دست آمده برای پرسشنامه‌های سنجش، تناسب شغل با شاغل ۰/۸۷۲ به‌دست آمد و چون پایایی پرسشنامه‌ها بیش از ۰/۷۰ می‌باشند، بنابراین پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردار هستند.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ی تحقیق، ابتدا باید مشخص شود که «آیا توزیع داده‌های جمع‌آوری شده نرمال است یا نه». نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها، با استفاده از آزمون آماری «کولموگروف - اسمیرنوف» سنجیده می‌شود که نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، مطابق جدول ۱ است.

مطابق جدول بالا، مقدار آماده‌ی Z آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۳/۹۷۹ است. براساس جداول آماری، مقدار Z جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد، ۱/۶۴ است. از آن‌جا که مقدار Z آماده‌ی آزمون از مقدار Z جدول بزرگ‌تر است، در سطح اطمینان ۹۵

۱. با توجه به متفاوت بودن پرسشنامه‌ها از نظر محتوا و شکل ظاهری با پرسشنامه‌های معمول و رایج
۲. Validity، منظور از روایی این است که تا چه اندازه، ابزار جمع‌آوری اطلاعات آن چه را مورد نظر محقق است، اندازه‌گیری می‌کند
۳. منظور از اعتبار صوری، استفاده از نظر اساتید راهنما و مشاور و متخصصان است
۴. منظور از پایایی این است که تا چه اندازه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان، نتایج یکسانی به دست خواهد داد
۵. این آزمون به بررسی و محاسبه‌ی هماهنگی پرسشنامه‌های طراحی شده می‌پردازد

جدول ۱. آزمون دو نمونه‌ای کولموگروف - اسمیرنوف

		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

درصد می‌توان استدلال کرد که داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه‌ی آماری، از توزیع نرمال برخوردار است.

در جامعه‌ی مورد مطالعه، ۳۷ عنوان شغلی در بخش ستادی، شناسایی و تعریف شد که این شغل‌ها با توجه به شرح شغل آن‌ها با شغل‌های استاندارد که در پایگاه اطلاعات شغلی آمریکا (o*net) موجود می‌باشد (<http://www.onetcenter.org>) مورد مقایسه و تطبیق قرار گرفت و در نهایت ۲۷ عنوان شغلی با کد بین‌المللی و نمره‌ی دانش، مهارت و توانایی‌های مورد نیاز تعیین گردید که اطلاعات آن در جدول ۲ موجود است. در یک نگاه کلی، فراوانی (تعداد و درصد) کارکنانی که از جهت شغلی متناسب بوده و یا متناسب نبوده به صورت جدول ۳ است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود ۳۹/۷ درصد از کارکنان نمونه‌ی مورد مطالعه از جهت شغلی متناسب بودند که بیش‌ترین تناسب شغلی را مدیران منابع انسانی و بازنشستگی، مدیریت برنامه‌ریزی، کارشناس تبلیغات، و کارشناسان استخدام و کمترین تناسب شغلی را کارشناسان بخش حقوقی، کارمندان اداری و کارشناسان مدیریت برنامه‌ریزی تلفیقی و حسابداران اموال برخوردارند.

جدول ۲. عنوان‌ها، کدها و فراوانی‌های شغلی

ردیف	عنوان‌های شغلی موجود در شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران	کدهای مشاغل موجود در بانک اطلاعاتی O*NET	تعداد افرادی که از جهت شغلی متناسب هستند	تعداد افرادی که از جهت شغلی نامتناسب هستند	فراوانی افراد در هر شغل
			فراوانی	فراوانی	فراوانی
1	کارشناس استخدام	43-4061.00	2	4	6
2	مددکار اجتماعی	43-4061.00	1	2	3
3	حسابدار اموال	13-2011.00	2	3	5
4	آموزش و توسعه	13-1073.00	1	1	2
5	حسابدار تلفیقی	43-3011.00	1	3	4
6	مدیریت بازنشستگی	11-41.3.00	1	0	1
7	مدیریت منابع انسانی	11-304.00	1	0	1
8	حسابرس	13-2011.01	1	3	4
9	سندرس عمرانی	13-2061.00	1	0	1
10	کارشناس برنامه‌ریزی	15-1081.00	1	2	3
11	کارشناس محیط‌زیست	19-4091.00	1	1	2
12	کارمندان اداری	43-3011.00	2	5	7
13	کارشناس مطبوعات	27-3031.00	1	1	2
14	امور بین‌الملل	19-00.3094	1	2	3
15	مددکار اجتماعی	21-1093.00	1	1	2
16	رئیس خدمات بازرگانی	11-3031.02	1	0	1
17	کارشناس امور ارضی	23-2011.00	1	2	3
18	کارشناس بودجه و اعتبارات	13-2031.100	1	2	3
19	کارشناسان حقوق	23-1022.00	1	2	3
20	بررسی روش‌ها و حوزه‌ها	13-1111.00	1	0	3
21	بهداشت کار صنعتی	29-9012.00	1	1	2
22	خدمات کارکنان و روابط کار	13-1027.00	1	3	4
23	کارشناس ایمنی و آتش‌نشانی	33-2021.01	1	1	2
24	کارشناس تبلیغات	27-3031.00	1	1	2
25	مدیریت برنامه‌ریزی تلفیقی	11-9021.55	2	4	6
26	کارشناس خرید	13-1023.00	1	1	2
27	کارشناسان وام و بازنشستگی	13-1072.00	1	1	2

جدول ۳. فراوانی (تعداد و درصد) کارکنان برحسب تناسب یا عدم تناسب شغلی

فراوانی کارکنان		شاخص
درصد	تعداد	
۳۹/۷	۳۱	کارکنانی که از جهت شغلی متناسب هستند
۵۹/۳	۴۷	کارکنانی که از جهت شغلی متناسب نیستند
۱۰۰	۷۸	کارکنان جامعه‌ی مورد مطالعه

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

کار انسان نه فقط با تجربه و دانش او در آمیخته بلکه به صورت یک امر فرهنگی و ارزشی جلوه گر شده است و بدین سان بین اندیشه، کار و روابط اجتماعی پیوندی ناگسستنی پدید آمده است. این که همه‌ی موضوعات مربوط به قلمروی کار مستلزم بررسی دقیق و همه‌جانبه است، به دلیل آن است که باید کار را یکی از ویژگی‌های زندگی نوع بشر به شمار آورد. انسان موجودی اجتماعی است که حتی امروزه هم با وجود تنوع مجموعه‌های اکولوژی و گوناگونی آهنگ حرکت، در پیشرفت فنی و تحول در ساخت اجتماعی جوامع، در زندگی به کار می‌پردازد و در واقع کار، وجه اشتراک و شرط لازم زندگی انسان در جامعه است. (شفیعی، ۱۳۷۸: ۱۷)

از آن جایی که انجام دادن کار در قالب شغل، شکل گرفته و متصور می‌شود، لازم است ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با ویژگی‌های شاغل سنجیده و لحاظ شود، باید شغل و مرحله‌های انجام آن را به خوبی شناخت و به تجزیه و تحلیل شغل توجه کرده، در گام بعدی شغل را طراحی کرد و افراد متناسب با هر شغل را در پست و شغل لازم، به کار گمارد. شغل و طراحی صحیح آن در رضایت شغلی، اثربخشی و عدم تمایل به ترک خدمت و رهایی از خدمت، نقش به‌سزایی دارد. از آن جا که ویژگی‌های مشاغل به‌نحوی سازماندهی و چگونگی طراحی ساختار سازمان بستگی دارد. نخستین مقوله‌ای که در این زمینه باید مورد بررسی قرار گیرد، اهمیت تخصصی کردن یک شغل در مقابل متنوع و وسیع کردن آن است. تقسیم کار به‌عنوان یک اصلی که همه‌ی اندیشمندان - نظریه‌پردازان مدیریت کلاسیک به آن اعتقاد داشتند و به‌عنوان پارادایم سنتی بهره‌وری، مطرح بوده است؛ دارای مزیت‌ها و عیب‌هایی است. از جمله‌ی مزایای آن، افزایش مهارت و کاهش

زمان انجام کار است اما تقسیم کار شدید به علت تکرار وظیفه‌های کم‌اهمیت، در بلندمدت سبب کاهش بهره‌وری و کاهش رضایت شغلی می‌شود. بنابراین طراحی مشاغل، نقش مهمی در افزایش روحیه، رضایت شغلی و سرانجام بهره‌وری نیروی انسانی دارد. به هر حال سازمان می‌تواند با تبیین دقیق وظایف و ماموریت‌ها، طراحی مجدد مشاغل، مشارکت در تصمیم‌گیری، برنامه‌های بهداشتی و رعایت تناسب شغل با شاغل در سازمان، به‌نحوی چشم‌گیری کارآیی منابع انسانی را افزایش دهد از تناسب شغل با شاغل در سازمان به‌عنوان یک استراتژی موثر در نگهداری منابع انسانی استفاده می‌شود. این تناسب از لحظه‌ای آغاز می‌شود که اولاً فرد برای کار و انتخاب شغل اقدام می‌کند، ثانیاً سازمان برای کارمندیابی انتخاب، استخدام و انتصاب آماده می‌شود. ممکن است در آغاز استخدام، با توجه به نیاز سازمان و نیاز داوطلبان کار، تناسب مورد نظر، در حد محدودی برقرار شود ولی به تدریج که فرد در سازمان زندگی کاری خود را ادامه می‌دهد و سازمان نیز دوره‌ی عمر خود را پشت سر می‌گذارد؛ در فرهنگ و نیازهای افراد سازمان، متغیرها و عامل‌های دیگری وارد می‌شود و مورد استفاده قرار می‌گیرد. اگر شغل به‌گونه‌ای طراحی شود که ماهیت انگیزشی داشته و با ویژگی‌های فردی متناسب باشد، در این صورت بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد. (کاظمی حقیقی، ۱۳۷۹: ۵)

با توجه به مطالب بیان شده، هدف اصلی این پژوهش، بررسی و سنجش تناسب شغلی و اراییه‌ی پیشنهادهایی جهت بهبود آن در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران بود. نتیجه‌ی مهم به‌دست آمده از این پژوهش، این بود که در جامعه‌ی مورد پژوهش، حدود ۴۰ درصد از لحاظ شغلی متناسب بودند که این موضوع برای شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های موثر و بنیادی در فرآیند رشد و توسعه‌ی اقتصادی کشور مطرح است مطلوب و قابل قبول نیست. براین اساس و با توجه به هدف تحقیق و نتایج به‌دست آمده و مشاهده‌های محقق در طول تحقیق، پیشنهادها و توصیه‌هایی جهت افزایش تناسب شغلی (که به‌نوبه‌ی خود این موضوع سبب افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد) مطرح می‌کند:

۱. با توجه به این موضوع که افراد شاغل در این سازمان از لحاظ مدرک تحصیلی

با شغلی که هم اکنون متصدی آن هستند، متناسب و طبق استانداردهای بین المللی نیستند و باید در فرآیند استخدام، جذب و کارمندیابی برای مشاغلی که از جهت پستی خالی، یا با توجه به ضرورت های موجود ایجاد می شوند توسط متخصصان منابع انسانی نهایت دقت صورت گیرد تا معیارهای گزینش افراد براساس شایسته سالاری و استانداردهای بین المللی صورت گیرد.

۲. تاکید بر توسعه ی انسانی از طریق آموزش، به عنوان فرآیندی برای بهبود و اعتلای قابلیت ها و توانایی ها، افزایش دانش و آگاهی و تغییر گرایش و نگرش های کارکنان نسبت به شغل هایی که در چند سال اخیر دچار تغییر و تحولات فراوان شده اند (بخش های بازرسی، خرید و تبلیغات).

۳. تعیین ارزش نسبی مشاغل، جهت تعیین و تعدیل دستمزد پرداختی با دیگر مشاغل درون و بیرون شرکت، توسط مدیران منابع انسانی و پرسنلی (در مشاغلی مانند حسابدار، حسابدار ارشد، سندرس عمرانی و مامور خرید).

۴. تسهیم کار و ادغام بعضی از مشاغل با توجه به فعالیت ها و وظیفه های شغلی مشابه، به خصوص در بخش های امور حقوقی و حسابداری.

۵. تهیه ی کاتالوگ، برشور و بیلبرد در مورد آخرین تغییرات در حوزه ی مسایل و موضوع های شغلی در سازمان و نصب آنها در مکان های پر تردد مانند دستگاه کارت زنی، سلف سرویس ها و .. جهت اطلاع رسانی به کارکنان.

۶. افزایش مهارت افراد جهت ترفیع و ارتقا به پست های بالاتر، با اجرای برنامه های کارآموزی، فرستادن کارکنان به دوره های آموزشی شغلی در خارج از سازمان و سازمان های مشابه.

۷. ارایه ی پاداش و ارتقای شغلی کارکنانی که در خارج از سازمان و به صورت داوطلبانه در برنامه های آموزشی (که مربوط به حوزه ی شغلی آنها است)، جهت حفظ و تقویت انگیزه ی افراد و ایجاد حس رقابت سالم و سازنده در سایر کارکنان.

پیشنادهایی برای پژوهش های آتی

۱. در پژوهش حاضر بررسی میزان تناسب شغلی کارکنان در بخش کوچکی از

شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران (ستاد مرکزی) صورت گرفته است؛ پیشنهاد می‌شود در کلیه شعبه‌ها و سازمان‌های وابسته به شرکت این مهم صورت گیرد و نتایج آن تحقیقات با پژوهش حاضر مورد مقایسه قرار گیرد تا پایه و اساس محکم‌تری برای سازمان در سنجش تناسب و گزینش و استخدام‌های بعدی صورت گیرد.

۲. با توجه به این که در این پژوهش فقط به سه جزئی به شغل: دانش، مهارت و توانایی شغلی پرداخته شده و جنبه‌های دیگر شغلی، مانند سبک‌های کار، ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی مورد مطالعه قرار نگرفته است، به محققان بعدی پیشنهاد می‌شود روی این موضوع‌ها به پژوهش بپردازند.

منابع و مآخذ

۱. دعایی، حبیب‌ا... مدیریت منابع انسانی نگرش کاربردی. مشهد، نشر بیان هدایت نور، چاپ پنجم، (۱۳۸۴).
۲. رضایی نژاد، فریدون. تجزیه و تحلیل مشاغل در شرکت‌های تولیدی استان کردستان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی، دانشکده‌ی مدیریت، (۱۳۸۲).
۳. رونق، یوسف. مطالعه کار و استاندارد شغل. تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، (۱۳۸۰).
۴. سنجری کهرودی، احمدرضا. طراحی مجدد شغل در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه‌ی دانشکده‌ی فرماندهی و ستاد. شماره‌ی ۲۲، (۱۳۸۳).
۵. شفیع‌آبادی، عبدالله. راهنمایی و مشاوره‌ی شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، (۱۳۷۸).
۶. صادقی، منصوره. تجزیه و تحلیل شغل در شرکت سپاد خراسان، مشهد، سپاد، (۱۳۷۵).
۷. کاظمی حقیقی، ناصرالدین. روانشناسی برای کار و مدیریت، تهران، سایه‌نما، (۱۳۷۸).
8. 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. .
9. Antall, Gloria, F.(2008). "Assessing Job Candidates for Fit". Merlin Press.
10. Beer, Duane P, (2004) "Psychology and work today an introduction to

industrial an organizational psychology”. Macmillan co.

11. Bennett, H.(2002) “Employee commitment: the key to absence management in local government? Leadership & Organization Development Journal” ,Vol.23,No. 8, pp.430-441.
12. Brunk,R(2005) “ The nature of work”. London:Macmillan.
- 13.Chinoy, E , (2008). “Automobile workers and the American Dream ” New York: Beacon press.
14. David, T(۲۰۰۷) “ A quantitative review of the relationship between person–organization fit and outcome”. Journal of Industrial Teacher Education. Vol44,No2.
15. 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.
16. Frico, Paule(2006) “E. industrial and organizational psychology”. John wiley & sns,inc.
17. Hosaka, Takaashi & et al.(2008). “ Assessing Person-Organization Fit to Reduce Turnover (Presented to 24th Annual IMPAAC Conference on Personnel Assessment)”
18. Mc Kenna, S.(2005). “Organizational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore”,Cross Cultural Management ,, Vol.12,No.2, pp.16-37.
- 19.Paul AK, Anantharaman RN. (2006). “Influence of HRM practice on organizational commitment: A study among software professional in India” Hum Resource Manage R Vol16,No4,pp.46-87.
20. Van couver,Tony(2003) “Professions in the class system of present day societies”. Currnt sociology.
21. <http://www.onetcenter.org>