

تاریخ دریافت: 89/8/18

تاریخ پذیرش: 90/3/25

بررسی علل انصراف از اشتغال پذیرفته‌شدگان نهایی آزمون استخدامی شرکت ملی نفت ایران

سیدمجتبی موسوی هفتادار¹ - علیرضا کندرانی²

چکیده

این پژوهش به بررسی علل انصراف پذیرفته‌شدگان نهایی آزمون استخدامی سال 1385 شرکت ملی نفت ایران می‌پردازد. در این رابطه پاسخنامه‌های تعداد 274 نفر از آزمودنی‌ها مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. همچنین، ضریب همبستگی، آزمون T گروه‌های مستقل، و روش تحلیل عوامل مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس تحلیل عوامل انجام شده بر روی 26 متغیر مورد مطالعه، شش عامل به عنوان علل اصلی انصراف به‌دست آمده است که به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از نوع شغل شامل 6 متغیر با 23/6 درصد اهمیت، محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده شامل 6 متغیر با 10/3 درصد اهمیت، حقوق و مزایا شامل 4 متغیر با 7/9 درصد اهمیت، مشکلات اداری و مدیریتی شامل 5 متغیر با 6/6 درصد اهمیت، فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها شامل 3 متغیر و 5/5 درصد اهمیت، و مسائل آموزشی شامل 2 متغیر و 4/8 درصد اهمیت. لازم به ذکر است که شش عامل فوق‌الذکر به‌طور کلی 58 درصد از واریانس (درصد پراکندگی) علل انصراف را تبیین می‌نمایند، که بیشترین واریانس مربوط به عامل نوع شغل (23/6 درصد) و کمترین واریانس مربوط به مسائل آموزشی (4/8 درصد) است.

واژه‌های کلیدی

جذب و استخدام، انصراف، آزمون استخدامی، علل انصراف.

1. کارشناس ارشد سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبایی، haftazar@yahoo.com (نویسنده مسئول)

2. کارشناس ارشد سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

صنعت نفت به عنوان یک سازمان بین‌المللی می‌تواند جاذبه خاصی برای هر شخصی جهت اشتغال در آن ایجاد کند. اهمیت این صنعت تا حدی است که رویدادهای سیاسی، اقتصادی، و اجتماعی مهمی را در جوامع، به خصوص در دوران معاصر، رقم زده است. با این وصف، مسلماً گرایش متقاضیان را جهت اشتغال به حد وفور به دنبال خواهد داشت. این مسئله از میزان شرکت داوطلبان در جذب‌های مختلف شرکت ملی نفت مشهود است. از نتایج تحقیقات گوناگون کارمندیابی و استخدام، این نتیجه به دست آمده است که انتخاب نیروهای کارآمد و مناسب به سادگی حاصل نمی‌شود. بنابراین، در این زمینه سازمان‌ها هزینه‌های هنگفتی را متقبل می‌شوند. شاید عجیب باشد که سازمان‌ها برای یافتن حتی پنج نیروی متخصص، بازار شغل سیار را با هزینه‌های بسیار سنگین ایجاد می‌کنند. اینک مسئله‌ای که مهم‌تر از انتخاب نیروی شایسته است، توان نگهداری و حفظ این نیروهاست. یک سازمان باید چه تدابیری را اتخاذ کند تا مدت زمان تصدی یک شغل توسط فرد استخدام شده افزایش یابد. ما بر این باوریم که جهت حفظ نیروهای آینده سازمان، بررسی علل انصراف استخدام شدگان می‌تواند یاریگر باشد، که این مساله در پژوهش حاضر بر اساس جذب صورت گرفته در آزمون استخدامی مورخ 85/10/15 شرکت ملی نفت ایران مورد بررسی قرار گرفته است (عباسیان و همکاران، 1382).

بی‌شک، انجام پژوهش‌های تعقیبی در تمام فعالیت‌های یک سیستم برای بهبود شرایط آینده ممکن و با اهمیت است. پرواضح است که هر چه در این زمینه هزینه بیشتری صرف شود، جمع‌آوری اطلاعات جهت دستیابی به نتایج صحیح به حد مطلوب خود نزدیک‌تر خواهد شد. برای افزایش کیفیت فرآیند استخدام متقاضیان شغل در یک سازمان، استفاده از فعالیت‌هایی نظیر تحلیل هزینه سود، افزایش نرخ عامل پیشگو¹ در برابر نرخ پایه²، استفاده از نسبت گزینش کوچکتر، و... می‌تواند مفید باشد. اما در بعضی مواقع، برای تعیین صحیح این معیارها، انجام فعالیت‌های تعقیبی لازم است تا بتوان آمار و ارقام صحیحی ارائه کرد. برای مثال، کارجویی که در سازمانی پذیرفته می‌شود و پس از زمان کوتاهی انصراف می‌دهد و به سازمان دیگری نقل مکان می‌کند، در آنجا چگونه

1. شمار تصمیم‌های درست در برابر کل تصمیم‌ها

2. نسبت کارجویان موفق، که به طور تصادفی برگزیده شده‌اند

عملکردی خواهد داشت (زرگر، 1378).

در چنین حالتی بررسی شرایط فرد در سازمان دیگر با مشکلاتی همراه است. این مسئله در مورد یک بازیکن ورزشی به‌سادگی قابل بررسی است، زیرا فعالیت این فرد در باشگاه رقیب در مسابقات مختلف قابل مشاهده است. اما در مورد کارکنی که به سازمان رقیب می‌رود چنین امکانی فراهم نیست، زیرا وی دیگر ارتباطی با این سازمان نخواهد داشت و از عملکرد وی نیز اطلاعی در دست نیست. این پژوهش بر آن است که کارجویان انصراف‌دهنده از اشتغال در این شرکت، که شامل فارغ‌التحصیلان ممتاز و غیرممتاز می‌باشند، را به‌طور مستقیم جهت تعیین علل اصلی انصراف مورد ارزیابی قرار دهد (عباسیان و همکاران، 1383).

پیشینه تحقیق

عباسیان و همکاران (1382) با بررسی و مطالعه علل انصراف پذیرفته‌شدگان نهایی در آزمون‌های استخدامی شرکت ملی نفت، نتایج زیر را اعلام نموده‌اند:

- کاستی‌هایی در اطلاع‌رسانی اولیه به متقاضیان استخدام وجود دارد از قبیل: میزان حقوق پرداختی، محل دقیق جغرافیایی خدمت، ارائه امکانات رفاهی، تسهیلات، و ...
- برخوردهای احتمالی ناصحیح در مصاحبات فنی و تخصصی و همچنین مراحل مختلف استخدام، به‌ویژه در شرکت‌های متقاضی نیرو هنگام شروع به کار.
- عدم توان رقابت با سازمان‌های رقیب در جذب نیروی انسانی کارآمد.
- تغییر در دیدگاه متقاضیان استخدام در قبل و بعد از پذیرش.
- برآورده نشدن انتظارات شغلی.

از مهم‌ترین پیشنهادات این پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- بازنگری و اصلاح در حقوق بدو استخدام
- اطلاع‌رسانی شفاف و واضح در آگهی‌های استخدام در خصوص شهر محل خدمت، میزان حقوق دریافتی، و ...
- بهینه کردن فرآیند مصاحبه و چگونگی تعامل مصاحبه‌گران با مصاحبه‌شوندگان از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزش مصاحبه فنی - تخصصی.
- کوتاه کردن زمان انجام تشریفات استخدامی افراد پذیرفته شده.

عباسیان و همکاران در پژوهش دیگری به بررسی علل انصراف پذیرفته‌شدگان نهایی در جذب‌های سال 1380 و 1381 شرکت ملی نفت ایران می‌پردازند که در سال 1383 در اداره تأمین نیروی انسانی اجرا شده است. از عمده نتایج این تحقیق می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- بین متغیرهای علل انصراف و سن، میزان تحصیلات و درآمد خانواده رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- بین متغیرهای 19 گانه علل انصراف از نظر مقطع تحصیلی، رشته تحصیلی، شرط بومی بودن، درآمد خانواده و نوع استخدام (ممتاز و عادی) تفاوت معنی‌دار وجود دارد.
- همچنین بر اساس تحلیل عوامل 19 متغیر، سه عامل اساسی «عدم تناسب میان ویژگی‌های فرد و شغل مورد نظر، عدم کفایت حقوق و مزایا در صنعت نفت، و مشکلات اداری/مدیریتی» استخراج شد.
- بر اساس عوامل استخراج شده بین این عوامل از نظر سن، جنس، شرط بومی بودن و نوع استخدام (ممتاز و عادی) تفاوت معنی‌دار وجود دارد.
- یافته مهم این که بین عوامل سه‌گانه استخراج شده تفاوت معنی‌دار وجود دارد به این معنا که مهم‌ترین عامل انصراف از اشتغال، عامل دوم (عدم کفایت حقوق و مزایای صنعت نفت) شناخته شد و بعد از آن دو عامل دیگر (عدم تناسب میان ویژگی‌های فرد و شغل مورد نظر، مشکلات اداری/مدیریتی) قرار گرفت.

رعنایی در سال 1373 تحقیقی تحت عنوان «بررسی علل ترک خدمت در کادر آموزشی اداره کل آموزش و پژوهش استان فارس» انجام دادند که با توجه به متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی، پیش‌آگاهی‌های واقع‌گرایانه شغلی و فراهم بودن فرصت‌های شغلی، نشان داده شد که بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و پیش‌آگاهی‌های واقع‌گرایانه شغلی و ترک خدمت، رابطه معکوس و قوی وجود دارد و از طرفی بین فراهم بودن فرصت‌های شغلی جایگزین و ترک خدمت، رابطه مستقیم و قوی وجود دارد.

ساروقی در سال 1375 در تحقیقی به بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه‌آهن با استفاده از آزمون مدل «می‌یر و آلن» پرداخته است. هدف اصلی و عمده این پژوهش، بررسی ارتباط بین اجزای سه‌گانه

تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد تکلیفی با تمایل به ترک خدمت می‌باشد، که در این راستا مشخص گردید ارتباط بین تعهد عاطفی و تمایل به ترک خدمت معنادار است. می‌یر و همکاران¹ (1989) در یک مطالعه متوجه شدند که ارتباط بین تعهد عاطفی و غیبت عمدی به‌طور معکوس است. در این مطالعه، ارتباطی بین تعهد مستمر و غیبت کارکنان یافت نشد. هاکت و همکاران نیز در یک بررسی از یک نمونه رانندگان اتوبوس یک ارتباط معکوس بین تعهدات عاطفی، مستمر، و تکلیفی با ترک خدمت یافتند.

با عنایت به تجارب به‌دست آمده از پژوهش‌های فوق، بررسی‌ها نشان داده که مشکل انصراف از اشتغال در شرکت ملی نفت همچنان وجود داشته و هزینه‌های سنگینی بر سازمان تحمیل می‌نماید. در این راستا، پژوهش حاضر با اعمال ساختار اجرایی و تحلیلی تقریباً متفاوت، در صدد بررسی این موضوع می‌باشد، و نتایج به‌دست آمده همسو با پژوهش‌های گذشته است.

اهداف پژوهش

در این پژوهش اهداف زیر دنبال می‌شود:

1. دستیابی به عوامل اصلی انصراف از اشتغال در شرکت ملی نفت ایران از نظر انصراف دهندگان.
2. دستیابی به میزان تفاوت عوامل انصراف از نظر متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت بومی، و نوع استخدام (ممتاز و عادی).

سؤالات پژوهش

1. آیا علل انصراف پذیرفته‌شدگان دارای ساختار عاملی مشخصی است؟
2. آیا بین عوامل انصراف و سن انصراف‌دهندگان همبستگی معنادار وجود دارد؟
3. آیا بین عوامل انصراف و میزان تحصیلات انصراف‌دهندگان همبستگی معنادار وجود دارد؟
4. آیا بین عوامل انصراف و میزان درآمد انصراف‌دهندگان همبستگی معنادار وجود دارد؟
5. آیا بین جنسیت انصراف‌دهندگان از نظر عوامل انصراف، تفاوت معنادار وجود دارد؟

1. Meyer et al, 1989

6. آیا بین انصراف دهندگان مجرد و متأهل از نظر عوامل انصراف، تفاوت معنادار وجود دارد؟
7. آیا بین انصراف دهندگان بومی و غیربومی از نظر عوامل انصراف، تفاوت معنادار وجود دارد؟
8. آیا بین انصراف دهندگان ممتاز و غیرممتاز از نظر عوامل انصراف، تفاوت معنادار وجود دارد؟

روش پژوهش

روش این پژوهش از نوع علی-مقایسه‌ای است که به دنبال کشف دلایل و انگیزه منصرفین از خدمت در شرکت ملی نفت می‌باشد.

جامعه و نمونه

جامعه این تحقیق شامل کلیه انصراف دهندگان از خدمت در شرکت ملی نفت ایران طی جذب آزمون استخدامی مورخ 1385/10/15 (500 نفر) است، که در نهایت تعداد 274 پرسشنامه تکمیل شده جهت تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. در جدول 1، فراوانی خصوصیات جمعیت‌شناختی (وضعیت تأهل، جنس، تحصیلات، نوع استخدام، و بومی بودن) انصراف دهندگان از خدمت در شرکت ملی نفت ارائه شده است.

جدول 1: اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	جنسیت		وضعیت تأهل		مقطع تحصیلی				نوع استخدام		بومی بودن	
	مرد	زن	مجرد	متاهل	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	ممتاز	عادی	بومی	غیربومی
شاخص فراوانی	237	34	159	115	1	67	145	60	61	213	76	191

ابزار پژوهش

جهت انجام این پژوهش از پرسشنامه بررسی علل انصراف که توسط تیم اجرایی این پروژه در اداره تأمین نیروی انسانی تهیه شده بود، استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس 26 متغیر در مقیاس لیکرت از خیلی کم (1) تا خیلی زیاد (5) درجه‌بندی شده است.

نمره‌گذاری همه متغیرها به صورت مثبت است. این پرسشنامه نسخه ویرایش شده پرسشنامه‌های قبلی علل انصراف است که برای اولین بار در کشور مورد استفاده قرار گرفته است. میزان پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ، 0/82 به دست آمده است. روایی این ابزار، علاوه بر بررسی روایی محتوایی و صوری، از روش روایی سازه و در قالب تحلیل عوامل، مورد تأیید قرار گرفته است.

روش جمع آوری داده‌ها

پس از تهیه لیست کلیه منصرفین از خدمت در شرکت ملی نفت، که پس از برگزاری آزمون و مصاحبه‌های استخدامی 1385 اعلام انصراف نموده‌اند، برای تمامی آنها یک عدد پرسشنامه به همراه یک نامه و یک عدد روان‌نویس (عامل انگیزشی) به آدرس ایشان ارسال شد. شایان ذکر است با توجه به تجارب گذشته و احتمال کم برگشت آزمون‌های تکمیل شده توسط افراد، قراردادی با اداره پست مبنی بر «پست جواب قبول» منعقد گردید که افراد صرفاً پس از تکمیل پرسشنامه آن را در پاکت مخصوص ارسال شده قرار داده و به نزدیک‌ترین باجه پستی، بدون پرداخت وجه، تحویل می‌نمایند. همچنین برای اطمینان از رسیدن پرسشنامه‌ها با تک‌تک انصراف‌دهندگان تماس تلفنی برقرار شد و درخواست پر کردن پرسشنامه و ارسال آن به عمل آمد. پس از گذشت مدت دو ماه، 274 پرسشنامه به دست آمد که این پرسشنامه‌ها جهت تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

روش تحلیل داده‌ها

جهت تحلیل داده‌های این پژوهش، از نرم‌افزار SPSS و آماره‌های فراوانی، میانگین، انحراف معیار، بیشترین و کمترین نمره، و نیز آمار استنباطی ضریب همبستگی، آزمون T، و روش تحلیل عوامل (رجبی، 1381) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

1. یافته‌های توصیفی

متغیرهای 26 گانه مورد مطالعه علت اصلی انصراف‌دهندگان از خدمت، در جدول 2 به ترتیب اهمیت ارائه شده است. اهمیت زیاد متغیرهای «عدم امکان جابه‌جایی محیط شغلی در آینده» و «دوری از خانواده و مشکلات مربوط به آن» نشان‌دهنده این مطلب است که محیط‌های شغلی شرکت نفت، به خصوص در مناطق عملیاتی، با محدودیت‌ها و مشکلات عدیده مواجه است، لذا افراد استخدام شده به دنبال یافتن محیط کاری با

شرایط و امکانات بهتر می‌باشند.

جدول 2. نمایش میانگین، انحراف معیار، متغیرهای علل انصراف

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار
1	عدم امکان جابه‌جایی محیط شغلی در آینده	3/57	1/42
2	دوری از خانواده و مشکلات مربوط به آن	3/44	1/71
3	عدم وجود امکانات مناسب جهت سکونت دائم برای خانواده	3/35	1/51
4	عدم ارائه تسهیلات و مزایای لازم، خصوصاً مسکن	3/16	1/43
5	عدم تناسب بین مزایای صنعت نفت (حقوق، اضافه کاری، مسائل رفاهی و...) با شغل پیشنهادی و مدرک تحصیلی	3/02	1/46
6	عدم اطلاع‌رسانی کامل در آگهی استخدام و دوره کارآموزی در خصوص محل دقیق خدمتی و شرایط کاری	3/01	1/52
7	عدم کفایت حقوق و درآمد در صنعت نفت	2/95	1/5
8	عدم امکان استفاده از آموزش و فرصت‌های پیشرفت تحصیلی	2/81	1/51
9	وجود حقوق و مزایای بهتر در مشاغل و سازمان‌های دیگر	2/77	1/52
10	شرایط آب و هوایی و اقلیمی محل کار	2/77	1/44
11	طولانی شدن فرایند استخدام و امکان جذب در سازمان‌های دیگر	2/75	1/51
12	محرومیت شدید منطقه شغلی	2/71	1/45
13	پذیرش در مقطع تحصیلی بالاتر و ادامه تحصیل	2/28	1/61
14	شرایط فیزیکی دشوار شغل	2/27	1/31
15	وجود دوره کارآموزی طولانی در بدو ورود حتی در صورت داشتن سابقه کار طولانی	2/15	1/31
16	پذیرش همزمان در سایر شرکت‌های اصلی وزارت نفت	2/15	1/6
17	عدم سازگاری شخصی با محیط روانی/اجتماعی شغل	2/14	1/28
18	عدم تناسب سیمت پیشنهاد شده با رشته و مدرک تحصیلی	2/02	1/22
19	عدم سازگاری شخصی با شغل مورد نظر	1/86	1/14
20	برخورد نامناسب مسئولین و مجریان استخدام	1/77	1/16
21	عدم وجود فرصت لازم جهت تسویه حساب با سازمان‌های قبلی و آمادگی جهت شروع به کار	1/76	1/30
22	عدم علاقه و رغبت به شغل پیشنهاد شده	1/68	1/1
23	احساس عدم تضمین و امنیت آینده شغلی	1/63	0/89
24	عدم وجود اختیارات لازم برای انجام امور محوله	1/59	0/92
25	پذیرش همزمان متقاضی و همسر در دو شرکت مختلف و عدم امکان انتقال و جابه‌جایی	1/46	1/11
26	عدم توانایی لازم برای انجام شغل مربوطه	1/25	0/65

2. یافته‌های مربوط به سؤالات پژوهش

سؤال اول: آیا علل انصراف پذیرفته شدگان، دارای ساختار عاملی مشخصی است؟
 با توجه به تحلیل عوامل صورت گرفته مشخص شد که علل انصراف دارای ساختار عاملی است، که نهایتاً 6 عامل اصلی (نوع شغل، محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده، حقوق و مزایا، مشکلات اداری و مدیریتی، فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها، و مسائل آموزشی) به دست آمده است.

الف) استخراج عوامل شش‌گانه و تعیین ضریب عاملی متغیرها

بر اساس تحلیل عوامل انجام شده بر روی 26 متغیر مورد مطالعه، جهت بررسی علل انصراف پذیرفته‌شدگان نهایی، شش عامل اصلی با وزن‌های متفاوت به‌دست آمده است. بر اساس نام‌گذاری، عامل اول «نوع شغل» است، که 6 متغیر را تحت پوشش قرار داده است. عامل دوم، «محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده» شناخته شده است، که 6 متغیر در زیرمجموعه آن قرار گرفته است. عامل سوم، شامل 4 متغیر است که با نام «حقوق و مزایا» شناخته شده است. عامل چهارم، با عنوان «مشکلات اداری و مدیریتی» شامل 5 متغیر، عامل پنجم با عنوان «فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها» شامل 3 متغیر، و عامل ششم «مسائل آموزشی» می‌باشد که از 2 متغیر تشکیل شده است.

ب) میزان اهمیت هر یک از عوامل در انصراف داوطلبان

جدول 3 میزان اهمیت هر یک از عوامل را در انصراف داوطلبان نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود، شش عامل استخراج شده به‌طور کلی 58 درصد از واریانس علل انصراف را تبیین می‌کنند که بیشترین واریانس مربوط به نوع شغل و کمترین واریانس مربوط به مسائل آموزشی است.

جدول 3: میزان اهمیت عوامل شش‌گانه در انصراف داوطلبان

عامل	درصد	درصد تجمعی
نوع شغل	23/6	23/6
محدودیت امکانات محل خدمت برای خود فرد و خانواده	10/3	33/9
حقوق و مزایا	7/9	41/9
مشکلات اداری و مدیریتی	6/6	48/5
فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها	5/5	53/9
مسائل آموزشی	4/8	58/8

ج) تعیین میزان تأثیر هر یک از عوامل شش‌گانه در اعلام انصراف از خدمت پذیرفته‌شدگان از نظر

جنسیت، وضعیت تأهل، شرط بومی، و نوع استخدام (ممتاز و عادی)

1. با توجه به اطلاعات استخراجی از تحلیل عوامل، میزان تأثیر هر عامل بر اساس مقدار میانگین در انصراف‌دهندگان مرد و زن مطابق جدول 4 است.

جدول 4: میزان تأثیر عوامل شش گانه در انصراف دهندگان مرد و زن

عامل ششم	عامل پنجم	عامل چهارم	عامل سوم	عامل دوم	عامل اول	فراوانی	شاخص جنسیت
4/8	6/6	9/9	12/2	17/7	10/7	188	مرد
6	5/6	9/4	9/5	18/6	8/9	23	زن

همان گونه که مشاهده می شود، بیشترین تأثیر در انصراف دهندگان مرد مربوط به عامل دوم (محدودیت امکانات محل خدمت برای خود فرد و خانواده) و کمترین تأثیر مربوط به عامل ششم (مسائل آموزشی) است. همچنین، مؤثرترین عامل در انصراف زنان عامل دوم، و کم اثرترین آنها عامل پنجم (فرصت اشتغال در سایر سازمان ها) است.

2. اطلاعات استخراجی از طریق تحلیل عوامل بر اساس وضعیت تأهل در جدول 5 نشان داده شده است.

جدول 5: میزان تأثیر عوامل شش گانه در انصراف دهندگان متأهل و مجرد

عامل ششم	عامل پنجم	عامل چهارم	عامل سوم	عامل دوم	عامل اول	فراوانی	شاخص جنسیت
4/8	6/8	10/6	12/8	18/2	10/6	91	متاهل
5/2	6/4	9/4	11/2	17/5	10/4	120	مجرد

همان گونه که جدول نشان می دهد، مهم ترین عامل در انصراف متأهلین و مجردین، عامل محدودیت امکانات محل خدمت برای خود فرد و خانواده، و کمترین تأثیر در انصراف آنها مربوط به عامل مسائل آموزشی است.

3. بر اساس عوامل استخراج شده طبق جدول شماره 6 و بر اساس شرط بومی بودن، علل اصلی انصراف بدین شرح است:

جدول 6: میزان تأثیر عوامل شش گانه در انصراف دهندگان بومی و غیربومی

عامل ششم	عامل پنجم	عامل چهارم	عامل سوم	عامل دوم	عامل اول	فراوانی	شاخص جنسیت
5	6/7	9/6	11/5	15/6	10/3	65	بومی
4/9	6/5	10	12/1	18/8	10/6	146	غیربومی

بر اساس جدول 6، مؤثرترین عامل در انصراف افراد بومی و غیربومی، عامل محدودیت امکانات محل خدمت برای خود فرد و خانواده، و کم‌اثرترین آنها عامل مسائل آموزشی به‌دست آمده است.

4. با توجه به نتیجه‌گیری از عوامل استخراجی، مؤثرترین عوامل در انصراف‌دهندگان ممتاز و غیرممتاز در جدول 7 نشان داده شده است.

جدول 7: میزان تأثیر عوامل شش‌گانه در انصراف‌دهندگان ممتاز و غیرممتاز

عامل	عامل	عامل	عامل	عامل	عامل	فراوانی	شاخص جنسیت
ششم	پنجم	چهارم	سوم	دوم	اول		
5/5	5/2	9/8	13	18/1	10/4	42	انصراف‌دهنده ممتاز
4/9	6/9	9/9	11/6	17/8	10/5	169	غیرممتاز

با توجه به داده‌های جدول 7، مؤثرترین عامل در انصراف‌دهندگان ممتاز، عامل محدودیت امکانات محل خدمت برای خود فرد و خانواده، و کم‌اثرترین آنها عامل فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها است. مهم‌ترین عامل در انصراف داوطلبان غیرممتاز، عامل محدودیت امکانات محل خدمت برای خود فرد و خانواده، و کم‌اثرترین عامل، مسائل آموزشی است.

شایان ذکر است با توجه به تأیید ساختار عاملی علل انصراف (استخراج 6 عامل) امکان پاسخگویی به سایر سؤالات پژوهش مقدور خواهد بود که به‌ترتیب مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

سؤال دوم: آیا بین عوامل انصراف و سن انصراف‌دهندگان همبستگی معنادار وجود دارد؟

طبق جدول 8، این رابطه با عامل چهارم (مشکلات اداری و مدیریتی) در سطح 0/05 و با عامل ششم (مسائل آموزشی) در سطح 0/01 معنادار به‌دست آمده است، بدین معنا که هر چه سن افراد بالا می‌رود، عامل اداری و مدیریتی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، و عامل آموزشی با رابطه منفی این نتیجه را نشان می‌دهد که هر قدر سن افراد بالاتر می‌رود، امکان انصراف ایشان به دلیل عامل آموزشی کمتر می‌شود.

جدول 8: میزان رابطه میان متغیرهای مربوط به علل انصراف پذیرفته شدگان و سن آنها

مشکلات اداری و مدیریتی	مسائل آموزشی	عامل شاخص
0/14	-0/33	میزان رابطه
0/05	0/01	سطح معنی‌داری

با توجه به یافته‌های سؤال اول، که نشان‌دهنده رابطه میان سن و متغیرهای عوامل انصراف است، می‌توان به این نتیجه رسید که افراد با سن بالا، به دلیل داشتن سابقه کار طولانی‌تر و این که این افراد در رشته خاصی به تبحر رسیده‌اند، وجود عامل «مسائل آموزشی» نقش کمتری را در انصراف آنها ایفا می‌کند، لیکن عامل «مشکلات اداری و مدیریتی» به دلیل داشتن انتظار بیشتر از سازمان جهت تسریع در امور و پیشرفت شغلی، نقش مؤثری را در انصراف افراد با سن بیشتر دارا می‌باشد.

سؤال سوم: آیا بین عوامل انصراف و میزان تحصیلات انصراف‌دهندگان همبستگی معنادار وجود دارد؟

طبق جدول 9، این رابطه با عامل سوم (حقوق و مزایا) در سطح 0/05 و با عامل پنجم (فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها) در سطح 0/01 معنادار شده است، به این معنا که هر چه سن افراد بالا می‌رود عامل حقوق و مزایا اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، و عامل فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها با رابطه منفی (با توجه به افزایش سن) نقش بی‌اهمیتی در انصراف افراد دارد.

جدول 9: میزان رابطه میان تحصیلات و متغیرهای علل انصراف

حقوق و مزایا	فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها	عامل شاخص
0/14	-0/22	میزان رابطه
0/05	0/01	سطح معنی‌داری

با توجه به جدول 9، هر چه تحصیلات افراد بالاتر باشد، انتظارات ایشان از سازمان در مورد پرداخت حقوق و مزایای بیشتر، بالاتر می‌رود، که این خود نشان‌دهنده اهمیت حقوق و مزایا در انصراف افراد با تحصیلات بالاتر دارد. از طرف دیگر، افراد با تحصیلات بالاتر دارای مهارت‌ها و تخصص بیشتر هستند، لذا نگران از دست رفتن

فرصت اشتغال در دیگر سازمان‌ها نیستند، بنابراین این عامل جزء عوامل تأثیرگذار در انصراف آنها به شمار نمی‌آید.

سؤال چهارم: آیا بین عوامل انصراف و میزان درآمد انصراف‌دهندگان همبستگی معنادار وجود دارد؟

در این سؤال، بین میزان درآمد فرد با عامل «حقوق و مزایا» رابطه مثبت و با عامل «فرصت اشتغال در سایر سازمانها» رابطه منفی معنادار به دست آمده است. به این معنا که هر چه میزان درآمد فرد خانواده بیشتر باشد، حقوق و مزایا از اهمیت بیشتری برخوردار است. در مقابل، عامل فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها از اهمیت کمتری برخوردار است.

جدول 10: میزان رابطه بین درآمد فرد و متغیرهای علل انصراف

متغیر شاخص	حقوق و مزایا	فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها
میزان رابطه	0/32	-0/27
سطح معنی‌داری	0/01	0/01

وجود رابطه مثبت بین حقوق و مزایا و میزان درآمد فرد، منطقی است زیرا افراد با درآمد بالاتر، انتظارات بیشتری از سازمان در خصوص پرداخت حقوق و مزایای بیشتر دارند، که پس از مواجه شدن با حقوق و مزایای متفاوت با انتظاراتشان، باعث انصراف آنها می‌شود. در خصوص این افراد، به دلیل درآمد کافی، فرد نگران فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها نیست، که وجود رابطه منفی نشان‌دهنده این مسئله است.

سؤال پنجم: آیا بین جنسیت انصراف‌دهندگان از نظر عوامل انصراف تفاوت معنادار وجود دارد؟

با توجه به جدول شماره 11، در بین انصراف‌دهندگان مرد و زن، تنها در عامل مسائل آموزشی تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود.

جدول 11: آزمون T جهت مقایسه میانگین‌های مرد و زن

شاخص عامل	میانگین مرد	میانگین زن	تفاوت میانگین‌ها	سطح معنی‌داری
عامل مسائل آموزشی	4/85	6/04	1/18	0/05

وجود تفاوت معنی‌دار فقط در عامل مسائل آموزشی بین مردان و زنان را می‌توان بدین صورت تفسیر نمود که خانم‌ها در مقایسه با آقایان، در مسئله استخدام بیشتر به دنبال رشد شخصی و سازمانی و کسب تخصص هستند تا کسب درآمد. البته باید توجه داشت که این عامل را باید با احتیاط بیشتری تفسیر نمود.

سؤال ششم: آیا بین انصراف‌دهندگان مجرد و متأهل از نظر عوامل انصراف تفاوت معنادار وجود دارد؟

این تفاوت‌ها در 2 عامل به سطح معناداری رسیده است که با توجه به مقدار میانگین‌ها و تفاوت آنها، میزان اهمیت هر عامل در جدول 12 نشان داده شده است.

جدول 12: آزمون T جهت مقایسه میانگین‌های مجرد و متأهل

عامل	شاخص	میانگین مجرد	میانگین متأهل	تفاوت میانگین‌ها	سطح معنی‌داری
حقوق و مزایا	11/16	12/83	1/66	0/05	
مشکلات اداری و مدیریتی	9/37	10/6	1/24	0/05	

عوامل حقوق و مزایا و مشکلات اداری و مدیریتی در بین انصراف‌دهندگان متأهل نسبت به انصراف‌دهندگان مجرد از اهمیت بیشتری برخوردار بوده‌اند چرا که متأهلین به دلیل این که مسئولیت اداره خانواده را برعهده دارند، نیاز مالی بیشتری دارند، که متعاقباً خواهان درآمد بیشتر و همچنین ثبات شغلی و تسریع در حل مشکلات اداری خود در محیط کار هستند.

سؤال هفتم: آیا بین انصراف‌دهندگان بومی و غیربومی از نظر عوامل انصراف تفاوت معنادار وجود دارد؟

فقط در یک عامل (محل خدمت و خانواده) این تفاوت بین انصراف‌دهندگان بومی و غیربومی معنادار شده است. به این معنا که محدودیت امکانات محل اشتغال برای داوطلبان غیربومی حائز اهمیت بیشتری است و اثر بیشتری در انصراف آنان دارد.

جدول 13: آزمون T جهت مقایسه میانگین‌های انصراف‌دهندگان بومی و غیربومی

عامل	شاخص	میانگین بومی	میانگین غیربومی	تفاوت میانگین‌ها	سطح معنی‌داری
محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده	15/59	18/84	3/24	0/01	

یکی از مهم‌ترین جنبه‌های این پژوهش، بررسی علل انصراف در افراد بومی و غیربومی است، که نتایج نشان می‌دهند که از پنج عامل استخراج شده، فقط عامل «محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده» با تفاوت میانگین 3/24 بین انصراف‌دهندگان بومی و غیربومی معنادار شده است، که به نظر می‌رسد این نتیجه کاملاً منطقی است زیرا این عامل (وجود امکانات مناسب برای خود فرد و خانواده) برای افراد غیربومی اهمیت بسیار زیادی داشته و با توجه به محروم بودن اکثر مناطق عملیاتی شرکت نفت، اثر بیشتری نیز بر روی انصراف آنها داشته است. در این خصوص لازم است در جذب های آتی نسبت به مسئله بومی و غیربومی، توجه ویژه‌ای مبذول گردد.

سؤال هشتم: آیا بین انصراف‌دهندگان ممتاز و غیرممتاز از نظر عوامل انصراف تفاوت معنادار وجود دارد؟

با توجه به نتایج، این تفاوت در عامل محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده معنادار به دست آمده است. به این معنا که پذیرفته‌شده‌گان غیرممتاز از محدودیت امکانات محل اشتغال گلابه بیشتری داشته‌اند.

جدول 14: آزمون T جهت مقایسه میانگین‌های انصراف‌دهندگان ممتاز و غیرممتاز

شاخص	میانگین انصراف‌دهنده ممتاز	میانگین غیرممتاز	تفاوت میانگین‌ها	سطح معنی‌داری
محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده	5/17	6/92	1/75	0/01

نتیجه اثر عامل‌ها در انصراف افراد در عامل «محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده» به نفع افراد غیرممتاز به دست آمده، که احتمالاً به دلیل جذب این‌گونه افراد در واحدهای ستادی و در محل سکونت فرد است، در صورتی که به نظر می‌رسد برای افراد غیرممتاز، که اغلب در مناطق عملیاتی مشغول به کار شده‌اند، عامل «محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده» اثر بیشتری در انصراف داشته است.

نتیجه‌گیری

با توجه به کل روند پژوهش حاضر در فهم علل ایجاد انگیزه برای انصراف افراد از

- اشتغال، خلاصه مهم‌ترین نتایج به شرح زیر است:
1. برای افراد مجرد مهم‌ترین علت انصراف، عدم امکان جابه‌جایی محیط شغلی در آینده است، در صورتی که متأهلین دوری از خانواده و مشکلات مربوط به آن را مهم‌ترین علت ذکر نموده‌اند.
 2. انصراف‌دهندگان مرد و زن، یک متغیر، یعنی عدم امکان جابه‌جایی محیط شغلی در آینده، را صرف‌نظر از جنسیتشان به‌عنوان مهم‌ترین انگیزه انصراف اعلام کرده‌اند.
 3. برای انصراف‌دهندگان در مقطع فوق لیسانس، مهم‌ترین علت انصراف دوری از خانواده و مشکلات مربوط به آن است، در حالی که انصراف‌دهندگان مقطع کاردانی و کارشناسی، عدم امکان جابه‌جایی محیط شغلی در آینده را مهم‌ترین علت بیان نموده‌اند.
 4. انصراف‌دهندگان بومی و غیربومی مهم‌ترین علت انصرافشان از اشتغال در شرکت ملی نفت را عدم امکان جابه‌جایی محیط شغلی در آینده عنوان نموده‌اند. لیکن برای افراد غیربومی، این متغیر از اهمیت بیشتری برخوردار است. دوری از خانواده و مشکلات مربوط به آن، عامل بعدی انصراف داوطلبان غیربومی بوده است.
 5. مهم‌ترین عامل انصراف از اشتغال داوطلبان ممتاز، دوری از خانواده و مشکلات مربوط به آن، و برای داوطلبان عادی، عدم امکان جابه‌جایی محیط شغلی در آینده بوده است.
 6. مهم‌ترین علل انصراف از دیدگاه کلیه انصراف‌دهندگان به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: عدم امکان جابه‌جایی محیط شغلی در آینده، دوری از خانواده و مشکلات مربوط به آن، عدم وجود امکانات مناسب جهت سکونت دائم برای خانواده، و عدم تناسب بین مزایای صنعت نفت (حقوق، اضافه کاری، مسائل رفاهی، و...) با شغل پیشنهادی و مدرک تحصیلی.
 7. بر اساس تحلیل عوامل انجام شده بر روی 26 متغیر مورد مطالعه جهت بررسی علل انصراف پذیرفته شدگان نهایی، شش عامل اصلی به‌دست آمده است که عبارت‌اند از نوع شغل، محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده، حقوق و مزایا، مشکلات اداری و مدیریتی، فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها، و مسائل آموزشی.

8. شش عامل استخراج شده به‌طور کلی 58 درصد از واریانس علل انصراف را تبیین می‌نمایند که بیشترین واریانس مربوط به نوع شغل و کمترین واریانس مربوط به مسائل آموزشی است. عامل حقوق و مزایا در این خصوص رتبه سوم را دارا می‌باشد.
9. با توجه به نتایج، میزان تأثیر هر یک از عوامل شش گانه در اعلام انصراف از خدمت پذیرفته‌شدگان از نظر جنسیت، وضعیت تأهل، شرط بومی و نوع استخدام (ممتاز و عادی) مشخص گردید که از نظر انصراف‌دهندگان، بدون در نظر گرفتن نوع جنسیت، وضعیت تأهل، شرط بومی و نوع استخدام (ممتاز و عادی)، عامل محدودیت امکانات محیط برای فرد و خانواده مهم‌ترین عامل انصراف، و پس از آن عامل حقوق و مزایا در رتبه دوم قرار دارد.
10. هرچه سن افراد بالاتر می‌رود، اهمیت عامل اداری و مدیریتی در انصراف بیشتر شده و در عین حال امکان انصراف داوطلبان به دلیل عامل آموزشی کمتر خواهد شد.
11. هرچه تحصیلات افراد بالاتر باشد، عامل حقوق و مزایا اهمیت بیشتری در انصراف پیدا می‌کند، و متقابلاً نقش عامل فرصت اشتغال در دیگر سازمان‌ها در انصراف از اشتغال ایشان کاهش می‌یابد.
12. هرچه میزان درآمد فرد بالاتر باشد، عامل حقوق و مزایا از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد، و در مقابل، عامل فرصت اشتغال در سایر سازمان‌ها از اهمیت کمتری برخوردار می‌شود.
13. در بین انصراف‌دهندگان مرد و زن، تنها در عامل مسائل آموزشی تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود. بدین معنی که نقش عامل آموزشی در انصراف خانم‌ها بیشتر از آقایان است.
14. در بین انصراف‌دهندگان مجرد و متأهل و زن، تنها در دو عامل حقوق و مزایا و مشکلات اداری و مدیریتی تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود، که نقش این عوامل در انصراف متأهلین بیشتر از مجردین است.
15. فقط عامل محدودیت امکانات محل اشتغال برای فرد و خانواده با تفاوت میانگین 3/24 بین انصراف‌دهندگان بومی و غیربومی معنادار شده است. بدین معنی که این عامل، نقش مهم‌تری در انصراف داوطلبان غیربومی داشته است.

پیشنهادات

با توجه به این که متغیرهای عدم امکان جابه‌جایی محیط شغلی در آینده و دوری از خانواده و مشکلات مربوط آن دارای بیشترین اثر در انصراف افراد است، لذا لازم است در این خصوص تدابیری از قبیل موارد ذیل اتخاذ گردد:

- حتی‌الامکان در جذب‌های آتی، بومی‌گزینی مطابق با استان محل اشتغال صورت پذیرد.
- ایجاد تناسب بین توانمندی‌های فرد و وظایف محوله
- فراهم نمودن امکانات رفاهی برای فرد شاغل و خانواده ایشان بالخصوص در مناطق عملیاتی
- ارائه تسهیلات بیشتر از جمله پرداخت وام، بلیط ایاب و ذهاب برای خانواده شاغل، برگزاری تورهای گردشگری، ارائه امکانات تحصیل برای فرزندان کارکنان، و...

با تحلیل عوامل انجام شده، که قسمت عمده و پراهمیت پژوهش است، مشخص شد که مهم‌ترین عامل انصراف افراد «نوع شغل» است که بیشترین بار عاملی را در تحلیل‌ها به خود اختصاص داده است. با توجه به متغیرهای تشکیل‌دهنده این عامل، پیشنهاد می‌گردد که:

- موضوع انطباق فیزیکی و روانی شغل و شاغل و همچنین سازگاری فرد با محیط کار در ابتدای استخدام مورد توجه جدی‌تری قرار گیرد، که این خود مستلزم انجام آزمون‌های روانی و شغلی پیش از جذب داوطلبان است.
- برنامه‌ریزی مسیر شغلی صحیح برای افراد و آگاهی شاغل نسبت به شغل خود.
- توجه ویژه به آموزش‌های بدو استخدام و حین خدمت تا از طریق افزایش توانایی‌ها و مهارت افراد در ارتباط با وظایف و مشاغل محوله، امکان رشد و پیشرفت در سازمان و همچنین سازگاری با محیط افزایش یابد.

دومین عامل مهم در انصراف افراد محدودیت امکانات محل خدمت برای خود فرد و خانواده می‌باشد که پیشنهادات در این زمینه قبلاً ارائه شده است. سومین عامل در انصراف، عامل حقوق و مزایا به‌دست آمده است، که در مورد آن ناگفته پیداست حقوق پایه بدو استخدام می‌بایست مورد بررسی و بازنگری جدی قرار گیرد زیرا دشواری

انجام کار در مناطق عملیاتی و مشاغل فنی هیچگونه تناسبی با حقوق بدو استخدام افراد در مقایسه با سازمان‌های دیگر ندارد.

منابع

1. جی ان کیم، چارلز دبلیو مولر (1381)، روشهای آماری و موضوعات عملی تحلیل عاملی، ترجمه دکتر غلامرضا رجبی، چاپ اول، نشر کوشا.
2. رعنائی، حبیب‌الله (1373)، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی تحت عنوان بررسی علل ترک خدمت در کادر آموزشی اداره کل آموزش و پژوهش استان فارس»، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
3. زرگر، یدالله (1378)، «ساخت و اعتباریابی مقیاسی جهت سنجش کمال‌گرایی»، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، 1378، دوره سوم، سال پنجم، شماره‌های 3 و 4.
4. عباسیان و همکاران (1382)، «تحلیل علل انصراف داوطلبان آزمون استخدامی سال 1380-1381»، پژوهش انجام شده در شرکت ملی نفت ایران، تهران، 1382.
5. عباسیان و همکاران (1383)، «بررسی علل انصراف از اشتغال پذیرفته‌شدگان نهایی آزمون‌های شرکت ملی نفت ایران در سالهای 1380، 1381، و 1382»، پژوهش انجام شده در شرکت ملی نفت ایران، تهران.
6. ساروقی، احمد (1375)، «بررسی تأثیر تعهد سازمانی به تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه‌آهن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
7. Meyer john. P.; Paunonen. S.W.; Gellatly I.R.; Goffin R.D.; Jackson D.N. (1989), "Organization commitment and job performance", Journal of Applied Psychology, vol. 74, no. 1.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی