

ارائه چارچوبی برای ارزیابی مطلوبیت شغل

نوشته: اکرم هادیزاده مقدم



آشنایی بانویسنده

اکرم هادیزاده مقدم

دارای مدرک M.B.A از آمریکا و دانشجوی دکترای مدیریت دولتی با گرایش رفتار سازمانی بوده و همچنین عضو هیئت علمی و مدیرگروه مدیریت دولتی دانشگاه شهید بهشتی هستند، ایشان دارای تألیفات و مقالاتی چندین در زمینه‌های مدیریتی، برنامه‌ریزی و آموزشی می‌باشند.

چکیده

در این مقاله با ارائه پنج محور به‌عنوان ارکان اصلی ارزیابی مطلوبیت شغلی، به تشریح زیرمجموعه‌های این پنج محور نیز می‌پردازیم. این پنج محور عبارت است از: (۱) وظایف شغلی و شرایط کاری؛ (۲) رضایت شغلی؛ (۳) دوره کاری؛ (۴) منزلت شغلی؛ (۵) امنیت شغلی. هدف از ارائه این مقاله آگاهی از چگونگی ارزیابی مشاغل از نگاه افراد ذریبط است.

مقدمه

همگان بر این موضوع هم‌رای‌اند که مطلوبیت شغلی با یکدیگر متفاوت است، اما تعیین اینکه کدام شغل از دیگری بهتر است، خود بحث مفصلی دارد. اینکه مشاغلی «مشاغل خوب» یا مثبت محسوب می‌شوند و مشاغل دیگری در شمار «مشاغل بد» یا منفی قلمداد می‌شوند، متکی به معیارهایی است که در ارزیابی شغل از آنها استفاده می‌شود؛ شخص یا اشخاصی نیز هستند که مشاغل را ارزیابی می‌کنند. نوع معیار یا ملاک، رأی و نگرش فرد یا افرادی که شغل را در محک ارزیابی قرار می‌دهند تعیین‌کننده خوبی یا

بدی شغل است. از دیدگاه اقتصاددانان مشاغل خوب آن دسته از مشاغلی است که حقوق و دستمزد بیشتری دارد، اما افرادی همچون مشاوران و روان شناسان که عمدتاً به دیدگاه جامعی در مورد سلامت افراد توجه دارند، بر اهمیت رضایت شغلی، امنیت تأکید می‌ورزند.

در این مقاله تأثیر عاملهای غیردستمزدی در چگونگی ارزیابی کیفیت شغل را بررسی کرده و به مقایسه این عاملها در شرایط خاص پرداخته‌ام. بحث دربارهٔ مشاغل خوب و مشاغل بد را با در نظر گرفتن عاملهایی افزون بر حقوق و دستمزد که ممکن است در تعیین مطلوبیت شغلی افراد اهمیت داشته باشد، پی می‌گیریم. هدف از این بحث کاستن میزان توجه به مزایای اقتصادی نیست بلکه برجسته نمودن عاملهای مهم تعیین کیفیت شغل - سوای حقوق و دستمزد - است.

ارزشهای فردی

افراد در تعیین خوب یا بد بودن شغلشان به عوامل متعددی بجز درآمد نیز توجه می‌کنند. به منظور تدوین چارچوبی برای این بحث، عاملهای پیشگفته را در پنج طبقه یا دسته قرار می‌دهیم: (آ) وظایف شغلی و شرایط کار؛ (ب) رضایت شغلی؛ (ج) دورهٔ کاری؛ (د) پایگاه شغلی؛ (ه) امنیت شغلی. اگر چه عوامل متعدد دیگری که به مشاغل و صرفه‌های خاصی مربوط می‌شود وجود دارد، آنچه مهم است این است که به خاطر داشته باشیم همهٔ این عاملهای شش گانه، و نیز عاملهایی که به آنها اشاره‌ای نکرده‌ام، در هر شغل متفاوت است. همان طور که درآمدها ممکن است در هر شغل یا حرفه دامنۀ وسیعی داشته باشند، شرایط کاری، امنیت شغلی و عوامل تعیین‌کنندهٔ رضایت شغلی نیز ممکن است از چنین دامنۀ وسیعی برخوردار باشند.

ارزش و اهمیتی که افراد برای عاملهای مختلف شغل قائل‌اند متفاوت است و عاملهای متعددی در تعیین ارزشمند بودن یا نبودن شغل دخالت دارد؛ و این عاملها ریشه در پیشینهٔ اجتماعی - اقتصادی و تاریخچهٔ سیاسی کشور و نیز محیطی که افراد در آن می‌زیند دارد. علاوه بر این علائق مختلف، تواناییها درک شده، علاقه و توجه به فعالیتهایی سوای کار، نظیر گذراندن اوقات فراغت یا مسؤولیت‌های اجتماعی باعث

می‌شود که افراد از منظرها و دیدگاه‌هایی مختلف به مطلوبیت شغلی بنگرند.

جای تعجب نیست که در نحوه ارزشگذاری مشاغل تنوع زیادی وجود دارد. شهروندان کشور پیشینه‌های متنوعی دارند. ایشان درون شهرها، شهرکها یا مناطق روستایی زندگی می‌کنند. جمعیت کشور، افراد مهاجری را که در خارج متولد شده‌اند و فرهنگهای متفاوتی با شهروندان کشور دارد^۱ در خود جا داده است. سطوح آموزشی نیز طیفی وسیع، از بی‌سوادان تا دارندگان مدرک عالی دکتری را در برمی‌گیرد. طیف پیشینه اقتصادی خانواده‌ها افراد بسیار ثروتمند تا کسانی را شامل می‌شود که در فقر و تنگدستی مطلق دست و پا می‌زنند. هر کدام از این زمینه‌های متفاوت در دیدگاه افراد از کیفیت شغلیشان تأثیری متفاوت می‌گذارد! افرادی با این پیشینه‌های متفاوت، دلبستگیها و تواناییهای دارند.

برخی استعداد آفرینشگری هنری دارند و برخی دیگر با دستان خود به خوبی کار می‌کنند؛ برخی از هوشبهری‌های بالاتری برخوردارند، اما دیگران دیگر چنین نیستند؛ برخی از تمایل به همکاری با دیگران بهره‌مندند و برخی دیگر کار کردن در انزوا و تنهایی را برتر می‌شمارند. برخی مایل به کار در فضایی آزادند و برخی دیگر محیط بسته اداره را دوست می‌دارند. برخی برای شرایط کاری منظم ارزش قایل‌اند و برخی دیگر به شرایط کاری نامنظم علاقه‌مندند. بنابراین، هر فردی تبلور ترکیبی منحصر به فرد از دلبستگیها و تواناییهاست.

ویژگیهای شغلی

ویژگیهای شغلی نیز مانند افراد متفاوت است. نسبت به برخی از مشاغل تصور منفی وجود دارد و به برخی از مشاغل به دیده مثبت نگریسته می‌شود. شرایط مخاطره‌آمیز و نبود امنیت شغلی را بیشتر کارکنان پدیده‌ای منفی می‌پندارند؛ اما همه مشاغلی که چنین ویژگیهایی دارد مشاغلی نامطلوب نیست. برای مثال، بازیگری فوتبال به صورت حرفه‌ای به یقین برای سلامت افراد خطرناک است و امنیت شغلی را دربر ندارد، اما

۱. وجود افغانستانها در کشور ایران نمونه‌ای از این عوامل‌اند.

اکثریت قریب به اتفاق جوانان برای رسیدن به این شغل روزشماری می‌کنند.

اینکه به ویژگیهای یک شغل نمره منفی یا امتیاز مثبت داده شود به دیدگاه مشخص فرد وابستگی دارد. برای مثال، مشاغل هنری را بسیاری از افراد مطلوب و دلچسب قلمداد می‌کنند، اما ادراک یا برداشت عمومی نشان نمی‌دهد که مشاغل غیرهنری نامطلوب باشد. با وجود این، افرادی که استعداد هنری ندارند در مشاغلی که مستلزم تواناییهای هنری است، احتمالاً تا حد زیادی دستخوش سرخوردگی می‌شوند.

بحث در پی آمده برخی از ویژگیهایی را تعریف می‌کند که ممکن است برداشت هر فرد از مطلوبیت شغلی را تعیین کند. در اینجا درباره مزایایی غیر از دستمزد که در قالب درآمدها جا می‌گیرد، نظیر پرداخت حق بیمه خدمات بهداشتی و درمانی از سوی کارفرما، پرداخت سهمیه کارفرما در طرحهای بازنشستگی، پرداخت بابت ایام تعطیلات بحث نمی‌کنیم، اگر این مزایا مانند حقوق و دستمزد برای مطلوبیت هر شغلی اهمیت دارد، اما برخی از ویژگیهای شغلی که به میزان درآمد مربوط می‌شود، نظیر فرصتهای پیشرفت، مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. درباره برداشتها یا دیدگاههای مربوط به تأثیر هر ویژگی در کیفیت هر شغل و حرفه خاص مرتبط با آن نیز بحث می‌شود.

الف) وظایف شغلی و شرایط کار:

وظایف واقعی که در هر شغل لازم است انجام شود و محیطی که این وظایف در آن انجام می‌شود، یعنی هم فضای فیزیکی کار و هم روابط کار، در ارزیابی مطلوبیت مشاغل اهمیت دارد.

۱. مشاغل مخاطره‌آمیز متضمن کار با تجهیزات خطرناک یا اشتغال به فعالیت در محیطهای خطرناک است. به‌طورکلی مشاغل مخاطره‌آمیز نسبت به مشاغلی که خطر کمتری دارد یا خطری متوجه سلامت کارکنان نمی‌کند، از مطلوبیت کمتری برخوردار است. با وجود این، میلیونها نفر در مشاغلی با خطرهای بالقوه مشغول به کارند. مشاغل رانندگی، ساختمان سازی، معدنکاری، و مشاغل مربوط به ساخت در صنایع تولیدی از جمله این مشاغل است.

۲. مشاغل عادی مستلزم انجام وظایفی تکراری است. این مشاغل به اندازه مشاغلی که از تنوع وظایف برخوردار است مطلوبیت ندارد. مشاغلی که در خط مونتاژ کارخانه وجود دارد معمولاً نماد این نوع مشاغل است، اما کار بسیاری از منشی‌ها در حرفه‌های مختلف نیز از همین ویژگی برخوردار است. کار افرادی که کارشان پردازش کلمات است یا کارهای آماری انجام می‌دهند یا با پرونده‌ها سر و کار دارند نیز چنین خصوصیتی دارد.

۳. توان جسمانی در برخی مشاغل ضروری است، مشاغل کارگرانی که اجسام سنگین وزن را جابه‌جا می‌کنند، مسافت طولانی راه می‌روند، مدت زمان زیادی سرپا می‌ایستند یا به طور مکرر توقف می‌کنند، از جمله این مشاغل است. در نظر بسیاری از افراد چنین فعالیت‌هایی نامطلوب است. برای نمونه، کارکنانی که برای انجام وظایف محوله نیاز به توانایی جسمی دارند، عبارت‌اند از: کارگران صنعت ساختمان سازی، حاملان بسته‌های پستی و کارگرانی که در معادن، امور کشاورزی سنتی و... به کار مشغول‌اند.

۴. فضای کاری محدود که کارکنان را ملزم می‌سازد بخش زیادی از وقت خود را در هر روز کاری در یک مکان بگذرانند و از جایی به جایی حرکت نکنند، غالباً نوعی ویژگی نامطلوب قلمداد می‌شود. کار تلفنچی‌ها، صندوقداران و... از جمله مشاغلی است که چنین وضعیتی دارد. از طرف دیگر، مشاغلی وجود دارد که کارکنان را ملزم می‌سازد که پیوسته در حرکت باشند و کارشان به مکانی خاص محدود نشود. براساس ترجیح‌های انفرادی کارکنان، این مشاغل ممکن است مطلوب یا نامطلوب باشد. شغل نمایندگان فروش، حاملان بسته‌های پستی و... از جمله این مشاغل است.

۵. فشار روانی در برخی از مشاغل به علت وجود وضعیت‌هایی که زندگی را تهدید می‌کند و فشارهای سرپرست ایجاد می‌شود. شغل مأموران کنترل پرواز هواپیما، معمولاً به عنوان نمونه‌ای از مشاغل استرس‌زا محسوب می‌شود. بیشتر کارکنان استرس را نامطلوب می‌پندارند، اما برخی از افراد وقتی تحت استرس قرار می‌گیرد نوعی

احساس اهمیت و ارزش می‌کنند.^۱

۶. استقلال و آزادی عمل در مشاغلی که به‌طور دقیق سرپرستی می‌شوند یا در جاهایی که وظایف باید اجباراً به روش بسیار مشخصی انجام شود، وجود ندارد. در برخی از مشاغل کار در محیط‌هایی انجام می‌شود که دسترسی به تلفن یا امکان ارتباط تلفنی، ملاقات کردن با دیگران یا ترک محل کار به هر دلیل، بدون کسب اجازه سرپرست ممکن نیست. چنین محدودیتهایی مشاغل را در نظر برخی افراد نامطلوب جلوه می‌دهد. به‌طور کلی، مشاغلی که در آنها امکان ابتکار عمل در تعیین چگونگی انجام کار وجود دارد و در تعیین حرکات شغلی نوعی آزادی حاکم است، مطلوب‌تر انگاشته می‌شود.

برخی از مشاغل نسبت به برخی دیگر محدودیتهای بیشتر یا کمتری دارد. برای مثال، کارگران خط تولید در کارخانه نسبت به گزارشگران روزنامه‌ای که رویدادهای ورزشی را گزارش می‌دهند، از آزادی و استقلال عمل کمتری برخوردارند. در عین حال، میزان استقلال و آزادی عمل در هر شغل خاص اغلب با برقرار کردن مقررات تحمیل شده از جانب کارفرمایان یا سرپرستان محدود می‌شود و خود شغل یا حرفه در محدودسازی آن نقش کمتری دارد. به علت اهمیت و ارزشی که به استقلال و آزادی عمل داده می‌شود، جای تعجب نیست که خود اشتغالی یکی از هدفهای بسیاری از کارگران است.

۷. پرداختن به ریزه کاری در مشاغلی ضروری است که نیاز به دقت زیاد در پردازش ارقام خاصی دارد. هیچ‌گونه نظریه عمومی درباره اینکه این ویژگی مشاغل خوب را بد می‌سازد وجود ندارد، اگر چه افراد ممکن است قویاً معتقد باشند که این ویژگی برای آنها برخی جنبه‌های مطلوب و برخی جنبه‌های نامطلوب دارد.

کارکنان که در برخی حرفه‌ها ملزم به توجه به جزئیات و ریزه کاریها هستند،

۱. لازم است یادآور شویم که بین استرس سازنده و استرس مخرب **dysfunctional** تفاوت وجود دارد. در اینجا استرسهای مخرب را در نظر داریم.

عبارتنداز: حسابداران، تعمیرکاران ساعت، مکانیکها، مأموران کنترل ترافیک هوایی، جراحان و دندانپزشکان.

۸. کارکردن به سان بخشی از تیم در برخی از مشاغل که مستلزم همکاری با دیگران جهت تحقق هدفهای مؤسسه است، اهمیت دارد. اگر چه این ویژگی مثبت یا منفی قلمداد نمی شود، افراد ممکن است دیدگاههای معنی داری در مورد اثر آن بر کیفیت شغل خود داشته باشند.

برخی پروژهها ممکن است کارگران را به کار با یکدیگر به صورت تیم ملزم سازد. پروژههای ساختمانی، پروژههای تحقیقاتی علمی و روشهای تیمی حرفه‌ای، هنرهای دسته جمعی و مبارزات تبلیغاتی، ممکن است افرادی از حرفه‌های مختلف را به همکاری تیمی وادارد. به وارون، هر کدام از این فعالیتها در برخی محیطهای دیگر ممکن است از طریق کار انفرادی و مستقل اشخاص انجام شود.

(ب) رضایت شغلی:

برخی از ویژگیهای شغلی به رضایت درونی کارکنان کمک می‌کند. همه ویژگیهای در پی آمده تا اندازه زیادی مثبت است، اما نبود این ویژگیها بنا به ضرورت، منجر به ایجاد دید منفی در افراد نمی شود.

۱. توانایی دیدن نتایج شغل در ساخت محصولی مادی می‌تواند نوعی احساس افتخار و رضایت در فرد شاغل پدید آورد. بنایان، آشپزها، کارگردانان تئاتر یا فیلم، هنرمندان و معماران در مشاغلی قرار دارند که از این ویژگی شغلی برخوردار است.

۲. حل مسئله، شامل تصمیم‌گیری درباره آنچه باید برای یافتن هر راه‌حل موفقیت‌آمیز انجام شود، بخش مهمی از برخی مشاغل است. مکانیکهای اتومبیل، مدیران تولید صنعتی، فیزیکدانان، کارآگاهان و مهندسان از جمله افرادی هستند که با حل مسئله، به سان یکی از ویژگیهای مهم شغلی خود، سروکار دارند.

۳. خلاقیت متضمن طراحی کالاها یا خدمات جدید، شیوه‌های کارا تر کردن کار،

روشهای انجام وظیفه یا تحقق هدف یا ساختن آهنگ برای سرود یا ترانه‌ای تازه است. معماران، طراحان، کارکنان تبلیغاتی، مهندسان صنایع و هنرمندان در زمرهٔ کسانی هستند که خلاقیت جزء جدایی‌ناپذیر و ویژگی برجسته شغل آنهاست.

۴. تمایز شغلی یکی از جنبه‌های مهم برخی مشاغل است. برخی از حرف یا مشاغل متمایز مورد احترام و تحسین عموم قرار می‌گیرد، یا شاغلان آنها از جانب سرپرستان و همکارانشان به خاطر موفقیت‌هایشان مورد تقدیر و تشکر قرار می‌گیرند. شغل نویسندگان و ویراستاران، مقامات دولتی و هنرمندان سینما عموماً از این ویژگی برخوردار است. البته، دارندگان این مشاغل ممکن است، بنا به دلایلی، با واکنش مخالف دیگران نیز روبه‌رو شوند یعنی از جانب عموم طرد شوند یا مورد سرزنش مدیران یا سرپرستان قرار گیرند.

۵. توانایی تحت تأثیر قراردادن دیگران در برخی از مشاغل تحت تأثیر قراردادن دیگران، به منظور ترغیب ایشان به تفکر یا عمل به روشی خاص، ضرورت می‌یابد. آموزگاران، مشاوران، روان‌شناسان، کارکنان فروش و مدیران لازم است از این ویژگی شغلی برخوردار باشند.

۶. توانایی بهره‌گیری کامل از مهارتهایی که افراد از طریق تجربه کاری و آموزش مدرسه آموخته‌اند در برخی از مشاغل ممکن و محتمل است. چگونگی بهره‌برداری از این ویژگی عموماً به حرفه‌ها یا مشاغل خاص مربوط نمی‌شود، بلکه به طور عمده به روشی که کارفرمایان یا مدیران برای به کارگیری کارکنان خود از آن استفاده می‌کنند مربوط است. به‌طور کلی، کارکنانی که دوره‌های آموزش رسمی و مدرسه‌ای را گذرانده‌اند بیش از افرادی که این دوره‌ها را نگذرانده‌اند این ویژگی را مهم می‌دانند. براساس بررسیهای انجام گرفته، این ویژگی برای کارکنان مؤسسه‌ها اهمیت فراوانی دارد.

۷. فرصتهایی برای آموختن مهارتهای جدید در برخی از مشاغل موجود است. مهارتها یا آموزش جدید معمولاً فرصت پیشرفت را افزایش می‌دهد. این ویژگی بیشتر به طرز برخورد کارفرمایان یا مدیران، و نه به ماهیت هر شغل یا حرفهٔ خاص وابسته

است. نتایج برخی تحقیقات نشان داده است که این ویژگی برای بسیاری از کارکنان اهمیت زیادی دارد.

۸. فرصتهای پیشرفت احتمالی ویژگی مهمی در هر شغل است و ممکن است منجر به ایجاد درآمدهای فوق‌العاده و ویژگیهای مطلوب دیگر شود یا به کاهش ویژگیهای نامطلوب بینجامد.

بیشتر مشاغل و حرفه‌ها از ویژگی پیشرفت بالقوه برخوردار است، اما میزان فرصت برای پیشرفت در مشاغل گونه‌گون متفاوت است. مشاغلی که فرصت بالقوه کمتری برای پیشرفت دارد یا اصلاً این ویژگی در آنها وجود ندارد مشاغل پست نامیده می‌شود.

ج) دوره کاری:

ساعتهای کار برحسب کل ساعتهای کار در هر هفته کار و کل ساعتهای کار در هر روز کار، در مشاغل گونه‌گون، متفاوت است. برخی از دوره‌های کاری به‌سان جنبه‌های منفی شغل و برخی دیگر جنبه‌های مثبت شغل محسوب می‌شوند.

۱. کار نوبتی آخر هفته در برخی از مشاغل ضرورت پیدا می‌کند؛ یعنی، کارکنان در آخر هفته به جای اینکه یک روز کار معمول را بگذرانند به صورت نوبتی کار می‌کنند. به‌طور کلی، این برنامه‌های کاری نامطلوب شمرده می‌شود، اما دانشجویان تمام وقت یا اشخاصی که در پی یافتن شغل دومی هستند، ممکن است از آنها استقبال کنند. این نوع برنامه‌های کار در پلیس، آتش‌نشانی، حمل‌ونقل عمومی، تولید و توزیع برق و برخی از عملیات تولیدی اجرا می‌شود.

۲. اضافه کاری در برخی از مشاغلی که حجم کار در آنها زیاد است، بعد از وقت معمول، ضرورت می‌یابد. پرداخت حق اضافه کاری دوره‌ای را ممکن است برخی از کارکنان مطلوب یا مساعد تلقی کنند، اما برخی دیگر ممکن است مایل نباشند وقت اضافی خود را با کارسپری کنند.

اضافه کار به مشاغل یا حرفه‌های خاصی مربوط نمی‌شود، اما عموماً در صنایعی که

در آنها موعدی مقرر برای انجام کاری اهمیت دارد یا در برخی از بخشهای کار که باید قبل از شروع به کارهای دیگر تکمیل شود، از جمله در ساختمان سازی، تولید یا ساخت کالاهای بادوام و تبلیغات، اهمیت دارد.

۳. ساعتهای کاری انعطافپذیر به کارکنان اجازه می‌دهد که کل ساعتهای کار مقرر خود را در چارچوب زمان لازم برای انجام وظایف کاری خود، به ترتیبی که خود بخواهند قرار دهند. کارکنان، چنین ترتیبهایی را مطلوب می‌شمارند.

انعطافپذیری در کار را کارفرما یا مدیر تعیین می‌کند و این ترتیب کاری کمتر به ماهیت شغل وابسته است؛ اما این روش در مکانهایی که در آنها کار اداری انجام می‌شود متداولتر است. کارکنان فروش در تدوین جدولهای زمانی که خود، به منظور پاسخگویی به موقع به مشتریان، آزادی زیادی دارند.

۴. کار پاره وقت را ممکن است کارکنانی که مایل اند خانواده خود را به تفریح ببرند برتر از کار تمام وقت شمرده شود. در مقابل، افرادی که تمایل به کار تمام وقت و افزایش درآمد خود از این راه دارند ممکن است این روش را مطلوب به حساب نیاورند. اگرچه مشاغل پاره‌وقت در بیشتر حرفه‌ها یافت می‌شود، اما در برخی از مشاغل کارپاره وقت تا اندازه بسیار زیادی وجود دارد؛ به ویژه در فعالیتهای خرده فروشی، خدمات ارائه غذا به مردم به صورت گسترده‌ای مشاهده می‌شود. تعدادی از مشاغل منشی‌گری نیز مشاغلی پاره‌وقت است.

د) منزلت شغلی:

توجه به منزلت هر شغل و درک اهمیت آن در دیدگاه هر فرد نسبت به شغل او اهمیت دارد. پیشینه اجتماعی - اقتصادی افراد اهمیت زیادی در نگرش آنان نسبت به هر شغل خاص دارد.

۱. منزلت اجتماعی افراد در رابطه با مشاغلشان شناخته می‌شود. طبیعی است مشاغلی که منزلت اجتماعی برتری دارد، مطلوبتر جلوه می‌کند. منزلت اجتماعی -

اقتصادی هر شخص در رتبه‌بندی مشاغل از دیدگاه او تأثیر دارد.

همه حرفه‌هایی که به لحاظ منزلت اجتماعی در رتبه برتری قرار دارد مستلزم موفقیت تحصیلی افزونتری است؛ مثلاً، فیزیک‌دانان، حقوق‌دانان، استادان دانشگاه، مهندسان و معماران در چنین موقعیتی قرار دارند. حرفه‌هایی که تحصیلات کمی می‌طلبد معمولاً در رده پایین (از لحاظ منزلت اجتماعی) قرار می‌گیرند، از جمله کارگران ناماهر، کارگران ساختمانی، خدمتگزاران خانواده‌ها و...

۲. منزلت درون سازمانی افراد در رضایت شغلی آنان تأثیر دارد و برای کارکنان در ارزیابی از مطلوبیت شغلیشان مهم است. این ویژگی را رهیافت اعمال شده در استخدام افراد در سازمان، و نه ماهیت حرفه خاص، تعیین می‌کند.

امنیت شغلی

شانس حفظ شغل در هر شرایط اقتصادی، صرفنظر از عوامل دیگر، ممکن است به صورت جنبه‌ای مهم و مثبت در ارزیابی شغل نمایان شود. میزان امنیت شغلی را معمولاً هم طرز برخورد کارفرما و چگونگی فعالیت افراد، و هم ماهیت خود شغل، تعیین می‌کند. مثلاً، مشاغل دولتی نسبت به مشاغل غیردولتی امنیت بیشتری دارد. مشاغل صنعت ساختمان، به دلیل عوامل فصلی و دوره‌ای امنیت چندانی ندارد.

ژوئیه‌شگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رساله جامع علوم انسانی

توازن ویژگیها

هر کس مایل است شغلی کامل داشته باشد که از وظایفی متنوع برخوردار باشد، استرس کمی داشته باشد، نتیجه آن را بتوان دید؛ در آن به حل مسئله‌ای پرداخته شود. در میان مردم متمایز شمرده شود؛ ساعاتی کار در آن انعطاف‌پذیر باشد؛ از منزلت اجتماعی و امنیت والایی برخوردار باشد و ضمناً حقوق یا دستمزد قابل توجهی به آن تعلق گیرد؛ اما، اندکی از افراد مشاغلی دارند که همه این ویژگیها را دربرداشته باشد. به هر حال، افراد معمولاً تلاش می‌کنند شغلی را انتخاب کنند که بیشتر ویژگیهایی را که برایشان مهم

است داشته باشد و از مشاغلی با ویژگیهایی نامطلوب اجتناب می‌کنند. حقوق و دستمزد معمولاً یکی از مهمترین عوامل تعیین‌کننده مطلوبیت شغلی است. یکی از دلایل اهمیت حقوق و دستمزد این است که با پرداخت بیشتر هر شخص ممکن است لذت بیشتری از زندگی غیرکاری خود به دست آورد. برای مثال، گذراندن اوقات فراغت، سرپرستی خانواده و توانایی تأمین نیاز به غذا، پوشاک و سرپناه تا حد بسیار زیادی وابسته به میزان حقوق و دستمزد فرد است. بیشتر کارکنان بیش از $\frac{1}{4}$ هفته را در کار سپری می‌کنند و از این رو، ویژگیهایی بجز حقوق و دستمزد در تعیین کیفیت شغل آنها اهمیت فراوان دارد.

بنابراین، افراد معمولاً هنگام انتخاب شغل ویژگیهای غیر دستمزدی آن را در نظر می‌گیرند. در برخی موارد، حقوق و دستمزد شغل را با سایر ویژگیهای آن مقایسه می‌کنند و به نوعی تعدیل می‌رسند. تحصیلات و تجربه بیشتر فرد موجب می‌شود که مشاغل متنوعتری به او پیشنهاد شود. وارون آن نیز صادق است. با وجود این، شواهد حکایت از آن دارد که تغییر شغل در میان کارکنان جوان و در مشاغلی که حقوق و دستمزد کمتری دارد، بیشتر است. این امر ممکن است بدین سبب باشد که کارکنان جوان از ویژگیهایی از شغل که برایشان مهم است آگاهی کمی دارند و در جریان تجربه مشاغل مختلف آگاهی و دانش کسب می‌کنند. چون دستمزد برای بیشتر کارکنان بسیار مهم است، اغلب تعدادی از افراد شغل کم درآمد را ترک می‌کنند و به مشاغلی که حقوق و دستمزد بالاتری دارد رو می‌آورند؛ اما، به علت دغدغه‌ای که نسبت به سایر ویژگیهای آن شغل دارند، آن را نیز ترک می‌کنند. ویژگیهای شغلی که فرد جویای شغل براساس آن شغل مورد نظر خود را ارزیابی می‌کند در نمودار درپی آمده نشان داده شده است.

مدل ارزیابی کیفیت شغل از دیدگاه فرد کارجو

ویژگیهای شغلی



دشواریهای سنجش:

ارزشهایی که افراد برای هر کدام از ویژگیهای شغل خویش قایل‌اند، متفاوت است. بررسیهای انجام شده در پی آن بوده‌اند که مشخص کنند کدام ویژگیها در تأمین رضایت شغلی مهم است. این بررسیها همچنین معیارهایی نسبی برای سنجش اهمیت هر ویژگی شغلی را سرلوحه کار خود قرار می‌داده‌اند. سنجش این ویژگیها دشواریهای عمده‌ای برای محققان درگیر این فعالیتهای ایجاد می‌کرده است. زیرا پاسخ پرسشهای مطرح شده در همایشها فوق‌العاده ذهنی بوده است. برای مثال، معمولاً از افراد خواسته شده است که اهمیت ویژگیهای شغل خاصی را در قالب روشی ذهنی با پاسخهای: زیاد، متوسط و کم رتبه‌بندی کنند. نتایج بررسیهایی که از چنین پاسخهایی استفاده می‌کنند، ممکن است بسیار کم اهمیت باشد. علاوه بر این، دشواریها زمانی بروز می‌کند که بررسیهای مربوط به رضایت شغلی با هم مقایسه شود، زیرا ویژگیهای شغلی که مورد سنجش قرار گرفته است اغلب تجلی میل و دیدگاه محققان است.

در مقابل سایر ویژگیهای شغلی، درآمد قابلیت سنجش آماری بیشتری دارد و در نتیجه مقایسه میان مشاغل و حرفه‌ها را میسر می‌سازد. ویژگیهای جنس، نژاد و سایر ویژگیهای شغلی نیز هر کدام تا حدی قابل مقایسه و طبقه‌بندی است. به این دلیل بررسیهایی که درباره درآمد انجام گرفته، در ارزیابی کیفیت شغل از اعتبار بیشتری برخوردار است، اگر چه معیاری جامع برای ارزیابی کیفیت شغل نیست.

ارزش ویژگیهای غیر دستمزدی مشاغل بخشی از مفاهیم نظری مورد استفاده در تبیین رفتار بازار بوده است. اما، این ویژگیها در بحث درباره مشاغل خوب و بد نادیده گرفته می‌شده است با وجود این، بررسی روندها نشان می‌دهد که با گذشت زمان دگرگونیهای در اوضاع رخ داده و در ویژگیهای غیر دستمزدی مشاغل، این بررسی تأثیر گذاشته است. تکنولوژی تأثیر شگرفی در کاهش مشاغل مخاطره‌آمیز، کسل‌کننده و پست داشته است. وضع قوانین در مورد بهداشت و ایمنی حرفه‌ای، در امنیت کارکنان بهبود پدید آورده است. کارفرمایان در تلاش برای کاهش ترک خدمت نیروی کار، شیوه‌هایی را در راستای بهبود مطلوبیت مشاغل در پیش گرفته‌اند. برای مثال، شیوه‌های مدیریت امروزی بر کاهش انعطاف ناپذیری حرفه‌ای و درگیر ساختن کارکنان در فرایند

تصمیم‌گیری درباره موضوعهای مختلف مؤثر بر کیفیت شغلی، در همه سطوح، متمرکز شده است و سرانجام سازمانهای کارگری به گونه‌ای فزاینده بر جنبه‌های غیردستمزدی مشاغل، همچون امنیت شغلی، در مذاکرات مدیریت و اتحادیه‌های کار تأکید کرده‌اند. دستمزدها ممکن است مهمترین موضوع مورد بحث در مبحث مشاغل خوب و بد باشد، اما آنها را نباید تنها دغدغه در مورد این موضوع بسیار مهم به حساب آورد. □

سرچشمه‌ها:

۱. پروا، محمدی، روان‌شناسی صنعتی و مدیریت، انتشارات: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۴.
۲. رایبنز، استیفن، رفتار سازمانی، انتشارات: دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۷۸.
۳. کورمن، ابراهام، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد، ۱۳۷۰ ص ۵۰۳.
۴. ساعتچی، محمود، روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۱۳۶۹.
۵. عاصمی‌پور، جواد، طرح تحقیقاتی برای سنجش عقاید و باورهای مدیران، فصلنامه دانش مدیریت، تابستان ۱۳۷۰.

1. John R. Schermerhorn, JR. James G. Hunt Richard N. Osborn,, *Organizational Behavior*. (NewYork: John Wiley & Sons, Inc. 1996).
2. Donald C. Mosley, Leon C, McGinson, Paul H. Pietri *Supervisory Management*, (NewYork: South-Western College Publishing).
3. Neal H. Rosental, *More than Wage at Issue in Job Quality Debate*, monthly Labor Review, December 1989.
4. Barvy Gruenberg: "The Happy Work : Analysis of Educational and Occupational Differences in Determinants" of Job satisfaction", American Journal of Sociology, September, 1980, PP,247.71.

5. Arun, Monappa and Mirzaa Saiyadain, *Personnel Management*, (New Delhi: McGraw - Hill, 1989) P.160.
6. Gregory Moorhead & Riky Wogriffin, *Organizational Behavior*, (Boston Houghton: Mifflin, 1990), P.44oN.
7. R.S. Schuler & V.L Huber: *Personnel and Human Resource Management*, West Publishing, 1990.
8. L.A. Klatt, R.G Murdick & F.E. Schuster : *Human Resource Management*, Bell Howell company, 1985.
9. Decenzo D.A of Robbins. S.P: *Personnel/Human Resource Management*: Prentice Hall, 1990.
10. Singer. G. Mare: *Human Resource Management*, Dws-Kent Publishing, 1990.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی