

تاریخ دریافت: ۹۰/۴/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۰/۷/۱۱

فصلنامه رسالت مدیریت دولتی

سال سوم/ شماره پنجم و ششم/ بهار و تابستان ۱۳۹۱

رابطه تناسب شغل و شاغل (رشته تحصیلی) و میزان بهره‌وری کارکنان در

شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) اهواز

مهناز آهکی^۱ - عبدالعزیز هدایتی دزفولی^۲ - عبدالکاظم نیسی^۳

چکیده

بین بهره‌وری نیروی انسانی و میزان بکارگیری توان‌های بالقوه و بالفعل افراد رابطه مستقیم وجود دارد. هدف از این تحقیق بررسی رابطه تناسب شغل و شاغل (رشته تحصیلی) و میزان بهره‌وری کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) اهواز می‌باشد. روش تحقیق از نوع توصیفی - علی - مقایسه‌ای می‌باشد و هدفش کاربردی است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است که پس از تایید روایی آن از طریق متخصصان و تعیین پایایی از طریق آلفای کرونباخ و تصنیف ضرایب حاصل برای تمامی بخش‌های پرسشنامه بالای ۰/۷۰ محاسبه شد. آزمون فرضیه‌های (آزمون تی مستقل و برازش نکویی خی دو و آنالیز واریانس یک راهه) از طریق نرم افزار spss بر نمونه‌ای ۲۳۶ نفر از جامعه آماری ۱۰۰۷ نفر که بر اساس جدول مورگان به دست آمده انجام شده است که بر اساس مشخصات جامعه روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شد. یافته‌های آماری رابطه میان فرضیه‌ها را تایید کرده و نتایج نشان داده رابطه مثبت و معناداری بین تناسب رشته تحصیلی با رشته شغلی و میزان بهره‌وری کارکنان وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین سطح تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و دیگر ویژگی‌های فردی در گروهی که تناسب رشته تحصیلی با رشته شغلی را دارا بودند در میزان بهره‌وری تفاوتی وجود نداشت. **واژگان کلیدی:** بهره‌وری کارکنان، توانایی (دانش، مهارت)، شناخت شغل، انگیزه (شوق، تمایل)

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر (مسئول مکاتبات)

^۲ دکتری مدیریت رفتار سازمانی. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر

^۳ دکتری روانشناسی صنعتی. مدرس دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

از زمانی که علم مدیریت و سازمان در اوائل سال ۱۹۰۰ به سرعت بسط یافت، تکاملی درباره ماهیت و وظیفه سازمان‌ها و معیار اثربخشی و عملکرد سازمانی پدیدار گشت، دنیای امروز دنیای سازمان هاست و نیروی انسانی به عنوان باارزش‌ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می‌شوند (بیکر و برنج، ۲۰۰۲).^۱ اگر چه سازمان‌ها به شکلهای مختلف و بر پایه هدفهای گوناگون تاسیس و سازمان دهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آن‌ها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند. از این رو، زندگی افراد در جوامع نوین به شدت تحت نفوذ هستی و رفتار سازمان‌ها قرار دارد و همین دلیل به تنهایی سعی در شناخت هر چه بیشتر، بهتر و علمی تر ماهیت و روابط متقابل آن‌ها و نیروی انسانی را توجیه و ضروری می‌سازد.

دستیابی به اهداف و استراتژی‌های هر سازمان یا موسسه‌ای مستلزم برخورداری از نیروی انسانی متخصص و کارآمد است و این میسر نخواهد شد، مگر اینکه هر یک از افراد، متناسب با رشته تحصیلی و تخصصی خود به کار گمارده شوند. امروزه سازمان‌های مختلف و دولت‌ها سالانه هزینه‌های کلانی را بابت تربیت نیروی انسانی ماهر صرف می‌نمایند، تا آثار و منافع آن را در بلندمدت از طریق افزایش راندمان، کاهش هزینه‌ها، ایجاد خلاقیت و ابتکار توسط افراد تربیت شده، شاهد باشند. مدیریت در دنیای کنونی پدیده‌ای دشوار و پیچیده است. مسائل رویاروی ما در جامعه و سازمان‌ها بسیار پیچیده تر از آن هستند که توسط افراد غیرمتخصص قابل حل باشند. امروزه، با رشد جمعیت، کاهش منابع طبیعی، رشد دانش فنی و اطلاعات، سازمان‌ها تخصصی تر گردیده اند و بدون مشارکت کارکنان و کارشناسان متخصص نمی‌توان

تصمیمات مهم را به گونه‌ای بهینه اتخاذ نمود و از اجرای درست آن‌ها مطمئن بود.

بنابراین با توجه به اینکه کارکنان متخصص هر سازمان مهم‌ترین دارائی آن محسوب می‌شوند باید به گونه‌ای از دانش و توانایی آن‌ها استفاده شود که ضمن ارج نهادن به ارزش‌های والای انسانی، به گونه‌ای اثربخش اهداف سازمان را محقق سازند (موسوی، ۱۳۸۲).

انسان از دیرباز در اندیشه استفاده مفید و کارا و ثمربخش از توانایی‌ها، امکانات و منابع در دسترس خود بوده است. در عرصه‌ی کنونی این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه جدی قرار گرفته است. بهره‌وری، فراتر از یک معیار، به عنوان یک فرهنگ با کار و زندگی مطرح شده و بهبود آن منشاء اصلی توسعه اقتصادی است. عوامل بیشماری در ارتقاء و بهبود بهره‌وری و عملکرد نقش دارند، اما به نظر اکثر صاحب نظران منابع انسانی با ارزش‌ترین و برجسته‌ترین عامل دستیابی به هدف‌های سازمانی محسوب می‌شود (معمارزاده، ۱۳۸۷، ۵۰).

در عصر حاضر نمی‌توان بدون توجه به میزان بهره‌وری در تولید و بدون آگاهی از سازوکارها و عوامل موثر بر افزایش آن به سوی توسعه پایدار گام برداشت. مدیران سازمان‌ها (اعم از دولتی و خصوصی) و دانشمندان از دیرباز و به ویژه در ابتدای قرن بیستم در کشورهای صنعتی و در حال توسعه به علم و عمل مدیریت به طور جدی و دقیق و علمی توجه وافر نمودند زیرا این رویکرد جدید به آنان در رویارویی با مشکلات و مسائل پیچیده و بحران‌های بزرگ اجتماعی عصر حاضر کمک شایان نموده است. یک مقوله‌ی بسیار مهم در این علم و فرایند، منابع استراتژیک انسانی است که از این عامل هم، نیروی انسانی و بهره‌وری جایگاه مهم‌تری دارند، در این بین تناسب شغل و شاغل بخش بسیار موثری در تأمین کارآمدی مطلوب نیروی انسانی می‌باشد.

نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده به عنوان مهم‌ترین عامل رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشوری محسوب می‌شود. از طرفی تقسیم کار علمی و تخصصی کردن مشاغل که از آغاز نهضت مدیریت علمی آغاز شده است. روز به روز در حال گسترش است و بدون شک امروزه سازمان‌هایی موفق ترند که بهتر و بیشتر به سمت تخصص‌گرایی حرکت کرده باشند. زیرا توسعه تکنولوژی فناوری اطلاعات و ایجاد رقابت شدید در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در جهان به حدی گسترش یافته است که ادامه حیات سازمانی با توجه به توانایی و تخصص آن‌ها امکان‌پذیر خواهد بود (ابطحی، ۱۳۸۴، ۲).

حفظ ارتباط میان تحصیلات عالی به تخصص و شغل، لازمه‌ی هر جامعه‌ای است و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی آن جامعه را تشکیل می‌دهد و در واقع منشاء و مبدا توسعه و پیشرفت جوامع، دانش و کاربرد تخصصی آن در مشاغل مربوطه است، به همین جهت جوامعی که از نظر استفاده صحیح از تخصص‌ها کوتاهی نمایند، محکوم به عقب افتادگی از پیشرفت و تمدن خواهند بود (رادنسب، ۱۳۸۸، ۲)

در این تحقیق رابطه تناسب رشته تحصیلی شاغل با شغل و میزان بهره‌وری آن‌ها بررسی می‌شود. در واقع سوال اصلی تحقیق این است که آیا بین تناسب رشته تحصیلی شاغل با شغل و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد؟

افراد از لحاظ استعدادها، علایق، توانایی‌ها و دیگر خصوصیات با یکدیگر متفاوتند، موفقیت انجام کار مستلزم توانایی و استعداد خاصی است که برنامه ریزی دقیق و منظم جهت هدایت شغل افراد، نه تنها کمک ارزنده‌ای در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است بلکه سبب افزایش بهره‌وری و موفقیت بیشتر در کارایی فرد می‌شود.

استفاده بهینه از دانش، تخصص و توانایی‌های علمی کارکنان شرکت نفت مناطق خیز جنوب (معاونت فنی) به منظور تسریع در دستیابی به اهداف تعیین شده (بهره‌وری) از طریق ارتباط شغلی آنان با رشته تحصیلی در این تحقیق بررسی شده. در واقع بکارگیری نیروی متخصص در این شرکت آثار و نتایج مثبتی دارد که از آن جمله می‌توان به این موارد اشاره نمود، افزایش کارایی گروه کاری و در نتیجه افزایش کارایی موسسه و سازمان افزایش بهره‌وری نهایی عامل سرمایه به دلیل استفاده بهینه از تجهیزات و تاسیسات، افزایش سطح تکنولوژی سازمان، افزایش تولید و در نتیجه رشد اقتصاد ملی و تخصیص منابع که همگی به صورت بهره‌وری متجلی می‌شوند. زیرا هر کدام به نوعی سبب افزایش تولید در واحد زمان توسط نیروی کار می‌شوند اما اثرات نیروی متخصص شرکت نفت در افزایش بهره‌وری وقتی حاصل می‌شود که نیروی متخصص در شغل متناسب با نوع تخصص و رشته‌ی تحصیلی خود قرار گرفته باشند. در غیر اینصورت چنانچه نیروی متخصص در غیر از جایگاه شغلی متناسب با تخصص خود قرار گرفته باشند همه دلایل و آثاری که به عنوان افزایش بهره‌وری مطرح شده غیرقابل توجیه می‌گردند.

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه تناسب بین رشته تحصیلی و شغل کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) و میزان بهره‌وری آن‌ها و پی بردن به این نکته که آیا کارکنان در مشاغل متناسب با رشته‌ی تحصیلی خود به کار اشتغال دارند یا خیر و انعکاس آن به مسئولین دست اندرکار جذب و بکارگیری نیروی انسانی و همین طور ارائه‌ی پیشنهادهایی متناسب با موضوع. در واقع این تحقیق بنا به درخواست مدیر محترم آموزش و بهبود منابع انسانی شرکت مناطق نفت خیز جنوب برای پی بردن به این نکته که آیا کارکنان این قسمت از شرکت

متناسب با رشته تحصیلی خود به کار اشتغال دارند یا خیر انجام گرفته است.

روش تحقیق

با توجه به اینکه این تحقیق در محیط واقعی و برای مطالعه رفتار افراد صورت گرفته از نوع توصیفی و روش تحقیق علی-مقایسه ای انجام شده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان معاونت فنی یکی از مدیریت‌های شرکت مناطق نفت خیز جنوب شهرستان اهواز می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۰۰۷ نفر می‌باشد.

قلمرو موضوعی این تحقیق، مباحثی چون مدیریت منابع انسانی، مدیریت رفتار سازمانی و بهره‌وری کارکنان می‌باشد. تحقیق حاضر از منظر مکانی در شهرستان اهواز، در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) به انجام رسیده است. نهایتاً از منظر زمانی، این تحقیق درباره زمانی آذر ۸۹ تا اردیبهشت ۱۳۹۰ انجام شد.

از ۱۰۰۷ نفر کل جامعه ۷۷۷ نفر تناسب رشته تحصیلی با رشته شغلی را نداشتند و تعداد ۲۳۰ نفر دارای تناسب رشته تحصیلی با رشته شغلی بودند. لذا ابتدا به روش جدول مورگان از کل تعداد جامعه یعنی ۱۰۰۷ نفر تعداد ۲۷۹ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده نمونه گیری سپس به روش نمونه گیری طبقه‌ای متناسب برای هر گروه نمونه گیری شد که برای گروه اول تعداد ۲۱۵ به دست آمد و برای گروه دوم تعداد ۶۴ نفر نمونه به دست آمده و سپس به صورت تصادفی ساده پرسشنامه‌ها بین افراد توزیع گردید.

بر اساس مطالعات نظری، تصمیم بر این شد که داده‌های مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل از طریق پرسشنامه گردآوری شود. زیرا اولاً این تحقیق از نوع کمی، توصیفی بوده و ثانیاً یکی از ابزارهای رایج پژوهشی و روش مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است. پرسشنامه این تحقیق علاوه بر اطلاعات شخصی

از جمله سن، سابقه، تحصیلات و ... حاوی ۳۱ سوال بسته برای سنجش متغیرهای بهره‌وری کارکنان استفاده شده است. بر اساس مطالعات، شاخص‌های بهره‌وری بکار گرفته شده در این پرسشنامه شامل توانایی، شناخت شغل و انگیزه (شوق، تمایل) می‌باشند که هر کدام از این شاخص‌ها دارای بخش‌های فرعی مربوط به خود هستند.

برای تعیین اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار محتوا استفاده شده است به منظور اینکه پرسشنامه بتواند صلاحیت لازم از نظر روایی را پیدا کند. مطالعات دقیقی از منابع مختلف موجود و در دسترس مرتبط با موضوع صورت گرفته و مولفه‌ها و گویه‌هایی که از جامعیت نسبی برخوردار بوده، انتخاب و تعیین شده‌اند. سپس با توجه به معیارهای اعتبار محتوا، این پرسشنامه در اختیار خبرگان موضوع از جمله استاد محترم راهنما و همچنین برخی از کارشناسان و چندی از اساتید محترم شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب از جمله استاد محترم مشاور صنعتی قرار گرفت و با توجه به نظرات ایشان تغییرات لازم اعمال گردید.

در این تحقیق، به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده شده است که طبق قاعده کلی پذیرفته شده در میان محققان، ضرایب بالای ۰.۷۰٪ برای آلفای کرونباخ و تصنیف بیانگر پایایی ابزار می‌باشد، خروجی‌های ضرایب پایایی متغیرها در جدول ۱- نشانگر قابلیت اعتماد بالای ابزار اندازه گیری داده‌های مربوط به متغیرها است زیرا ضرایب سازگاری، همگی بالاتر از مقدار حداقل ۰.۷۰٪ است.

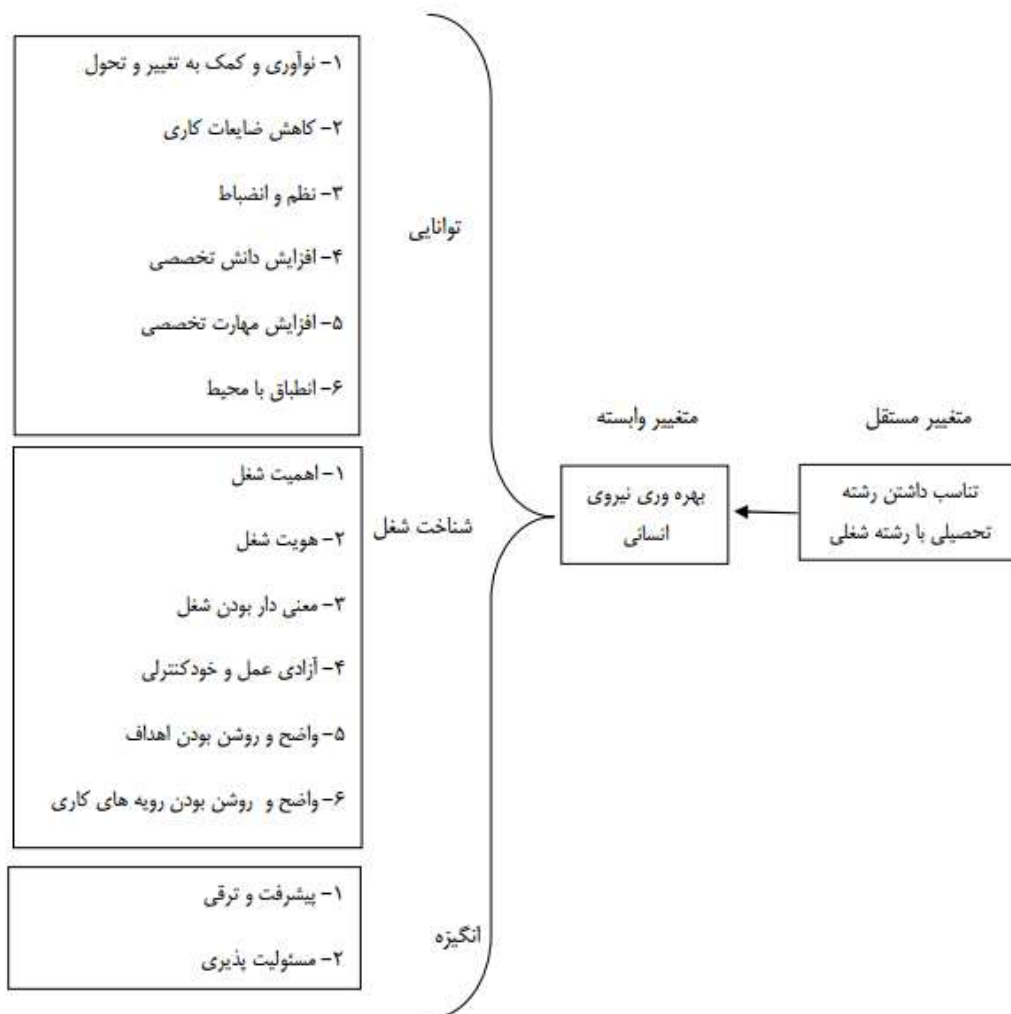
به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از روش‌های آماری زیر با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

- ۱) روش‌های آمار توصیفی مانند جدول فراوانی و درصد و نمودار ستونی، میانگین و انحراف معیار
- ۲) آمار استنباطی شامل آزمون تی مستقل و برازش نکویی خی دو و آنالیز واریانس یک راه می‌باشند.

ضمناً برای کلیه فرضیه‌ها سطح معنی داری (خطا) $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شده است. برای تعیین معنادار بودن تفاوت بین نمره‌های دو گروه از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده می‌شود و همچنین زمانی از آزمون مجذور خی دو استفاده می‌شود که داده‌ها به صورت فراوانی باشد و آن‌ها را بتوان به صورت دو یا چند طبقه تقسیم بندی کرد. بنابراین در روش علی- مقایسه‌ای ابتدا باید مشخص کرد که تفاوت‌های مشاهده شده از نظر آماری معنادار هستند یا خیر. در صورتی که تفاوت معناداری به دست آید می‌توان ضریب همبستگی را به کمک یکی از روش‌های آماری محاسبه کرد.

مدل، چارچوب نظری، الگویی است که فرد پژوهشگر بر اساس آن درباره روابط بین عواملی که در ایجاد مسئله مهم تشخیص داده شده است، نظریه پردازی می‌کند. این نظریه می‌تواند ضرورتاً سخن پژوهشگر نباشد و به طور منطقی از نتایج قبلی پیرامون مسئله نشأت بگیرد. ادغام باورهای منطقی فرد پژوهشگر و تحقیقات مرتبط منتشر شده مسئله تحقیق در ایجاد مبنایی برای بررسی موضوع تحقیق نقش محوری دارد (خاکی، ۱۳۸۴، ۱۳).

مدل مفهومی تحقیق



شکل (۱): اقتباس از مدل بهره‌وری هرسی و گلد اسمیت

یافته‌ها

H_0 بین تناسب رشته تحصیلی و توانایی (دانش، مهارت) کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 بین تناسب رشته تحصیلی و توانایی (دانش، مهارت) کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون t محاسبه شده برای فرضیه فرعی اول برابر با ۷/۳۱ با سطح معناداری ۰/۰۰۱، کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، لذا فرض صفر رد می‌شود و آزمون منادار می‌باشد. می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین میانگین نمرات توانایی کارکنان (دانش و مهارت) متناسب با رشته تحصیل و نامتناسب رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود داشته است. که این تفاوت نشان دهنده بالا بودن توانایی (دانش و مهارت) کارکنانی است که رشته تحصیلی آنان متناسب با شغلشان است.

از سوی دیگر نتایج آزمون برازش نکویی خی دو نشان می‌دهد مقدار آزمون خی دو درباره این فرضیه برابر با ۴۲/۲۵ و درجه آزادی ۱ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است. پس تفاوت بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی قابل انتظار را

مدل مورد استفاده در این تحقیق با استفاده از دیدگاه سیستمی محقق به موضوع ارائه شده است. در طبقه بندی مشاغل و به کار گماردن نیروی انسانی دو نظریه کلی وجود دارد که یکی تطبیق فرد با شغل و دیگری تطبیق شغل با فرد است. در تطبیق فرد با شغل بدون توجه به تنوع استعدادها مشخص می‌گردد و سپس شرایط احراز مشاغل به تناسب وظایف تنظیم می‌گردد.

در نظریه تطبیق شغل با فرد به عکس حالت فوق نیروی انسانی موجود مورد بررسی قرار می‌گیرد. به هر کس بنا بر توانایی‌ها و استعداد، وظایف مختلف محول می‌گردد لذا ممکن است برای مجموع وظایفی که توسط یک شخص انجام می‌شود عنوانی قائل شد که مجموع این عناوین مشاغل سازمانی را تشکیل می‌دهد در این صورت آنچه که باعث تغییر ماهیت و تغییر وظایف هر شغل می‌شود مهارت‌ها و استعداد شغل آن شغل است مطالعات اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی پنج ویژگی فردی داوطلبین کار را که تا حد زیادی موفقیت آنان را در پیشبرد اهداف سازمان‌ها و هم چنین ایجاد بهره‌وری بیشتر در مسیر خدمتی آنان تأمین می‌کند مورد تاکید قرار داده اند این ویژگی‌ها عبارتند از شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت (تخصص). این ویژگی‌ها در تناسب شغل افراد موثر

هستند (میرسپاسی، ۱۳۸۴، ۱۴۵)

جدول ۱: میانگین انحراف معیار، آزمودنی‌های مولفه‌های میزان بهره‌وری کارکنان

متناسب و نامتناسب بودن شغل با رشته تحصیلی

آمار توصیفی	متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی		آمار توصیفی	نامتناسب بودن شغل با رشته تحصیلی	
	تعداد	میانگین		انحراف معیار	تعداد
توانایی	۶۴	۵۱/۹۳	۶/۳	۱۷۲	۴۲/۷۷
شناخت	۶۴	۳۷/۳۴	۵/۸	۱۷۲	۳۴/۶۲
انگیزش	۶۴	۲۶/۴۵	۳/۸	۱۷۲	۲۱/۱۹
بهره‌وری	۶۴	۱۱۵/۷۳	۱۴/۰	۱۷۲	۹۸/۵۹

جدول ۲: نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای معناداری تفاوت میانگین‌ها برای آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	آزمون t گروه‌های مستقل	سطح معناداری	توضیحات
۱	۷/۳۱	۰/۰۰۱	بین میانگین نمرات توانایی کارکنان متناسب با رشته تحصیلی و نامتناسب بودن با رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد
۲	۳/۳۷	۰/۰۰۱	بین میانگین نمرات شناخت شغل دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد
۳	۷/۳۶	۰/۰۰۱	بین میانگین نمرات انگیزه دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد
اصلی	۶/۹۵	۰/۰۰۱	بین میانگین نمرات میزان بهره‌وری کارکنان متناسب با رشته تحصیلی و نامتناسب بودن با رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد

شغل کارکنانی است که رشته تحصیلی آنان متناسب با شغلشان است.

از سوی دیگر نتایج آزمون برازش نکویی خبی دو نشان می‌دهد که مقدار آزمون خبی دو برابر با ۸۴/۵۹ و درجه آزادی ۲ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است پس تفاوت بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی قابل انتظار را می‌پذیریم و آزمون را معنادار می‌دانیم.

نتیجه می‌گیریم متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی می‌تواند در بالا بودن شناخت شغل کارکنان نقش موثری داشته باشد پس وجود رابطه بین شناخت شغل و تناسب رشته تحصیلی را می‌پذیریم و فرضیه ۲ پژوهش تایید می‌شود.

H_0 بین تناسب رشته تحصیلی و انگیزه (شوق، تمایل) کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 بین تناسب رشته تحصیلی و انگیزه (شوق، تمایل) کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) رابطه معناداری وجود دارد.

می‌پذیریم و آزمون را معنادار می‌دانیم. از این آزمون نتیجه می‌گیریم که متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی می‌تواند در بالا بودن توانایی کارکنان نقش موثری داشته باشد پس وجود رابطه بین توانایی در شغل و تناسب رشته تحصیلی را می‌پذیریم و فرضیه فرعی اول پژوهش تایید می‌شود.

H_0 بین تناسب رشته تحصیلی و شناخت شغل کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 بین تناسب رشته تحصیلی و شناخت شغل کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون t محاسبه شده ۳/۳۷ با طرح معناداری ۰/۰۰۱ کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است. لذا فرض صفر رد می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد. می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین میانگین نمرات شناخت شغل کارکنان متناسب با رشته تحصیلی و نامتناسب بودن با رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود داشته است. که این تفاوت نشان دهنده بالا بودن شناخت

جدول ۳- آزمون برازش نکویی خبی دو برای آزمون فرضیه‌ها در گروه متناسب بودن رشته تحصیلی با رشته شغلی

فرضیه	آزمون خبی دو	سطح معناداری	توضیحات
۱	۴۲/۲۵	۰/۰۰۱	وجود رابطه بین توانایی و متناسب بودن رشته تحصیلی را می‌پذیریم
۲	۸۴/۵۹	۰/۰۰۱	وجود رابطه بین شناخت شغل و متناسب بودن رشته تحصیلی را می‌پذیریم
۳	۴۲/۲۵	۰/۰۰۱	وجود رابطه بین انگیزش و متناسب بودن رشته تحصیلی را می‌پذیریم
اصلی	۴۲/۲۵	۰/۰۰۱	وجود رابطه بین بهره‌وری و متناسب بودن رشته تحصیلی را می‌پذیریم

تفاوت معناداری وجود داشته است. که این تفاوت نشان دهنده بالا بودن میزان بهره‌وری کارکنانی است که رشته تحصیلی آنان متناسب با شغلشان است.

از سوی دیگر با توجه به جدول آزمون برازش نکویی خبی دو که نشان می‌دهد مقدار آزمون خبی دو برابر با $42/25$ و درجه آزادی ۱ در سطح معناداری $0/001$ از سطح خطای $0/05$ کمتر است پس تفاوت بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی قابل انتظار را می‌پذیریم و آزمون را معنادار می‌دانیم.

نتیجه می‌گیریم متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی می‌تواند در بالا بردن بهره‌وری کارکنان نقش موثری داشته باشد پس وجود رابطه بین تناسب شغل و تناسب رشته تحصیلی را می‌پذیریم و فرضیه اصلی پژوهش تایید می‌شود.

بر اساس نتایجی که از فرضیه‌های جانبی بدست آمده می‌توان نتیجه گرفت، عامل مهمی که در بهره‌وری کارکنان تاثیرگذار است، به کارگیری آن‌ها در شغل‌های متناسب با رشته تحصیلی است و عواملی مانند سن، سابقه خدمت، میزان تحصیلات به عنوان عوامل موثر در بهره‌وری آن‌ها تلقی نمی‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

امروزه با توجه به اینکه نیروی انسانی متخصص و ماهر به عنوان مهم‌ترین عامل پویایی جوامع و سازمان‌ها به شمار می‌رود. از این رو سازمان‌ها به سبب توسعه و گسترش فعالیت‌های خود ناگزیر به تدارک و اداره نیروی انسانی فعال و کارآمد می‌باشند. مدیریت منابع انسانی وظیفه خطیری را در بکارگیری و چگونگی استفاده از خدمات اعضاء سازمان بر عهده دارد.

هیچ برنامه‌ای نمی‌تواند به طور موفق به مرحله اجرا درآید مگر آنکه افرادی حائز تخصص و مهارت لازم در انجام آن وظیفه ایفای نقش کنند. شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، عظیم‌ترین و با سابقه‌ترین

نتایج آزمون t نشان می‌دهد، چون آزمون t محاسبه $7/376$ با سطح معناداری $0/001$ کوچکتر از سطح خطای $0/05$ است، لذا فرض صفر رد می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد.

می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین میانگین نمرات انگیزش (شوق، تمایل) کارکنان متناسب با رشته تحصیلی و نامتناسب بودن با رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود داشته است. که این تفاوت نشان دهنده بالا بودن انگیزش (شوق، تمایل) کارکنانی است که رشته تحصیلی آنان متناسب با شغلشان است.

همچنین نتایج آزمون برازش نکویی خبی دو نشان می‌دهد که مقدار آزمون برابر با $42/25$ و درجه آزادی ۱ در سطح معناداری $0/001$ از سطح خطای $0/05$ کمتر است پس تفاوت بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی قابل انتظار را می‌پذیریم و آزمون را معنادار می‌دانیم.

نتیجه می‌گیریم متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی می‌تواند در بالا بردن انگیزش (شوق، تمایل) کارکنان نقش موثری داشته باشد. پس وجود رابطه بین انگیزش (شوق، تمایل) شغل و تناسب رشته تحصیلی را می‌پذیریم و فرضیه فرعی ۳ پژوهش تایید می‌شود.

H_0 بین تناسب رشته تحصیلی و رشته شغلی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) و بهره‌وری آن‌ها رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 بین تناسب رشته تحصیلی و رشته شغلی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) و بهره‌وری آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده، چون آزمون T محاسبه شده $6/95$ با سطح معناداری $0/001$ کوچکتر از سطح خطای $0/05$ است، لذا فرض صفر رد می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد.

می‌توان چنین اظهار نمود و نتیجه گرفت که بین میانگین نمرات میزان بهره‌وری کارکنان متناسب با رشته تحصیلی و نامتناسب بودن با رشته تحصیلی

تولیدکننده نفت و گاز، تأمین کننده اصلی نفت صادراتی و منبع اصلی درآمد ارزی کشور می‌باشد و مدیریت امور فنی که یکی از مدیریت‌های این سازمان بزرگ می‌باشد و پشتوانه یک قرن تجربه در عرصه صنعت ملی نفت را دارا می‌باشد لذا با توجه به اهمیت این مساله و نقشی که نیروی انسانی متخصص در این صنعت حیاتی و استراتژیکی ایفا می‌کند نتیجه می‌گیریم که مدیران منابع انسانی این سازمان باید مدیرانی قوی و آینده نگر باشند و سیستم جذب نیرو بصورتی طراحی شود که نیروی انسانی متخصص و متناسب با شغل خود وارد شرکت شود و در پست‌های مرتبط با خصوصیات خود مشغول بکار شوند و از اعمال سفارشات و اقوام‌گرایی در انجام این فرایند جلوگیری شود در واقع چیدمان غیر صحیح نیروهای انسانی علاوه بر رساندن ضرر و زیان به سازمان باعث ناکارآمد شدن نیرو و به حاشیه رفتن فرد نیز می‌شود.

در این تحقیق طیف مورد استفاده در ساخت پرسشنامه از نوع لیکرت و فاصله‌ای در نظر گرفته شده بود و به دلیل اینکه حجم نمونه بزرگ می‌باشد فرض را بر نرمال بودن جامعه گذاشته و از آزمون‌های تی و برازش نکویی خی دو و آنالیز واریانس یک راهه استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از نرم افزار کامپیوتری (SPSS) استفاده شده است. ضمناً برای کلیه فرضیه‌ها سطح معنی داری $\alpha = 0/05$ در نظر گرفته شده است. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای فرضیه‌های فرعی و اصلی معنادار بدست آمده بود و می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمرات توانایی، شناخت شغل و انگیزه کارکنان دارای تناسب رشته تحصیلی با رشته‌ی شغلی و نامتناسب بودن رشته‌ی تحصیلی با رشته‌ی شغلی تفاوت معناداری وجود داشته که این تفاوت نشان دهنده بالا بودن این مولفه‌ها در کارکنانی است که رشته تحصیلی آنان متناسب با رشته‌ی شغلی آنان است. از سوی دیگر نتایج آزمون نکویی خی دو در

تمام مولفه‌ها در گروهی که دارای تناسب رشته شغل با رشته تحصیلی بودند معنادار بدست آمده بود که نتیجه می‌گیریم متناسب بودن شغل با رشته تحصیلی می‌تواند در بالا بردن بهره‌وری کارکنان نقش موثری داشته باشد پس وجود رابطه بین بهره‌وری در شغل از طریق تناسب رشته تحصیلی با رشته شغلی را می‌پذیریم و فرضیه‌های فرعی و اصلی پژوهش تایید می‌شوند.

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، به منظور تقویت بهره‌وری کارکنان می‌توان پیشنهادات ذیل را مورد توجه قرار داد:

- تهیه نمای شایستگی مشاغل راهبردی هدف از تهیه پروفایل شایستگی مشاغل این است که تمامی دانش‌ها، مهارت‌ها، رفتارها، ارزش‌ها و خصوصیات موردنیاز برای انجام مشاغل سازمان شناسایی شود، با این کار سازمان نیازهای مشاغل را با جزئیات کامل مشخص می‌سازد. این کار توسط واحد منابع انسانی از طریق روش‌هایی همچون مصاحبه با افرادی که نیازهای شغلی را به خوبی درک می‌کنند، استفاده می‌شود. پروفایل شایستگی، مرجعی برای واحد منابع انسانی است که می‌تواند برای انتصاب، استخدام، آموزش و توسعه افراد در پست‌های مشخص به کار رود.
- استفاده از شیوه‌هایی که مراحل کارمندیابی، انتخاب، گزینش را با دقت و بر اساس استراتژی تخصص‌گرایی انجام دهد.
- برگزاری آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی که از حداکثر روایی و پایایی برخوردار باشد و تبعیض تست‌ها و مصاحبه‌ها در مورد طبقات خاص حذف گردد.
- اجرای اصل تناسب شغل و شاغل.

- تربیت و پرورش نیروهای تحصیل کرده و متخصص و جایگزینی آن‌ها به جای افرادی که

- کارایی پایین برای سازمان دارند و جایگاه آنان متناسب با دانش فنی و سواد کاری آنها نیست.
- بکاربردن شیوه معرفی شغل و شاغل: معرفی و اعلان شغل روشی است که از طریق آن پست‌های خالی به همه همکاران اعلام می‌شود. بدین ترتیب که مدیران نیروی انسانی، پست‌های خالی را شناسایی کرده و سپس مکتوب آن را به تمامی سرپرستان واحدها ارسال می‌دارند. که روش موثری برای یافتن نیروهای خبره در سازمان است.
- شایسته سالاری از طریق ارزیابی توانمندی‌ها و قابلیت‌های نامزدهای معرفی شده برای تصدی مشاغل سازمانی و پست‌های مدیریتی و انتخاب افراد اصلح و شایسته تر.
- متناسب با هریک از توانمندی‌ها و قابلیت‌های احصا شده، ابزار اندازه گیری و سنجش آنها مشتمل بر مجموعه‌ای از آزمون‌های معتبر نظیر آزمون‌های روان شناختی، هوش و استعداد، آزمون‌های تعاملی و کتبی مانند مصاحبه، ایفای نقش، کار گروهی، ارزیابی ۳۶۰ درجه مورد سنجی.
- در مورد گروه‌های استخدامی چون بین سهمیه عادی و ممتاز در گروهی که دارای تناسب رشته تحصیلی با رشته شغلی بودند در میزان بهره‌وری تفاوت معناداری وجود ندارد پیشنهاد می‌شود سازمان از طرف هزینه‌های اضافی که جهت استخدام بورسیه ممتاز می‌شود جلوگیری کند و این هزینه را صرف استخدام افراد دارای تناسب رشته تحصیلی با رشته شغلی و دیگر شرایط تناسب شغل با شاغل نماید.
- با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها و همچنین ادبیات تحقیق محقق پیشنهادهایی را برای انجام پژوهش‌های آتی ارائه نموده است:
- پیشنهاد می‌شود یک چنین تحقیقاتی در دیگر سازمان‌ها و نهادهای کشور صورت پذیرد.
- پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی تاثیر این تناسب بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و سایر متغیرهای نگرش مطمح نظر قرار گیرد.
- پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی موضوع تناسب شغل و شاغل را از لحاظ دیگر شاخص‌های آن مانند ویژگی‌های شخصیتی، توانایی‌های فکری و ذهنی و توانایی‌های فیزیکی مورد بررسی قرار دهند.
- پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده موضوع اینکه چرا بهره‌وری در گروه‌های استخدامی از لحاظ بالا بودن معدل و بورسیه ممتاز و عادی در گروهی که تناسب رشته تحصیلی با رشته‌ی شغلی داشتند تفاوت معناداری ندارد، مورد بررسی قرار گیرد.
- با توجه به اهمیت محدودیت‌های تحقیق و با عنایت به اینکه تشخیص محدودیت‌های تحقیق و بیان آن در طرح تحقیق بر ارزش داخلی و خارجی تحقیق می‌افزاید (نادری، سیف عرفی، ۱۳۷۳، ۲۰۴).
- اهم محدودیت‌هایی که در این تحقیق برای محقق بسیار قابل لمس و محسوس بوده اند را می‌توان به شرح ذیل بیان کرد:
- محدودیت ذاتی پرسشنامه و محدودیت‌های زمانی.
- محدودیت‌هایی که به دلیل استمرار تحقیقات متعددی که اخیراً در شرکت مورد تحقیق انجام شده بود کارکنان را به نوعی خسته نموده و آنها از پذیرفتن پرسشنامه‌ها امتناع کرده و یا باعث شد که برگشت پرسشنامه‌ها حدود یک ماه و نیم به طول بینجامد.
- کمبود منابع لازم راجع به موضوع تحقیق.
- از جناب آقای دکتر هدایتی به پاس راهنمایی‌های دلسوزانه ایشان تشکر و قدردانی می‌نمایم و آرزوی سلامتی و کامیابی برای جناب آقای دکتر نیسی استاد مشاور را دارم همچنین سپاسگذاری می‌کنم از جناب آقای عطایی رئیس محترم پژوهش و فناوری شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب بخاطر کمک و مساعدت

- 15) Armstrong. (1993). *Ahnad book of personnel management practice*, London, 4th, ed, Kogan page.
- 16) Baker, A. Branch. (2002). *Concept anderlging organizational effectiveness*. Ch, benchmark. / <http://www.sc.dov/sc-5>
- 17) sachau, A. (2007). *Resurrecting the motivation – hygiene theory: herzbery and the positive psychology movement*. *Human resource development review*, 6, 377- 393.
- 18) Lunderberg, C. (2008). *HezbergsTwo- Factor theory of work motivation tested empirically on seasonal workers inhospitality and tourism*, *Tourism Learning*, 11 (2), 197- 207.
- 19) <http://www.aub.edu.b/hr/compenstation/documents/job-analysis-description.pdf>.

یادداشت‌ها

¹ Beker & branch

اینجانب و کمال تشکر و امتنان را از جناب آقای ساعدی نیا مشاور صنعتی و جناب آقای مصاحب رئیس مطالعات نیروی انسانی شرکت به خاطر همکاری‌های صمیمانه و به پاس مساعدت و حساسیت به هنگام که در این پژوهش داشته اند دارم و برای ایشان آرزوی سلامتی و سربلندی در تمام شئون زندگی دارم.

Resources:

1. Abtahi, H. (2008). *Human Resource managent 5th Edition*. Tehran: research and managemet Institue Publisher
2. Ostadzadeh, M. (2009). *Effective Factors Of Increasing or reducing labbor productivity*. Karmanda Information Services.
3. Radnasab, Behzad. (2010). *Productivity Through Proportion Between job and Employed*, Green look at Economic.
4. Zareii, Martin. (1999). *Resource Management*. Tehran Publication of Islamic propagation office.
5. Delavar, A. (2007). *Theroetical and practical research Basic in Humanities and social sciences*. 6th Edition. Tehran: Roshd Publication
6. Delvar. A. (2009). *Reasearch method in psychology and educational science*. 26th edition. Tehran: Virayesh Publisher
7. Khaki, gh. (2010). *Productivity Management*. 5th Edition. Tehran: Kohsar publisher.
8. Saadat, S. (1999). *Human resource management*. 4th Edition. Tehran samt publication
9. Sakaran. o. (2008). *Research method in management translated by shirazi, M and saebi, M*. 5th Edition Tehran: Reasearch and Training Institue of management and planing
10. Godarzi, s. (2010). *Apply statistic in social sciences by spss*. 1st Edition. Tehran: sociologists publisher.
11. Mirsepasi, N. (2007). *Human Resources strategic Management and labour Relations*
12. Memarzadeh, gh. (2009). *survey relationship between quality of working life and Employee Productivity*. *Journal management and development*. 10th. No. 35.
13. Moghimi, M. (1997). *Organization and Management research approach*. 1st Edition. Tehran. Termeh Publisher.
14. Hersi, p. and cont, H. b. (1998). *Managent of Organization behavior*. Translation of kabiri, gh. 6th. Tehran. Jahad University Institue Publisher.