



رابطه تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی کارکنان

آزاده عبدالرحمانی¹، سیروس قنبری²

¹ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا

آدرس پست الکترونیک: a7621362@gmail.com

² استاد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا

آدرس پست الکترونیک: s.ghanbari@basu.ac.ir

چکیده:

هدف این پژوهش، بررسی رابطه تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در سال تحصیلی 1402-1403 بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد 601 نفر بود که 234 نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تناسب فرد - شغل و گل و فلدمن (2009)، و عملکرد شغلی پاترسون (1996) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از دیدگاه متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب 0/84 و 0/91 محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی در حد جدول، نمودار، میانگین، انحراف استاندارد و از آمار استنباطی در حد آزمون کالموگرواف - اسمیرنوف، آزمون t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین تناسب فرد - شغل از نظر کارکنان در حد متوسط (3) بود، میانگین عملکرد شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط (2/5) بود. بر اساس نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های تناسب فرد - شغل، هر دو مؤلفه تناسب نیازها - منابع و تناسب توانایی - تقاضا توان پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان را داشتند.

واژگان کلیدی: تناسب فرد - شغل، عملکرد شغلی کارکنان.

1- مقدمه:

اهمیت دادن به نیروی انسانی یکی از عوامل مهم در دستیابی به اهداف سازمانی است. ایجاد هماهنگی بین ارزش‌های فرد و سازمان باعث افزایش کارایی و اثربخشی در استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌های افراد می‌شود. در سال‌های اخیر، از نظر تئوری، محققان و صاحبان مشاغل به دنبال کارکنانی بوده‌اند که نه تنها مهارت‌های لازم را داشته باشند، بلکه با فرهنگ و فضای عمومی سازمان هم تناسب داشته باشند. در این زمینه، مفاهیمی مانند تناسب فرد با شغل و عملکرد شغلی در ادبیات مدیریت مورد بحث قرار گرفته‌اند. یکی از نظریه‌های مهم مورد استفاده در ادبیات منابع انسانی و رفتار سازمانی، نظریه تناسب است. بسیاری از نظریه‌پردازان در زمینه رفتار سازمانی وجود تناسب بین فرد و شغل او را حیاتی می‌دانند زیرا چنین تناسبی اثربخشی انجام کار را تضمین می‌کند.

جوامع مدرن با مسائل و چالش‌های پیچیده‌ای روبه‌رو هستند که توجه به آنها، شرط لازم برای تحقق اهداف نهایی آموزش عالی، جذب بیشتر دانشجویان و حفظ و توسعه این نهادها خواهد بود. از این رو، بررسی آینده آموزش عالی و درک پیچیدگی‌های آن به عنوان یک ضرورت برای نهادهای آموزشی مطرح می‌شود. داشتن بینش و درکی از آینده در دنیای متغیر و پیچیده کنونی، مقدمه‌ای برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه‌های مختلف است. بنابراین، با توجه به تأثیرات مهم بخش آموزش عالی، بررسی چالش‌ها و تغییرات پیش رو امری ضروری به شمار می‌آید (خدام و همکاران، 1401).

اگر کارکنان دارای مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام وظایف خود باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که در سطوح بالاتری از عملکرد عمل کنند، درخواست‌های سرپرست را برآورده سازند و در شغل خود باقی بمانند. همچنین، زمانی که نیاز فرد به ارتباط با همکاران سازگار برآورده شود، کارکنان احساس رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت و نسبت به سازمان خود متعهدتر خواهند شد (وگل و فلدمن، 2009). از طرف دیگر، هنگامی که فردی با شغل خود ارتباط برقرار می‌کند (تناسب فرد و شغل)، مأموریت‌ها و اهداف سازمان را با منافع شخصی خود همسو می‌بیند. این

¹ . Vogel & Feldman



هم‌راستایی می‌تواند جوی را ایجاد کند که منجر به ظهور رفتارهای خلاقانه شود و با حمایت و به‌کارگیری این رفتارها در فعالیت‌های سازمان، به بروز نوآوری‌های جدید منجر گردد (جیمینز - جیمینز²، 2011: 52). عملکرد مؤثر و مناسب کارکنان یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود. عملکرد خوب به معنای افزایش بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و توجه به مشتری است. به همین دلیل، سازمان‌های موفق در سطح جهانی تلاش می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و با فراهم کردن این عوامل، به بهبود عملکرد کارکنان خود (از نظر کمیت و کیفیت) دست یابند. عملکرد شغلی به مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی اشاره دارد که شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌های مدیریتی، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط کار می‌شود. دستیابی به مؤلفه‌هایی که بتوانند به بهبود عملکرد شغلی کمک کنند، از جمله اولویت‌های مدیران ارشد در سازمان‌ها به شمار می‌رود. فیروزه و افراسیابی (1399) در این خصوص پژوهشی را تحت عنوان بررسی رابطه تناسب شغل و شاغل و تأثیر آن بر بهبود عملکرد سازمانی انجام دادند 130 نفر به عنوان نمونه از کارکنان به روش سرشماری انتخاب شدند نتایج نشان داد که بین تناسب شغل و شاغل با عملکرد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. پزد و رضایی (1396) پژوهشی را تحت عنوان بررسی رابطه تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه انجام دادند 104 نفر به عنوان نمونه از کارکنان دانشگاه صنعتی کرمانشاه انتخاب شدند یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین ادراک کارکنان از تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین پویایی نظام دانشگاهی وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارکنانی متعدد و با عملکرد شغلی بالاست تا در محیطی پویا و منعطف با بکار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان علمی - فرهنگی گام بردارند؛ بنابراین با توجه به نقش حیاتی عملکرد شغلی کارکنان در تحقق اهداف دانشگاه، تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا می‌باشد و در صدد پاسخ به این سؤال است که آیا بین تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه‌ای وجود دارد؟

مفهوم شناسی:

1-1-1 تناسب فرد - شغل

تناسب فرد - شغل به زعم ادواردز³ (2007) یکی از ابعاد گسترده تر تناسب فرد - محیط است. بدین مضمون که رفتار فرد، تابع مشترک فرد و محیطش است. تناسب شغلی نیروی انسانی در هر سازمان یکی از مهم‌ترین منابع سازمانی به شمار می‌آید و در واقع، هسته مرکزی فعالیت‌های هر سازمان بر اساس منابع انسانی و نحوه به‌کارگیری آن‌ها برای انجام وظایف مختلف به منظور دستیابی به اهداف سازمانی است. بر اساس نظریه تناسب فرد با شغل، ویژگی‌های فردی (مانند شخصیت و اهداف) با محیط کاری (از جمله منابع سازمانی و هنجارهای رفتاری) تأثیر زیادی بر نگرش و رفتارهای کارکنان دارد (عبدالله زاده، 1401).

تناسب بین فرد و شغل او به معنای یافتن همخوانی میان مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های لازم برای انجام جنبه‌های نسبتاً ثابت شغل و افرادی است که این ویژگی‌ها را دارند. اصول تئوری تجانس بیان می‌کند که این تناسب می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر کارایی روش‌های مدیریت منابع انسانی در هر سازمان داشته باشد (سنگی و همکاران، 1396).

1-1-2 عملکرد شغلی کارکنان

عملکرد شغلی به نحوه انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از آن‌ها اشاره دارد. به عبارت دیگر، عملکرد شغلی به معنای دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن‌ها و انجام مسئولیت‌هایی است که بر عهده سازمان قرار دارد (بوسی⁴، 2006). عملکرد در لغت به معنی حالت یا کیفیت کارکرد است؛ به عبارت دیگر، عملکرد شغلی کارکنان یک سازه خاص می‌باشد که بر چگونگی انجام عملیات فرد اشاره دارد؛ بهبود عملکرد هدف نهایی همه ی سازمان‌ها می‌باشد، لذا هر سازمانی در تعقیب آن می‌باشد. عملکرد شغلی به مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی اشاره دارد که شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌های مدیریتی، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط

2. Jimenez-Jimenez

3. Edwards

4. Bossi



کار می‌شود. دستیابی به مؤلفه‌هایی که بتوانند به بهبود عملکرد شغلی کمک کنند، از جمله اولویت‌های مدیران ارشد در سازمان‌ها به شمار می‌رود (سلطانی و حافیان، 1399).

1-2 تئوری و پیشینه تحقیق:

1-2-1 تناسب فرد - شغل

مفهوم تناسب فرد - شغل به عنوان یک معیار سنتی در انتخاب کارکنان شناخته می‌شود. نگرانی اصلی در این فرآیند، یافتن متقاضیانی است که دارای مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام وظایف شغلی باشند. تناسب فرد - شغل به عنوان همخوانی بین ویژگی‌های فرد و وظایف مربوط به شغل تعریف می‌شود. رایج‌ترین روش برای ارزیابی این تناسب، نگاهی به نیازها و توانایی‌های عرضه و تقاضا است. این تناسب می‌تواند به عنوان همخوانی بین توانایی‌های یک فرد و نیازهای شغلی یا تمایلات فرد و ویژگی‌های شغل مشخص شود. دیدگاه تقاضا به نیازها و توانایی‌های شغلی اشاره دارد که برای انجام وظایف شغلی ضروری است و معمولاً شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که باید در سطح قابل قبولی در شغل به کار گرفته شوند. ویژگی‌های شغلی نیز به عنوان خصوصیات عمومی شغل یا دیگر ویژگی‌های مرتبط با آن تعریف می‌شوند. فراتحلیل‌های اخیر که توسط محققان انجام شده، نشان می‌دهد که تناسب فرد - شغل با بسیاری از نتایج مثبت شخصی ارتباط دارد (مجدمی، 1400).

فرد باید در شغلی که در آن فعالیت می‌کند، احساس همخوانی داشته باشد. این همخوانی به تطابق بین نیازهای شغلی و توانمندی‌های فرد اشاره دارد. شغلی که فرد در آن مشغول است باید به اندازه توانایی‌های او نیاز داشته باشد و از سوی دیگر، فرد باید قادر باشد تمام الزامات شغل را با شایستگی و مهارت‌های خود برآورده کند. نظریه تناسب فرد-شغل بر این اصل استوار است که الزامات شغلی متعددی (مانند تنوع مهارت، هویت وظیفه، استقلال در کار، دانش و مهارت شغلی و ده‌ها متغیر دیگر) وجود دارند که می‌توانند با ویژگی‌های شخصی مانند سن، جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه کار، دانش و توانایی‌های فردی تطابق داشته باشند. در نتیجه، این همخوانی می‌تواند بر رفتارها و نگرش‌های فرد تأثیر بگذارد.

چهار گروه رایج تناسب فرد - شغل را به شرح زیر است :

- الف. تناسب مکمل: هنگامی که فرد دارای ویژگی‌هایی است که با ویژگی‌های شغل همخوانی دارد (چیزهایی که در زندگی من ارزشمند هستند، بسیار مشابه ارزش‌هایی هستند که در شغل من وجود دارد).
- ب. تناسب تکمیلی: زمانی که یک فرد توانایی دارد تا به اندازه کافی ویژگی‌های مورد نیاز را در یک شغل تأمین کند یا ویژگی‌های اضافی (جدید) را ارائه دهد (دانش، مهارت و توانایی‌های من مواردی هستند که دیگران در آن شغل ندارند).
- پ. تناسب بین تقاضاها و توانایی‌ها: زمانی که قابلیت‌های فردی، نیازهای شغلی را تأمین می‌کند (توانایی‌ها و مهارت‌های من همان‌هایی هستند که برای شغل مورد نیاز است).
- ت. تناسب نیازها و تأمین‌ها: زمانی که شغل فرد قادر به تأمین نیازهای او باشد (شغل من انتظارات و نیازهای من را برآورده می‌کند) (طاهری گودرزی و نوروزی، 1398).

آکرون⁵ (2008) روش‌های اندازه‌گیری تناسب شغلی را به سه گروه تقسیم بندی می‌کند :

- 1- تناسب ذهنی درونی: در این روش، به طور مستقیم از فرد پرسیده می‌شود که تا چه اندازه ویژگی‌های شخصی‌اش با خصوصیات شغلی‌اش همخوانی دارد. در این رویکرد، تمرکز به طور خاص بر ویژگی‌های فردی و شغلی نیست و فرض بر این است که پاسخ‌دهندگان دارای یک پیش‌زمینه ذهنی از سازمان هستند و به صورت شناختی میزان تطابق ویژگی‌های شخصی و شغلی خود را بیان می‌کنند.
- 2- تناسب درک شده: در این نوع تناسب، از افراد خواسته می‌شود که خود را توصیف کنند و همچنین برداشت خود از ویژگی‌های سازمانی و شغلی را بیان نمایند. سپس، میزان تناسب بین توصیف فردی و توصیف شغلی مشابه محاسبه می‌شود.

⁵ . Akron



3- تناسب عینی (بیرونی): در این روش، از فرد خواسته می شود که ویژگی های خود را توصیف کند. سپس از سایر اعضای سازمان درخواست می شود تا ویژگی های سازمانی را بیان کنند. پس از جمع آوری نظرات اعضا، این نظرات ترکیب شده و یک معیار ارزیابی ایجاد می شود. در ادامه، میزان تناسب بین ویژگی های فردی توصیف شده و معیارهای تعیین شده محاسبه می گردد. در این پژوهش، میزان تناسب محاسبه شده از نوع تناسب عینی است که در آن از کارشناسان خواسته می شود تا معیارهای ارزیابی شغل را مشخص کرده و سپس کارکنان را بر اساس این معیارها ارزیابی کنند.

2-2-1 عملکرد شغلی کارکنان

عملکرد کارکنان و به تبع آن کارایی و اثربخشی سازمان ها به طور کامل به نحوه برآورده کردن نیازهای انسانی کارکنان وابسته است. این امر از طریق حفظ انگیزه، ارتقاء روحیه و تأمین رضایت آن ها محقق می شود. علاوه بر حقوق و دستمزد، عوامل دیگری نیز از اهمیت بالایی برخوردارند، از جمله ساختار و تشکیلات سازمان، محیط و شرایط کار، مسائل مدیریتی و به ویژه ماهیت و طراحی کار که باید به نیازهای مادی و روانی کارکنان پاسخ دهند و از کاهش عملکرد سازمان جلوگیری کنند (نامدار و همکاران، 1401).

تحقق اهداف دانشگاه درگرو انجام وظایف آن توسط کارکنان خود است، عملکرد شغلی کارکنان عامل مهمی در نیل دانشگاه به اهداف و رسالت های بزرگ و مهم خویش است، زیرا زمانی دانشگاه می تواند به اهداف خود دست یابد که کارکنان به درستی وظایف خود را انجام دهند و عملکرد شغلی مطلوب و بالایی را داشته باشند. عملکرد شغلی مطلوب کارکنان نیازمند شبکه های ارتباطی مناسب، کارا و توانمندساز است که می توان آن را در عدالت سازمانی و تناسب شغل و فرد جستجو کرد (قنبری و عبدالملکی، 1400).

عملکرد شغلی کارکنان هر سازمان بر اساس چارچوب های مشخصی که شامل اهداف بلندمدت و کوتاه مدت است، در قالب دستورالعمل ها و روش های جاری مورد توجه قرار می گیرد. این امر نیازمند برنامه ریزی دقیق در تهیه و تدوین برنامه های اجرایی و تعیین اهداف سازمانی است. همچنین، برای دستیابی به این اهداف، باید راه های رسیدن به آن ها در قالب عملکرد شغلی مشخص شود (فقیه آرام و میرزایی، 1396).

به باور بورمان و موتویدلو (1993) عملکرد به دو دسته عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم می شود و بین این دو نوع تمایز قائل شده اند. عملکرد وظیفه ای به رفتارهایی اشاره دارد که به طور مستقیم به تولید کالا و خدمات مربوط می شود یا فعالیت هایی که به طور غیرمستقیم از سازمان حمایت می کنند. این فعالیت ها به طور مستقیم با سیستم پاداش های رسمی سازمان مرتبط هستند. عملکرد وظیفه ای شامل مشارکت فرد در عملکرد کلی سازمان است و به اقداماتی اشاره دارد که توسط سیستم پاداش رسمی تقویت می شوند؛ بنابراین، عملکرد شغلی به الزامات مندرج در قرارداد بین کارکنان و کارفرمایان پاسخ می دهد (وئوفی اصل و همکاران، 1400).

3-2-1 پیشینه پژوهش

فیروزه و افراسیابی (1399)، به بررسی رابطه تناسب شغل شاغل و تأثیر آن بر بهبود عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج مدل ساختاری نشان داد تناسب بین دانش شغلی، مهارت شغلی و توانایی شغلی کارکنان و دانش مورد نیاز برای انجام شغل بر بهبود عملکرد سازمانی در سطح کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان بجنورد تأثیر مثبت و معنادار دارد که با افزایش میزان تناسب شغل-شاغل عملکرد کارکنان نیز بهبود می یابد.

مرادی و حکیمی (1397)، به مطالعه نقش میانجی تناسب فرد - سازمان و تناسب فرد - شغل در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار های انحرافی پرداختند. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی با تناسب فرد-شغل، فرد-سازمان و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار و با رفتارهای انحرافی رابطه منفی و معنادار دارد. همچنین رابطه تناسب فرد-سازمان با رفتار شهروندی سازمانی، مثبت و معنادار و رابطه تناسب فرد-شغل با رفتارهای انحرافی، منفی و معنادار بود.

پزد و رضایی (1396)، در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه پرداختند و در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ادراک کارکنان از تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

⁶ . Borman & Motowidlo



جهانگیری و عباس پور طهرانی فرد (1396)، در پژوهش خود با عنوان "تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی: با نقش میانجی تلاش کاری و رضایت شغلی" نشان دادند که مدیریت استعداد تأثیر معنادار بر رضایت شغلی، تلاش کاری و عملکرد شغلی دارد و همچنین رضایت شغلی بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد.

2- روش شناسی:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش عبارت است از کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد 601 نفر که از این تعداد 234 نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. برای نمونه گیری نیز از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد تناسب فرد - شغل و گل و فلدمن (2009) و عملکرد شغلی پاترسون (1996) بود. برای تعیین روایی پرسشنامه ها، از روش روایی محتوایی با استفاده از دیدگاه متخصصان استفاده شد و پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه تناسب فرد - شغل 0/84 و عملکرد شغلی کارکنان 0/91 بدست آمد. برای تعیین نرمال بودن توزیع داده های متغیرهای پژوهش از آزمون کالموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و از این طریق نرمال بودن داده ها مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از آمار توصیفی (درصد، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون تی تک گروهی، ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه) استفاده شد. تمامی عملیات آماری با استفاده از نرم افزار spss انجام گرفت.

3- بحث درباره یافته ها:

از لحاظ ویژگی جمعیت شناختی، نمونه مورد مطالعه از لحاظ تفکیک جنسیتی شامل 170 نفر (72/6 درصد) مرد و 64 نفر (27/4 درصد) زن بود. از لحاظ سن کارکنان مورد مطالعه، سن 22 نفر (9/4 درصد) از کارکنان مورد مطالعه بین 20 تا 30 سال، 75 نفر (32/1 درصد) بین 31 تا 40 سال، 89 نفر (38 درصد) بین 41 تا 50 سال و 25 نفر (10/7 درصد) 51 سال و بیشتر داشتند. از نظر میزان تحصیلات 11 نفر (4/8 درصد) از کارکنان مورد مطالعه دیپلم، 13 نفر (5/6 درصد) کاردانی، 66 نفر (28/2 درصد) کارشناسی و 135 نفر (57/7 درصد) کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. از لحاظ وضعیت استخدامی کارکنان مورد مطالعه، 138 نفر (59 درصد) از نظر وضعیت استخدامی رسمی، 28 نفر (12 درصد) پیمانی و 47 نفر (20 درصد) قراردادی هستند. سنوات خدمت نمونه مورد مطالعه نیز، 35 نفر (15 درصد) کمتر از 10 سال، 88 نفر (37/6 درصد) بین 11 تا 20 سال، 57 نفر (24/4 درصد) بین 21 تا 30 سال و 19 نفر (8 درصد) 31 سال و بیشتر بود.

سؤال 1) وضعیت تناسب فرد - شغل در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول (1): بررسی وضعیت تناسب فرد-شغل در دانشگاه بوعلی سینا همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
تناسب فرد- شغل	2/97	0/71	3	0/57	233	0/564
تناسب نیازها- منابع	2/94	0/78	3	1/17	233	0/243
تناسب توانایی ها- تقاضا	3/01	0/87	3	0/10	233	0/918

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (1) نشان می دهد میانگین تناسب فرد - شغل در بین کارکنان 2/97 با انحراف معیار 0/71 به دست آمده است که هرچند از میانگین آماری (3) کوچکتر است اما این تفاوت در سطح 0/05 معنادار نیست؛ زیرا ($p > 0/05$) بنابراین می توان گفت که میزان تناسب فرد - شغل در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در حد متوسط (3) است. همچنین وضعیت تناسب فرد - شغل در هر یک از مؤلفه های تناسب نیازها - منابع و تناسب توانایی ها - تقاضا به ترتیب با میانگین 2/94، 3/01 با انحراف معیار 0/78، 0/87 از میانگین آماری (3)



کوچکتر است اما این تفاوت در سطح 0/05 معنادار نیست؛ زیرا ($p > 0/05$) بنابراین می توان گفت که میانگین تناسب فرد - شغل در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در حد متوسط (3) است.

سوال (2) وضعیت عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول (2): بررسی وضعیت عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه بوعلی سینا همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماري	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
عملکرد شغلی	3/21	0/50	2/5	21/67	233	**0/0001

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (2) نشان می دهد میانگین عملکرد شغلی کارکنان 3/21 با انحراف معیار 0/50 به دست آمده است که از میانگین آماری (2/5) بزرگتر است و این تفاوت در سطح 0/01 معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با 99 درصد اطمینان می توان گفت که میانگین عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از حد متوسط (3) است.

فرضیه (1) بین تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول (3): بررسی رابطه تناسب فرد-شغل با عملکرد شغلی کارکنان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

رابطه متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تناسب فرد- شغل	234	0/579	**0/0001
تناسب نیازها- منابع	234	0/521	**0/0001
تناسب توانایی ها- تقاضا	234	0/482	**0/0001

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (3) نشان داد که بین تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی ($r = 0/579$ و $p = 0/0001$) رابطه مثبت و معناداری در سطح 0/01 وجود دارد؛ به عبارتی با 99 درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش تناسب فرد - شغل در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، میزان عملکرد شغلی آنها افزایش می یابد. همچنین بین مؤلفه های تناسب نیازها - منابع ($r = 0/521$ و $p = 0/0001$) و تناسب توانایی ها - تقاضا ($r = 0/482$ و $p = 0/0001$) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری در سطح 0/01 وجود دارد؛ به عبارتی با 99 درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش تناسب نیازها منابع و تناسب توانایی ها - تقاضا در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، میزان عملکرد شغلی آنها افزایش می یابد.

فرضیه (2) مؤلفه های تناسب فرد - شغل توانایی پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا را دارند.

جدول (4): رگرسیون چندگانه به روش همزمان بین مؤلفه های تناسب فرد - شغل و عملکرد شغلی کارکنان



شاخص ها	مجموع مجزورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R ²	دوربین واتسون
رگرسیون	19/809	2	9/905	58/968	0/0001	0/581	0/338	0/332	1/801
باقیمانده	38/801	231	0/168						
کل	58/610	233							

جدول (5): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان برای پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان براساس مؤلفه های تناسب فرد - شغل

مفروضه های هم خطی	تورم واریانس VIF	تولرنس Tolerance	سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		شاخص مدل
						B	میانگین خطای استاندارد	
					Beta			
			0/0001	229/17		1/990	0/116	مقدار ثابت
1/324	0/755	0/0001	6/076		0/374	0/240	0/040	تناسب نیازها - منابع
1/324	0/755	0/0001	4/818		0/297	0/171	0/035	تناسب توانایی ها - تقاضا

مطابق با یافته ها برای پیش بینی فرضیه دوم، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شده است. با توجه به مقدار R^2 تعدیل شده، مؤلفه های تناسب فرد - شغل، مجموعاً 33/2 درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی را تبیین می کنند. به عبارت دیگر تنها 33/2 درصد از تغییرات عملکرد شغلی کارکنان، ناشی از مؤلفه های تناسب فرد - شغل است. به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه های تناسب فرد - شغل، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر بتا و سطح معنی داری مقادیر t در جدول (5)، هر دو مؤلفه ی تناسب فرد شغل یعنی تناسب نیازها - منابع و تناسب توانایی ها - تقاضا بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر داشته و وارد مدل رگرسیون شد. بنابراین مؤلفه های تناسب فرد - شغل توانایی پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان را دارند. تأثیر مؤلفه های تناسب نیازها - منابع و تناسب توانایی ها - تقاضا مثبت و به ترتیب به اندازه های 0/374 و 0/297 است. با توجه به اینکه سطح معنی داری مقدار t به دست آمده کمتر از 0/05 است، این مؤلفه ها سهم معنی داری در پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان دارند. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه تناسب نیازها - منابع و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه تناسب توانایی ها - تقاضا است.

4- نتیجه گیری

این پژوهش در پی بررسی رابطه ی بین تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بود. نتیجه سؤال اول پژوهش نشان داد که از دیدگاه کارکنان میانگین تناسب فرد - شغل در حد متوسط است. همچنین از دیدگاه کارکنان وضعیت تناسب فرد - شغل در هر یک از مؤلفه



های (تناسب نیازها - منابع و تناسب توانایی ها - تقاضا) در حد متوسط است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های فیروزه و افراسیابی (1399) و پزد و رضایی (1396) همسو است. زیرا آنها در نتایج خود نشان دادند که میانگین تناسب فرد - شغل در حد متوسط می باشد. یافته های سؤال دوم پژوهش نشان داد که وضعیت عملکرد شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط می باشد. یافته های این سؤال پژوهش با نتایج مطالعات قنبری و عبدالملکی (1401)، باقری و همکاران (1398) و رضانی و همکاران (1396) همسو می باشد. بررسی فرضیه اول پژوهش حاکی از آن بود که بین تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر می توان گفت که با افزایش تناسب نیازها منابع و تناسب توانایی ها - تقاضا در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، میزان عملکرد شغلی آنها افزایش می یابد. نتایج این فرضیه با پژوهش های پزد و رضایی (1396) و فیروزه و افراسیابی (1399) همسو است. بررسی فرضیه دوم نشان داد که مؤلفه های تناسب فرد - شغل توانایی پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا را دارند که نتایج این فرضیه با نتایج رضایی (1396) همخوانی دارد. در تبیین یافته ها می توان گفت تئوری تناسب شغلی بر این فرض استوار است که الزامات شغلی فراوانی (مانند تنوع مهارت، هویت وظیفه، استقلال وظیفه، دانش شغلی، مهارت شغلی، توانایی شغلی و ده ها متغیر دیگر) وجود دارند که از این قابلیت برخوردارند که با ویژگی های شخصی (سن، جنس، سطح تحصیلات، تأهل و مجرد، سابقه کار، دانش، مهارت و توانایی های فردی) متناسب گردد، و در نتیجه با قبول سازگاری بین شخص و شغل او رفتارها و نگرش های فردی را تحت تأثیر قرار می دهد. تناسب فرد - شغل می تواند تقریبی مناسب برای سطوح بالای تسلط فرد بر مهارت های مرتبط با شغل باشد و همان گونه که بیان می کند، تناسب فرد و شغل پیش نیازی ضروری برای عملکرد شغلی بالا می باشد.

پیشنهادهات

- 1- با توجه به اینکه میزان تناسب فرد - شغل در دانشگاه بوعلی سینا در حد متوسط است، پیشنهاد می گردد به منظور بالابردن سطح ویژگی های شغلی اعم از تنوع، هویت، آزادی، بازخورد و اهمیت شغلی مشاغل را طراحی مجدد کنند.
- 2- برگزاری آزمون های شخصیت شناسی در بدو استخدام افراد و تطبیق آن با ویژگی های شغل و همچنین ویژگی های سازمان می تواند گامی مهم در جهت ایجاد تناسب میان فرد - سازمان و فرد و شغل و به تبع آن بهبود عملکرد شغلی کارکنان محسوب شود.
- 3- مهیا ساختن شرایط لازم در زمان گزینش، استخدام، آموزش و گمارش در شغل، برای متناسب بودن مهارت ها، توانایی ها، دانش و علایق افراد با تقاضاها و شرایط شغل، بستر را برای افزایش تناسب فرد - شغل فراهم می سازد.
- 4- با توجه به وجود رابطه مثبت بین تناسب فرد - شغل با عملکرد شغلی توصیه می شود سازمان ها با تجزیه و تحلیل مناسب شغل و در نظر گرفتن ویژگی های شغل با توجه به توانایی ها و مهارت ها و خصوصیات کارکنان برای انجام بهتر کار و شغل، برنامه ریزی و اقدام نمایند.
- 5- مدیران منابع انسانی در کارمندیابی و استخدام کارکنان، شغل مورد نظر را مانند لباسی در نظر بگیرند تا کارکنانی متناسب با آن را انتخاب کنند. از طرفی، افراد متقاضی شغل نیز باید متناسب با توانمندی های خود در جستجوی شغل مناسب باشند. به این ترتیب، تناسب شغلی ایجاد شده موجب می شود تمایل کارکنان برای ترک خدمت کاهش و دلبستگی شغلی آنان افزایش یابد و کارکنان برای بهبود عملکرد شغلی خود تلاش کنند.
- 6- برگزاری کارگاه های آموزشی مفید و متناسب با نیازهای شغلی برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان.

منابع و مراجع

- 1- آغاز، ع و طریقیان، ا. (1394). اثر میانجی خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دهم، شماره 37، صص 102 - 79.
- 2- خدام، م، معینی، ح، شراهی، ا و جهرمی، ف. (1401). طراحی سناریوهای آینده آموزش عالی ایران، مجله آموزش عالی ایران، دوره چهاردهم، شماره 1، 130 - 114.



- 3- سلطانی، ز و حافظیان، م. (1399). نقش واسطه ابتکار و نوآوری در رابطه با فناوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای، فصلنامه علمی مهارت آموزی، سال نهم، شماره 33، صص 91 - 118.
- 4- سنگی، م، آذر، ع، شفیع نیک آبادی، م و مقدم، ع.ر. (1396). ارائه مدل سنجش تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها (مورد مطالعه : مرکز آمار ایران)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال دهم، شماره 35، صص 34 - 5.
- 5- طاهری گودرزی، ح و نوروزی، ن. (1398). تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی : با تبیین نقش میانجی تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان، فرایند مدیریت و توسعه، دوره سی و دوم، شماره 3، صص 23 - 3.
- 7- عبدالله زاده، ح.ر. (1401). بررسی رابطه بین عجزین شدن شغلی با تناسب شغل - شاغل با نقش تعدیل گر فاصله قدرت، فصلنامه منابع انسانی، سال شانزدهم، شماره 4، صص 179 - 213.
- 8- فقیه آرام، ب و میرزایی، ب. (1396). رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره 3، صص 127 - 144.
- 9- فیروزه، ا و افراسیابی، ر. (1399). بررسی رابطه تناسب شغل شاغل و تأثیر آن بر بهبود عملکرد سازمانی، مجله مدیریت فرهنگی، سال سیزدهم، شماره 48، صص 103 - 114.
- 10- قنبری، م و سلیمی، س. (1401). نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهاردهم، شماره 1، صص 119 - 140.
- 11- نامدار، مرتضی، جلال کمالی، م، شکوه، ز و سلاجقه، س. (1401). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال شانزدهم، شماره 1، صص 1 - 26.
- 12- وثوقی اصل، ا، عشایری، ط و نامیان، ف. (1400). عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال شانزدهم، شماره سوم، صص 85 - 109.

- 13-Acorn S, Ratner PA, Crawford M (2008). Decentralization as determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse manager, *Nurse Res*, Vol 33.
- 14-Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel selection in organizations*, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(2), 71-98.
- 15-Busi, M. (2006). Collaborative performance management: present gaps and future research. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 55(10).
- 16-Edwards, R. J. (1991). P-J fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- 9-Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of business research*, 64(4): 408-417.
- 11-Vogel. R. M, Feldman. D. C. (2009). Integrated the level of person environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of vocation behavior*, 75(1): 68-81.