

رابطه تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنها در مدارس مقاطع مختلف تحصیلی شهر رودسر

جواد خلعتیری*

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تناسب شغلی در مدیریت مدارس مقاطع مختلف تحصیلی و ارتباط آن با عملکرد مدیران می‌باشد. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. در این تحقیق همبستگی دو ویژگی مدیران (ویژگی اکتسابی و توانایی مدیران) با ویژگی‌های شغل تناسب شغلی را به دست آورده و سپس رابطه بین تناسب شغلی با عملکرد مورد بررسی قرار گرفته است. حجم جامعه آماری بر اساس روش سرشماری ۵۰ نفر بوده که ۵۰ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. ابزار اندازه‌گیری دو پرسشنامه استاندارد تیپ‌های شخصیتی A, B که دارای ۱۶ سؤال و پرسشنامه محقق ساخته دارای ۲۴ سؤال بود. همچنین به منظور سنجش عملکرد از پرسشنامه ارزیابی عملکرد استفاده گردید. پرسشنامه تحقیق تناسب شغلی ۰/۹۴ و پایایی پرسشنامه عملکرد ۰/۸۸ به دست آمد. از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی استفاده گردید. یافته‌ها نشان می‌داد، تناسب بین ویژگی‌های اکتسابی مدیران و ویژگی‌های مورد نیاز شغل با عملکرد مدیران و تناسب بین توانایی‌های مدیران با ویژگی‌های مورد نیاز شغل با عملکرد مدیران تأیید شد. ویژگی‌های شخصیتی نیز به عنوان متغیر تعدیل‌کننده تأثیری بر رابطه بین متغیرهای ذکر شده نداشت.

واژگان کلیدی: تناسب شغلی، عملکرد، شغل، توانایی، شخصیت.

مقدمه

در دو دهه اخیر، سازمان‌ها به‌طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز، جهانی شدن و رهبری مبتنی بر تیم تبدیل گشته‌اند. در این‌گونه سازمان‌ها نیروی انسانی یک سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌شود. و سازمان‌ها در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت حداکثر نمودن کارایی و بهره‌وری خود هستند (وزیری، ۱۳۸۷). تناسب در راستای بهره‌گیری و به‌کارگیری بهتر از توانایی‌های نیروی انسانی بسیار حائز اهمیت است (میرسپاسی، ۱۳۸۸). از آنجایی که نیروی انسانی از سرمایه‌های مهم جهت نیل به اهداف است، سازمان برای دستیابی به کارایی و اثربخشی مطلوب، به دنبال افرادی شایسته است که از نظر توانایی، مهارت و ویژگی‌های رفتاری با شرایط احراز شغل مورد نظر در سازمان تناسب داشته باشد (پورکیانی، ۱۳۸۸). کولیس و مونت گومری اعتقاد دارند که سازمان هنگامی مزیت رقابتی به دست می‌آورد که دارای منابع مخصوص به خود باشند به نحوی که هیچ‌یک از رقبای نتوانند از این منبع کپی‌برداری کنند. این ویژگی در سرمایه انسانی وجود دارد. به همین دلیل منابع انسانی مهمترین منبع استراتژیک سازمانی محسوب می‌شود (عباسیان، ۱۳۸۵).

موضوع تناسب در انتخاب کارکنان در سال‌های اخیر رشد قابل توجهی داشته است، در مورد شرایط احراز شغل نظریه‌های متفاوتی وجود دارد در دهه ۴۰ میلادی شرایط احراز شغل به مسائل انسانی تأکید شده است. جوسیوس شرایط فیزیکی، روانی، اجتماعی، احساسی و شرایط رفتاری را عوامل اصلی انتخاب کارکنان برای شغل مطرح می‌کند. اما به تدریج در دهه ۷۰ و ۸۰ که تفکر علمی و نوین حاکم گردید شرایط احراز شغل گرایش بیشتری به مهارت و مسئولیت پیدا کرد و تأکید بر تناسب از نظر مهارت، تجربه و تلاش ذهنی و جسمی و مسئولیت غالب بود. در اواخر دهه ۹۰ و اوایل قرن بیست و یکم دوباره گرایش به جنبه‌های انسانی - اجتماعی پررنگ تر شد در این دوره

تأکید بردانش کارکنان است و توصیه شده دانش کارکنان نباید چندان در چارچوب‌های از پیش تعریف شده قرار گیرند. چون خلاقیت و نوآوری آنها مهار و تضعیف می‌گردد. در سال‌های اخیر تأکید زیادی بر تناسب شغل و شاغل شده است (میرسپاسی، ۱۳۸۸). تحقیقات سنتی در مورد انتخاب کارکنان بر معیارهای تناسب شغل و شاغل، نظیر تناسب میان مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های فردی، با نیاز شغلی تأکید داشتند و به عنوان عمده‌ترین معیارهای انتخاب مطرح بودند این معیارها در کشوری نظیر کره جنوبی که نظام اداری مبتنی بر شایسته‌سالاری است، معیار اصلی انتخاب کارکنان است (سلیمی، مطیعی، کاوه، ۱۳۸۵).

بی‌تردید عملکرد و بهره‌وری هر سیستم سازمانی در گرو عملکرد منابع انسانی آن به‌ویژه مدیران سازمان است. در این میان سازمان مورد تحقیق به خاطر شرایط و حساسیت محیط تحصیلی بیشتر به خاطر تصمیمات مدیران تحت تأثیر هستند لکن عملکرد مدیریتی در این میان دارای اهمیت فراوان است، به نحوی که امروزه در صحبت از موفقیت و عدم موفقیت یک سازمان، در نگاه اول، توجه‌ها به نحوه مدیریت و عملکرد مدیران آن سازمان جلب می‌شود.

به‌طور کلی موضوع تناسب یا تطابق فرد متخصص یا شغلی که اختیار کرده موضوعی است که ذهن هر برنامه‌ریز نیروی انسانی را در جریان تدوین برنامه دائماً به خود مشغول می‌دارد. این امر که چه تعداد از نیروی انسانی متخصص شاغل در کشور در مشاغل انجام وظیفه می‌نمایند که با تخصص آنها تناسب دارد، به عنوان یک عامل موثر در بررسی و تجزیه و تحلیل یک الگوی توزیع نیروی انسانی متخصص مطرح می‌گردد. این موضوع هنگامی که به صورت جدی تر آشکار می‌گردد که برنامه‌ریز بخواهد به نحوی الگوی موجود را به آینده نیز تعمیم دهد آن وقت داشتن معیاری که بتواند میزان تناسب بین فرد با شغل را به درستی بسنجد اهمیت فوق‌العاده‌ای پیدا می‌کند. عده‌ای در کشور ما بر این باورند که عدم تناسب فرد با شغل یکی از عوامل

مهم عدم کارایی نیروی انسانی متخصص است و کارشناسان با توجه به اطلاعات خود در این زمینه مطالبی را بیان کرده‌اند (حسینی، ۱۳۸۸).

تئوری تناسب شغلی و عملکرد مدیران بر این فرض استوار است که الزامات شغلی مانند تنوع در مهارت، هویت و وظیفه، دانش شغلی، مهارت شغلی و ده‌ها متغیر دیگر وجود دارد که پتانسیل و قابلیت این را دارد که با ویژگی‌های شخصی مانند سن، جنس، سطح تحصیلات، تأهل و مجرد، سابقه کار، دانش، مهارت و توانایی‌های فردی متناسب گردد و در نتیجه با قبول سازگاری بین شخص و شغل او رفتارها و نگرش‌های فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (امامی، ۱۳۸۸).

با توجه به اهمیت مطالب گفته شده این پژوهش درصدد می‌باشد تا به بررسی رابطه تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنها در مدارس مقاطع مختلف تحصیلی شهر رودسر رابطه معناداری وجود دارد یا نه؟

قلی پور (۱۳۸۹) به بررسی تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی پرداخت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات به منظور سنجش تعهد سازمانی، پرسش‌نامه ۱۵ سؤالی آلن و می‌یر، و برای سنجش تناسب شغلی پرسش‌نامه بانک اطلاعات شغلی بین‌المللی (O*NET) بود، که هر یک از پرسشنامه‌ها به‌طور میانگین شامل ۲۱ سؤال می‌باشد. پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۹ پایایی پرسش‌نامه سنجش تناسب شغلی ۰/۸۷ به دست آمد و آلفای کرونباخ هر دو پرسش‌نامه بیش از ۰/۷ می‌باشد.

حجم جامعه آماری مورد نظر ۱۵۰ نفر می‌باشد. بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین آنها ۸۰ نمونه آماری انتخاب گردید و در نهایت ۷۸ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. جهت تعیین نرمال بودن داده‌های به دست آمده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها را تأیید کرد. فرضیات تحقیق با انجام آزمون T مستقل به بونه آزمون قرار داده شدند و تأثیر معنادار و مثبت آنها به اثبات رسید، به این معنا که کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب بوده‌اند، تعهد سازمانی بیشتری داشته‌اند. نتیجه دیگری که از این پژوهش به دست آمد

گویای این واقعیت بود که فقط حدود ۴۰ درصد از کارکنان این شرکت از لحاظ شغلی کاملاً متناسب بودند (قلی پور، ۱۳۸۹).

شمیرانی (۱۳۸۷) به بررسی رابطه بین تناسب شغل و شاغل و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین پرداخت. نتیجه به دست آمده نشان می‌دهد که بین تناسب شغل و شاغل رابطه معناداری وجود دارد و باعث عملکرد نیروی انسانی می‌شود.

آهکی (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه تناسب شغل و شاغل و میزان بهره‌وری کارکنان در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب انجام داد. نمونه آماری شامل ۳۳۶ نفر از ۱۰۰۷ کارمند بود که بر اساس جدول مورگان به دست آمد. یافته‌های تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تناسب رشته تحصیلی یا 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.

اهداف تحقیق

تعیین رابطه تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنان

اهداف ویژه

تعیین رابطه میزان ویژگی‌های شغلی مدیران به عملکرد آنها

تعیین رابطه میزان توانایی‌های مدیران با عملکرد آنها

فرضیه اصلی

بین تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنها رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

بین میزان ویژگی‌های شغلی مدیران با عملکرد آنها رابطه وجود دارد.

بین میزان توانایی‌های مدیران با عملکرد آنها رابطه وجود دارد.

روش

در پژوهش حاضر روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است. زیرا پژوهش توصیفی آنچه را که هست (در زمان حاضر) توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط و روابط موجود، عقاید متداول، فرآیندهای جاری، آثار مشهود می‌پردازد. همچنین همبستگی است زیرا بررسی روابط بین متغیرها مورد نظر محقق می‌باشد. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد زیرا از نتایج تحقیق برای حل مسائل و مشکلات سازمان استفاده خواهد شد. جامعه آماری این تحقیق ۵۰ نفر از مدیران مدارس مقاطع مختلف تحصیلی شهر رودسر هستند که بر اساس آمارنامه مدیران سازمان آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۳ انتخاب شدند و مدیران شامل مدیران متوسطه، راهنمایی و ابتدایی هستند و به طور کلی ۵۰ درصد از مدیران متوسطه، ۲۴ درصد از مدیران راهنمایی و ۲۶ درصد هم از مدیران ابتدایی می‌باشند. برای نمونه‌برداری به خاطر اینکه نمونه‌ها فقط مدیران مدارس مقاطع مختلف شهر رودسر بودند و به دلیل حجم جامعه کم از روش سرشماری استفاده شده است. تعداد کل نمونه ۵۰ نفر بوده که ۵۰ نفر به سؤالات پرسشنامه پاسخ داده‌اند. پرسشنامه‌های طراحی شده را میان مدیران مدارس مقاطع مختلف تحصیلی توزیع و پس از جمع‌آوری نسبت به تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها اقدام گردید. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق روش میدانی است. برای گردآوری اطلاعات در مورد ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است. در تهیه پرسشنامه محقق ساخته، بر اساس مطالعات ارائه شده در متون مختلف مدیریتی و مطالعات از نظریات متخصصان مدیریت بهره گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته می‌باشد. برای تشخیص تیپ‌های شخصیتی A،B از پرسشنامه استاندارد که داری ۱۶ سؤال بود، استفاده شد و برای تناسب ویژگی‌های اکتسابی و توانایی‌های مدیران با ویژگی‌های شغل از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که دارای ۲۶ سؤال می‌باشد. عملکرد نیز از طریق نمرات ارزشیابی دو سال اخیر مدیران سنجیده می‌شود. روایی پرسشنامه تحقیق از نظر افراد خبره مورد تأیید واقع

گردید و به منظور بررسی پایایی هر یک از شاخص‌های ارزشیابی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و بدین شرح در جدول زیر معین گردید:

جدول ۱. پایایی شاخص ارزشیابی

| ابعاد | شاخص | سؤالات | کرونباخ |
|--------------------|-------|--------|---------|
| ویژگی‌های اکتسابی | تجربه | ۱۷-۱۸ | ۰.۷۵ |
| | مهارت | ۱۹-۲۰ | ۰.۷۹ |
| | تخصص | ۲۱-۲۲ | ۰.۸۵ |
| توانایی‌های مدیران | مهارت | ۲۳-۲۵ | ۰.۷۹ |
| | تجربه | ۲۶-۲۷ | ۰.۸۸ |
| | تخصص | ۲۸-۲۹ | ۰.۸۵ |
| ویژگی‌های شغل | | ۳۰-۴۰ | ۰.۸۱ |

از آنجایی که آلفای کرونباخ به دست آمده برای متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰.۷ می‌باشد لذا پرسشنامه‌های تحقیق دارای پایایی بالا می‌باشند.

یافته‌ها

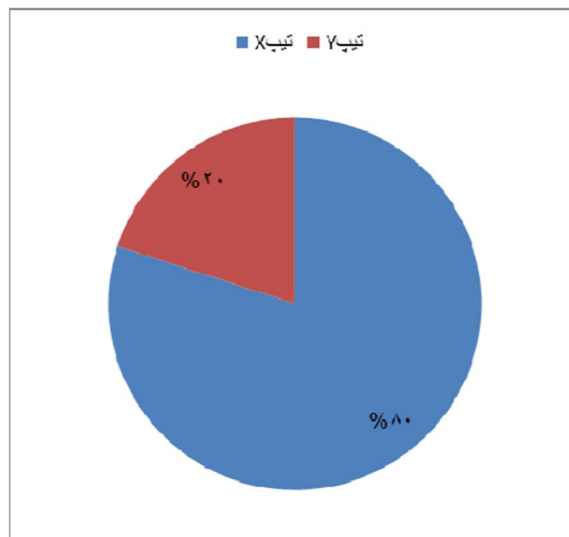
داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل می‌شود. تحلیل با استفاده از نرم‌افزار Spss صورت می‌گیرد. داده‌ها در سطح توصیفی توسط میانگین و انحراف معیار و با استفاده از جداول و نمودارها توصیف می‌گردد. در سطح استنباطی با استفاده از آزمون پیرسون فرضیه‌های تحقیق تأیید یا رد می‌شود.

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

توصیف متغیرهای تحقیق

جدول ۲. وضعیت تیپ شخصیتی افراد

| تیپ شخصیتی | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------|---------|--------------|
| تیپ X | ۴۰ | ۸۰ |
| تیپ Y | ۱۰ | ۲۰ |
| مجموع | ۵۰ | ۱۰۰ |

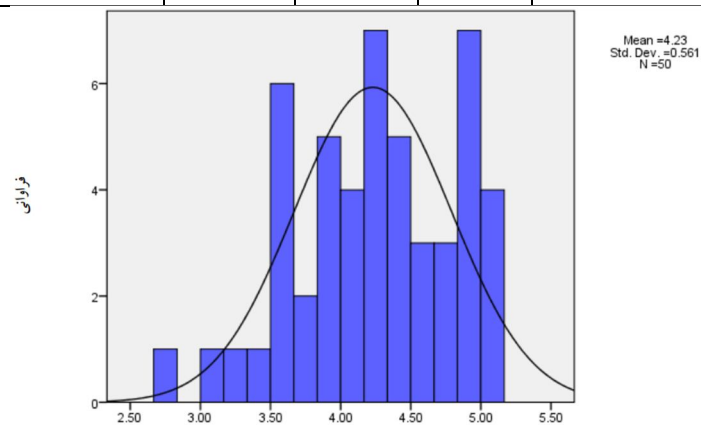


نمودار ۱. وضعیت تیپ شخصیتی افراد

مشاهده می شود که افرادی که تیپ شخصیتی X دارند فراوانی شان بیشتر از افرادی است که تیپ شخصیتی Y دارند.

جدول ۳. توصیف متغیر ویژگی های شغل

| کمترین | بیشترین | میانگین | انحراف معیار |
|--------|---------|---------|--------------|
| ۲.۸۲ | ۵ | ۴.۲۳ | ۰.۵۶۱ |



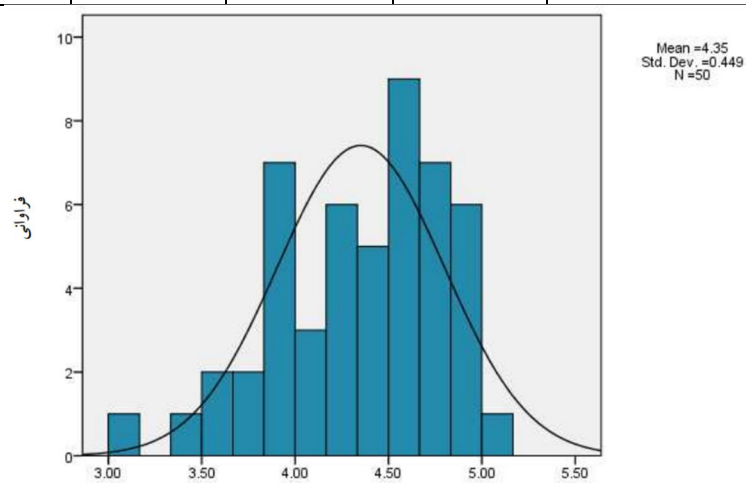
نمودار ۲. هیستوگرام متغیر ویژگی های شغل

۹ رابطه تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنها در...

مشاهده می شود که متغیر ویژگی های شغل دارای کمترین مقدار ۲۸.۲، بیشترین ۵، میانگین ۳۲۴، انحراف معیار ۰.۵۶۱ می باشد.

جدول ۴. وضعیت متغیر ویژگی های شغل و شاغل

| کمترین | بیشترین | میانگین | انحراف معیار | |
|--------|---------|---------|--------------|----------------------|
| ۳.۱۶ | ۵ | ۴.۳۵ | ۰.۴۴۹ | ویژگی های شغل و شاغل |

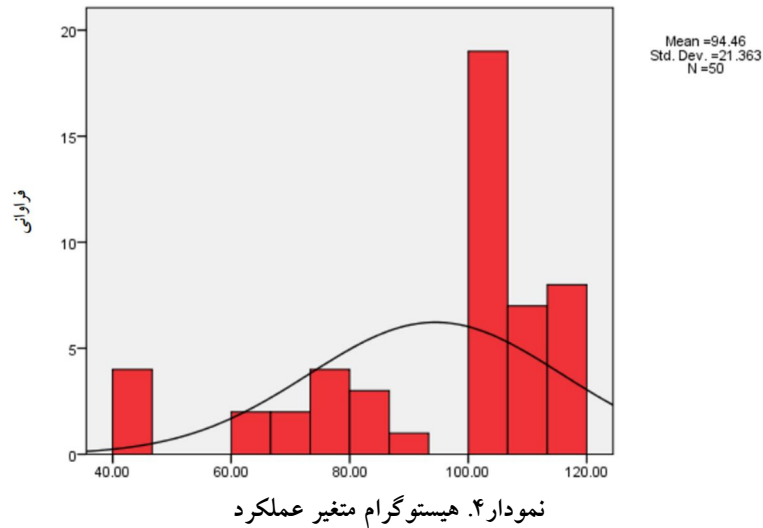


نمودار ۳. هیستوگرام متغیر ویژگی های شغل و شاغل

مشاهده می شود که متغیر ویژگی های شغل دارای کمترین ۳.۱۶، بیشترین ۵، میانگین ۳۲۴۷، انحراف معیار ۰.۴۴۹ می باشد.

جدول ۵. وضعیت متغیر عملکرد

| کمترین | بیشترین | میانگین | انحراف معیار | |
|--------|---------|---------|--------------|--------|
| ۴۰ | ۱۱۴ | ۹۴.۴۶ | ۲۱.۳۶۳ | عملکرد |



مشاهده می شود که متغیر عملکرد دارای کمترین ۴۰، بیشترین ۱۱۴، میانگین ۳۲۳۹، انحراف معیار ۲۱۸۳۶۳ می باشد.

بررسی فرضیه تحقیق

فرضیه اصلی: بین تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنها رابطه وجود دارد.

دو فرض H_0 مبنی بر صفر بودن ضریب همبستگی بین دو متغیر در جامعه در برابر فرض H_1 مبنی بر غیر صفر بودن ضریب همبستگی در جامعه، در سطح خطای ۰.۰۵ مورد آزمون قرار می گیرد.

جدول ۶. نتیجه آزمون ضریب همبستگی برای رابطه تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنها

| فرآوانی | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|---------|--------------|--------------|
| ۵۰ | ۰.۴۶۶ | ۰.۰۰۰ |

نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین ۵۰ پاسخگوی مورد مطالعه ضریب همبستگی با سطح معناداری $\alpha=0.000$ برابر

با $R=0.466$ محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معنی‌داری از سطح معنی‌داری مورد نظر محقق $\alpha=0.05$ کوچک‌تر است، دلیل کافی برای رد فرض صفر وجود دارد. در نتیجه فرض صفر رد و فرضیه اصلی تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم رابطه مثبت و معنی‌داری بین تناسب شغلی و عملکرد مدیران وجود دارد. فرضیه فرعی اول: بین میزان ویژگی‌های شغلی مدیران با عملکرد آنها رابطه وجود دارد. دو فرض H_0 مبنی بر صفر بودن ضریب همبستگی بین دو متغیر در جامعه در برابر فرض H_1 مبنی بر غیر صفر بودن ضریب همبستگی در جامعه، در سطح خطای 0.05 مورد آزمون قرار می‌گیرد.

جدول ۷. نتیجه آزمون ضریب همبستگی برای رابطه میزان ویژگی‌های شغلی مدیران و عملکرد آنها

| فراوانی | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|---------|--------------|--------------|
| ۵۰ | ۰.۴۰۴ | ۰.۰۰۴ |

نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین ۵۰ پاسخگوی مورد مطالعه ضریب همبستگی با سطح معناداری $\alpha=0.004$ برابر با $R=0.404$ محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معنی‌داری از سطح معنی‌داری مورد نظر محقق $\alpha=0.05$ کوچک‌تر است، دلیل کافی برای رد فرض صفر وجود دارد. در نتیجه فرض صفر رد و فرضیه اصلی تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم رابطه مثبت و معنی‌داری بین میزان ویژگی‌های شغلی مدیران و عملکرد مدیران وجود دارد. فرضیه فرعی دوم: بین میزان توانایی‌های مدیران با عملکرد آنها رابطه وجود دارد. دو فرض H_0 مبنی بر صفر بودن ضریب همبستگی بین دو متغیر در جامعه در برابر فرض H_1 مبنی بر غیر صفر بودن ضریب همبستگی در جامعه، در سطح خطای 0.05 مورد آزمون قرار می‌گیرد.

جدول ۸ نتیجه آزمون ضریب همبستگی برای رابطه میزان توانایی‌های مدیران و عملکرد آنها

| فرآوانی | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|---------|--------------|--------------|
| ۵۰ | ۰.۴۶۴ | ۰.۰۰۴ |

نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین ۵۰ پاسخگوی مورد مطالعه ضریب همبستگی با سطح معناداری $\alpha=0.004$ برابر با $R=0.464$ محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معنی‌داری از سطح معنی‌داری مورد نظر محقق $\alpha=0.05$ کوچک‌تر است، دلیل کافی برای رد فرض صفر وجود دارد. در نتیجه فرض صفر رد و فرضیه اصلی تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم رابطه مثبت و معنی‌داری بین میزان توانای و عملکرد مدیران وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده نشان داد که بین تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که هرچه تناسب شغلی مدیران بیشتر باشد عملکردشان افزایش یافته و هرچه تناسب شغلی مدیران کاهش یابد عملکرد آنان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتیجه پژوهش قلی پور (۱۳۸۹) و شمیرانی (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

نتایج به دست آمده نشان داد که بین میزان ویژگی‌های شغلی مدیران با عملکرد آنها رابطه وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که هر چه ویژگی‌های شغلی مدیران با ویژگی‌های آنان تطابق داشته باشد عملکرد آنان افزایش یافته و هرچه ویژگی‌های شاغل و ویژگی‌های شغلی مدیران متناسب نباشد، عملکرد آنان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتیجه پژوهش قلی پور (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

نتایج به دست آمده همچنین نشان داد که بین میزان توانایی‌های مدیران با عملکرد آنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که هر چه توانایی‌های

مدیران بیشتر باشد عملکردشان افزایش یافته و هرچه توانایی‌های مدیران کم باشد، عملکرد آنان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتیجه پژوهش قلی پور (۱۳۸۹) همخوانی دارد. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد:

۱- سازمان به مهارت، تخصص و تجربه کارکنان توجه بیشتری نماید و کارکنانی را جذب نماید که در این سه مؤلفه از بقیه افراد بالاتر باشند تا توانایی آنان بیشتر باشد. چون بنا بر نتایج به دست آمده از پژوهش هرچه کارکنان توانایی‌شان بیشتر باشد عملکرد بالاتری خواهند داشت.

۱- به مدیران سازمان‌ها که به دنبال ایجاد تغییر و تحول در حیطه مدیریتی خود هستند و هدفشان کارآمدی بالاتر در سازمان برای جلب رضایت ارباب رجوع می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد که سهم بیشتری به تلاش در جهت به‌کارگیری بهینه مدیران و کارکنان در شغل‌ها و پست‌های موجود در سازمان اختصاص دهند، چون همیشه تکنولوژی و منابع مالی بیشتر داروی نا کارآمدی سازمان‌ها نمی‌باشد، بلکه توجه به مباحثی همچون تناسب شغلی مدیران با کارشان در بسیاری از موارد آن هم در ادارات و سازمان‌های داخلی کشور که کمتر توجه به این موضوعات می‌شود، می‌تواند بسیار گره‌گشا و مفید باشد.

در این پژوهش یافته‌ها نشان می‌دهد که بین تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که داشتن تناسب شغل و شاغل می‌تواند عامل افزایش عملکرد مدیران باشد.

منابع

- وزیری، زهره (۱۳۸۷) تناسب شخص- سازمان، موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۴)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشاراتی میر.
- پورکیانی، مسعود (۱۳۸۸)، تحلیلی بر تناسب شغل با شخصیت، ماهنامه میثاق مدیران، شماره ۴۴، صص ۶۶
- عباسیان، عبدالله (۱۳۸۵)، نقش نقل و انتقال کارکنان در افزایش بهره وری نیروی انسانی با نگاهی به اجرای روش اعلان شغل و شاغل در شرکت نفت، مجموعه مقالات کنفرانس توسعه منابع انسانی، شماره ۱۳ و ۱۴، صص ۱۱۵-۱۰۴
- سلیمی، مجید؛ مطیعی، سیده طیبه؛ کاوه، منیژه (۱۳۸۵)، مطالعه تطبیقی روشهای انتخاب و استخدام کارکنان در کشورهای مختلف، مجموعه مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، شماره ۱۳ و ۱۴، صص ۲۲۸-۲۲۰
- حسینی، میرزا حسن (۱۳۸۸)، شناسایی و اولویت بندی شاخص های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳، صص ۳۴-۲۵
- امامی، مصطفی (۱۳۸۸)، بررسی تناسب بین شغل و شاغل بر تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۰، صص ۱۶۸-۱۴۹
- قلی پور، رحمت اله (۱۳۸۹)، جندقی، غلامرضا؛ زارعی متین، حسن؛ امامی، مصطفی؛ رستگار، عبدالغنی (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر تناسب بین شغل و شاغل بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران)، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۷، شماره ۰۲، صص ۱۱-۱۲
- شمیرانی، رضا (۱۳۳۷)، بررسی رابطه بین شغل و شاغل و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین
- ۱۲-آهکی، مهناز (۱۲)، بررسی رابطه تناسب شغل و شاغل و میزان بهره وری کارکنان در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.

رابطه تناسب شغلی مدیران و عملکرد آنها در...