

بررسی رابطه تناسب فرد- شغل و فرد-سازمان با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: اداره آموزش و پرورش شهر مشهد)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۵

کد مقاله: ۱۶۷۹۷

معصومه جاهد تقی دیزج^۱

چکیده

پژوهش با هدف تعیین رابطه تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل و توانمندسازی کارکنان و معلمان اداره آموزش و پرورش شهر مشهد انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه مدیران و کارکنان و معلمان شهر مشهد بودند که در پست های مدیریت - آموزش و پرورش شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳، معاونت، مشاوره، مربی، دبیری رشته های نظری، کارو دانش و فنی حرفه ای مشغول به کار اشتغال داشتند؛ که براساس آمار ثبت شده در کتاب آمار اداره کل شهر مشهد مشتمل بر ۱۴۵۰ نفر بودند. با استفاده از جدول کرجسی مورگان تعیین حجم نمونه از روی جامعه تعداد ۳۷۰ نفر بر اساس فرمول به عنوان نمونه بدست آمد که پژوهشگر با استفاده از شیوه نمونه گیری در دسترس تعداد ۳۵۰ نفر را به عنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار دادند. ابزار پژوهش پرسشنامه های برای سنجش تناسب فرد-شغل از پرسشنامه ۴ آیتمی ساکس و اشفورت (۱۹۹۷) استفاده شد. همچنین برای سنجش تناسب فرد سازمان از پرسشنامه کیبل و جاج (۱۹۹۷) استفاده شد برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسان و رگرسیون گام به گام با کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. یافته ها نشان داد که بین تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل و توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر مشهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل، توانمندسازی کارکنان، معلمان اداره آموزش و پرورش شهر مشهد

۱- گروه تخصصی مدیریت بازرگانی، پردیس کیش دانشگاه تهران، ایران

۱- مقدمه

یکی از مباحث مهمی که از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ مورد توجه دانشمندان و محققان حیطه رفتار سازمانی، قرار گرفت موضوع تناسب فرد - سازمان می‌باشد که مطالعات و تحقیقات زیادی در این خصوص انجام شد اما شاید بتوان ریشه آن را به تفکرات کریس آرچریس در سال ۱۹۵۷ معطوف نمود. وی عنوان کرد که سازمان‌ها دارای انواع مختلفی از جو سازمانی هستند که می‌تواند در جذب و گزینش افراد سازمان، نقش بسزایی ایفا نماید. مفهوم تناسب فرد - شغل، سازگاری میان فرد و محیط کاری است. این تناسب هنگامی به‌خوبی ایجاد می‌گردد که بین الزامات شغلی مورد نیاز و کارکنان روابطی مناسب برقرار شود. پژوهش‌های انجام‌شده، حاکی از این امر هستند که تناسب فرد - شغل با نگرش‌های شغلی (مثل رضایت شغلی، مشارکت، عجزین شدن و تعهد) و همچنین با رفتارهای کاری (نیز مثل عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی) ارتباط مثبت دارد. به‌همانگی بین ویژگی‌های فردی و سازمانی تناسب فرد - سازمان گفته می‌شود و هنگامی به وجود می‌آید که دست‌کم یکی از آن‌ها نیازهای دیگری را تأمین سازد و یا دارای ویژگی‌های اصلی مشترکی بوده؛ یا هر دو حالت وجود داشته باشد (ویلا، ۲۰۰۸)، به نقل از ادیب پور، دانشور دیلمی و دهقانان، (۱۳۹۵).

آرچریس ادعا کرد که رفتار سازمانی افراد، ناشی از تعامل بین فرد و سازمان است و عدم تناسب بین فرد و سازمان، یک امر ذاتی می‌باشد و یک مقدار مشخصی از عدم تناسب بین فرد و نیازها و الزامات شغلی، ممکن است باعث ایجاد انگیزه در کارکنان شود. تفکرات آرچریس باعث شد تا اشنايدر در سال ۱۹۸۷ بر این اساس، الگوی جذب - انتخاب-تقلیل «را مطرح نماید. وی اظهار می‌کند که تعامل میان افراد با نگرش‌ها، ارزش‌ها و شخصیت‌های مشابه، تعیین‌کننده ماهیت سازمان بر اساس فرهنگ، فضا، ساختار و فرایندهای کاری سازمان می‌باشد. سپس جنیفر در سال ۱۹۹۱ این مدل را به تناسب فرد-سازمان تغییر داد و تعریفی از تناسب فرد - سازمان در قالب سازگاری ارزش‌های فرد و سازمان ارائه کرد که یکی از رایج‌ترین تعاریف از این مفهوم می‌باشد. درنهایت کریستوف در سال ۱۹۹۶ مدل تناسب فرد-سازمان را بر مبنای تناسب متمم و تناسب مکمل ارائه کرد. تناسب متمم رابطه بین ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های سازمانی و تناسب مکمل، رابطه بین عرضه - نیاز و تقاضا - قابلیت را بیان می‌کند (به نقل از ترابی و همکاران، ۱۳۹۸).

در حوزه استخدام و گزینش نیروی انسانی یکی از اهداف عمده، متناسب‌سازی افراد با مشاغل و تکالیف محوله است. این پدیده از لحاظ علمی به تناسب فرد - شغل شهرت یافته است. تناسب فرد - شغل اشاره‌ای است به تناسب میان توانایی‌های یک فرد با تقاضاهای شغل و یا تناسب میان علایق و تمایلات فرد با ویژگی‌ها و مشخصه‌های شغل (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۲) تناسب فرد - شغل به سازگاری میان دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد با الزامات شغلی مربوط می‌شود. تناسب فرد - شغل بر تطابق ویژگی‌های شخصیتی فرد و ویژگی‌های شغل متمرکز است و به دو بعد تناسب الزامات، توانمندی‌ها و تناسب نیازها، منابع تقسیم‌بندی شده است (نظری و همکاران، ۱۳۹۸).

تناسب شغلی الزامات، توانمندی‌ها؛ همخوانی بین الزامات یک شغل و دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد را موردبررسی قرار می‌دهد درحالی‌که تناسب شغلی نیازها - منابع؛ بر همخوانی بین نیازها با خواسته‌های فرد و آنچه شغلش برای او فراهم می‌کند، تأکید دارد (لو و همکاران، ۲۰۱۴). بسیاری از نظریه‌پردازان حوزه رفتار سازمانی، وجود تناسب میان فرد و شغلش را امری حیاتی می‌دانند زیرا چنین تناسبی اثربخشی انجام کار را اطمینان می‌بخشد (جوون و محمود، ۲۰۱۱).

آغاز و طریقان (۱۳۹۴) در بررسی، پیشینه تناسب فرد-شغل دریافتند که این تناسب تأثیر مثبتی بر نتایج کاری دارد و عدم سازگاری میان این دو، با افزایش پیامدهای منفی هم برای کارکنان و هم برای سازمان همراه است. بر این اساس، هر اندازه تناسب میان افراد و شغلشان افزایش یابد، رضایت شغلی، احساس مسئولیت‌پذیری، بهره‌وری و تمایل آنان به ماندن در سازمان بیشتر خواهد شد. در مقابل، زمانی که کارکنان با شغل خود تناسب نداشته باشند، دچار احساس بی‌کفایتی، تنش و استرس خواهند شد. موفقیت هر سازمانی به عوامل مختلفی بستگی دارد و هیچ اغراقی نیست، اگر بگوییم سرنوشت هر سازمانی در دست افراد (پرانرژی و مجذوب کار) شاغل در آن سازمان است. شواهد نشان می‌دهد، حدود ۷۰ درصد از نیروی کار، به‌اصطلاح تعلق‌خاطر کاری ندارند (اختر و همکاران، ۲۰۱۵). سازمان‌ها نیاز به کارکنانی دارند که نسبت به کارشان تعلق‌خاطر داشته باشند و حداکثر پتانسیل خود را به نمایش بگذارند. در تعلق‌خاطر کاری، افراد تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را در ایفای نقش به کار می‌گیرند. نبودن تعلق‌خاطر به معنای منفک شدن فرد از نقش‌های کاری است؛ از این‌رو پی بردن به عواملی که منجر به تعلق‌خاطر کاری شود، بسیار ضروری است (اوگوا و همکاران، ۲۰۱۴). بر همین اساس، تعلق‌خاطر کاری اخیراً به‌عنوان یک موضوع مهم موردتوجه محققان قرار گرفته است، زیرا تعلق‌خاطر کاری نه‌تنها سلامت جسمی و روان‌شناختی افراد را بهبود می‌بخشد، بلکه باعث بهبود عملکرد شخصی و سازمانی آن‌ها می‌شود (چن، ۲۰۱۷) و بر کارآفرینی کارکنان، خلاقیت و کاهش رفتار انحرافی در محیط کار تأثیر می‌گذارد (فلاحی و الحسینی المدرسی، ۱۳۹۸).

در اداره آموزش و پرورش شهر مشهد، معلمان مقاطع متوسطه به عنوان مهمترین منبع سازمانی مدنظر می باشند از این رو برای این که این منابع انسانی ارزشمند و گران بها نقش مهمی در رشد و توسعه سازمانی آموزش و پرورش شهر مشهد داشته باشند باید مدیران عالی آن از عوامل تأثیرگذار بر سلامت روحی-روانی آنان اطلاع علمی و رقیق حاصل نمایند که در این پژوهش، محقق به دنبال بررسی نقش تناسب فرد- سازمان، تناسب فرد- شغل معلمان آن نهاد می باشد؛ بنابراین مسئله اصلی پژوهش این است که آیا بین تناسب فرد- سازمان، تناسب فرد- شغل، با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؟

۲- اهمیت پژوهش

امروزه مدیران با توجه به لزوم اهمیت عمل کرد شغلی و پیامدهای آن در بهره‌وری سازمان و سلامت روان شناختی شاغلین، به عنوان مهم ترین عامل تأثیرگذار بر کار (رستم زاده، ۱۳۹۸) به این نتیجه پی برده اند که پرورش نیروی کارا، توانمند، خلاق و متعهد در توسعه منابع انسانی، راهی میانبر است که می تواند سازمان ها را در جهت نیل به اهداف سازمان یاری رساند. سازمان ها باید در افزایش تناسب و عملکرد شغلی، بالا بردن اعتماد به نفس، ارتقای میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمان تلاش کنند؛ چون داشتن کارکنانی سالم، پرانرژی، خلاق، متعهد و دلسوز به عنوان یکی از مهم ترین منابع و سرمایه های انسانی ارزشمند است (صفری، ۱۳۹۹)؛ به گونه ای که هرگونه سرمایه گذاری برای شناخت هرچه بیشتر سلامت معلم به ویژه سلامت روانی و بهزیستی وی، به بهبود فرآیند تعلیم و تربیت نسل آتی کمک شایانی خواهد کرد (بختیارپور، ۱۳۸۲).

در رابطه با اهمیت مطالعه تناسب فرد- سازمان همین بس که تناسب فرد- سازمان با نتایج مثبتی مانند کاهش جابجایی، نگرش مثبت نسبت به کار، رفتارهای همکاران، عملکرد کاری بهتر و دستاوردهای سازمانی بیشتر همراه است، همچنین منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می شود (تتو و همکاران، ۲۰۱۴). درواقع چنانچه افراد احساس کنند با سازمانی که در آن مشغول به کارند تناسب دارند و اهدافشان توسط سازمان مورد نظر محقق می شود، فشار کاری کمتری را تجربه کرده و کارایی شان افزایش پیدا می کند (آیلیک و همکاران، ۲۰۱۱).

اگر کارکنان از توانایی ها و مهارت های لازم برای انجام شغلشان بهره مند باشند، تمایل بیشتر به انجام وظایف در سطوح بالاتری از عملکرد، برآورد کردن درخواست های سرپرست و باقی ماندن در آن شغل خواهند داشت. هنگامی که نیاز فرد به پیوند به صورت وجود همکاران سازگار تأمین می شود، کارکنان رضایت بیشتری را تجربه کرده و نسبت به سازمان خود متعهدتر می شوند (وگل و فلدمن، ۲۰۰۹). تناسب میان ارزش های کارکنان با فرهنگ سازمانی شان پیش بینی کننده رضایت شغلی، تعهد نسبت به سازمان و تغییر و تبدیل است (لی، ۲۰۱۰). نظریه های تناسب ادراک شده فرد - شغل و تناسب فرد- سازمان پیشنهاد می کنند که در بعضی موقعیت ها، ویژگی هایی از فرد با ویژگی هایی از سازمان مطابقت دارد که این تناسب بر پیامدهای فردی مانند توانمندسازی اثر خواهد گذاشت (سیمونزف ۲۰۱۴). بنابراین برای تمام سازمان ها مطالعه وضعیت تناسب فرد، شغل ضرورت و اهمیت خواهد داشت.

۳- مبانی نظری

۳-۱- تناسب فرد - شغل

تناسب فرد - شغل را سازگاری میان دانش، مهارت ها و توانمندی های فرد با الزامات شغلی تعریف کرده اند (شین، ۲۰۰۰). تناسب شغل و شاغل همچنین می تواند پیش بینی کننده مناسبی برای عملکرد باشد؛ زیرا افرادی که تناسب بیشتری با شغل خود دارند، نتایج کاری بهتری را به ارمغان می آورند. تناسب فرد - شغل با پارامترهای مختلفی مانند تعهد سازمانی، عملکرد فردی و سازمانی، رضایت شغلی، کاهش استرس و کاهش تمایل به ترک خدمت مرتبط است (ساکس و اشفورت، ۲۰۰۲).

۳-۲- تناسب فرد- سازمان

تناسب فرد با سازمان یکی از عوامل مؤثر در بروز رفتار شهروندی است؛ که سبب ایجاد حس مالکیت در کارکنان شده که این خود باعث افزایش میزان مشارکت کارکنان جهت نیل به اهداف و مقصود سازمانی می شود. همچنین متناسب بودن فرد با سازمان از ایجاد رفتارهای ضد ارزشی در درون سازمان به میزان چشمگیری جلوگیری می نماید (کیبل و، پارسونز، ۲۰۰۱) عموماً میزان تناسب فرد با سازمان از سه روش مورد بررسی و سنجش قرار می گیرد:

روش اول شامل استفاده از روش مستقیم برای اندازه گیری تناسب ادراک شده در درون سازمان می باشد و روش دوم نیز شامل اندازه گیری غیرمستقیم میزان تناسب موجود به صورت بین مقطعی می باشد و در آخر در روش سوم نیز میزان تناسبات بین فردی به صورت غیرمستقیم اندازه گیری می شود (کیبل و جاج، ۱۹۹۶).

۳-۳- اهمیت تناسب فرد-سازمان

تناسب داشتن فرد با سازمانی که در آن مشغول است، به وی کمک می‌کند تا میزان استرس کمتری را تجربه کند. در مقابل وقتی این تناسب و هماهنگی نباشد، فرد احساس استرس و در صورت تداوم احساس فرسودگی هیجانی خواهد نمود و هرچه هماهنگی میان الگوهای فردی و سازمانی بیشتر باشد، رفتارهایی از سوی کارکنان سر خواهد زد که انسجام فرهنگی بیشتری را در سازمان شاهد خواهیم بود (شایمی و همکاران، ۱۳۹۶). تناسب سازمانی به ارزش‌ها و باورهای ذهنی افراد در مورد میزان هماهنگی آنان با فرهنگ سازمانی اشاره می‌کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هرچه میان افراد با سازمان تناسب بیشتری برقرار باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تری به همراه خواهد داشت. میزان تنش کمتر، عجزین شدن با شغل بیشتر، تعهد و وظیفه‌شناسی سازمانی بالاتر، نگرش‌های شغلی مثبت‌تر، نرخ‌های عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر از جمله این پیامدها هستند (ادیب پور و همکاران، ۱۳۹۵).

۴- پیشینه پژوهش

محمدی (۱۴۰۰) این پژوهش با هدف شناسایی تأثیر تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی انجام گرفت. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری ۱۵۰ نفر از کارکنان اداره کل گمرک استان اصفهان بوده که تعداد ۱۰۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران و از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روایی و پایایی پرسشنامه با روش‌های روایی محتوا و ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری است که برای سنجش تناسب فرد و سازمان از پرسشنامه اسکرو گینس (۲۰۰۸)، توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه حاتمی و دستار (۱۳۹۰) و برای تعهد سازمانی از پرسشنامه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS Smart استفاده شد. پس از آزمون فرضیه‌ها، ضرایب مسیر به‌دست‌آمده در سطح خطای ۵/۰ حاکی از تأیید مدل کلی بود. نتایج نشان داد که تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تأثیر غیرمستقیم تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معنادار شناخته شد، ولی تأثیر اثر مستقیم بیشتر از اثر غیرمستقیم است؛ بنابراین تناسب فرد و سازمان و توانمندسازی روان‌شناختی می‌توانند عوامل مؤثر در جهت تعهد سازمانی باشند. اگر مدیران سازمان به دنبال تعهد سازمانی مناسب هستند، باید بین فرد و سازمان تناسب ایجاد کرده و در جهت توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان گام بردارند.

نداف پور، شاهانی شلمانی و قدیمی (۱۴۰۰) بررسی رابطه تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل با فرسودگی شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر کرج انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهر کرج بود (۳۸۲ نفر). از این تعداد از طریق فرمول کوکران ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند. روش پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی با هدف پیش‌بینی بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های تناسب فرد-سازمان اسکروگینس و پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش بود. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون هم‌زمان با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل با فرسودگی شغلی کارکنان دارای رابطه منفی و معنی‌داری می‌باشد ($p > 0.01$). همچنین، تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل با فرسودگی عاطفی رابطه منفی و معنی‌داری داشت ($p > 0.01$)، اما رابطه تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل با ابعاد شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی کارکنان معنی‌دار نبود ($p < 0.05$). در مجموع، با توجه به یافته‌های این پژوهش، هرچقدر که تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل بیشتر باشد فرسودگی شغلی کارکنان کمتر خواهد شد. خلیلی پور و صالحی (۱۳۹۸) در مقاله خود به بررسی تأثیر تناسب فرد با سازمان بر اشتیاق شغلی و رضایت شغلی کارکنان است. پژوهش از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی و از نوع تحقیقات توسعه‌ای است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه و برای روایی آن از پرسشنامه استاندارد و از نظر خبرگان استفاده شد و به‌منظور بررسی پایایی از ضریب آلفای کرون باخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان و کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها نیز حدود ۶۵۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری ۲۴۵ نفر انتخاب گردید و پرسشنامه نیز بین آن‌ها توزیع شد که تعداد ۲۵۰ پرسشنامه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. نرمال بودن داده‌ها نیز با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف آزمون شد و نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها بود؛ بنابراین از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردید. نتایج آزمون نشان می‌دهد که تناسب فرد با سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. همچنین تناسب فرد با سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد. اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. همچنین نقش میانجی اشتیاق شغلی در تأثیر تناسب فرد با سازمان بر رضایت شغلی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

نظری پور، عیدی، نظری (۱۳۹۸) هدف از انجام این تحقیق، تحلیل تأثیر تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. روش تحقیق توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان رسمی و ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۳۳۵ نفر بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسش‌نامه استاندارد تناسب فرد- شغل و گل و فلدمن (۲۰۰۹)، تناسب فرد- سازمان اسکروگینس (۲۰۰۸) و پرسش‌نامه رفتار کاری نوآورانه دی جونگ و دن هارتوگ (۲۰۰۸) می باشد. پایایی پرسش‌نامه‌ها توسط محقق و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹/۸۹ و ۰/۹۱ و ۰/۹۱ تعیین شد و روایی محتوایی آنها نیز توسط ۸ تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت... به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS22 و LISREL8 استفاده شد. از آمار استنباطی از قبیل آزمون کلموگروف- اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن داده‌ها و در تعیین ارتباطها از روش‌های پارامتریک همبستگی پیرسان و مدل تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۵۵ تأثیر مثبتی دارد. تناسب فرد- سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۴۹ تأثیر مثبتی دارد. همچنین، می‌توان ادعا کرد که تناسب فرد- سازمان نقش میانجی را با ضریب اثر ۰/۳۱ برای تأثیر تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند. در نتیجه مدیران وزارت ورزش و جوانان جهت بالا بردن رفتار کاری نوآورانه کارکنان خود باید هم بر تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان تأکید کنند.

ابزری و شایمی برزکی (۱۳۹۶) به تحلیل تأثیر تناسب فرد-سازمان بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان شرکت گاز استان اصفهان است. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است. نمونه مورد مطالعه، شامل ۳۴۰ نفر از کارکنان شرکت گاز استان اصفهان است که به روش طبقه‌ای (طبقه‌ها: مناطق گازی زیر نظر شرکت گاز استان اصفهان) نمونه‌گیری انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات تلفیقی از دو پرسشنامه استاندارد اسکروگینس و دانایی فرد بود. نتایج نشان داد که هرچه کارکنان از نظر شخصیت تناسب بیشتری با سازمان داشته باشند و همچنین میان اهداف کارکنان و اهداف سازمان تناسب بیشتری وجود داشته باشد، به تبع آن، بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان کمتر خواهد بود. همچنین، نتایج نشان داد که سازگاری میان ارزش‌های کارکنان با ارزش‌های سازمان، سازگاری میان توانایی، مهارت و دانش کارکنان با نیازها و الزامات شغلی آن‌ها و سازگاری میان کارکنان و محیط کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر معناداری نداشته است و فرضیه‌های مرتبط رد شد. همچنین، نتایج حاصل از تحلیل واریانس نشان داد که در شرکت گاز، زنان نسبت به مردان، بی‌تفاوتی سازمانی بیشتری دارند و بیشترین میزان بی‌تفاوتی سازمانی و بی‌تفاوتی به مدیر در میان کارشناس‌ها قابل مشاهده است؛ اما میان سطح تحصیلات کارکنان و رده‌ی سنی آن‌ها با بی‌تفاوتی سازمانی، تفاوت معناداری مشاهده نشده است.

مرادی، حکیمی (۱۳۹۶) نقش میانجی تناسب فرد - سازمان و تناسب فرد - شغل در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی را مورد بررسی قرار دادند... جامعه آماری شامل کارکنان «دانشگاه آزاد ایلام» و ابدانان است که با استفاده از روش نمونه‌گیری، ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بود که روایی و پایایی آن نیز تأیید شد. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. 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.

مخدره اسدیان، صانی و بوجاری (۱۳۹۳) به بررسی روابط متقابل تناسب فرد - سازمان، درگیری شغلی و انگیزش شغلی در بانک صنعت و معدن انجام شده است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کارکنان سرپرستی شرق بانک صنعت و معدن می‌باشند. به این منظور ۱۰۳ نفر از کارکنان این بانک به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. تحقیق انجام شده از نظر روش و ماهیت پژوهش، توصیفی- همبستگی و از منظر هدف کاربردی است. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از سه پرسشنامه شامل پرسشنامه استاندارد تناسب فرد سازمان بر اساس مدل برتز و جاج، پرسشنامه استاندارد درگیری شغلی بر اساس مدل لاداهل و کنجر و پرسشنامه استاندارد انگیزش شغلی بر اساس مدل لیندا و همکاران استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از نرم‌افزار SPSS ۱۹ استفاده شده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برآورد شد. بدین ترتیب، میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های تناسب فرد سازمان، درگیری شغلی و انگیزش شغلی به ترتیب ۰/۸۴۲، ۰/۷۷۴ و ۰/۷۲۹ به دست آمدند. تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام پذیرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که: (۱) بین تناسب فرد - سازمان و درگیری شغلی در بین کارکنان بانک صنعت و معدن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (۲) بین تناسب فرد - سازمان و انگیزش شغلی در بین کارکنان بانک صنعت و معدن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و (۳) بین انگیزش شغلی و درگیری شغلی در بین کارکنان بانک صنعت و معدن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

یاسین حامد (۲۰۲۰) پژوهشی باهدف بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در بین پرستاران انجام داده است. نتایج نشان داده است که رابطه معناداری بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی وجود دارد. در پژوهشی دیگر از

مارگارتا و ویکاکسانا (۲۰۲۰) با عنوان ارتباط بین تناسب فرد و سازمان با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، نشان دادند که ارتباط معناداری بین تناسب فرد و سازمان با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

راتناساری و سودرما (۲۰۱۹) تحقیقی با عنوان نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی در رابطه بین تناسب فرد و سازمان و رفتار به اشتراک گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه انجام دادند. نتایج نشان داد که تناسب فرد و سازمان و رفتار به اشتراک گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند، همچنین تأثیر غیرمستقیم تناسب فرد و سازمان و رفتار به اشتراک گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان شناختی معنادار شناخته شده است.

۵-روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی بوده و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است و چون در مدیریت - آموزش و پرورش شهر مشهد انجام می‌شود، مطالعه‌ی موردی نیز به حساب می‌آید. در این پژوهش، از طریق روش کتابخانه‌ای و مطالعه کتب، مقالات و پایان نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری، اطلاعات در زمینه‌ی مفاهیم و نظریه‌های مربوط به ویژگیهای شغلی و بی تفاوتی آرمانی جمع‌آوری شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، شامل پرسشنامه ۴ آیتمی ساکس و اشفورت (۱۹۹۷) و برای سنجش تناسب فرد سازمان از پرسشنامه کیبل و جاج (۱۹۹۷) استفاده شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه مدیران و کارکنان و معلمان شهر مشهد بودند که در پست‌های مدیریت - آموزش و پرورش شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳، معاونت، مشاوره، مربی، دبیری رشته‌های نظری، کارو دانش و فنی حرفه‌ای به کار اشتغال داشتند؛ که براساس آمار ثبت شده در کتاب آمار اداره کل شهر مشهد مشتمل بر ۱۴۵۰ نفر بودند. با استفاده از جدول کرجسی مورگان تعیین حجم نمونه از روی جامعه تعداد ۳۷۰ نفر بر اساس فرمول به عنوان نمونه بدست آمد که پژوهشگر با استفاده از شیوه نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۳۵۰ نفر را به عنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار دادند.

۵-۱-پرسشنامه تناسب فرد - شغل

برای سنجش تناسب فرد- شغل از پرسشنامه ۴ آیتمی ساکس و اشفورت (۱۹۹۷) استفاده شد. این پرسشنامه از سوی اندیشمندان بسیاری تأیید شده است و نسبت به پرسشنامه‌های جدیدتری که پس از آن مطرح شدند، اجماع نظر بیشتری بر روی آن وجود دارد و در پژوهش‌های کاربردی بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است (آغاز و طریقیان، ۱۳۹۴). این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت از (۱ هرگز) تا (۵ کاملاً) امتیازدهی شده است. در مطالعه آغاز و طریقیان (۱۳۹۴) برای تعیین پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات، ۳۱ پرسشنامه در میان کارکنان چهار مجموعه آموزشی (اعم از مدارس و مجموعه‌های فنی و حرفه‌ای) توزیع گردید. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه به دست آمد که مقدار مناسبی است. همچنین مطالعه فوق برای بررسی روایی عاملی ۰/۸۲ پرسشنامه، تحلیل اکتشافی انجام گردید. پس از انجام تحلیل عاملی پرسشنامه تناسب فرد - شغل تأیید گردید.

۵-۲-پرسشنامه تناسب فرد - سازمان

برای سنجش تناسب فرد سازمان از پرسشنامه کیبل و جاج (۱۹۹۷) استفاده شد. این پرسشنامه بیش از سایر ابزارها مورد پذیرش است و با وجود مطرح شدن نسخه‌های جدیدتر برای سنجش تناسب فرد - سازمان در بسیاری از پژوهش‌های اخیر همچنان از پرسشنامه کیبل و جاج استفاده می‌شود. این پرسشنامه ۴ آیتمی، بر اساس طیف لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) امتیازدهی شده است و به وسیله آن ادراک کارکنان از تناسب خودشان با سازمان ارزیابی می‌شود. روایی این پرسشنامه توسط استادان و متخصصان این حوزه و همچنین پژوهش‌اوزل (۲۰۱۴) مورد تأیید قرار گرفته است. در مطالعه آغاز و طریقیان (۱۳۹۴) برای تعیین میزان پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات، ۳۱ پرسشنامه در میان کارکنان چهار مجموعه آموزشی (اعم از مدارس و مجموعه‌های فنی و حرفه‌ای) توزیع گردید. در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۲ به دست آمد که مقدار مناسبی است. برای بررسی روایی عاملی پرسشنامه، تحلیل اکتشافی انجام گرفت. پس از انجام تحلیل عاملی پرسشنامه تناسب فرد - سازمان تأیید گردید.

۶-روش گردآوری اطلاعات

برای اثبات فرضیه‌های پژوهش، لازم است داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری شود و می‌توان اظهار داشت که داده‌ها و اطلاعات به اعتبار پژوهش کمک می‌کنند؛ بنابراین یکی از مهم‌ترین مراحل انجام پژوهش نحوه جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش می‌باشد. پس از جمع‌آوری داده‌ها محقق اقدام به طبقه‌بندی اطلاعات بر اساس نیاز پژوهش می‌کند. برای جمع‌آوری

داده‌های مرتبط با متغیرها در بخش تجربی و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی استفاده شد. داده‌های این تحقیق از طریق نظرخواهی هست و ابزار اصلی آن پرسشنامه بود. جمع‌آوری اطلاعات مربوط نیز به دو شیوه حضوری و مجازی صورت گرفت. در شیوه حضوری با مراجعه به مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر مشهد در دسترس پرسشنامه تکمیل شد و در شیوه مجازی نیز پس از طراحی پرسشنامه در محیط فرم نگار گوگل، دعوت‌نامه تکمیل و برای ۳۵۰ نفر از افراد ذکرشده ارسال و همچنین، از آن‌ها درخواست شد تا جهت پاسخگویی دقیق آن مبادرت ورزند. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه و پاسخ آزمودنی‌ها به سؤال‌های مربوطه، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

۷- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

مورد تجزیه و تحلیل SPSS داده‌های حاصل از پژوهش حاضر، با استفاده از نرم افزار و تفسیر قرار گرفتند. ابتدا با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار، داده‌ها توصیف و سپس برای بررسی رابطه بهزیستی ذهنی معلمان مقطع متوسطه، با استفاده از روش‌های آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون و آزمون همبستگی پیرسون) فرضیه‌ها مورد سنجش قرار گرفتند.

۷-۱- آماره‌های توصیفی

اولین مرحله تحلیل داده‌ها، توصیف یا تلخیص آن‌ها با استفاده از آمار توصیفی است. آمار توصیفی مجموعه روش‌هایی است که به خلاصه کردن، طبقه‌بندی، توصیف و تفسیر داده‌ها می‌پردازد. تحلیل توصیفی داده‌ها، صرفاً برای بررسی وضع یک گروه یا یک موقعیت بکار می‌روند، مواردی همچون وضعیت، نوع، توصیف داده‌ها و؛ اما تحلیل روابط و تغییرات بین متغیرها و تحلیل مجموعه متغیرها برای تبیین علت از عهده آمار توصیفی خارج است و از مجموعه روش‌هایی که معمولاً برای بیان رابطه بین دو یا چند متغیر و تعمیم ویژگی‌های نمونه آماری به جامعه آماری تحت عنوان آمار استنباطی استفاده می‌شود.

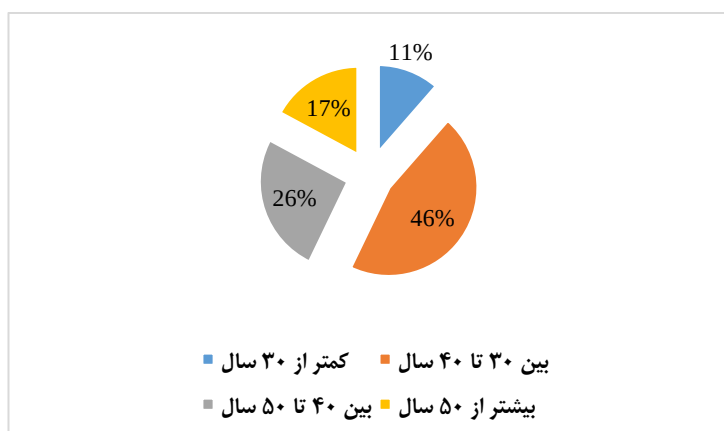
۷-۱-۱- جنسیت پاسخ‌دهندگان

جدول ۱- توزیع فراوانی جنسیت پاسخ‌دهندگان

جنسیت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
زن	۱۴۱	۴۰/۲۹
مرد	۲۰۹	۵۹/۷۱
جمع	۳۵۰	۱۰۰

با توجه به جدول (۱)، ۲۰۹ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای جنسیت مرد و ۱۴۱ نفر دارای جنسیت زن هستند و از لحاظ درصد، ۵۹/۷۱ درصد از پاسخ‌دهندگان از جنسیت مرد و ۴۰/۲۹ درصد نیز از جنسیت زن برخوردار هستند.

۷-۱-۲- سن پاسخ‌دهندگان



با توجه به نمودار (۱)، تعداد ۴۰ نفر از پاسخ‌دهندگان سن کمتر از ۳۰ سال، ۱۶۰ نفر ۳۰-۴۰ سال، ۹۰ نفر ۴۰-۵۰ سال و ۶۰ نفر بالاتر از ۵۰ سال برخوردار هستند.

نمودار ۱- نمودار درصد فراوانی سن پاسخ‌دهندگان

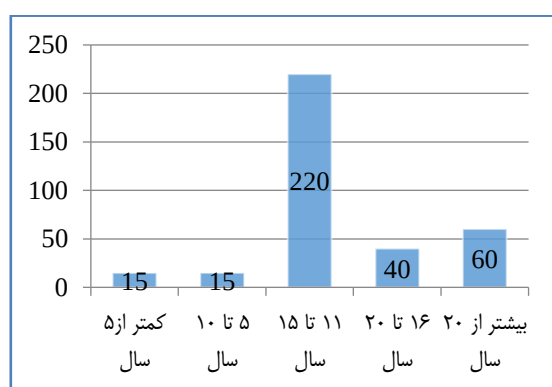
۷-۱-۳- تحصیلات

جدول ۲- توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان

تحصیلات	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
کاردانی	۹	۲/۵۷
کارشناسی	۱۴۲	۴۰/۵۷
کارشناسی ارشد	۱۷۸	۵۰/۸۵
دکتر	۲۵	۷/۱۴
جمع	۳۵۰	۱۰۰

با توجه به جدول (۲)، ۹ نفر کاردانی، ۱۴۲ نفر از پاسخ‌دهندگان کارشناسی، ۱۷۸ نفر کارشناسی ارشد، ۲۵ نفر دکترای مدرک تحصیلی می‌باشند.

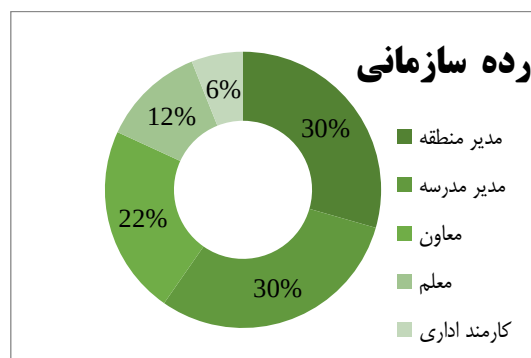
۷-۱-۴- سابقه حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان



با توجه به نمودار (۲) ۱۵ نفر کمتر از ۵ سال، ۱۵ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۲۰ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۰ نفر ۱۶ تا ۲۰ سال و ۶۰ نفر از پاسخ‌دهندگان بیشتر از ۲۰ سال دارای سابقه حرفه‌ای می‌باشند.

نمودار ۲- سابقه حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان

۷-۱-۵- رده سازمانی



نمودار ۳- پراکنش نمونه آماری بر اساس رده سازمانی

مطابق نمودار ۳ و طبق بررسی انجام‌شده بیش‌ترین فراوانی گروه سمت سازمانی به کارشناس مالی و ذی‌ربط با ۳۰/۳۴ درصد و کم‌ترین فراوانی گروه سمت کارشناس بایگانی به میزان ۶/۰۴ درصد بوده است.

۷-۲- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۳- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی	حداکثر	حداقل
تناسب سازمانی	۰,۱۷	۰,۱۳	۰,۲۷	-۰,۱۳	۷,۳۸	۰,۹۹	-۱,۶۳
تناسب فرد	۰,۰۵	۰,۰۰۳	۰,۲۲	۱,۷۳	۹,۶۸	۰,۹۸	-۰,۸۳
توانمندسازی کارکنان	۰,۰۵	۰	۰,۲۲	۳,۹	۱۶,۶	۱	۰

مطابق جدول (۳)، مقادیر میانگین و میانه متغیرها نزدیک به هم است که نشان‌دهنده متقارن بودن توزیع متغیرها می‌باشد و تقارن یکی از ویژگی‌های توزیع نرمال است. همچنین، با توجه اینکه چولگی و کشیدگی در بازه (۲ و -۲) قرار دارند بنابراین متغیرها از توزیع نرمال برخوردار بوده و از آزمون پارامتریک استفاده می‌شود.

۷-۳- تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیات تحقیق

در این بخش به بررسی و آزمون فرضیه‌های مطرح شده پرداخته می‌شود:
فرضیه اول: تناسب شغل با فرد با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۴- خلاصه مدل رگرسیون

مدل	R	تنظیم شده R2	دوربین- واتسون
۱.	۰/۲۳۳	۰/۲۰۱	۱/۰۲۵

با توجه به جدول ۴ مقدار مجذور R^۲ تعدیل شده نشان می‌دهد مدل توانسته ۲۳ درصد از واریانس متغیر ملاک را تبیین کند. مقدار آماره دوربین- واتسون ۱/۰۲۵ است که در دامنه قابل تحمل قرار دارد. یعنی مفروضه استقلال خطاها هم رعایت شده است.

جدول ۵- آزمون تحلیل واریانس برای معنی داری مدل

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	معناداری
رگرسیون	۵۰۱۴/۳۸	۴	۱۶۹۴/۷۲	۱۲/۴۲	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۳۸۱/۴۲	۱۰۶	۱۳۳/۱۷۰		
کل	۶۳۹۵/۲۹	۱۱۰			

همان گونه که در جدول ۵ دیده می‌شود مدل رگرسیون محاسبه شده در سطح $p \leq 0/001$ معنادار است.

جدول ۶- ضرایب رگرسیون

مدل	B	بتا	t	سطح معنی داری
تناسب شغل	-۰/۳۸۴	-۰/۲۶۵	-۲/۹۱	۰/۰۰۴
تناسب فرد	۰/۰۴۷	۰/۰۴۴	۰/۵۰۴	۰/۶۱۵
توانمندسازی کارکنان	۰/۲۰۰	۰/۴۱۵	۴/۸۸	۰/۰۰۱

در جدول ۶ مقادیر بتا و سطوح معنی داری نشان می‌دهند که متغیر پیش‌بینی به چه میزان با افزایش و کاهش تناسب شغل رابطه دارند. مقادیر بتا برای متغیر تناسب فرد معنی دار است. یعنی یک واحد افزایش در نمرات کیفیت حساسی با حدود ۴۷ صدم در واحد انحراف معیار کاهش در نمرات فرهنگ‌سازمانی همراه بود. مقدار بتا در متغیر توانمندسازی کارکنان معنادار نیست به این معنی که این متغیر در پیش‌بینی متغیر ملاک تأثیر معنی داری ندارد. مقدار بتا در متغیر توانمندسازی کارکنان ۰/۴۱۵ است یعنی یک واحد افزایش در متغیر توانمندسازی کارکنان حدود ۴۴ صدم در واحد انحراف معیار افزایش در نمرات تناسب شغل را به دنبال دارد. نتیجه اینکه، از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان تهران، تناسب فرد - شغل بر اعتماد در تناسب شغل در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش تهران، مؤثر نیست. منظور آن است که میزان تأثیر متغیر مستقل بر وابسته در اینجا در حدی نیست که از نظر آماری معنادار باشد، پس تحقیق، رد می‌گردد.

فرضیه دوم: تناسب فرد با سازمان با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۷- خلاصه مدل رگرسیون

مدل	R	تنظیم شده R2	دوربین- واتسون
۱.	۰/۱۹۱	۰/۲۳۷	۱/۳۱۲

با توجه به جدول (۷) مقدار مجذور R^۲ تعدیل شده نشان می‌دهد مدل توانسته ۱۹ درصد از واریانس متغیر ملاک را تبیین کند. مقدار آماره دوربین- واتسون ۱/۳۱۲ است که در دامنه قابل تحمل قرار دارد. یعنی مفروضه استقلال خطاها هم رعایت شده است

جدول ۸- آزمون تحلیل واریانس برای معنی داری مدل

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	معناداری
رگرسیون باقی مانده	۴۱۳۴/۰۶	۳	۱۰۴۰/۳۹	۹/۷۶	۰/۰۰۱
	۱۴۰۲/۴۱	۹۱	۱۳۸/۱۷۰		
کل	۵۵۳۶/۱۷	۹۴			

همان گونه که در جدول (۸) دیده می‌شود مدل رگرسیون محاسبه شده در سطح $p \leq 0/001$ معنادار است.

جدول ۹- ضرایب رگرسیون

مدل	B	بتا	t	سطح معنی داری
تناسب فرد	-۰/۳۱۴	-۰/۲۰۲	-۲/۹۱	۰/۰۰۴
تناسب سازمان	۰/۰۳۲	۰/۰۴۲	۰/۴۰۷	۰/۳۱۹
توانمندسازی کارکنان	۰/۲۱۰	۰/۳۲۲	۳/۱۲	۰/۰۰۱

در جدول (۹) مقادیر بتا و سطوح معنی داری نشان می دهند که هر کدام از متغیرهای پیش بینی به چه میزان با افزایش و کاهش تناسب فرد رابطه دارند. مقادیر بتا برای متغیر تناسب سازمان نیز معنی دار است. یعنی یک واحد افزایش در نمرات تناسب سازمان با حدود ۴۲ صدم در واحد انحراف معیار کاهش در نمرات تناسب فرد همراه بود.

مقدار بتا در متغیر توانمندسازی کارکنان ۰/۳۲۲ است یعنی یک واحد افزایش در متغیر توانمندسازی کارکنان حدود ۳۵ صدم در واحد انحراف معیار افزایش در نمرات تناسب فرد را به دنبال دارد. نتیجه اینکه، از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر مشهد، تناسب فرد با سازمان با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر مشهد، مؤثر نیست (منظور آن است که میزان تأثیر متغیر مستقل بر وابسته در اینجا در حدی نیست که از نظر آماری معنادار باشد)، پس فرضیه تحقیق، پذیرش می گردد.

۸- بحث و نتیجه گیری

تناسب شغلی یکی از مباحث اساسی در مدیریت منابع انسانی است. در پژوهش های مختلف ثابت شده است که وجود این تناسب برای بهره وری نیروی انسانی ضروری است (امامی و همکاران، ۱۳۸۹). تناسب با شغل و یا سازمان از همان بدو استخدام افراد در سازمان مطرح و آغاز می شود؛ علاوه بر زمان استخدام در دوره های بعد که فرد کار خود را در سازمان شروع کرده و زندگی کاری خود را ادامه می دهد از اهمیت بیشتری برخوردار است. طراحی شغل متناسب با ویژگی های فردی و تناسب سازمان با ویژگی های فردی باعث انگیزش و رضایت در کارکنان می شود و بهره وری نیروی انسانی را افزایش می دهد. معمولاً کارکنان برای سنجش تناسب خود با شغل و یا سازمان، ویژگی های خود را با شغل و سازمان مقایسه می کنند. اگر ارزیابی های به عمل آمده با سازمان و یا شغل، مثبت باشد و افراد تناسب با سازمان و یا شغل را ادراک کنند، رفتارهای خود را جهت کمک به پیشرفت سازمان و شغل سوق می دهند. اگر کارکنان درک بالایی نسبت به تناسب با شغل و سازمان خود داشته باشند، رفتارهای مثبتی، مانند رفتارهای شهروندی سازمانی از خود بروز می دهند که می تواند برای سازمان مفید باشد. رفتارهای شهروندی سازمانی می تواند نتیجه احساس مثبت به سازمان، افزایش انگیزه در کارکنان و یا احساس عدالت در سازمان باشد؛ برعکس عدم تناسب سازمانی و شغلی ممکن است موجب کاهش انگیزه و در نتیجه رفتارهای انحرافی در سازمان شود که افراد طی آن درصدد اقدامات خرابکارانه و یا تلافی جویانه برمی آیند (مرادی و حکیمی، ۱۳۹۷).

نتایج تحقیق نشان داد که تناسب فرد- شغل به طور مستقیم و مثبت بر توانمندی سازمانی کارکنان مؤثر است. بنابراین تناسب فرد- شغل باعث بهبود کیفیت و بازدهی بهینه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر مشهد می شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیق دنیز و همکاران (۲۰۱۶) و افسار، بدیر و مودسرخان (۲۰۱۵) همسو و هم جهت است. لی وی (۲۰۱۰) معتقد است که ادراک کارکنان در مورد ارزش و تناسب های موجود در شغل و سازمان تسهیل کننده ایجاد جوی همسو با توانمندی سازمانی می باشد. همچنین جیمز جیمز (۲۰۱۱) معتقد است زمانی که شخصی با شغل خود ارتباط برقرار می کند (تناسب فرد- شغل) و سازمان را از خود می داند (تناسب فرد- سازمان)، مأموریت ها و اهداف سازمانش را همسو با منافع خود می بیند، جو ایجاد شده می تواند منجر به بروز رفتارهای خلاقانه گردد و با پشتیبانی و به کار گرفتن آن در عملیات سازمان منجر به بروز رفتارهای نوآورانه گردد. لانیویچ و همکاران (۲۰۱۰)، نیز نشان دادند که تناسب بالای بین فرد و سازمان و حتی با افزایش شدت و مسئولیت افراد، همواره باعث خروجی های کاری مثبت می شود. رفتار کارکنان به عنوان تابعی از خصوصیات شخصی و محیطی با تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل در تعامل می باشند. تناسب شغلی یکی از مباحث اساسی در مدیریت منابع انسانی است. در پژوهش های مختلف ثابت شده است که وجود این تناسب برای بهره وری نیروی انسانی ضروری است (امامی و همکاران، ۱۳۸۹). تناسب با شغل و یا سازمان از همان بدو استخدام افراد در سازمان مطرح و آغاز می شود؛ علاوه بر زمان استخدام در دوره های بعد که فرد کار خود را در سازمان شروع کرده و زندگی کاری خود را ادامه می دهد از اهمیت بیشتری برخوردار است. طراحی شغل متناسب با ویژگی های فردی و تناسب سازمان با ویژگی های فردی باعث انگیزش و رضایت در کارکنان می شود و بهره وری نیروی انسانی را افزایش می دهد. معمولاً کارکنان برای سنجش تناسب خود با شغل و یا سازمان، ویژگی های خود را با شغل و سازمان مقایسه می کنند. اگر ارزیابی های به عمل آمده با سازمان و یا شغل، مثبت باشد و افراد تناسب با سازمان و یا شغل را ادراک کنند، رفتارهای خود را جهت کمک به پیشرفت سازمان و شغل سوق می دهند.

پیشنهادهای کاربردی برای سازمان ها

۱- مطالعه حاضر نشان داد کارکنانی که شایستگی های خود را مازاد درک می کنند، معمولاً رضایت شغلی پایینی داشته و غالباً سازمان را ترک می کنند؛ لذا به مدیران پیشنهاد می شود از انطباق مهارت ها و قابلیت های داوطلبان استخدام (همچون سطح تحصیلات و سابقه کار) با الزامات مشاغل در مرحله جذب اطمینان کافی پیدا کنند تا احتمال ورود افراد فرا شایسته به سازمان کاهش یابد.

۲- پیشنهاد می شود چنانچه امکان تغییر شغل و ارتقاء رتبه سازمانی افراد وجود ندارد به ایشان تذکر داده شود که چنانچه در حین کار تحصیل می کنند الزاماً ارتقاء مدرک (به طور مثال از کارشناسی ارشد به دکتری) نمی تواند منجر به تغییر شغل آن ها یا ارتقاء رتبه سازمانی ایشان شود.

۳- به مدیران پیشنهاد می شود رعایت عدالت در سازمان را در اولویت قرار دهند؛ چراکه ایجاد انگیزه و ترغیب به رفتارهای شهروندی سازمانی و جلوگیری از رفتارهای انحرافی در سازمان از طریق حس عدالت در سازمان میسر میشود؛ همچنین به مدیران منابع انسانی پیشنهاد می شود در استخدام و به کارگیری نیروی انسانی حتماً تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان را همزمان مدنظر قرار دهند تا بهره وری نیروی انسانی افزایش یابد.

۴- در راستای مطالعات پژوهشگران در حوزه ادراک فرا شایستگی، این گونه دریافت شد که تفویض اختیار و حمایت از کارکنان برخوردار از فرا شایستگی میتواند منجر به بهبود احساسات منفی ناشی از این ادراک در کارکنان شود؛ لذا به مدیران و متخصصان مدیریت منابع انسانی توصیه می شود ضمن اتخاذ اقدامات پیشگیرانه (تناسب شغل - شاغل در مرحله استخدام)، چنانچه در سازمان با کارکنان فرا شایسته روبه رو شدند با تفویض اختیار و استقلال و حمایت از آن ها سعی کنند فضای مشارکت و همکاری برای آنها فراهم کنند.

منابع

۱. ابزری، مهدی و عباسی، عباس (۱۳۸۵) بررسی روابط میان تناسب فرد-سازمان و فرهنگ سازمانی در اجرای مدیریت کیفیت جامع. هفتمین کنفرانس بین المللی مدیران کیفیت، تهران.
۲. ابزری، مهدی؛ عباسی، عباس؛ حق شناس، اصغر و انصاری، محمداسماعیل (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاهها- مطالعه موردی: دانشگاه شهید باهنر کرمان. فصلنامه پژوهشهای مدیریت، سال چهاردهم، شماره ۶۶، صص ۲۱-۱۰.
۳. ادیب پور، محمدرضا، دانشور دیلمی، محمدرضا، دهقانان، حامد. (۱۳۹۵). تأثیر تناسب محیطی فرد بر رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با میانجی گری اعتماد در خلق نوآوری. مدیریت سازمان های دولتی، ۴(شماره ۳ (پیاپی ۱۵))، ۱۰۵-۱۱۸.
۴. پیرزاده، نادر. (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولیدی در کارکنان پایانههای نفتی جزیره خارک. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۵. جهانشاهی، میثم. (۱۳۸۹). بی تفاوتی سازمانی: بررسی نشانه ها، علل و پیامدها به روش گراندد تئوری. هفتمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران.
۶. خلیلی پور، حاتم و صالحی، رضا و سینایی، حسنی (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر تناسب فرد با سازمان بر اشتیاق شغلی و رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی)، پنجمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران، <https://civilica.com/doc/975461>
۷. دامغانیان حسین؛ جعفری سکینه؛ ضابط پور حسین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری کیفیت زندگی کاری. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۴)، صص ۶۵۵-۶۷۹.
۸. دانایی فرد، حسن و اسلامی، آذر (۱۳۹۰) کاربرد راهبرد پژوهشی نظریه داده بنیاد در عمل؛ ساخت نظریه بی تفاوتی سازمانی. چاپ اول، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
۹. دانایی فرد، حسن؛ حسنزاده، علیرضا و سالاریه، نورا (۱۳۸۹). طراحی سنجه ی اندازه گیری بی تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره دوم، صص ۷۹-۹۹.
۱۰. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۳). مبانی مدیریت منابع انسانی. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه.
۱۱. محمدی، مهناز (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سیزدهم، شماره ۲۵، بهار و تابستان ۱۴۰۰.
۱۲. مرادی، مرتضی، حکیمی، ایمان. (۱۳۹۷). نقش میانجی تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۹(۲)، ۴۳-۶۶.

۱۳. ناصریمحمدآبادی، علی؛ نوری، ابوالقاسم؛ عسکری، آزاده؛ صادق، رباب (۱۳۹۱). نقش میانجی تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل در رابطه میان انگیزه خدمت به خلق و عملکرد شغلی در پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سالم، ۹(۵)، ۷۳۳-۷۴۳.
۱۴. نداف پور، رقیه، شاهانی شلمانی، رقیه، قدیمی، علی. (۱۴۰۰). رابطه تناسب شخص - سازمان و شخص - شغل با فرسودگی شغلی. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۸(۲)، ۴۴۵-۴۶۲. doi: 10.22055/jiops.2021.37914.1231
15. Kafashpur, A., & Shakuri, N. (2015). Investigating the relationship between psychological empowerment and organizational commitment, Journal of public Administration mission, 6(20) (in Persian) .
16. Karakoc, N. (2009). Employee empowerment and differential in companies. A literature review -and research agenda. enterprise risk management, 1(2), 1-12.
17. Karimi, J.; Mohamadi, F., & Abasi, H. (2018). The Effect of organizational appropriateness on organizational citizenship behavior with regards to the mediation role of psychological empowerment in physical education departments employees of Iranian universities, Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport, 5 (in Persian) .
18. Kelly, A. P., & Derek, S. C. (2006). Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement, Journal of Vocational Behavior, 69(1): 202-221 .
19. Keltner Baker, D. (2000). An examination of the relationship between employee empowerment and organizational commitment, university of iowa, 10- 34.
20. Klidas, A.; Berg, P. Wilderom, C. (2007). Managing employee empowerment in luxury hotels in Europe. International Journal of Service Industry Management, 2007; 18(1), 70-88 .
21. Margaretha, M., & Wicaksana, A. (2020). The Relationship between person organization fit toward organizational commitment and organizational citizenship behavior: experiences from student activity organization members, Journal of Management Science and Business Administration, 6,(۳)
22. Raja, S.; Jawad, M.; Tabassum, T., & Abraiz, A. (2013). Study on work place behavior: role of person-organization fit, person-job fit & empowerment, evidence from Pakistan, Journal of Business and Management Sciences, 1(4): 47- 54 .
23. Ratnasari, E., & Sudarma, K. (2019). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person organization fit and knowledge sharing behavior in innovative work behavior, Management Analysis Journal, 8 .(۳)
24. Ravaghi, H., et al. (2013). Person -organizational fit and organizational commitment among staffing of tehran university of medical sciences hospital, Health Information Management, 10(2). (in Persian)
25. Rifaie Yaseen, H. (2020). Psychological empowerment and organizational commitment among nurses, Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology, 14 .(۱)
26. Seyed Ameri, H., & Esmaeili, M. (2010). The relationship between empowerment, organizational commitment and Job commitment of employees of the physical education department of Tehran Province, Journal of Sport Management, 7. (in Persian)
27. Shin, Y. (2014). A person- environment fit model for virtual organizations, Journal of Management, 30(5).
28. Hamidi, Y., Bashirian, S., Babamiri, M., Norouzi, B., & Roshanaei, G. (2018). Stress and its relationship with burnout of health workers. Journal of Occupational Hygiene Engineering, 5(1), 35-43.
29. Hosseininejad, S. M., Aminiahidashti, H., Montazer, S. H., Elyasi, F., Moosazadeh, M., & Ahmadi, N. (2016). Job burnout among the emergency department nurses of medical training centers affiliated to Mazandaran university of medical sciences. Iranian Journal of Emergency Medicine, 3(4), 125-31.
30. Jafarpour, H., Sadra Abarqawi, N., & Ghiasi Nodooshan, S. (2015). A study of the relationship between physical workplace conditions, justice and organizational support with the level of burnout (case study). 3rd International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting, Turkey-Istanbul, Leading Karin Conference Institute.
31. 28-Fisher, E., Bavinck, M., & Amsalu, A. (2018). Transforming asymmetrical conflicts over natural resources in the Global South. Ecology and Society, 23(4).
32. 29- Ariti, A. T., van Vliet, J., & Verburg, P. H. (2018). What restrains Ethiopian NGOs to participate in the development of policies for natural resource management?. Environmental Science & Policy, 89, 292-299.