

تناسب فرد-سازمان و تأثیر آن بر تعلق خاطر کاری کارکنان از طریق ایجاد اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: یک سازمان نظامی)

محمد باقر فلاحی^۱، سید مهدی الحسینی المدرسی^۲

چکیده

یکی از مسائل سازمان‌های امروزی عدم تعلق خاطر کارکنان به کار است. تعلق خاطر کاری یک عامل مهم رفتاری است که تاکنون در سازمان‌های نظامی ایران به تبیین آن پرداخته نشده است. هدف این پژوهش، تعیین تأثیر تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری با نقش میانجی اعتماد سازمانی است. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری را کارکنان ستادی یک سازمان نظامی تشکیل دادند، که با تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۷۶ نفر، از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و مورد پیمایش قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد تناسب فرد-سازمان، اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کاری استفاده گردید، که پایایی آن‌ها، از طریق آلفای کرونباخ، و روایی آن‌ها، از طریق روایی محتوایی و روایی سازه بررسی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون t مستقل، تحلیل واریانس یک عامله، و مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار Smart-PLS و SPSS انجام شد. نتایج نشان داد، تناسب فرد-سازمان بر اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کاری، به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۷۷۸ و ۰/۳۶۶ تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، اعتماد سازمانی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و تعلق خاطر کاری، نقش میانجی ایفا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: باشگاه تناسب فرد-سازمان، اعتماد سازمانی، تعلق خاطر کاری، سازمان نظامی.

^۱. دانشجوی دکتری رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه یزد (نویسنده مسئول،

mb.fallahi88@yahoo.com

^۲. استادیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد

مقدمه

موفقیت هر سازمانی به عوامل مختلفی بستگی دارد، و هیچ اغراقی نیست، اگر بگوییم سرنوشت هر سازمانی در دست افراد شاغل در آن سازمان است. اما چه فردی، افراد بی‌انگیزه و بیگانه از کار، یا افراد پرانرژی و مجذوب کار؟ شواهد نشان می‌دهد، حدود ۷۰ درصد از نیروی کار، به اصطلاح «تعلق خاطر کاری» ندارند (اختر^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). سازمان‌ها نیاز به کارکنانی دارند که به نسبت به کارشان تعلق خاطر داشته باشند، و حداکثر پتانسیل خود را به نمایش بگذارند. در تعلق خاطر کاری، افراد تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را در ایفای نقش به کار می‌گیرند. نبودن تعلق خاطر به معنای منفک شدن فرد از نقش‌های کاری است؛ از این رو پی بردن به عواملی که منجر به تعلق خاطر کاری شود، بسیار ضروری است (اوگوا^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). بر همین اساس، تعلق خاطر کاری اخیراً به عنوان یک موضوع مهم مورد توجه محققان قرار گرفته است، زیرا تعلق خاطر کاری نه تنها سلامت جسمی و روانشناختی افراد را بهبود می‌بخشد، بلکه باعث بهبود عملکرد شخصی و سازمانی آن‌ها می‌شود (چن^۳، ۲۰۱۷)، و بر خلاقیت (چودھاری و آخوری^۴، ۲۰۱۸)، کارآفرینی کارکنان (گاوک^۵ و همکاران، ۲۰۱۷)، و کاهش رفتار انحرافی در محیط کار (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۶) تأثیر می‌گذارد.

ممون^۶ و همکاران (۲۰۱۴) عنوان می‌کنند، هنگامی که ارزش‌ها و خصوصیات فرد متناسب با ارزش‌های سازمان باشد، ممکن است تعلق خاطرش نسبت به کار و سازمان بیشتر شود، و تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان داشته باشد (ممون و همکاران، ۲۰۱۴). به عبارتی دیگر، نگرش و رفتار فرد به میزان زیاد تحت تأثیر این است که فرد و سازمان تا چه میزان در برخی از خصوصیات دارای تناسب هستند (سیلوا^۷ و همکاران، ۲۰۱۰). تناسب یا عدم تناسب فرد و سازمان، عامل اثرگذار بسیار مهمی بر رفتار کارکنان است (چوئی^۸ و همکاران، ۲۰۱۷). بر

^۱ Work Engagement

^۲ Akhtar, R.

^۳ Ugwu, F.

^۴ Chen, I. S.

^۵ Chaudhary, R., & Akhouri, A.

^۶ Gawke, J. C.

^۷ Memon, M. A.

^۸ Silva, N. D.

^۹ Choi, H. M.

همین اساس، در سال‌های اخیر مفهوم تناسب فرد-سازمان^۱ توجه زیادی را در بین پژوهشگران مدیریت به خود اختصاص داده است، اما متأسفانه در ایران به اندازه کافی به آن پرداخته نشده است. تناسب فرد-سازمان، سازگاری میان افراد و سازمان است. این سازگاری زمانی رخ می‌دهد، که حداقل یکی نیاز دیگری را برآورده سازد، خصوصیات مشترکی را با یکدیگر به اشتراک بگذارند، یا هر دو حالت فوق برقرار باشد (کریستف، ۱۹۹۶).

از سوی دیگر، هر چقدر کارکنان سازگاری بیشتری بین خود و سازمان ادراک کنند، ممکن است اعتمادشان به سازمان بیشتر شود (کزیر^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). یکی از مشکلات سازمان‌های امروزی کمبود اعتماد کارکنان به مدیر و سازمان است (تقوی یزدی، ۱۳۹۵). نبود اعتماد در سازمان تأثیر منفی بر رضایت شغلی می‌گذارد و منجر به انواع رفتارهای کاری غیر مولد می‌شود (طوح و اسرینیواس^۳، ۲۰۱۲). اعتماد جلوه‌ای از مبادله اجتماعی است. در واقع وقتی کارکنان به سازمان خود اعتماد داشته باشند، این انتظار را دارند که سازمان به وعده‌های خود عمل می‌کند. بنابراین اگر کارکنان متوجه شوند که سازمان به وعده‌های خود عمل نکرده است، اعتمادشان به سازمان کاهش می‌یابد. این مسئله، ممکن است منجر به کاهش تعلق خاطر کاری شود (لین^۴؛ والیرز و همکاران^۵، ۲۰۱۷). بنابراین می‌توان انتظار داشت که وجود تناسب بین کارکنان و سازمان منجر به افزایش اعتماد کارکنان به سازمان می‌شود، و آنها به واسطه این اعتماد، تعلق خاطر بیشتری نسبت به کارشان خواهند داشت.

مرور ادبیات نشان می‌دهد، پژوهش‌های عملی چندانی نسبت به عوامل موثر بر تعلق خاطر کاری و همچنین راهکارهای عملی برای تحقق آن، در داخل کشور- به خصوص در سازمان‌های نظامی- صورت نگرفته است، و ضعف جدی نسبت به این مورد در ادبیات تحقیق مشاهده می‌شود. با توجه به رسالت مهمی که سازمان‌های نظامی بر عهده دارند، توجه جدی به موضوع تعلق خاطر کاری کارکنان به کار، امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. بی‌توجهی به این موضوع علاوه بر آسیب جدی بر تحقق مأموریت خطیر سازمان‌های نظامی، یعنی دفاع و تأمین امنیت و

^۱ Person-organization fit

^۲ Kristof, A. L.

^۳ Cazier, J. A.

^۴ Toh, S. M. & Srinivas, E. S

^۵ Lin, C. P.

^۶ Vallières, N.

رفاه مردم و جامعه، سلامت جسمی و روانشناختی کارکنان را نیز به خطر خواهد انداخت. از این رو، سازمان مورد بررسی قطعاً در جهت مأموریت خود نیازمند کارکنانی است که با شور و اشتیاق، مجذوب و وقف کار خود شوند. اثربخشی سازمان در نیل به اهدافش، در گرو نقشی است که کارکنان به عنوان سرمایه‌های انسانی ایفا می‌کنند، و تعلق خاطر کارکنان نسبت به کارشان عامل مهمی در نیل به این اثربخشی خواهد بود.

در پژوهش‌های پیشین محدودیت‌هایی نیز وجود داشته است که این مطالعه سعی در بر طرف کردن این محدودیت‌ها دارد. اولین محدودیت این است که برای طراحی یک الگوی پژوهشی جامع، بایستی ابعاد مختلف تناسب فرد-سازمان را به طور کامل در الگو قرار داد. در صورتی که در اغلب مطالعات پیشین، تنها یک یا دو نوع از ابعاد تناسب فرد-سازمان، برای مثال سازگاری ارزش‌ها (کزیور و همکاران، ۲۰۰۷؛ چانگ، ۲۰۱۷)، سازگاری ارزش‌ها و تناسب تقاضاها- توانایی‌ها (سورتکس^۲ و همکاران، ۲۰۱۳)، تناسب نیازها- تأمین‌ها (مادن^۳، ۲۰۱۴)، مورد مطالعه قرار گرفته‌اند؛ از این رو در این مطالعه تناسب فرد-سازمان را از پنج بعد (سازگاری ارزش‌ها، سازگاری شخصیت، سازگاری اهداف، تناسب تقاضاها-توانایی‌ها و تناسب نیازها-تأمین‌ها) بررسی می‌کنیم. دومین محدودیت پژوهش‌های پیشین، شناسایی نکردن متغیرهای واسطه‌ای است که چرایی تسهیل تعلق خاطر کاری کارکنان را از طریق تناسب فرد-سازمان تبیین کند. در این پژوهش بر اساس مرور ادبیات و پیشینه پژوهش، اعتماد سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و تعلق خاطر کاری کارکنان بررسی می‌شود. پژوهش حاضر اولین پژوهشی است که به بررسی روابط همزمان این سه متغیر می‌پردازد. از این رو، هدف این پژوهش تعیین تأثیر تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری با نقش میانجی اعتماد سازمانی در یک سازمان نظامی شهر شیراز است، تا مدیران را در امر برنامه‌ریزی برای فراهم آوردن زمینه مناسب در جهت افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان هدایت کند.

^۱ Chung, Y. W.

^۲ Sortheix, F. M.

^۳ Maden, C.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تناسب فرد-سازمان

استفاده از تئوری تناسب فرد-سازمان را می‌توان در نظریه آرجریس^۱ (۱۹۵۷) دنبال نمود. آرجریس ادعا کرد که رفتار سازمانی افراد، در نتیجه تعامل میان فرد و سازمان به وجود می‌آید. هر چند میزان زیاد عدم همخوانی (ناسازگاری) میان فرد و سازمان، باعث ایجاد بی‌حالی و سستی می‌گردد. اما میزان مشخصی از آن، ممکن است انگیزه‌زا باشد (ورکوئر و همکاران، ۲۰۰۳).

چاتمن^۲ (۱۹۸۹)، تناسب فرد-سازمان را سازگاری میان هنجارها و ارزش‌های سازمان و ارزش‌های کارکنان تعریف می‌کند. از نظر کریستف (۱۹۹۶)، تناسب فرد-سازمان عبارت است از: سازگاری میان افراد و سازمان. این سازگاری زمانی رخ می‌دهد که حداقل یکی نیاز دیگری را برآورده سازد، خصوصیات مشترکی را با یکدیگر به اشتراک بگذارند، یا اینکه هر دو حالت فوق برقرار باشد. این تعریف، دو نوع خاص از روابط میان فرد و سازمان را مورد توجه قرار می‌دهد: ۱- سازمان و افراد، در ویژگی‌هایی با هم مشترک هستند (تناسب مکمل). ۲- سازمان و افراد، برای ارضای نیازهای یکدیگر با هم مشارکت و همکاری می‌کنند (تناسب تکمیلی) (ورکوئر و همکاران، ۲۰۰۳).

در ادبیات مربوط به تناسب فرد-سازمان، تمایز خاصی بین تناسب مکمل^۴ و تناسب تکمیلی^۵ وجود دارد. کریستف (۱۹۹۶)، تناسب مکمل را از طریق سه بعد (سازگاری ارزش‌ها، سازگاری اهداف و سازگاری شخصیت) مفهوم‌سازی کرد. همچنین، پژوهشگران مختلف (کریستف، ۱۹۹۶؛ کریستف براون^۶ و همکاران، ۲۰۰۵؛ هافمن و ووهر^۷، ۲۰۰۶)، در فرا تحلیل خود، تناسب تکمیلی را از طریق دو بعد (تناسب تقاضاها-توانایی‌ها^۸ و تناسب نیازها-تأمین‌ها^۹) مفهوم‌سازی کردند. بنابراین در این پژوهش برای سنجش تناسب فرد-سازمان بر پنج عامل

^۱ Argyris, C.

^۲ Verquer, M. L.

^۳ Chatman, J. A.

^۴ Supplementary fit

^۵ Complementary fit

^۶ Kristof-Brown, A. L.

^۷ Hoffman, B. J., & Woehr, D. J.

^۸ Demands-abilities fit

^۹ Needs-supplies fit

تأکید می‌شود: سازگاری ارزش‌ها، سازگاری اهداف، سازگاری شخصیت، تناسب تقاضاها- توانایی‌ها و تناسب نیازها-تأمین‌ها.

سازگاری ارزش‌ها: سازگاری ارزش‌ها اشاره به تشابه ارزش‌های فرد و سازمان دارد (هافمن و ووهر، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر تناسب بین ارزش‌های افراد و ادراک آن‌ها از ارزش‌های مورد حمایت سازمان (کزیر و همکاران، ۲۰۰۷). هنگامی که ارزش‌ها و هنجارهای فرد متناسب با ارزش‌های سازمان باشد، ممکن است فرد نسبت به شغل و سازمان تعلق خاطر کند و تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان داشته باشد (مومن و همکاران، ۲۰۱۴). همچنین فردی که ارزش‌های متناسب با سازمان خود باشد، نگرش‌های مساعدی نسبت به سازمان به‌دست می‌آورد (آرتور^۱ و همکاران، ۲۰۰۶).

سازگاری اهداف: سازگاری اهداف، اشاره به میزان شباهت بین اهداف فرد در مقایسه با اهداف سازمان دارد. افراد بایستی جذب سازمان‌هایی شوند که اهدافشان متناسب با اهداف سازمان باشد و کارکنان بایستی سازمان را ترک نکنند، هنگامی که شباهت کمی یا هیچ شباهتی بین اهداف آن‌ها و سازمان وجود ندارد (سوپلی و کرید^۲، ۲۰۱۳).

سازگاری شخصیت: این نوع از تناسب، بر سازگاری میان الگوهای شخصیتی افراد و تصویری، که از سازمان استنباط کرده‌اند، تأکید دارد (ابزری و همکاران، ۱۳۸۹). افراد، سازمان‌هایی را ترجیح می‌دهند که بیشترین شباهت را با ویژگی‌های شخصیتی آنها داشته باشد (چوئی و همکاران، ۲۰۱۷).

تناسب نیازها-تأمین‌ها: یعنی میزانی که سازمان، نیازهای فرد را برآورده می‌سازد (هافمن و ووهر، ۲۰۰۶). افراد با نیازها و علائق خاصی وارد سازمان می‌شوند؛ بنابراین انتظار دارند که بتوانند توانایی‌های خود را بکار ببرند و نیازهای اساسی خود را برآورده سازند. کارکنان، وقتی درک می‌کنند که سازمان نیازهای اساسی آن‌ها را برآورده می‌کند، در کار خود بسیار درگیر می‌شوند (کانونگو^۳، ۱۹۷۹).

^۱ Arthur, W.

^۲ Supeli, A. & Creed, P. A.

^۳ Kanungo, R. N.

تناسب تقاضاها-توانایی‌ها: تناسب تقاضاها-توانایی‌ها هنگامی رخ می‌دهد که ویژگی‌های فرد نیازهای سازمان را برآورده سازد (هافمن و ووهر، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر، هنگامی که فرد از قابلیت‌هایی برای تأمین نیازهای سازمان برخوردار باشد (کریستف، ۱۹۹۶).

اعتماد سازمانی

اگر چه در میان محققان توافق گسترده در مورد نقش و اهمیت اعتماد در عملکرد سازمان وجود دارد، اما هیچ‌گونه توافقی در مورد تعریف آن وجود ندارد؛ در واقع تعریف جهانشمولی از اعتماد ممکن نیست (اوگوا و همکاران، ۲۰۱۴). از نظر مایر و همکاران، اعتماد عبارت است از: تمایل یک طرف به آسیب پذیر بودن در برابر طرف دیگر، بر اساس این انتظار یا باور که طرف مقابل عمل خاصی که برای اعتماد کننده مفید است را صرف نظر از نظارت و کنترل طرف دیگر انجام می‌دهد (مایر^۱ و همکاران، ۱۹۵۵). هوی و چانن-موران، اعتماد را بدین صورت تعریف می‌کنند: تمایل یک فرد یا یک گروه به آسیب‌پذیر بودن در برابر طرف دیگر بر مبنای این اطمینان که طرف مقابل خیرخواه، قابل اعتماد، صالح و صادق است (هوی و چانن-موران^۲، ۲۰۰۷).

چاتوث^۳ و همکاران (۲۰۰۷)، سه بعد کلیدی از اعتماد سازمانی را معرفی کردند. این ابعاد عبارتند از: درستکاری^۴، تعهد^۵ و قابلیت اطمینان^۶.

درستکاری: درستکاری به عناصری همانند انصاف و عدالت، فراهم آوردن جهت و راهنمایی برای کارکنان، گشودگی و صداقت در روابط درون سازمانی دارندگان نقش‌های سازمانی اشاره دارد.

تعهد: به احساس تعلق عضو به سازمان مربوط می‌شود، و بیانگر اقداماتی است که سازمان انجام می‌دهد تا یک رابطه بلند مدت با فرد ایجاد کند، فرد در دانش و قابلیت‌های خود اعتماد به نفس نشان دهد و به ارزش‌های اعضای سازمان ارج نهد. این یک حس وفاداری در فرد ایجاد می‌کند، که منجر به شناسایی و ارتباط با سازمان می‌شود.

^۱ Mayer, R. C.

^۲ Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M.

^۳ Chathoth, P. K.

^۴ Integrity

^۵ Commitment

^۶ Dependability

قابلیت اطمینان: به این موضوع اشاره دارد که از نظر کارکنان، سازمان تا چه حد وفادار است و تا چه حد کارکنان می‌توانند بر آن تکیه کنند. حمایت‌های دریافت شده از سازمان در مواجهه با مسائل و مشکلات و راهنمایی‌ها و مشاوره برای بهبود قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان از دیگر نشانه‌های این بعد است (چاتوٹ و همکاران، ۲۰۱۱).

تعلق خاطر کاری

مفهوم تعلق خاطر کاری برای اولین بار، توسط کان^۱ (۱۹۹۰) مطرح شد. و سپس توسط مسلاچ و لیترا^۲ (۱۹۹۷) عملیاتی شد (پائیک^۳ و همکاران؛ ۲۰۱۵). کان (۱۹۹۰)، تعلق خاطر را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. بر طبق نظر مسلاچ و لیترا (۱۹۹۷)، ابعاد تعلق خاطر کاری، دقیقاً متضاد ابعاد تحلیل‌رفتگی است. شاولی^۴ و همکاران (۲۰۰۲)، با مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که تعلق خاطر و تحلیل‌رفتگی اگرچه دارای ارتباط نزدیکی با یکدیگر است، اما دو مفهوم متمایز از هم دارد. بنا بر نظر آنان، این دو مفهوم، دو وجه مخالف یک پیوستار نبوده، بلکه مفاهیم مستقلی هستند، که باید با ابزارهای متفاوتی اندازه‌گیری شوند (شاولی و باکر^۵، ۲۰۰۳). کارکنانی که نسبت به کارشان تعلق خاطر دارند، حس پرنرزی و ارتباط مؤثری با فعالیت‌های کاری خود دارند و در خود این توانایی را می‌بینند که خواسته‌های کاری را به خوبی برآورده سازند (شاولی و همکاران، ۲۰۰۸).

شاولی و همکاران (۲۰۰۲: ۷۴)، تعلق خاطر کاری را "حالت مثبت ذهنی مرتبط به کار برای برآوردن و اتمام کار" تعریف می‌کنند، که دارای سه مؤلفه است: انرزی و توان^۶ و وقف شدن^۸ و جذب شدن^۹.

^۱ Kahn, W. A.

^۲ Maslach, C. & Leiter, M. P.

^۳ Paek, S.

^۴ Schaufeli, W. B.

^۵ Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.

^۶ Schaufeli, W. B.

^۷ Vigor

^۸ Dedication

^۹ Absorption

انرژی و توان: سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار کردن، تمایل برای صرف تلاش در کار خود و مقاومت در برابر مشکلات و سختی‌ها.

وقف شدن: دلبستگی عمیق به کار و احساس معنی داری، غرور و شور و اشتیاق در کار.

جذب شدن: تمرکز کامل و عمیقاً غوطه ور شدن در کار؛ به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع بوده، جدا شدن او از کار برایش مشکل است (شاوفلی و همکاران، ۲۰۰۲).

توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

گرچه تاکنون مطالعه‌ای که به طور مستقیم رابطه‌ی تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری با نقش میانجی اعتماد سازمانی را بررسی کرده باشد، انجام نگرفته است، اما برخی نظرها و پژوهش‌های مرتبط، از وجود این رابطه‌ها پشتیبانی می‌کنند.

تناسب فرد-سازمان و اعتماد سازمانی

کزیر و همکاران (۲۰۰۷)، در پژوهش خود به بررسی این موضوع پرداختند که چگونه سازگاری ارزش‌ها به شکل‌گیری اعتماد در تجارت الکترونیک منجر می‌شود. نتایج نشان داد، سازگاری ارزش‌ها بر اعتماد، تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنا بر نظر آرتور و دیگران (۲۰۰۶)، وقتی کارکنان احساس می‌کنند در برخی ویژگی‌ها با سازمان خود نقاط مشترک و مشابهی دارند، در سازمان احساس امنیت و اعتماد می‌کنند. افسر^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، عنوان می‌کنند، تجانس و سازگاری بین ارزش‌های کارکنان و ارزش‌ها و فرهنگ سازمان یکی از مهم‌ترین عوامل تقویت کننده‌ی اعتماد در سازمان است. چوئی و همکاران (۲۰۱۷) نیز از این نظر حمایت می‌کنند. بر همین اساس، فرضیه اول پژوهش بدین صورت تعریف می‌شود:

فرضیه اول: تناسب فرد-سازمان بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کاری

توماس^۲ (۲۰۱۵) استدلال می‌کند که اعتماد سازمانی از سه طریق می‌تواند بر تعلق خاطر کاری تأثیر بگذارد. نخست اینکه، کارکنان خودشان را وقف سازمان می‌کنند، مادامی که از روابط

^۱ Afsar, B.

^۲ Thomas, W. H.

اعتماد آمیز درون سازمان لذت می‌برند. دوم اینکه، اعتماد سازمانی نشان‌دهنده نگرش‌های اصلی و مهمی است که کمک می‌کند کارکنان خلاق و پر انرژی باشند. سوم اینکه، کارکنان به وسیله اعتماد به سازمان، جذب و دلبسته به فعالیت‌های سازمانی می‌شوند. والیرز و همکاران (۲۰۱۷)، بر اساس نظریه مبادله اجتماعی^۱ استدلال می‌کنند که کارکنان تنها به واسطه اعتماد به سازمان است که می‌توانند جذب و دلبسته به فعالیت‌های کاری شوند، زیرا اطمینان دارند که سازمان نیز متقابلاً تلاش و انرژی آنان را بی‌پاسخ نمی‌گذارد، و نبود اعتماد در بافت سازمانی یک عامل قوی تضعیف‌انگیزه‌ها و نگرش‌های مثبت کاری است. لین (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان "مدل‌سازی شهروندی شرکتی، اعتماد سازمانی، و تعلق خاطر کاری بر اساس نظریه پیوستگی"، نشان داد تعلق خاطر کاری، با میانجی‌گری اعتماد سازمانی تحت تاثیر شهروندی شرکتی قرار دارد. اوگو و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهش خود با هدف بررسی ارتباط بین اعتماد، توانمندی و تعلق خاطر، نشان دادند که اعتماد سازمانی و توانمندی روانشناختی بر تعلق خاطر کاری تاثیر مثبت دارند. همچنین توانمندسازی روانشناختی، در رابطه‌ی بین اعتماد و تعلق خاطر، نقش میانجی را ایفا می‌کند. بسیط و دویگولو (۲۰۱۸)، در پژوهش خود با هدف بررسی اعتماد سازمانی و قصد ماندن پرستاران، که یک مطالعه توصیفی بود، نشان دادند پرستارانی که از اعتماد سازمانی بالاتری برخوردارند، قصد ادامه‌ی کار بیشتری دارند. با در نظر گرفتن تحقیقات صورت پذیرفته و استدلال‌های نظری، فرضیه دوم پژوهش بدین صورت تعریف می‌گردد:

فرضیه دوم: اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

تناسب فرد-سازمان و تعلق خاطر کاری

سورتکس و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان، "نقش ارزش‌های مسیر شغلی در تعلق خاطر کاری در طی انتقال به زندگی کاری"، ارزش‌های مسیر شغلی برای کارکنانی که به تازگی از آموزش دانشگاه به زندگی کاری انتقال می‌یابند را، از طریق سه بعد (ارزش‌های درونی، امنیتی و پاداش‌ها)، مورد سنجش قرار دادند. همچنین تناسب فرد-سازمان را از طریق دو بعد (سازگاری ارزش‌ها و سازگاری پیشینه‌های آموزشی فرد و تقاضای شغل) بررسی کردند.

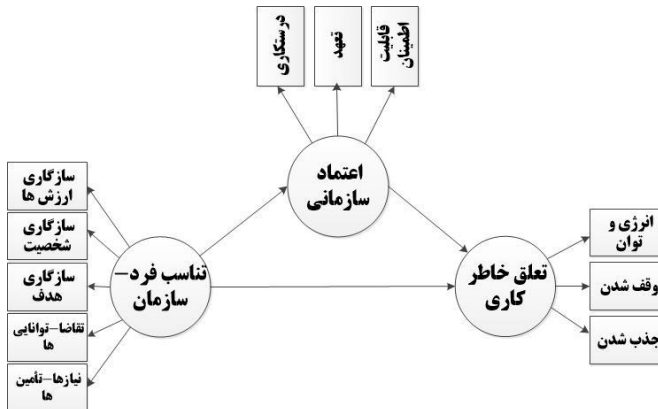
^۱ Social Exchange

^۲ Basit, G., & Duygulu, S.

نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد، ارزش‌های مسیر شغلی درونی و تناسب فرد سازمان بر تعلق خاطر کاری تأثیر مثبت دارد. مادن (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان دادند، تناسب نیازها-تأمین‌ها بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر دارد. شائمی برزکی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهش خود با هدف تعیین نقش میانجی تناسب فرد-سازمان در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی، نشان دادند، ویژگی‌های شغلی تأثیر مثبت بر تناسب فرد-سازمان دارد، و تناسب فرد-سازمان بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر منفی دارد. استاخووا (۲۰۱۶)، در پژوهش خود نشان داد، تناسب فرد-سرپرست، به طور مستقیم و غیر مستقیم (از طریق تناسب فرد-سازمان)، بر تعهد عاطفی سازمانی در ژاپن تأثیر می‌گذارد. با در نظر گرفتن تحقیقات صورت پذیرفته و استدلال‌های نظری موجود، در این پژوهش فرض می‌کنیم که تناسب بین فرد و سازمان موجب تقویت تعلق خاطر کاری کارکنان می‌شود. بر همین اساس فرضیه سوم پژوهش بدین صورت تعریف می‌گردد:

فرضیه سوم: تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

بر اساس مطالب بیان شده، الگوی مفهومی پژوهش که فرضیه‌ها بر اساس آن شکل گرفته مطابق با شکل (۱)، خواهد بود. در طراحی الگوی مفهومی از مؤلفه‌های تناسب فرد-سازمان-کریستف (۱۹۹۶) و هافمن و ووهر (۲۰۰۶)، اعتماد سازمانی چاتوئ و همکاران (۲۰۰۷) و تعلق خاطر کاری شوافلی و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شده است.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

با در نظر گرفتن الگوی مفهومی و توضیحاتی که پیشتر مطرح گردید، فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر تعریف می‌شود:

فرضیه چهارم: اعتماد سازمانی در تأثیر تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری نقش میانجی دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است، که به بررسی رابطه بین تناسب فرد-سازمان، اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کاری کارکنان پرداخته است.

الف) جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه برداری

جامعه پژوهش را کلیه کارکنان ستادی یک سازمان نظامی تشکیل می‌دهند، که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معادل ۱۷۶ محاسبه گردید.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} - 1 \right)} \approx 176$$

برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بدین صورت که با در نظر گرفتن بخش‌های مختلف سازمان، به عنوان طبقه‌های مجزا، کارکنان جامعه آماری متمایز از یکدیگر در نظر گرفته شدند و سپس متناسب با حجم هر طبقه، نمونه‌گیری شد. انتخاب افراد نیز به روش تصادفی ساده صورت پذیرفت. برای این منظور، پس از انجام هماهنگی‌های لازم با مسئولان هر بخش، به کارکنان مراجعه گردید، و پس از تشریح هدف از انجام پژوهش و اطمینان دادن از محرمانه بودن اطلاعات، پرسشنامه‌ها (به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها)، تحویل داده شد. در مجموع ۱۵۳ پرسشنامه قابل قبول برای انجام تحلیل‌های آماری دریافت شد. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها، ۸۶/۹ درصد بود.

ب) ابزار اندازه‌گیری

به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش، از پرسشنامه‌های تناسب فرد-سازمان (سازگاری ارزش‌ها (کابل و جاج؛ ۱۹۹۶)، سازگاری اهداف (سوپلی و کرید، ۲۰۱۳)، سازگاری شخصیت (جاج و کابل، ۱۹۹۷)، تناسب تقاضاها-توانایی‌ها (کابل و درو، ۲۰۰۲) و تناسب نیازها-تأمین‌ها (کابل و درو، ۲۰۰۲) با ۱۷ گویه، پرسشنامه اعتمادسازمانی (چاتوٹ و همکاران، ۲۰۰۷) با ۱۹ گویه، و پرسشنامه تعلق خاطر کاری (شاوفلی و همکاران، ۲۰۰۲) با ۱۷ گویه استفاده شد. پرسش‌نامه‌های مذکور بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به صورت بسیار زیاد (۵)، زیاد (۴)، نظری ندارم (۳)، کم (۲) و بسیار کم (۱) تنظیم شدند. بدیهی است که در مورد گویه‌های معکوس امتیازبندی فوق به صورت عکس است.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، ابتدا از روایی محتوایی استفاده شد. بدین صورت که نظر چند تن از استادان دانشگاه در جهت بهبود روایی پرسشنامه‌ها بکارگرفته شد. همچنین روایی سازه با روش معادلات ساختاری تأیید شد. برای تعیین پایایی، ضریب آلفای کرونباخ متغیرها به کمک نرم‌افزار آماری SPSS برای یک نمونه آزمایشی ۴۰ نفره، محاسبه شد. مطابق با جدول ۱، ضریب آلفای کرونباخ برای کلیه متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ به دست آمد. این نتایج نشان می‌دهد پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول ۱: نتایج بررسی پایایی پرسشنامه‌ها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
تناسب فرد-سازمان	۰/۷۰۵
اعتماد سازمانی	۰/۷۵۹
تعلق خاطر کاری	۰/۷۵۴

آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای Smart-PLS و SPSS انجام شد.

۱. Cable, D. M. & Judge T. A.

تحلیل داده‌ها

الف) یافته‌های توصیفی

ویژگی‌های جمعیت شناختی در جدول ۲، آمده است. از ۱۵۳ نفر نمونه پژوهش، ۹۲ نفر مرد (معادل با ۶۰ درصد)، ۴۴ نفر زن (معادل با ۲۹ درصد)، و ۱۷ نفر (معادل با ۱۱ درصد) نیز جنسیت خود را اعلام نکردند.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت شناختی

جنسیت	زن (۲۹٪)		مرد (۶۰٪)		نا معلوم (۱۱٪)
	سن	تحصیلات	سابقه خدمت	نا معلوم	نا معلوم
سن	۲۰ تا ۲۹ سال (۱۳٪)	فوق دیپلم و کمتر (۲۱٪)	۱۰ تا ۱۹ سال (۴۱٪)	بالاتر از ۵۰ سال (۷٪)	نا معلوم (۷٪)
تحصیلات	فوق دیپلم و کمتر (۲۱٪)	لیسانس (۶۰٪)	فوق لیسانس و بالاتر (۱۹٪)	فوق لیسانس و بالاتر (۱۹٪)	فوق لیسانس و بالاتر (۱۹٪)
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال (۴۰٪)	۱۰ تا ۱۹ سال (۴۱٪)	۲۰ سال و بالاتر (۱۹٪)	۲۰ سال و بالاتر (۱۹٪)	۲۰ سال و بالاتر (۱۹٪)

از نظر سن، افراد با رده سنی ۳۰ تا ۳۹ سال بیشترین رده سنی را تشکیل می‌دهند. از نظر تحصیلات، افراد با مدرک لیسانس بیشترین تعداد پاسخ دهندگان را تشکیل داده‌اند، و از نظر سابقه خدمت، ۴۱ درصد از پاسخ دهندگان ۱۰ تا ۱۹ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

به منظور بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش در بین کارکنان سازمان مورد بررسی، از آزمون میانگین یک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳، ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون T

Test Value = 3					متغیر
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	سطح معناداری	میانگین	
حد بالا	حد پایین				
۰/۲۸۴۰	۰/۱۵۴۴	۰/۲۱۹۲	۰/۰۰۰	۳/۲۱۹۲	تناسب فرد-سازمان

! One sample T test

۰/۶۱۳۱	۰/۳۷۵۸	۰/۴۹۴۴۶	۰/۰۰۰	۳/۴۹۴۵	سازگاری ارزش‌ها
۰/۶۴۵۱	۰/۳۵۱۲	۰/۴۹۸۱۵	۰/۰۰۰	۳/۴۹۸۲	سازگاری اهداف
۰/۲۷۳۳	۰/۰۲۱۹	۰/۱۴۷۶۰	۰/۰۲۲	۳/۱۴۷۶	سازگاری شخصیت
۰/۴۳۳۷	۰/۱۴۲۰	۰/۲۸۷۸۲	۰/۰۰۰	۳/۲۸۷۸	تناسب تقاضاها-توانایی‌ها
-۰/۱۸۲۹	-۰/۴۸۱۳	-۰/۳۳۲۱۰	۰/۰۰۰	۲/۶۶۷۹	تناسب نیازها-تأمین‌ها
۰/۴۰۶۷	۰/۱۹۶۰	۰/۳۰۱۳۵	۰/۰۰۰	۳/۳۰۱۴	اعتماد سازمانی
۱/۴۲۷۶	۱/۲۲۹۲	۱/۳۲۸۴۱	۰/۰۰۰	۴/۳۲۸	درستکاری
۰/۹۴۷۱	۰/۶۷۶۵	۰/۸۱۱۸۱	۰/۰۰۰	۳/۸۱۱۸	تعهد
-۰/۰۳۵۷	-۰/۳۵۵۵	-۰/۱۹۵۵۷	۰/۰۱۷	۲/۸۰۴۴	قابلیت اطمینان
۰/۸۳۷۸	۰/۶۳۸۲	۰/۲۳۸۰۱	۰/۰۰۰	۳/۲۳۸۰	تعلق خاطر کاری
۰/۹۴۷۱	۰/۶۷۶۵	۰/۴۱۱۸۱	۰/۰۰۰	۳/۴۱۱۸	انرژی و توان
۱/۰۷۹۱	۰/۸۳۹۷	۰/۵۵۹۴۱	۰/۰۰۰	۳/۵۵۹۴	وقف شدن
۰/۵۸۶۰	۰/۲۹۹۶	۰/۴۴۲۸۰	۰/۰۰۰	۳/۴۴۲۸	جذب شدن

بر اساس جدول بالا، در بین ابعاد تناسب فرد-سازمان، "تناسب نیازها-تأمین‌ها" در وضعیت نامطلوبی قرار دارد و در بین ابعاد اعتماد سازمانی، "قابلیت اطمینان" وضعیت مطلوبی ندارد. بقیه متغیرها بالاتر از متوسط و در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند.

ب) آزمون فرضیه‌های پژوهش

در ادامه به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش smart-PLS شامل دو مرحله‌ی آزمون الگوی اندازه‌گیری (الگوی بیرونی) و آزمون الگوی ساختاری (الگوی درونی) می‌باشد.

ارزیابی برازش الگوی اندازه‌گیری: برای آزمون الگوی اندازه‌گیری حداقل سه ملاک (اعتبار گوئیه‌ها، پایایی مرکب (CR) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE)) مورد بررسی قرار می‌گیرد. اعتبار گوئیه‌ها، با بررسی بارهای عاملی ارزیابی می‌شود. به طور کلی گوئیه‌های با بارهای کمتر از ۰/۴، یعنی آستانه‌ای که معمولاً برای تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود، حذف می‌شوند (هیر' و همکاران، ۲۰۰۶). در این پژوهش، پس از بررسی بارهای عاملی، برای بهبود

الگوی اندازه‌گیری، دو گویه با بار عاملی پایین (مربوط به ابعاد تعهد و قابلیت اطمینان) حذف شدند. شکل ۲، الگوی اصلاح شده است.

در smart-PLS، برای بررسی پایایی مرکب، مقادیر قابل پذیرش این شاخص باید بیشتر از ۰/۷ باشند. روش smart-PLS، پایایی ترکیبی را به کار می‌برد، و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ این است که، پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شوند. همچنین میانگین واریانس استخراج شده را به عنوان معیاری از روایی همگرا می‌دانند. میانگین واریانس استخراج شده حداقل ۰/۵، نشان‌دهنده‌ی روایی همگرای مناسب است (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در جدول ۴، نتایج بررسی پایایی مرکب و میانگین واریانس گزارش شده است که نشان از اعتبار بالای الگوی پژوهش دارد. شایان ذکر است که برای متغیرهای مکنون مرتبه دوم، مقدار AVE برابر است با میانگین مقادیر اشتراکی شاخص‌ها (مقادیر اشتراکی برابر است با مربع ضرایب بارهای عاملی)، و بایستی به صورت دستی محاسبه گردند. بر همین اساس، مقادیر AVE برای متغیرهای تناسب فرد-سازمان، اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کاری به ترتیب ۰/۵۸۳، ۰/۵۳۸ و ۰/۵۴۴ حاصل شد.

جدول ۴: نتایج بررسی پایایی مرکب و AVE

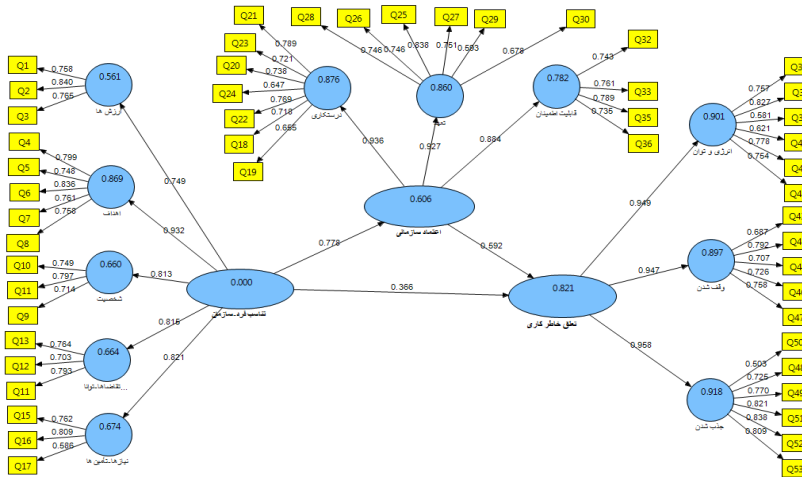
متغیر	مؤلفه‌ها	پایایی مرکب (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
تناسب فرد-سازمان	سازگاری ارزش‌ها	۰/۸۳۱	۰/۶۲۱
	سازگاری اهداف	۰/۸۸۶	۰/۶۱۰
	سازگاری شخصیت	۰/۷۹۷	۰/۵۶۸
	تناسب تقاضاها-توانایی‌ها	۰/۷۹۸	۰/۵۶۹
	تناسب نیازها-تأمین‌ها	۰/۷۶۶	۰/۵۲۶
اعتماد سازمانی	درستکاری	۰/۸۸۳	۰/۵۲۰
	تعهد	۰/۸۷۰	۰/۵۳۱
	قابلیت اطمینان	۰/۸۴۳	۰/۵۷۴

! Fornell, C., & Larcker, D. F.

! Communalities

۰/۵۲۵	۰/۸۶۷	انرژی و توان	تعلق خاطر کاری
۰/۵۴۰	۰/۸۵۴	وقف شدن	
۰/۵۶۷	۰/۸۸۴	جذب شدن	

ارزیابی برازش الگوی ساختاری: الگوی ساختاری آزمون شده، در شکل ۲، ارائه شده است.



شکل ۲: مقادیر بار عاملی و ضرایب مسیر الگو

اعداد نوشته شده بر روی خطوط، در واقع ضرایب بتای حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها، یا همان ضرایب مسیر است. اعداد داخل دایره برای متغیرهای درون‌زا، واریانس تبیین شده (R^2) است که توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر (یا متغیرهای) مستقل را بررسی می‌کند. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (چین، ۱۹۹۸). این مقدار برای متغیرهای درون‌زای مدل (اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کاری)، به ترتیب برابر است با ۰/۶۰۶ و ۰/۸۲۱، که از مقدار متوسط این معیار (۰/۳۳) بیشترند، و نشان از برازش الگوی ساختاری دارند. در واقع می‌توان گفت، تناسب فرد-سازمان و اعتماد سازمانی، ۸۲/۱ درصد از تغییرات تعلق خاطر کاری را پیش‌بینی می‌کنند.

! Chin, W. W.

برازش الگوی کلی: بعد از برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری، بهتر است برازش الگوی کلی را نیز کنترل و ارزیابی کرد. برای این منظور از معیار GOF استفاده می‌شود. این معیار طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

وتزلس^۱ و همکاران (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی GOF معرفی نموده‌اند. در الگوی حاضر، برای GOF، ۰/۶۲۹ حاصل گردید، که نشان از برازش کلی قوی الگو دارد.

بررسی فرضیه‌ها: به منظور آزمون فرضیه‌ها، باید مقادیر t-value برای هر ضریب مسیر مورد توجه قرار گیرد. در صورتی که مقادیر t بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، در سطح ۰/۰۵ و پایین‌تر معنادار است (صنغی‌زاده و زارع روسان، ۱۳۹۱). خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، در جدول ۵، ارائه گردیده است.

جدول ۵: نتایج بررسی فرضیه‌ها

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	مقادیر T	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه اول	تناسب فرد-سازمان - اعتماد سازمانی	۰/۷۷۸	۲۱/۸۲۰	۰/۰۰۱	تایید
فرضیه دوم	اعتماد سازمانی - تعلق خاطر کاری	۰/۵۹۲	۹/۵۴۱	۰/۰۰۱	تایید
فرضیه سوم	تناسب فرد-سازمان - تعلق خاطر کاری	۰/۳۶۶	۵/۵۵۵	۰/۰۰۱	تایید
فرضیه	مسیر غیر مستقیم	ضریب مسیر	سطح معناداری		نتیجه
فرضیه چهارم	تناسب فرد سازمان-اعتماد سازمانی- تعلق خاطر کاری	۰/۴۶۰		۰/۰۰۱	تأیید

با توجه به جدول ۵، در مورد فرضیه‌های اول تا سوم می‌توان گفت، تناسب فرد-سازمان بر اعتماد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۷۷۸، اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کاری با ضریب مسیر ۰/۳۶۶ و همچنین تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری با ضریب مسیر ۰/۵۹۲ تاثیر مثبت و معنادار دارند؛ بنابراین فرضیه‌های اول تا سوم مورد تایید قرار می‌گیرند. در مورد فرضیه چهارم می‌توان بیان نمود، تأثیر غیر مستقیم تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری از اعتماد سازمانی

۱. Wetzels, M.

برابر است با حاصل ضرب اثر مستقیم تناسب فرد-سازمان بر اعتماد سازمانی (۰/۷۷۸) بر اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کاری (۰/۵۹۲) که برابر است با: (۰/۷۷۸ × ۰/۵۹۲ = ۰/۴۶۰). بنابراین چون اثر غیر مستقیم تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری (۰/۴۶۰)، از اثر مستقیم آن (۰/۳۶۶) بیشتر است، می‌توان نتیجه گرفت تناسب فرد-سازمان با میانجی‌گری اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کاری تأثیر دارد. اثرات مستقیم و غیر مستقیم تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری، در جدول ۶، ارائه شده است.

جدول ۶: تفکیک اثرهای مستقیم و غیرمستقیم

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۸۲۶	۰/۴۶۰	۰/۳۶۶	تعلق خاطر کاری	تناسب فرد-سازمان

ج) یافته‌های جانبی پژوهش

در این قسمت هدف پژوهشگر بررسی این موضوع است که آیا سطح متغیرهای پژوهش میان گروه‌های مختلف جمعیت شناختی تفاوت معنادار دارد یا خیر. بر اساس آزمون t دونمونه‌ای مستقل^۱ در سطح اطمینان ۹۵ درصد، زنان نسبت به مردان، درک از تناسب فرد-سازمان کمتری دارند. از نظر اعتماد سازمانی بین زنان و مردان تفاوت معناداری مشاهده نشد. ولی مردان نسبت به زنان تعلق خاطر کاری بیشتری دارند. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک عامله^۲ در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان داد، بین متغیرهای تناسب فرد-سازمان و اعتماد سازمانی و گروه‌های سنی مختلف در سازمان نظامی مورد بررسی، تفاوت معناداری وجود ندارد. ولی گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال نسبت به گروه سنی ۲۰ تا ۲۹ سال تعلق خاطر کاری بیشتری دارند. از لحاظ سابقه خدمت، نتایج آزمون نشان داد افراد با سابقه کاری کمتر از ده سال، نسبت به افراد با سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۹، و ۲۰ سال و بالاتر، درک از تناسب فرد-سازمان کمتری دارند. همچنین افراد با سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال اعتماد سازمانی بیشتری نسبت به افراد با سابقه کار ۱۰ تا ۱۹ سال دارند. بین گروه‌های مختلف سابقه خدمت و تعلق خاطر کاری تفاوت معناداری مشاهده نشد. نتایج آزمون همچنین نشان داد، بین سطح تحصیلات و متغیرهای

^۱ Independent-Sample T Test

^۲ One Way Anova

پژوهش (تناسب فرد-سازمان، اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کاری)، تفاوت معناداری در کارکنان سازمان وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

همان‌گونه که عنوان شد، هدف این پژوهش تعیین تأثیر تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری، با نقش میانجی اعتماد سازمانی، در یک سازمان نظامی است. نتایج به دست آمده از الگوی معادلات ساختاری، از الگوی مفهومی پژوهش حمایت می‌کند و مؤید نقش میانجی اعتماد سازمانی در تأثیر تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری است. تناسب فرد-سازمان هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم (با نقش میانجی اعتماد سازمانی)، بر تعلق خاطر کاری تأثیر می‌گذارد. هنگامی که فرد ادراک کند که بین او و سازمان، تناسب وجود دارد، اعتماد بیشتری نسبت به سازمان به دست می‌آورد و به واسطه این اعتماد، تعلق خاطر کاری افزایش می‌یابد. نتیجه آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد، تناسب فرد-سازمان بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد. تناسب بین فرد و سازمان، یا از طریق سازگاری ارزش‌ها، اهداف و شخصیت کارکنان با سازمان به وجود می‌آید، یا به این دلیل که توانایی افراد با تقاضای سازمان متناسب است، یا اینکه نیازهای افراد به وسیله سازمان بر طرف می‌شود. حال اگر کارکنان این تناسب را درک کنند، یعنی احساس کنند که در برخی ویژگی‌ها، با سازمان خود مشترک هستند و از طرفی نیازهای یکدیگر را برآورده می‌سازند، اعتمادشان به سازمان بیشتر می‌شود. این نتیجه، از گفته‌های افسر و همکاران (۲۰۱۵)، و چوئی و همکاران (۲۰۱۷)، حمایت می‌کند. بنا بر نظر آن‌ها، تجانس و سازگاری بین ارزش‌های کارکنان و ارزش‌ها و فرهنگ سازمان یکی از مهم‌ترین عوامل تقویت‌کننده اعتماد در سازمان است. تأیید فرضیه دوم، گویای این مطلب است که با افزایش اعتماد کارکنان به سازمان، تعلق خاطر آن‌ها به کار بیشتر می‌شود. استدلال نظری ممکن است که می‌توان برای این ادعا ارائه کرد، نظریه‌ی مبادله اجتماعی است. بر طبق این نظریه، اگر رابطه بین کارکنان و سازمان بر مبنای اصول مبادله اجتماعی بنا نهاده شده باشد، کارکنان نگرش‌ها و رفتارهای مثبت را معامله‌ی متقابل می‌کنند. بنابراین اگر کارکنان درک کنند که سازمان قابل اعتماد است، احتمال زیادی وجود دارد که با تعلق خاطر کاری، این اعتماد را پاسخ دهند. به عبارت دیگر، وقتی کارکنان به سازمان خود اعتماد داشته باشند، این انتظار مثبت را دارند که سازمان به وعده‌های خود عمل می‌کند. به همین خاطر کارکنان مجذوب و

موقوف کار می‌شوند، تا از این طریق پاسخگوی نیازهای سازمان باشند. بنابر نظر لین (۲۰۱۰)، وقتی اعتماد کارکنان به سازمان کاهش می‌یابد، ممکن است منجر به عدم تعلق خاطر آن‌ها به کار شود. اعتماد سازمانی از سه طریق می‌تواند بر تعلق خاطر کاری تأثیر بگذارد. نخست اینکه، کارکنان خودشان را وقف سازمان می‌کنند، مادامی که از روابط اعتماد آمیز درون سازمان لذت می‌برند. دوم اینکه، اعتماد سازمانی نشان‌دهنده نگرش‌های اصلی و مهمی است که کمک می‌کند، کارکنان خلاق و پر انرژی باشند. سوم اینکه، کارکنان به وسیله اعتماد به سازمان، جذب و دلبسته به فعالیت‌های سازمانی می‌شوند. نتیجه‌ی حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش آگوو و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. بسیط و دویگولو (۲۰۱۸) نشان دادند، کارکنانی که از اعتماد سازمانی بالاتری برخوردارند، قصد ادامه کار بیشتری دارند. والیرز و همکاران (۲۰۱۷) بر اساس نظریه مبادله اجتماعی استدلال می‌کنند که کارکنان تنها به واسطه اعتماد به سازمان است که می‌توانند جذب و دلبسته به فعالیت‌های کاری شوند، زیرا اطمینان دارند که سازمان نیز متقابلاً تلاش و انرژی آنان را بی‌پاسخ نمی‌گذارد، و نبود اعتماد در بافت سازمانی یک عامل قوی تضعیف‌انگیزه‌ها و نگرش‌های مثبت کاری است. نتیجه فرضیه دوم از نظر آن‌ها حمایت می‌کند. نتیجه حاصل فرضیه سوم پژوهش نشان داد، تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری تأثیر افزایشی دارد. لذا، فردی که تناسب بیشتری با سازمان ادراک می‌کند، تعلق خاطر بیشتری به کار خود دارد و انرژی و توان، وقف شدن و جذب شدن بیشتری در کار دارد، و برای دستیابی به اهداف سازمان، بیشتر تلاش می‌کند. کارکنان زمانی نسبت به کار خود تعلق خاطر خواهند داشت که احساس کنند در ارزش‌ها، اهداف و شخصیت‌شان با سازمان نقاط مشترکی دارند و سازمان و کارکنان در جهت تأمین نیازهای یکدیگر فعالیت می‌کنند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش سورتکس و دیگران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. مادن (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان دادند، تناسب نیازها-تأمین‌ها بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر دارد. استاخووا (۲۰۱۶)، نشان داد تناسب فرد-سرپرست، به طور مستقیم و غیر مستقیم (از طریق تناسب فرد-سازمان)، بر تعهد عاطفی سازمانی در ژاپن تأثیر می‌گذارد.

در کل، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، تناسب فرد-سازمان عامل مهمی در افزایش اعتماد به سازمان و تعلق خاطر کاری کارکنان سازمان نظامی مورد بررسی است و با توجه به الگوی ساختاری، تناسب فرد-سازمان و اعتماد سازمانی می‌توانند ۸۲/۱ درصد از تغییرات تعلق خاطر کاری را تبیین کنند. بنابراین، به منظور افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان، مسئولان سازمان

مورد بررسی باید به مقوله‌ی تناسب بین کارکنان و سازمان توجه داشته باشند. با در نظر گرفتن نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- در انتخاب و ارتقای کارکنان، از آزمون‌هایی برای سنجش تناسب فرد-سازمان استفاده شود، تا افرادی که از نظر اهداف، ارزش‌ها، الگوها و ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگی با سازمان سازگاری دارند، شناسایی و انتخاب شوند.

- بر اساس نتایج به‌دست آمده، میزان تناسب نیازها-تأمین‌ها، در وضعیت نامطلوبی قرار دارد، لذا توصیه می‌شود که به برنامه‌ریزی مناسبی در این زمینه پرداخته شود. سازمان باید اقداماتی را برای شناسایی نیازمندی‌های مهم کارکنان انجام دهند، و در جهت تأمین آن‌ها، تمهیدات لازم اندیشیده شود.

- مسئولان بخش‌های مختلف سازمان، تدابیری برای روشن کردن و شناساندن اهداف و ارزش‌های واحد یا سازمان برای کارکنان در نظر بگیرند، تا از این طریق به همسو شدن اهداف و ارزش‌های کارکنان با اهداف و ارزش‌های سازمان یاری رسانند، و کارکنان خصوصیات متناسب با ارزش‌های سازمان را در خود پرورش دهند.

- با توجه به اینکه زنان نسبت به مردان، از تناسب فرد-سازمان و تعلق خاطر کاری کمتری برخوردارند، پیشنهاد می‌شود کمیته‌ای برای رسیدی به مسائل و مشکلات زنان در سازمان تشکیل شود.

- با توجه به اینکه افراد با سابقه کاری بیشتر درک از تناسب فرد-سازمان بیشتری دارند، به سازمان پیشنهاد می‌شود، فرصت‌های لازم برای نگهداشت کارکنان پیمانی و قراردادی خود را فراهم آورند.

به عنوان برخی از محدودیت‌های این پژوهش، باید توجه داشت که نمونه این پژوهش، تنها کارکنان یک سازمان نظامی را شامل می‌شود، و در تعمیم نتایج این پژوهش به جوامع دیگر محتاط بود. با توجه به محدودیت جامعه و نمونه آماری، از نرم افزار Smart-PLS استفاده گردید، که خروجی‌های کمتری در مورد میزان برآزش الگوی اندازه‌گیری به نسبت نرم افزارهای دیگری همچون Amos و Lisrel در اختیار قرار می‌دهد. بر همین اساس، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آینده به بررسی این موضوع در سایر جوامع و با نمونه آماری بزرگ‌تر و با استفاده از

تکنیک‌ها و نرم افزارهای آماری معتبرتر، بپردازند، و نتایج خود را با نتایج حاصل از این پژوهش مقایسه کنند. همچنین به پژوهشگران آینده و علاقه‌مند در این حوزه پیشنهاد می‌گردد:

- با توجه به پایین بودن سطح تناسب نیازها-تأمین‌ها، دلایل اصلی این مسئله را شناسایی کنند، و پیشنهادهای لازم را به سازمان ارائه دهند.

- به بررسی موانع تعلق خاطر کارکنان در سازمان‌های نظامی و علل احتمالی عدم تعلق خاطر آن‌ها اقدام کنند.

- نقش سایر متغیرها، مثل تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری بر تعلق خاطر کاری بررسی شود، و به متغیرهای تعدیل‌گر در بررسی روابط توجه شود.

منابع

ابزری، مهدی؛ عباسی، عباس؛ حق شناس، اصغر؛ انصاری، محمد اسماعیل (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها (مطالعه موردی: دانشگاه شهید باهنر کرمان). پژوهش‌های مدیریت در ایران، شماره ۱۴(۲)، ص ۲۰-۱.

تقوی یزدی، مریم (۱۳۹۵). رابطه مولفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش ساری، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۷(۳)، ص ۹۵-۱۱۶.

شائمی برزکی، علی؛ ابزری، مهدی؛ مویدی، زهرا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان (مورد مطالعه: شرکت گار ساتان اصفهان). مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱۴(۳)، ص ۷۱۹-۶۹۳.

صنفی‌زاده، پیا؛ زارع روسان، احمد (۱۳۹۱). روش تحلیل ساختاری چند سطحی با استفاده از نرم‌افزار smart-PLS، تهران: انتشارات ترمه.

یزدانی، نرجس؛ خوراکیان، علیرضا؛ رحیم‌نیا، فریبرز (۱۳۹۶). تأثیر پایداری سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در پرتو تعلق خاطر کاری و سرمایه‌های روانشناختی. چشم‌انداز مدیریت دولتی. شماره ۳۱، ص ۴۱-۱۵.

Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. The Journal of High Technology Management Research, 26(2), 105-116.

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49.
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization: The conflict between system and the individual*. New York: Harper & Brothers.
- Arthur, W., Jr., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: an assessment of its criterion-related validity. *J Appl Psychol*, 91(4), 786-801.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963.
- Basit, G., & Duygulu, S. (2018). Nurses' organizational trust and intention to continue working at hospitals in Turkey. *Collegian*, 2۵(۲), ۱۶۳-۱۶۹.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875-884.
- Cable, D. M. & Judge T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294-311.
- Cazier, J. A., Shao, B. B., & Louis, R. D. S. (2007). Sharing information and building trust through value congruence. *Information Systems Frontiers*, 9, (5), 515-529.
- Chathoth, P. K., Mak, B., Jauhari, V., & Manaktola, K. (2007). Employees' perceptions of organizational trust and service climate: a structural model combining their effects on employee satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 338-357.
- Chathoth, P. K., Mak, B., Sim, J., Jauhari, V., & Manaktola, K. (2011). Assessing dimensions of organizational trust across cultures: A comparative analysis of US and Indian full service hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2), 233-242.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *The Academic of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2018). Linking corporate social responsibility attributions and creativity: Modeling work engagement as a mediator. *Journal of Cleaner Production*, 190, 809-821.
- Chung, Y. W. (2017). The role of person-organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*, 42(2), 328-349.

- Chen, I. S. (2017). Work engagement and its antecedents and consequences: A case of lecturers teaching synchronous distance education courses. *Computers in Human Behavior*, 72, 655-663.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Choi, H. M., Kim, W. G., & McGinley, S. (2017). The extension of the theory of person-organization fit toward hospitality migrant worker. *International Journal of Hospitality Management*, 62, 53-66.
- Fallahi, M. B., & Maleki, E. (2014). Investigating the Effect of Perceived Organizational Support and Values Congruence on the Employees' Entrepreneurship Behaviors (Shiraz Public Organizations as Case Study). *Asian Journal of Management*, 5(3), 335-340.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: a latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100.
- Hair, J. E., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tathma, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (2007). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools. *Essential ideas for the reform of American schools*, 87-114.
- Judge, T. A. & D. M. Cable (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel psychology*, 50(2), 359-394.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological bulletin*, 86(1), 119.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Business Ethics*, 94(4), 517-531.
- Maden, C. (2014). Impact of fit, involvement, and tenure on job satisfaction and turnover intention. *The Service Industries Journal*, 34(14), 1113-1133.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout*, Jossey-Bass, New York: NY.
- Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoorman, F.D., (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2014). Person-organization fit and turnover intention: The mediating role of employee engagement. *Global Business and Management Research*, 6(3), 205-209.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26 .
- Sabokro, M., & Fallahi, M. B. (2018). Explanation of Work-Family Conflict through Psychological Capital among Nurses. *Iranian Journal of Nursing Research*, 13(2), 81-89.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES-Utrecht work engagement scale: test manual. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University, 8.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Silva, N. D., Hutcheson, J., & Wahl, G. D. (2010). Organizational strategy and employee outcomes: A person-organization fit perspective. *The Journal of psychology*, 144(2), 145-161.
- Sortheix, F. M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 8(3), 466-475.

- Supeli, A. & Creed, P. A. (2013). The Incremental Validity of Perceived Goal Congruence: The Assessment of Person–Organizational Fit. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 28-42.
- Tabataba'i-Nasab, S. M., Sabokro, M. and Fallahi M. B. (2017). The effect of psychological capital on work engagement with mediating role of work -family conflict among nurses. *Quarterly Journal of Nersing Management*, 6(1): 20-31.
- Thomas W. H. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163.
- Toh, S. M. & E. S. Srinivas (2012). Perceptions of task cohesiveness and organizational support increase trust and information sharing between host country nationals and expatriate coworkers in Oman. *World Business*, 47(4), 696-705.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E. & Sanchez, A. M. R. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377 – 400.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.