

بررسی تاثیر تناسب فرد-سازمان بر نگرش اعضای هیات علمی دانشگاه

مهدی ابزری*

محمد اسماعیل انصاری**

حسن صفرنیا***

عباس عباسی****

چکیده

این مقاله، با هدف بررسی ارتباط بین نوع نگرش اعضای هیات علمی با میزان تناسب آنها با دانشگاه به آزمون پنج فرضیه می پردازد. جامعه آماری این مقاله، شامل ۳۹۳ نفر از اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه شهید باهنر کرمان، در سال ۱۳۸۵ بوده که بر اساس مطالعه مقدماتی و با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای، تعداد ۲۰۵ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. جمع آوری داده ها با پرسشنامه صورت گرفته است. در پرسشنامه از اعضای هیات علمی خواسته شد تا میزان تناسب خود را با دانشگاه براساس پنج معیار سازگاری اهداف، سازگاری ارزش ها، سازگاری شخصیت، سازگاری محیط کاری و سازگاری مهارت، توانایی و دانش (KSAs) مشخص کنند. همچنین در پرسشنامه با طرح سوال هایی میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها به عنوان مولفه های نگرش سازمانی سنجیده شده است. نتایج حاصله، به طور کلی بر وجود سطح قابل قبولی از تناسب میان اعضای هیات علمی و دانشگاه مورد مطالعه تاکید داشته اند و در نهایت، تاثیر درجه تناسب فرد-سازمان بر نگرش اعضای هیات علمی را مورد تایید قرار داده اند. آنچه از نتایج بر می آید این است که میزان درجه تناسب فرد-سازمان می تواند پیش بینی کننده مناسبی برای نگرش سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه باشد.

مفاهیم کلیدی: تناسب فرد-سازمان، نگرش سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اعضای هیئت علمی دانشگاه.

* دانشیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

** استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

*** استادیار گروه مدیریت دانشگاه شهید باهنر کرمان

**** استادیار گروه مدیریت دانشگاه شهید باهنر کرمان

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، تغییرات سریعی که در بازارها اتفاق می افتد؛ ایجاب می کند تا سازمان های موجود کشور (خصوصی و دولتی) به سمتی پیش روند که تا حد امکان رقابتی شوند و یا اینکه رقابتی باقی بمانند. بر اساس این فرض که هزینه اصلی اکثر سازمان ها، هزینه نیروی کار است؛ هر گامی که بتواند به کاهش این هزینه ها بیانجامد؛ می تواند در دستیابی به مزیت رقابتی، سودمند باشد. هرچند که کوچک سازی و خودکار سازی می توانند به کاهش هزینه های پرسنلی بیانجامد اما باید توجه داشت که اجرای چنین رویکردهایی، هزینه های بسیاری را برای سازمان ها به همراه خواهد داشت (سیلورتورن^۱، ۲۰۰۴).

مطالعات اخیر در خصوص استراتژی کسب و کار نشان داده است که مزیت رقابتی برای سازمان ها می تواند از طریق تمرکز بر منابع انسانی به عنوان مهمترین منبع استراتژیک سازمان حاصل شود. به عبارتی، منابع انسانی نوعی دارایی نا مشهود هستند که می توانند از طریق افزایش توانایی سازمان برای مواجهه با محیط متلاطم امروزی، منجر به ایجاد ارزش هایی برای سازمان شوند (آپرل و هوانگ^۲، ۲۰۰۵). این ویژگی بر این نکته تاکید دارد که راهبردهای منابع انسانی باید در تارو پود سازمان تنیده شده و حصول اهداف آن را مورد حمایت قرار دهند (آرمسترانگ^۳، ۲۰۰۲) مساله ای که امروزه باید به آن توجه جدی کرد این است که منابع سرمایه ای انسانی در صورتی که مورد توجه قرار نگیرند به عبارتی، خوب پرورش و هدایت شوند؛ از دست می روند. در واقع، بحث سرمایه گذاری بر منابع انسانی به جنبه های نرم (لطیف)^۴ دیدگاه منابع انسانی در سازمان ها اشاره دارد. (آرمسترانگ و بارون^۵، ۲۰۰۲). در این میان شناخت شباهت ها و تفاوت های سرمایه های انسانی با سرمایه های فیزیکی می تواند به درک صحیح این موضوع کمک قابل ملاحظه ای کند. سرمایه های انسانی بر خلاف سرمایه های فیزیکی که حالتی مشهود دارند (یعنی مقدار و ارزش آنها در لحظه مشخصی قابل ارزیابی است)، به دلیل اینکه مبانی خود را بر عنصری استوار ساخته که ماهیتی متغیر دارد، به سادگی قابل ارزیابی، پیش بینی و مدیریت نمی باشد. به همین دلیل باید در این زمینه به آموزش هایی زیربنایی جهت سرمایه گذاری و مدیریت صحیح این عنصر مهم و استراتژیک جهت دستیابی به نگرش ها و عملکرد های مطلوب سازمانی پرداخت. در این میان، مطالعه دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور به عنوان یکی از نهادهای استراتژیکی که به پرورش نیروهای متخصص و مورد نیاز سازمان ها می پردازند؛ می تواند گامی مهم در زمینه سرمایه گذاری و کاهش هزینه های منابع انسانی سازمان ها

باشد. در چنین محیطی، دانشگاه ها می توانند نقش اساسی و زیربنایی در پرورش نیروهای انسانی متخصص داشته و از طرفی در درون دانشگاه ها نیز، اعضای هیات علمی دانشگاه ها به عنوان عامل اصلی جهت دهنده سرمایه های فکری و انسانی کشور، تاثیر قابل ملاحظه ای در اجرای چنین نقشی داشته باشند.

با این فرض که اعضای هیات علمی دانشگاه ها می توانند به عنوان عاملی زیربنایی و جهت دهنده برای پرورش مناسب (نامناسب) سرمایه های انسانی سازمان ها مطرح شوند، به نظر می رسد مطالعه عوامل موثر بر نگرش ها و رفتارهای های آنها می تواند راهگشای بسیاری از مسائل سرمایه گذاری منابع انسانی در سازمان ها جهت دستیابی به مزیت های رقابتی باشد. بنابراین، این پژوهش سعی دارد تا به بررسی میزان تناسب میان ویژگی هایی از اعضای هیات علمی و ویژگی هایی از دانشگاه در راستای تعیین پیامدهای نگرشی آنها بپردازد.

ادبیات پژوهش

در سال های اخیر، صاحب نظران مدیریت توجه زیادی را به مفهوم تناسب فرد- محیط^۶، معطوف داشته اند. این تناسب با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، دارای ارتباط مثبت و با میزان ترک خدمت، ارتباط معکوس دارد (لاور و کریستوف^۷، ۲۰۰۱). برای روشن ساختن این موضوع، پژوهشگران اقدام به متمایز کردن انواع خاصی از این تناسب کردند. همه آنها مفاهیمی هستند که به نوعی تحت سلطه مفهوم تناسب محیط و فرد قرار داشته و عبارتند از: سازگاری افراد با حرفه های خود^۸، تناسب فرد - سازمان^۹، تناسب فرد- شغل^{۱۰}، تناسب گروه (همکاران) و سازمان^{۱۱}. هر چند این موارد از لحاظ مفهومی با هم متفاوتند ولی شواهدی تجربی، دال بر این تفاوت، وجود ندارد (وربل و گیلی لند^{۱۲}، ۱۹۹۹).

ریشه های تناسب فرد-سازمان، به چارچوب «جذب-انتخاب-فرسایش»^{۱۳} (ASA) اشنایدر (۱۹۸۷) برمی شود (سکو گوچی^{۱۴}، ۲۰۰۳). بر اساس این چارچوب، افراد به دنبال سازمان هایی می گردند که برای آنها جذابیت داشته باشند؛ به عنوان عضوی از یک سازمان، جذب می شوند، و وقتی که هیچ جذابیتی برای دو طرف (فرد و سازمان) وجود نداشته باشد؛ از سازمان خارج می شوند (سکوگوچی^{۱۵}، ۲۰۰۳). کریستوف (۱۹۹۶) تناسب فرد-سازمان را به صورت «سازگاری میان افراد و سازمان هایی که در آن کار می کنند» تعریف کرده است.

اساساً تئوری تناسب فرد-سازمان مشخص می کند که ویژگی هایی در سازمان ها وجود دارند که دارای پتانسیل سازگاری با ویژگی ها و خصوصیات افراد هستند و اینکه، رفتارها و نگرش های افراد تحت تاثیر درجه سازگاری یا تناسب میان افراد و سازمان ها قرار خواهد گرفت (آرجیس^{۱۵}، ۱۹۵۷؛ پروین^{۱۶}، ۱۹۸۹). نگرش، نشان دهنده نحوه احساس شخص درباره چیزی است (رابینز، ۱۹۹۷). تعهد سازمانی، یک نگرش کاری است که به طور مستقیم به مشارکت و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان، مربوط می شود و ارتباط مشخصی با عملکرد سازمانی دارد (ماتئی و زاجیک^{۱۷}، ۱۹۹۰، ۱۷). رضایت شغلی، نگرشی کلی است که کارکنان نسبت به شغل شان دارند و به طور مستقیم به نیازهای فردی شامل چالشی بودن کار، پاداش های یکسان، محیط کاری حمایتی و همکاران ارتباط پیدا می کند (استروف^{۱۸}، ۱۹۹۲).

از تناسب فرد-سازمان انتظار می رود که با پیامدهای متنوع نگرشی در ارتباط باشد. در این مطالعه، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان مؤلفه های نگرشی مورد بررسی قرار می گیرند. برای اندازه گیری و تعیین این پیامدها، مطالعه فرا تحلیلی و رکوئر و دیگران^{۱۹} (۲۰۰۳) نشان داد که تناسب فرد-سازمان با تمایل به ترک سازمان ($\rho = -0.21$)، رضایت شغلی ($\rho = +0.28$) و تعهد سازمانی ($\rho = +0.31$) ارتباط دارد.

مطالعات تجربی بسیاری در زمینه تناسب فرد-سازمان، روابط معنی دار میان تناسب و نگرش سازمانی را مورد حمایت قرار می دهند (اوریلی، چتمن و کالدول^{۲۰}، ۱۹۹۱). مطالعات انجام گرفته، قابلیت پیش بینی نگرش های رضایت شغلی و تعهد سازمانی را با استفاده از درجه تناسب فرد-سازمان به دست آورده اند (ون کوور، میل ساپ و پیترز^{۲۱}، ۱۹۹۴). باید متذکر شد که با وجود اینکه درجه بالای تناسب فرد-سازمان برای سازمان پیامدهای مثبتی دارد؛ بعضی از پژوهشگران خاطر نشان کرده اند که درجه بسیار بالای تناسب برای سازمان می تواند برخی از پیامدهای منفی را نیز به دنبال داشته باشد (آرجیس، ۱۹۵۷؛ پاول^{۲۲}، ۱۹۹۸). این مطالعات نشان می دهند که به طور کلی میان تناسب فرد-سازمان و نگرش سازمانی رابطه ای معنی دار وجود دارد. بر این اساس، با توجه به اینکه هدف این مقاله سنجش درجه تناسب ویژگی هایی از اعضای هیات علمی با ویژگی هایی از دانشگاه در راستای تعیین پیامدهای نگرشی آن می باشد، می توان نتایج مطالعات انجام گرفته را برای این مقاله به این صورت مورد سوال قرار داد که آیا درجه تناسب میان اعضای هیات علمی و دانشگاه می تواند بر نگرش سازمانی اعضای هیات علمی تاثیر معنی داری داشته باشد. برای پاسخگویی به این

سوال، ابتدا روش ها و معیارهایی که برای سنجش درجه تناسب فرد-سازمان مورد استفاده پژوهشگران سازمانی قرار گرفته، ارائه و سپس بر اساس آنها، فرضیه های پژوهش تدوین می شوند.

در یک بررسی منسجم و یکپارچه از پیشینه و ادبیات تناسب فرد-سازمان، کریستوف (۱۹۹۶) تفاوت های موجود در ارزیابی این مفهوم را در سه دسته طبقه بندی کرده است: تناسب ذهنی^{۲۳}، تناسب استنباط شده^{۲۴} و تناسب عینی^{۲۵}. وجه اشتراک اساسی میان این رویکردها در این است که همه آنها مغایرت های میان خصوصیات افراد و خصوصیات سازمان را اندازه گیری می کنند (کریستوف، ۱۹۹۶؛ الاناین^{۲۶}، ۲۰۰۸) که در این مقاله درجه تناسب فرد-سازمان از روش ذهنی و استنباط شده اندازه گیری می شود. در اندازه گیری تناسب ذهنی به طور مستقیم از یک فرد سؤال می شود که خصوصیات آن با خصوصیات و ویژگی های سازمانی که در آن کار می کند؛ تا چه حد در تناسب است. در این روش، فرض بر این است که پاسخ دهندگان یک تصویر ذهنی از شرح حال سازمانی دارند و از روی شناخت به بررسی سازگاری میان خصوصیات فردی و میزان ادراک شان از شرح حال سازمانی می پردازند (وسترمن^{۲۷}، ۱۹۹۷)

روش تناسب استنباط شده، از افراد می خواهد تا خودشان را توصیف کنند و به همان صورت نیز ادراکاتشان را از خصوصیات و ویژگی های سازمانی شرح دهند. بنابراین، درجه تناسب با اندازه گیری مغایرت میان توصیف یک پاسخ از خودش و توصیف سازمان توسط همان پاسخ دهنده ارزیابی می شود (هافمن و وئر^{۲۸}، ۲۰۰۶) سنجش تناسب استنباط شده به صورت مفهومی با سنجش تناسب ذهنی مشابهت دارد. زیرا درجه تناسب در هر دو به صورت میزان مغایرت میان تصویر فرد از خودش^{۲۹} و ادراکات همان فرد از سازمان، اندازه گیری می شود. تفاوت اساسی میان تناسب ذهنی و استنباط شده در این است که تناسب استنباط شده به طور صریح و آشکار از پاسخ دهندگان می خواهد تا درجه تناسب خصوصیات خود و خصوصیات سازمانی که در آن کار می کنند را به وسیله پرسشنامه توصیف کنند. در حالیکه مقیاس های تناسب ذهنی، تناسب فرد-سازمان را به وسیله پرسش از پاسخ دهندگان در مورد نحوه خوب متناسب شدن با سازمان از طریق خود گزارش دهی^{۳۰} اندازه گیری می کند (وسترمن، ۱۹۹۷)

در زمینه معیارهای سنجش درجه تناسب فرد-سازمان، مبانی نظری و پژوهش های انجام گرفته پنج معیار برای اندازه گیری درجه تناسب فرد-سازمان پیشنهاد می کنند تا بر

اساس آنها روابط میان تناسب و پیامدهای نگرشی آن مورد بررسی قرار گیرند. این پنج معیار عبارتند از سازگاری^{۳۱} KSAs، سازگاری شخصیت، سازگاری محیط کاری، سازگاری اهداف و سازگاری شخصیت (هافمن و وئر، ۲۰۰۶). در این مطالعات، استفاده از معیار ارزش ها در راستای سنجش میزان سازگاری میان ارزش های^{۳۲} افراد و سازمان ها، بیشتر از سایر معیارها بوده است (۷۸ درصد). ۴۱ درصد مطالعات از معیار تناسب شخصیت^{۳۳}، ۲۰ درصد از معیار سازگاری اهداف^{۳۴} و تنها ۳ مطالعه (کمتر از ۱ درصد) از معیار سازگاری KSAs برای سنجش درجه تناسب استفاده کرده اند. ۳۵ درصد از این مطالعات، جهت سنجش درجه تناسب از معیارهای چندگانه از جمله سازگاری محیط کاری استفاده کرده اند و ۴۳ درصد نیز، معیار خاصی را ارائه نداده و درجه تناسب را به صورت کلی اندازه گیری کرده اند. بنابراین، استفاده از سازگاری ارزش ها برای اندازه گیری تناسب فرد-سازمان، بیشترین استفاده را داشته و بعد از آن، معیارهای سازگاری شخصیت و سازگاری اهداف در رده دوم و سوم قرار دارند.

سازگاری ارزش ها

سازگاری ارزش ها، تناسب فرد-سازمان را به عنوان سازگاری میان ارزش های سازمان و ارزش های افراد تعریف می کند (وسترمن، ۱۹۹۷). چتمن (۱۹۸۹) عنوان می کند که سازگاری ارزش ها به عنوان یکی از شاخصه های اصلی تئوری تناسب فرد-سازمان است. ارزش ها نشان دهنده نوعی از هویت اجتماعی هستند که سازگاری افراد را با محیط شان تسهیل می کند و به عنوان اعتقادهای هنجاری درونی شده ای که می تواند نگرش افراد را هدایت نمایند؛ تعریف می شوند (اوریلی، چتمن و کالدول، ۱۹۹۱). سازمان ها از ارزش ها برای بهبود و توسعه فرهنگ سازمانی جهت حفظ اصول و رهنمودهایی که مورد پذیرش نگرشها و اعتقادهای کارکنان می کنند؛ استفاده می نمایند. بنابراین، تطابق میان ارزش های افراد و سیستم های ارزشی موجود در سازمان، به عنوان معیاری برای اندازه گیری درجه تناسب فرد-سازمان مورد استفاده قرار می گیرد (وسترمن، ۱۹۹۷). به طور کلی، سازگاری ارزش به طور مکرر این بعد از تناسب را که دربرگیرنده همانندی و شباهت ارزش های سازمانی و ارزش های کارکنان سازمان می باشد را مورد ارزیابی قرار داده است (کریستوف، ۱۹۹۶). بر این اساس، می توان فرضیه اول پژوهش را جهت بررسی نحوه تاثیرگذاری میزان تناسب ارزش ها بر نگرش های سازمانی اعضای هیات علمی، به صورت زیر تدوین کرد:

- ۱- تناسب میان ارزش های اعضای هیات علمی و ارزش های دانشگاه به طور مستقیم بر نگرش های اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.
- ۱-۱- تناسب میان ارزش های اعضای هیات علمی و ارزش های دانشگاه به طور مستقیم بر میزان تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.
- ۲-۱- تناسب میان ارزش های اعضای هیات علمی و ارزش های دانشگاه به طور مستقیم بر میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.

سازگاری اهداف

چارچوب ASA اشنایدر نیز، سازگاری اهداف را به عنوان بعد مهمی از تناسب فرد-سازمان نشان می دهد (اشنایدر، گولدستین و اسمیت^{۳۵}، ۱۹۹۵). طبق این چارچوب، افراد جذب سازمان هایی می شوند که اهداف آن سازمان ها با اهداف آنها سازگاری داشته باشد. بنابراین، سازگاری اهداف، دربرگیرنده شباهت میان اهداف سازمان ها و اهداف کارکنان آنها می باشد (هافمن و وثر، ۲۰۰۶). رابطه میان این نوع از سازگاری و نگرش های شغلی نیز در مطالعات بسیاری مورد بررسی و تایید قرار گرفته است (اسکروگینس^{۳۶}، ۲۰۰۸). بر این اساس این مطالعه بررسی می کند که آیا سازگاری اهداف اعضای هیات علمی با دانشگاه، می تواند پیامدهای نگرشی مثبتی داشته باشد. در نتیجه، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر تدوین می شود:

- ۲- تناسب میان اهداف اعضای هیات علمی و اهداف دانشگاه به طور مستقیم بر نگرش های اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.
- ۱-۲- تناسب میان اهداف اعضای هیات علمی و اهداف دانشگاه به طور مستقیم بر میزان تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.
- ۲-۲- تناسب میان اهداف اعضای هیات علمی و اهداف دانشگاه به طور مستقیم بر میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.

سازگاری شخصیت

یکی از عناصر دیگر بحث تناسب فرد-سازمان، سازگاری شخصیت می باشد (برتر و جاج^{۳۷}، ۱۹۹۴). این نوع از تناسب، بر سازگاری میان الگوهای شخصیتی افراد و تصویری که از سازمان استنباط کرده اند؛ تاکید دارد (تام^{۳۸}، ۱۹۷۱). بسیاری از مطالعات نشان داده اند که روابط مثبتی میان حدی که یک فرد به شخص یا گروهی جذب می شود با حدی که فرد، آن شخص یا گروه را مشابه خودش توصیف می کند؛ وجود دارد (وسترمن، ۱۹۹۷). تام (۱۹۷۱) دریافت که افراد سازمان هایی را ترجیح می دهند که بیشترین شباهت را با ویژگی های شخصیتی شان داشته باشد.

بحث های اخیر که در مبنای و ادبیات تناسب فرد-سازمان انجام شده، نوعی بهبود و تقویت ساختاری تناسب شخصیت را از طریق استفاده از نوع مدل شخصیتی سازمان، نشان می دهند (وسترمن، ۱۹۹۷). چتمن (۱۹۸۹) اشاره می کند مشکلی که در رویکردهای مبتنی بر شخصیت وجود دارد این است که با وجود اینکه سازمان ها مبتنی بر افرادی هستند که در آن فعالیت می کنند؛ ولی در کل، متفاوت تر از افراد هستند. بنابراین، صفت یا ویژگی خاصی وقتی در سازمان مورد استفاده قرار می گیرد معنی متفاوت تری از زمانی دارد. که برای افراد بکار برده می شود (چتمن، ۱۹۹۱). این رویکرد، عنوان می کند که الگوهای نگرشی و اعتقادات در یک وضعیت خاص، می تواند مبتنی بر نوعی شخصیت موفق «ایده آل» یا مرجع درون سازمان ها، بدست آمده باشند. بنابراین، تطابق میان شخصیت افراد و نوع شخصیت «ایده آل» سازمان می تواند معیاری را جهت ارزیابی سازگاری میان افراد و سازمان ایجاد کند و در نهایت، رویکرد دیگری را برای سنجش درجه تناسب فرد-سازمان مهیا کند (وسترمن، ۱۹۹۷).

بر اساس مباحث انجام گرفته، در این مطالعه میزان سازگاری شخصیت اعضای هیات علمی با شخصیت «ایده آل» دانشگاه، جهت تعیین رابطه آن با پیامدهای نگرشی مورد بررسی قرار می گیرد. طبق تعاریف بالا منظور از شخصیت دانشگاه صفات یا ویژگی های خاصی است که در مجموع آن را متفاوت از افراد تشکیل دهنده آن نشان می دهد به گونه ای که بوسیله آن می توان نهادی مانند دانشگاه را به خوبی توصیف کرد (مانند ویژگی آموزشی یا پژوهشی بودن دانشگاه). بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر ارائه می شود:

- ۳- تناسب میان شخصیت اعضای هیات علمی و شخصیت دانشگاه به طور مستقیم بر نگرش های اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.
- ۳-۱- تناسب میان شخصیت اعضای هیات علمی و شخصیت دانشگاه به طور مستقیم بر میزان تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.
- ۳-۲- تناسب میان شخصیت اعضای هیات علمی و شخصیت دانشگاه به طور مستقیم بر میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.

سازگاری محیط کاری

یکی دیگر از عناصر تناسب فرد-سازمان، سازگاری میان محیط کاری افراد می باشد. به عبارتی دیگر، سازگاری میان نیازهای افراد با سیستم ها و ساختارهای سازمانی می باشد(برتز و جاج، ۱۹۹۴). این نوع از سازگاری، به بررسی تطابق میان ادراکات «واقعی» افراد از محیط های کاری که توسط سازمان ایجاد شده اند و ادراکات «واقعی» افراد از محیط های کاری که متناسب با نیازهایشان می باشد؛ می پردازد(موس^{۳۹}، ۱۹۸۷)، که این سازگاری می تواند پیامدهای مثبت نگرشی موثری برای سازمان به همراه داشته باشد(وسترمن، ۱۹۹۷). در نتیجه فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر تعریف می شود:

- ۴- تناسب میان محیط کاری و اعضای هیات علمی به طور مستقیم بر نگرش های اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.
- ۴-۱- تناسب میان محیط کاری و اعضای هیات علمی به طور مستقیم بر میزان تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.
- ۴-۲- تناسب میان محیط کاری و اعضای هیات علمی به طور مستقیم بر میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.

سازگاری الزامات (نیازمندی های) سازمان KSAs و

ادبیات مربوط به انتخاب کارکنان، به طور مرسوم بر سازگاری میان KSAs افراد و الزامات سازمانی متمرکز شده اند (برتز و جاج، ۱۹۹۴). این رویکرد، به متناسب سازی الزامات شغلی، اجرایی و فنی افراد برای انجام اثربخش وظایف شان می پردازد (سکوگوچی، ۲۰۰۳). بررسی این تناسب می تواند اثربخشی افراد و همچنین روابط میان تناسب و پیامدهای مرتبط با آن را نشان دهد (اوریلی، چتمن و کالدول، ۱۹۹۱).

مفهوم تناسب میان KSAs افراد و نیازهای یک سازمان می تواند باعث ایجاد تفاوت های زیادی در نوع نگرش و رفتار سازمانی افراد شوند (وسترن، ۱۹۹۷). اشنایدر (۱۹۷۸) در این زمینه عنوان می کند افراد بدون داشتن توانایی های مورد نیاز، نمی توانند به نحو موثری وظایف شان را برای سازمان انجام دهند. مطالعات تجربی نیز، روابط میان نگرش های سازمانی، عملکرد و تناسب KSAs افراد با توانایی مورد نیاز برای وضعیتی مشخص در سازمان را مورد تایید قرار می دهند (اوریلی، چتمن و کالدول، ۱۹۹۱). بر این اساس، در این مطالعه بررسی نحوه تاثیرگذاری میزان تناسب مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) اعضای هیات علمی با مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) مورد نیاز در دانشگاه بر نگرش های سازمانی اعضای هیات علمی، با تعریف پنجمین فرضیه انجام می گیرد:

۵- تناسب میان مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) اعضای هیات علمی با مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) مورد نیاز دانشگاه به طور مستقیم بر نگرش های اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.

۵-۱- تناسب میان مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) اعضای هیات علمی با مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) مورد نیاز دانشگاه به طور مستقیم بر میزان تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.

۵-۲- تناسب میان مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) اعضای هیات علمی با مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) مورد نیاز دانشگاه به طور مستقیم بر میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش، ابتدا با جمع آوری منابع کتابخانه ای متغیرهای تعیین کننده تناسب فرد-سازمان و نگرش سازمانی اعضای هیات علمی، مشخص شد. بر این اساس، متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی به عنوان تعیین کننده های نگرش، و متغیرهایی چون تناسب ارزش، اهداف، KSAS، محیط کاری، و شخصیت به عنوان تعیین کننده های تناسب فرد-سازمان مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته اند. سپس با استفاده از پرسشنامه ای حاوی سوالهای باز و بسته به جمع آوری داده هایی جهت سنجش میزان این عوامل پرداخته شد. این پرسشنامه تلفیقی از پرسشنامه های مربوط به تناسب فرد-سازمان، رضایت شغلی، تعهدسازمانی، می باشد که سوالهای آنها پس از انتخاب با انجام تغییراتی متناسب با شرایط دانشگاه و اعضای هیات علمی، مورد استفاده قرار گرفته اند. برای تحلیل داده های آماری در این پژوهش نیز از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

برای بررسی روایی پرسشنامه با توجه به اینکه از پرسش های تلفیقی استاندارد استفاده شده است از روش تعیین روایی صوری استفاده شده است. برای تهیه این پرسشنامه ابتدا سوال های مربوط به سنجش درجه تناسب فرد-سازمان از پرسشنامه استاندارد استفاده شده توسط اسکروگینس (۲۰۰۳)، سوال های مربوط به سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد مینسوتا، سوال های مربوط به تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد مودای و دیگران (۱۹۸۲) انتخاب و استخراج شد. سپس پرسشنامه برای تعدادی از صاحب نظران ارسال و از آنها در مورد هر سوال و همچنین ارزیابی فرضیه ها، نظرخواهی شد. پس از انجام ویرایش های متعددی از آن، روایی اولیه پرسشنامه حاضر به اتفاق مورد تایید قرار گرفت. در مرحله بعد پرسشنامه حاضر به تعداد ۱۵ نسخه تکثیر و جهت اظهار نظر در مورد میزان روایی آن در اختیار صاحب نظرانی از دانشگاه مورد مطالعه قرار گرفت. در نهایت با اعمال نتایج بدست آمده از این نظر سنجی، روایی نسخه نهایی پرسشنامه تایید و جهت انجام مطالعه مقدماتی و تعیین میزان پایایی آن مورد استفاده قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز، به نمونه ای با حجم ۲۵ نفر از اعضای بخش ها و دانشکده های متفاوت مراجعه شد. سپس با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ^۴ ($\alpha=0/8435$) میزان پایایی آن مشخص و مورد قبول واقع شد.

جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه شهید باهنر کرمان بوده که حجم آن بر اساس اطلاعات منتشره از حوزه معاونت آموزشی دانشگاه،

برابر ۳۹۳ نفر می باشد. نمونه انتخابی این مطالعه با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای و بر اساس مطالعه مقدماتی، از طریق فرمول کوکران^{۴۱}، برابر ۲۰۵ نفر محاسبه شده است. در استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای و تخصیص حجم نمونه بدست آمده به طبقه های تعریف شده، حجم تعداد اعضای هیات علمی کل دانشگاه به عنوان طبقه ۱، دانشکده ها به عنوان طبقه ۲ و بخش ها به عنوان طبقه ۳ تعریف شده اند که تعداد نمونه ها به تفکیک در هر دانشکده و بخش براساس سهم آنها از کل جامعه، مشخص شده است. روش توزیع پرسشنامه بین اعضای هر بخش به عنوان آخرین طبقه، براساس حجم نمونه بدست آمده به صورت تصادفی انجام گرفته است.

تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

بر اساس نتایج بدست آمده از این بررسی، ۸۴/۲ درصد از اعضای نمونه مرد و ۱۵/۸ درصد زن بوده اند. ۹۶/۱ درصد متاهل و ۳/۹ درصد مجرد هستند. ۹۱/۹ درصد آنها که شغل دیگری غیر از دانشگاه، ندارند. ۸۲/۹ درصد کمتر از ۱۰ سال و ۱۷/۱ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کار در دانشگاه دارند. ۹۸/۴ درصد به طور متوسط بین ۳۰ تا ۴۰ ساعت در هفته، و بقیه (۱/۶ درصد) بالاتر از ۴۰ ساعت کار می کنند. سایر اطلاعات به صورت خلاصه در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- ترکیب سنی، وضعیت استخدام و مرتبه علمی

سن	بین ۳۰-۴۰ سال	بین ۴۰-۵۰ سال	بین ۵۰-۶۰ سال	بین ۶۰-۷۰ سال	
درصد	۲۸/۴	۴۱	۲۸/۴	۲/۳	
درصد تجمعی	۲۸/۴	۶۹/۴	۹۷/۷	۱۰۰	
وضعیت استخدام	پیمانی	رسمی آزمایشی	رسمی قطعی		
درصد	۱۶/۱	۲۰	۶۳/۹		
درصد تجمعی	۱۶/۱	۳۶/۱	۱۰۰		
مرتبه علمی	مربی	دانشور	استادیار	دانشیار	استاد
درصد	۲۲/۶	۱/۶	۶۱/۹	۶/۱	۷/۷
درصد تجمعی	۲۲/۷	۲۴/۳	۸۶/۲	۹۲/۳	۱۰۰

جهت بررسی نرمال بودن توزیع عامل ها و متغیرهای مورد بررسی (سوالها)، از آزمون کولموگروف-اسمیرنف (K-S) استفاده شده است. نتایج بدست آمده از این آزمون نشان داده اند که هیچ کدام از توزیع نرمال پیروی نمی کنند. در اینگونه موارد در صورتی که حجم نمونه کوچک باشد، باید از آزمون های ناپارامتری برای آزمون فرضیه ها استفاده کرد. اما با توجه به اینکه حجم نمونه انتخابی در این مطالعه، بزرگ است با فرض نرمال بودن توزیع داده ها، می توان از آزمون های پارامتریک که در اینگونه موارد دقت بالاتری دارند؛ استفاده کرد.

در این پژوهش، میزان درجه تناسب فرد-سازمان با تعیین مناسب بودن وضعیت عامل ها (متغیرهای تناسب ارزش، اهداف، KSAs، محیط کاری، و شخصیت) مشخص می شود. برای این کار، از آزمون میانگین جامعه (T-test) استفاده می شود. نتایج بدست آمده از این آزمون، نشان می دهند که درجه تناسب فرد-سازمان در تمامی عامل ها، در سطح معنی داری ۵ درصد، از میزان قابل قبولی (بالاتر از سطح میانگین) برخوردار است. به عبارتی، چون sig تمامی عوامل در این آزمون، کمتر از ۵ درصد می باشد، فرض H_0 رد و فرض ادعا مبنی بر بالا بودن میزان تناسب فرد-سازمان در سطح معنی داری ۵ درصد، تایید می شود. همچنین، نتایج نشان می دهند که به ترتیب، عامل تناسب شخصیت، تناسب ارزش ها، تناسب اهداف، تناسب محیط کاری و تناسب KSAs بیشترین میزان میانگین را به خود اختصاص داده اند به گونه ای که این تفاوت میانگین نیز از لحاظ آماری معنی دار می باشد. در نهایت، بر اساس نتایج حاصل از محاسبه درجه تناسب فرد-سازمان به صورت کلی (بر اساس میانگین تمامی عوامل)، خروجی بدست آمده از آزمون میانگین جامعه نشان می دهد که دانشگاه مورد مطالعه در سطح معنی داری ۵٪ از میزان درجه تناسب فرد-سازمان قابل قبول و معنی داری برخوردار است. زیرا sig آن کمتر از ۰/۰۵ شده است.

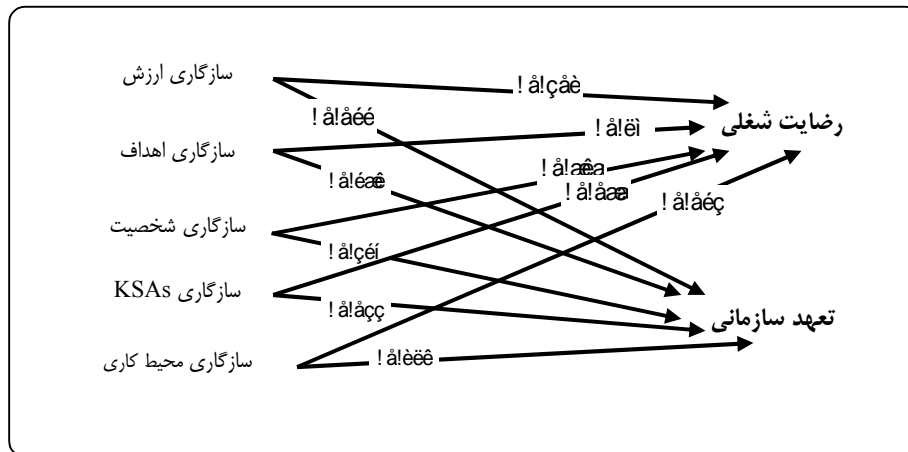
میزان نگرش سازمانی اعضای هیات علمی نیز با تعیین مناسب بودن وضعیت عامل ها (متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی) مشخص می شود. برای این موضوع نیز، از آزمون میانگین جامعه استفاده شده است. نتایج بدست آمده از این آزمون، نشان می دهند که میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی در تمامی عامل ها، در سطح معنی داری ۵ درصد، از میزان قابل قبولی برخوردار است. به عبارتی، چون sig تمامی عوامل در این آزمون، کمتر از ۵ درصد می باشد، فرض H_0 رد و فرض ادعا مبنی بر بالا بودن میزان متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی (با مقایسه حدهای بالا و پایین بدست آمده در هر آزمون)، در سطح معنی داری ۵ درصد، تایید می شود.

آزمون فرضیه های پژوهش

برای بررسی و آزمون این فرضیه ها، از رگرسیون خطی و آزمون کای دو استفاده شده است که نتایج هر دو آزمون تقریباً نزدیک به هم نشان داده شده است. چون هر یک این فرضیه ها دارای ۲ فرضیه فرعی هستند؛ بنابراین فرضیه های فرعی مورد آزمون قرار می گیرند و سپس بر اساس نتایج بدست آمده، در مورد فرضیه اصلی نتیجه گیری می شود. در این مقاله، میزان تاثیر گذاری عامل های تناسب فرد-سازمان و متغیرهای نگرش سازمانی (تعهد سازمانی و رضایت شغلی) به صورت جداگانه و با استفاده از رگرسیون خطی تعیین می شود. برای این منظور که آیا می توان از رگرسیون برای این آزمون استفاده کرد؛ از آزمون «دوربین-واتسون» (D-W) استفاده شده که مقدار آماره این آزمون برای تاثیر عامل های تناسب بر متغیر تعهد سازمانی برابر ۱/۸۱۶ و برای رضایت شغلی ۲/۱۲۴ بدست آمده است. از آنجاییکه هر دو مقدار در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارند؛ بنابراین فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. در این آزمون، میزان هم خطی بین متغیرهای مستقل نیز مورد آزمون قرار گرفت که نتایج بدست آمده فرض وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل را برای هر دو متغیر وابسته، رد کردند که این نتیجه، استفاده از رگرسیون خطی چند متغیره را برای تعیین تاثیرهای آنها بر متغیرهای وابسته، مناسب می داند. در استفاده از مدل رگرسیون، متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی به عنوان متغیرهای وابسته و متغیرهای تعیین کننده درجه تناسب فرد-سازمان به عنوان متغیرهای مستقل تعریف شده اند.

نتایج استفاده از مدل رگرسیون نشان می دهند ضریب تعیین (R^2) برای تعهد سازمانی برابر ۰/۵۸۵ و برای رضایت شغلی ۰/۲۹۱ بدست آمده است. این نتایج نشان می دهند که عامل های تناسب فرد-سازمان بر عامل های نگرش سازمانی تاثیر گذار بوده است. به عبارتی، ۵۸/۵ درصد از تغییرپذیری در تعهد سازمانی و ۲۹/۱ درصد از تغییر پذیری در رضایت شغلی را می توان بوسیله تاثیر عوامل تناسب فرد-سازمان، توضیح داد. به طور کلی، نتایج حاصل از تحلیل واریانس انجام گرفته برای متغیرهای وابسته (عوامل تناسب فرد-سازمان)، بر این نکته که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیرهای وابسته را توضیح دهد؛ تاکید دارند. در این آزمون، ضریب استاندارد شده (Beta) که شدت تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را نشان می دهد نیز محاسبه شد. به گونه ای که با توجه به مقدار Sig بدست آمده برای تمامی عامل، معنی داری رابطه متغیرهای مورد بررسی با متغیرهای

وابسته در سطح معنی دار ۵٪ تایید می شود. به طور خلاصه، مدل زیر شدت رابطه میان متغیرهای مورد بررسی را در سطح معنی دار ۵ درصد نشان می دهد.



منبع: یافته های پژوهش

بر این اساس می توان گفت که عوامل تناسب اهداف، تناسب محیط کاری، تناسب شخصیت، تناسب ارزش ها و تناسب KSAs به ترتیب بیشترین تاثیر را روی تعهد سازمانی و عوامل تناسب اهداف، تناسب ارزش ها، تناسب شخصیت، تناسب KSAs و تناسب محیط کاری نیز به ترتیب بیشترین تاثیر را روی رضایت شغلی اعضای هیات علمی در دانشگاه مورد مطالعه داشته اند.

فرضیه ۱- تناسب میان ارزش های اعضای هیات علمی و دانشگاه به طور مستقیم بر نگرشهای اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.
 این فرضیه دارای ۲ فرضیه فرعی است که فرضیه فرعی ۱، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب ارزش های اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان تعهد سازمانی آنها تاکید دارد. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای در سطح معنی داری ۵٪، **تایید** می شود.

فرضیه فرعی ۲ نیز، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب ارزش های اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان رضایت شغلی آنها تاکید دارد که بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای را در سطح معنی داری ۵٪، **تایید** می شود. بر این اساس، فرضیه اصلی اول پژوهش در سطح معنی دار ۵٪ تایید شد.

فرضیه ۲- تناسب میان اهداف اعضای هیات علمی و دانشگاه به طور مستقیم بر نگرشهای اعضای هیات علمی دانشگاه تاثیر دارد.

این فرضیه دارای ۲ فرضیه فرعی است که فرضیه فرعی ۱، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب اهداف اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان تعهد سازمانی آنها تاکید دارد. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای را در سطح معنی داری ۵ درصد، **تایید** شد. فرضیه فرعی ۲ نیز، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب اهداف اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان رضایت شغلی آنها دارد که بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای در سطح معنی داری ۵ درصد، **تایید** شد. بنابراین فرضیه اصلی دوم پژوهش در سطح معنی داری ۵ درصد، **تایید** می شود.

فرضیه ۳- تناسب میان شخصیت اعضای هیات علمی و دانشگاه به طور مستقیم بر نگرشهای اعضای هیات علمی دانشگاه مورد مطالعه تاثیر دارد.

این فرضیه دارای ۲ فرضیه فرعی است که فرضیه فرعی ۱، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب شخصیت اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان تعهد سازمانی آنها تاکید دارد. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای در سطح معنی داری ۵ درصد، **تایید** شد. فرضیه فرعی ۲، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب شخصیت اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان رضایت شغلی آنها دارد که بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای در سطح

معنی داری ۵ درصد، **تایید** می شد. بنابراین فرضیه اصلی سوم نیز در سطح معنی داری ۵ درصد، **تایید** شد.

فرضیه ۴- تناسب میان محیط کاری و اعضای هیات علمی به طور مستقیم بر نگرشهای اعضای هیات علمی دانشگاه مورد مطالعه تاثیر دارد.
این فرضیه دارای ۲ فرضیه فرعی است که فرضیه فرعی ۱، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب محیط کاری اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان تعهد سازمانی آنها تاکید دارد. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای را در سطح معنی داری ۵ درصد، **تایید** می شود.
فرضیه فرعی ۲، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب محیط کاری اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان رضایت شغلی آنها تاکید دارد که بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای در سطح معنی داری ۵٪، **تایید** می شود. بنابراین فرضیه اصلی چهارم نیز در سطح معنی داری ۵٪، **تایید** می شود.

فرضیه ۵- تناسب میان مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) اعضای هیات علمی با مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) مورد نیاز دانشگاه به طور مستقیم بر نگرشهای اعضای هیات علمی دانشگاه مورد مطالعه تاثیر دارد.
این فرضیه دارای ۲ فرضیه فرعی است که فرضیه فرعی ۱، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب میان مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان تعهد سازمانی آنها تاکید دارد. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای در سطح معنی داری ۵ درصد، **تایید** شد.

فرضیه فرعی ۲، بر وجود رابطه معنی دار و مستقیم عامل تناسب میان مهارت، توانایی ها و دانش (KSAs) اعضای هیات علمی و دانشگاه بر میزان رضایت شغلی آنها تاکید دارد که بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون های مربوطه و نتایج نشان داده شده در

مدل نهایی پژوهش وجود چنین رابطه ای در سطح معنی داری ۵٪، **تایید** شد. بنابراین فرضیه اصلی پنجم نیز در سطح معنی داری ۵٪، **تایید** شد.

بحث و نتیجه گیری

مطالعاتی که روی تئوری تناسب فرد-سازمان انجام گرفته اند در بحث اضافه کردن و بررسی متغیرهای پیامدی آن تا حدی دارای ضعف می باشند. همچنین، معیارهای سنجش تناسب فرد-سازمان تنها در زمینه های مشابه ای از پژوهشها مورد استفاده قرار گرفته است، به گونه ای که توجه بسیار کمی به مطالعه دانشگاه ها و موسسه ها آموزشی شده است. بر این اساس، این مطالعه اولاً زمینه ای را انتخاب کرده که کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است و از طرفی اهمیت موضوع برای چنین محیطی (دانشگاه) به لحاظ نقشی که این محیط در پرورش سرمایه های انسانی کشور ایفا می کند؛ از درجه خاصی برخوردار است. ثانیاً، برای سنجش درجه تناسب میان اعضای هیات علمی با دانشگاه ها از معیارهای چندگانه استفاده شده است و در نهایت، به بررسی روابط میان پیامدهای نگرشی موضوع تناسب فرد-سازمان پرداخته تا از این طریق، ضعفی را که در ادبیات مربوط به تناسب فرد-سازمان وجود دارد تا حدی برطرف کند.

این مطالعه، با هدف بررسی و اندازه گیری رابطه میان درجه تناسب فرد-سازمان و نگرش سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه ها، به مطالعه اعضای هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان پرداخته است. بر اساس آزمون فرضیه های انجام گرفته، میان معیارهای تناسب فرد-سازمان (تناسب ارزش ها، اهداف، شخصیت، محیط کاری و KSAs) و معیارهای نگرش سازمانی (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) در سطح معنی داری ۵٪، رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج این مطالعه نشان می دهند که قوی ترین میزان همبستگی عوامل تناسب فرد-سازمان، مربوط به رابطه تناسب اهداف و رضایت شغلی می باشد. بعد از این رابطه، شدت رابطه میان تناسب اهداف و تعهد سازمانی نیز قوی نشان داده شده است. این در حالی است که پیشینه و مبانی نظری این مطالعه نیز، قوی ترین میزان همبستگی را میان تناسب فرد-سازمان و نگرش سازمانی کارکنان گزارش داده اند (کاستیگلیا^{۴۲}، ۲۰۰۶). این نتیجه نشان می دهد افراد به سازمان هایی جذب می شوند که همراستایی مناسبی میان

اهداف آنها با آن سازمان وجود داشته باشد. بنابراین، عامل تناسب اهداف می تواند به عنوان عامل بسیار مهمی در تقویت نگرش های سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه قلمداد شود. همچنین، نتایج این مطالعه نشان می دهد که بعد از تناسب اهداف، به ترتیب تناسب ارزش ها، تناسب شخصیت، تناسب KSAs و تناسب محیط کاری اعضای هیات علمی بیشترین تاثیر معنی دار را بر رضایت شغلی آنها داشته اند که این نتایج، به طور کلی تایید کننده مطالعات تجربی انجام گرفته (اوریلی، چتمن و کالدول، ۱۹۹۱) در زمینه تناسب فرد-سازمان و پیامدهای نگرشی آن می باشد. نتایج بدست آمده در زمینه رابطه معیارهای تناسب فرد-سازمان با تعهد سازمانی اعضای هیات علمی نیز نشان می دهد که بعد از تناسب اهداف، به ترتیب تناسب محیط کاری، تناسب شخصیت، تناسب ارزش ها و تناسب KSAs اعضای هیات علمی بیشترین تاثیر معنی دار را بر تعهد سازمانی آنها داشته اند بر این اساس، دانشگاه ها می توانند بر اساس نوع و شدت رابطه ای که هر یک از این عوامل با پیامدهای نگرشی دارند؛ به برنامه ریزی های زیربنایی در این زمینه ها پردازند.

به طور کلی، نتایج این مطالعه نشان داده اند که معیارهای تناسب فرد-سازمان (سازگاری ارزش ها، سازگاری اهداف، سازگاری شخصیت، سازگاری محیط کاری و سازگاری KSAs) هر کدام پیش بینی کننده های معنی داری برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی می باشند. این نتایج، مطالعات تجربی قبلی را که روی روابط مستقیم میان سازگاری ارزش ها و نگرش ها (چتمن، ۱۹۹۱؛ مگلینو، راولین و آدکینز^{۳۳}، ۱۹۹۲، ۱۹۸۹؛ اوریلی، چتمن و کالدول، ۱۹۹۱)، سازگاری اهداف و نگرش ها (جاج و کبل^{۳۴}، ۱۹۹۷؛ کونگر و دیگران^{۳۵}، ۲۰۰۲؛ کارلس^{۳۶}، ۲۰۰۵)، سازگاری شخصیت و نگرش ها (تام، ۱۹۷۱؛ وسترن، ۱۹۹۷؛ ورکوئر^{۳۷}، ۲۰۰۲، آمرام^{۳۸}، ۲۰۰۴) سازگاری محیط کاری و نگرش ها (لوک^{۳۸}، ۱۹۷۶؛ استیرز^{۳۹}، ۱۹۷۷؛ کبل و جاج، ۱۹۹۷؛ کوپر-توماس و دیگران^{۴۰}، ۲۰۰۴) و سازگاری KSAs و نگرش ها (کالدول و اوریلی، ۱۹۹۱؛ وسترن، ۱۹۹۷) انجام گرفته اند را مورد حمایت قرار می دهد.

پیشنهادها و محدودیت های پژوهش

نتایج بدست آمده حاکی از وجود سطح قابل قبولی از تناسب میان اعضای هیات علمی و دانشگاه، نگرش های تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دانشگاه مورد مطالعه می باشد. لذا براساس روابط معنی دار بدست آمده میان بعضی از عوامل تعیین کننده تناسب و نگرش های

سازمانی، دانشگاه مورد مطالعه می تواند در راستای افزایش نگرش های سازمانی مثبت اعضای هیات علمی، به برنامه ریزی و تقویت این عوامل بپردازد.

در این مطالعه، نارسایی های ذاتی مربوط به روش پژوهش مبتنی بر پرسشنامه که می توانند بر تعمیم دهی نتایج پژوهش، اثرگذار باشند و عدم انجام این مطالعه در کلیه دانشگاه های دولتی و آزاد کشور به علت حجم بالای جامعه آماری، توزیع وسیع جغرافیایی را می توان به عنوان محدودیت های عمده ای دانست که پژوهشگران با آن مواجه بوده اند. براین اساس و با توجه به نتایج پژوهش، در زیر ابتدا پیشنهادهایی برای برنامه ریزان و مدیران و مسوولان دانشگاهی و به دنبال آن نیز به پژوهشگران آینده پیشنهادهایی ارائه می شود:

با توجه به نقش مفهوم تناسب فرد-سازمان و معیارهای پنجگانه آن در بروز و ظهور نگرش های سازمانی توصیه می شود که دانشگاه ها (سازمان ها) به برنامه ریزی جامعی جهت استفاده از پتانسیل تئوری تناسب فرد-سازمان با توجه به معیارها و روابط معرفی شده در این پژوهش بپردازند. بر اساس نتایج بدست آمده میزان سازگاری توانایی، مهارت و دانش (KSAs) اعضای هیات علمی دانشگاه های منتخب نسبت به سایر معیارها در حد پایین تری قرار دارد براین اساس توصیه می شود که به برنامه ریزی مناسبی در این زمینه پرداخته شود.

به پژوهشگران و صاحب نظران رشته های مدیریت از جمله مدیریت نگرش سازمانی و منابع انسانی توصیه می شود جهت کاربردی تر کردن نتایج این مطالعه، با انجام مطالعاتی در سایر دانشگاه های دولتی و آزاد کشور و مقایسه نتایج آنها با یکدیگر، بر توان تعمیم پذیری نتایج این مطالعه بیفزایند.

به پژوهشگران آینده پیشنهاد می شود با انجام مطالعاتی مشابه، به بررسی و تعیین عوامل موثر بر میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی در دانشگاه های کشور با در نظر گرفتن تاثیراتی که متغیرهای فرهنگی بر این عوامل دارند؛ بپردازند، بررسی کنند که چگونه افراد در سازمان ها می توانند اطلاعات مورد نیاز جهت متناسب کردن معیارهای تناسب فرد-سازمان با سازمان شان را بدست آورند. زیرا در این مطالعه، نحوه تاثیرات این معیارها روی پیامدهای نگرشی آن مورد بررسی قرار گرفته، ولی مشخص شده افرادی که می خواهند به سطح بالاتری از تناسب دست یابند، چه اطلاعاتی را نیاز دارند و چگونه می توانند به این اطلاعات دست یابند.

پژوهشگران می توانند تاثیر تغییرات فرهنگی در دانشگاه ها را روی درجه تناسب فرد-سازمان و همچنین چگونگی سازگاری با این تغییرات را مورد بررسی قرار دهند، تفاوت های مربوط به توانایی موثر معیارهای تناسب فرد-سازمان را در سازمان ها و صنایع مختلف مورد مطالعه و مقایسه قرار دهند.

این مطالعه پیامدهای منفی که ممکن است موضوع تناسب فرد-سازمان برای دانشگاه ها داشته باشد را مورد بررسی قرار نداده است. لذا پژوهشگران می توانند پیامدهای منفی که تناسب فرد-سازمان می تواند برای سازمان ها داشته باشد را مورد بررسی و پژوهش قرار دهند.

پی نوشت ها

1. Silverthorne.
2. Aprill and Huang.
3. Armstrong.
4. Soft aspect.
5. Baron.
6. Person-environment (P-E) fit.
7. Lauver and Kristof.
8. Individuals' compatibility with their vocation (P-V).
9. Person-organization (P-O) fit.
10. Person-job (P-J) fit.
11. Person-coworkers/group (P-G) fit.
12. Werbel and Gilliland.
13. Attraction- Selection- Attrition.
14. Sekoguchi.
15. Argyris.
16. Pervin.
17. Mathieu and Zajac.
18. Ostroff.
19. Verquer.
20. O'Reilly, Chatman, and Caldwell.
21. Vancouver, Millsap & Peters
22. Powell.
23. Subjective fit.
24. Perceived fit.
25. Objective fit.
26. Elanain.
27. Westerman.
28. Hoffman and Woehr

منابع فارسی

- حوزه معاونت آموزشی. (۱۳۸۵). **راهنمای تحصیلی و مقررات آموزشی**. دانشگاه شهید باهنر کرمان. کرمان.
- رابینز، استیفن. (۱۳۷۸، ۱۹۹۷). **مبانی رفتار سازمانی**. ترجمه قاسم کبیری. چاپ پنجم. مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. تهران.

منابع انگلیسی

- Amram, S. (2004). *Organizational work-life balance practices: socialization, perceived Fit and organizational outcomes*. **Unpublished Master's Thesis, Concordia University**.
- Aprill, W.J., and Huang, T.C. (2005). Relationship between SHRM and firm Performance. **International Journal of Manpower**, 40(3). pp. 88-171.
- Argyris, C. (1957). The individual and organization: Some problems of mutual adjustment. **Administrative Science quarterly**, 2, p.8,14.
- Armstrong, M. (2002). **Strategies for human resource management: A total business approach**, Coopers & Lybrand. pp.115-132.
- Armstrong, M., and Baron, A., (2002). **Strategic HRM: The key to improved business performance**, CIPD, London. pp. 85-87.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. **Journal of Vocational Behavior**, 44, 32-54.
- Canger, J. M., Smith, M. A., Lutrick, E. C., & Herst, D. E. L. (2002). Supervisor "big five" personality and subordinate attitudes. **Paper presented at the 17th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology**, Toronto, Canada.
- Carless, S. A. (2005). Person-job Fit versus person-organization Fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78, 411-429.
- Castiglia. Beth. (2006). The Impact of Changing Culture in Higher Education on the Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of College Faculty. **Academy of Educational Leadership Journal**; 10, 2; ABI/INFORM Global. p. 23
- Cooper-Thomas, H. D., van Veenin, A., & Anderson, N. (2004). Changes in person-organization Fit: impact of socialization on perceived and

- actual P-O Fit. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 13, 52-78.
- Elanain. M. Hossam.(Mar2008). An Investigation of the Relationship of Openness to Experience and Organizational Citizenship Behaviors. **Journal of American Academy of Business, Cambridge**; 13,1; ABI/INFORM Global.p.72.
- Hoffman, J. Brian., Woehr, J.David. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization Fit and behavioral outcomes. **Journal of Vocational Behavior** 68, 389-399.
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture and organizational attraction. **Personnel Psychology**, 50, 359-394.
- Kristof, A. L. (1996).Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. **Personnel Psychology**. 49, p.13-19.
- Lauver, J.Kristy., Kristof-Brown. Amy. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. **Journal of Vocational Behavior** 59, p.459,462.
- Locke, E.A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette, M.D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-349.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D. (1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", **Psychological Bulletin**, Vol. 108, pp. 171-94.
- Meglino, B.M., Ravlin, E. C., & Adkins,C.L. (1992). The measurement of work value congruence: A field study comparison. **Journal of Management**, 18(1), 33-43.
- Moos,R.H. (1987). Person-Environment Congruence in Work, School, and Health Care Settings. **Journal of Vocational Behavior**,31. p. 238.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. 1991. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. **Academy of Management Journal**, 34: 487-516.
- Ostroff, C. (1992), "The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: an organizational level analysis", **Journal of Applied Psychology**, pp. 963-74.
- Pervin, L. A. (1989). Persons, situations, interactions: The history of a controversy and a discussion of theoretical models. **Academy of Management Review**, 14(3), p.350-360.

- Powell, G. N. (1998). "Reinforcing and extending today's organizations: The simultaneous pursuit of person-organization fit and diversity." **Organizational Dynamics**, 26 (3), 50-61.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, **40**, p.443.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. **Personnel Psychology**, **48**, 747-773.
- Scroggins, A. Wesley. (2008). The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit. **Employ Respons Rights Journal**. 20, P.60.
- Sekoguchi, Tomoki. (August ,2003). How do organizations promote person-environment fit? The Japanese case and future research agende. **presented at the Asia Academy of Management**.p.25,27.
- Silverthorne, Colin. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. **The Leadership & Organization Development Journal** , 25 (7), pp. 592-599.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22: 46-56.
- Tom, V.R. (1971). The Role of Personality and Organizational Images in the Recruiting Process. **Organizational Behavior and Human Performance**, 6. P.758.
- Vancouver, J. B., Millsap, R. E., & Peters P. A. (1994). "Multilevel analysis of organizational goal congruence." **Journal of Applied Psychology**, 79, 666-679.
- Verquer, L. Michelle., Beehr, A. Terry., & Wagner, H. Stephen. (2003). A meta-analysis of relations etween person-organization fit and work attitudes. **Journal of Vocational Behavior**. 63, 473-489.
- Werbel, J. D., & Gilliland, S.W. (1999). Person-environment fit in the selection process. In G. R. Ferris (Ed.), **Research in personnel and human resources management**. Vol. 17 pp. 225. Stamford, CT: JAI Press.
- Westerman, W. James. (1997). An Integrative Analysis of Person-Organization Fit: Effects on Individual Attitudes and Behavior. Ph.D thesis. **Uml. Company** (USA). P, 51-60.

-
- 1 . Silverthorne.
 - 2 . Aprill and Huang.
 - 3 . Armstrong.
 - 4 . Soft aspect.
 - 5 . Baron.
 - 6 . Person–environment (P-E) fit.
 - 7 . Lauver and Kristof.
 - 8 . Individuals’ compatibility with their vocation (P-V).
 - 9 . Person–organization (P-O) fit.
 - 10 . Person–job (P-J) fit.
 - 11 . Person–coworkers/group (P-G) fit.
 - 12 . Werbel and Gilliland.
 - 13 . Attraction- Selection- Attrition.
 - 14 . Sekoguchi.
 - 15 . Argyris.
 - 16 . Pervin.
 - 17 . Mathieu and Zajac.
 - 18 . Ostroff.
 - 19 . Verquer.
 - 20 . O’Reilly, Chatman, and Caldwell.
 - 21 . Vancouver, Millsap & Peters
 - 22 . Powell.
 - 23 . Subjective fit.
 - 24 . Perceived fit.
 - 25 . Objective fit.
 - 26 . Elanain.
 - 27 . Westerman.
 - 28 . Hoffman and Woehr
 - 29 . Self-image.
 - 30 . Self-report.
 - 31 . Knowledge, Skills, and Abilities.
 - 32 . Values Congruence.
 - 33 . Personality Congruence.

- 34 . Goals Congruence.
- 35 . Schneider, Goldstein & Smith.
- 36 . Scroggins.
- 37 . Bretz & Judge.
- 38 . Tom.
- 39 . Moos.
- 40 . Cronbach's coefficient alpha.
- 41 . Cochran.
- 42 . Castiglia.
- 43 . Meglino, Ravlin & Adkins
- 44 . Judge & Cable
- 45 . Canger.
- 46 . Carless.
- 47 . Amram.
- 48 . Locke.
- 49 . Steers.
- 50 . Cooper-Thomas.