

اثر میانجی خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان

تاریخ دریافت: ۹۴/۵/۳

تاریخ پذیرش: ۹۴/۷/۱۲

عسل آغاز *

اسرا طریقیان **

چکیده:

با وجود اهمیت سازه خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی و پیامدهای مثبت آن برای فرد و سازمان، پژوهش‌های اندکی در این موضوع انجام شده است. هدف این پژوهش بررسی تاثیر تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل بر خوشبینی به مسیر پیشرفت شغلی است. همچنین اثر میانجی خوشبینی به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان این دو نوع تناسب مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان چهار دانشگاه بزرگ شهر تهران هستند و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هم تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان بر خوشبینی به مسیر پیشرفت شغلی تاثیر می‌گذارند و شدت این تاثیر، در مورد تناسب فرد- شغل بیشتر است. بررسی تاثیر توأمان دو نوع تناسب مذکور بر خوشبینی به مسیر پیشرفت شغلی هم نشان می‌دهد تاثیر این دو متغیر به همراه هم، نسبت به زمانی که تک‌تک در نظر گرفته شوند، بیشتر است. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که تناسب بیشتر فرد با شغل منجر به تناسب فرد با سازمان می‌شود و در این میان سازه خوشبینی به مسیر پیشرفت شغلی می‌تواند چنین رابطه‌ای را تسهیل کند.

واژگان کلیدی: خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، تناسب فرد- شغل، تناسب فرد- سازمان.

* استادیار دانشکده مدیریت، علم و فناوری دانشگاه صنعتی امیرکبیر (Email: a.aghaz@aut.ac.ir)

** فارغ‌التحصیل MBA دانشگاه صنعتی امیرکبیر (Email: asra.tarighian@gmail.com)

فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دهم، شماره ۳۷، بهار ۱۳۹۴، ص ۱۰۲-۷۹

مقدمه

در دنیای امروزی، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری برای بقا در جریان پرتلاطم دنیای کاری با فشار رقابتی مواجهند. با توجه به آنکه کیفیت کار نیروی انسانی به ویژه در شرایط عدم قطعیت، عامل مهمی برای موفقیت سازمان‌هاست؛ حضور کارکنان پرانرژی و پرتلاش می‌تواند دستاوردهای ارزشمندی برای سازمان‌ها داشته باشد (Lu, Wang, Lu, Du, & Bakker, 2014). فواید حاصل از نگرش‌های مثبت کارکنان برای سازمان، پژوهشگرها را بر آن داشته است که بیش از پیش به بررسی این موضوع در محیط‌های کاری بپردازند (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005).

خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی^۱ یکی از نگرش‌های کاری مثبت است که اخیراً توجهات زیادی را به خود اختصاص داده است. افرادی که نسبت به مسیر پیشرفت شغلی خود خوشبین‌ترند، آینده شغلی خود را روشن دانسته و ناکامی در شغل را امری موقتی می‌دانند (Dziuban, Tango, & Hynes, 1994). آنان با احتمال کمتری در موقعیت‌های منفی و استرس‌زا درمانده یا تسلیم می‌شوند و با احتمال بیشتری چشم‌انداز مثبتی را حفظ کرده و برای مقابله با فشارهای کاری برنامه‌های عملیاتی تدوین می‌کنند. بنابراین خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، با در نظر گرفتن غوغای اقتصادی دنیای امروزی، می‌تواند منجر به افزایش موفقیت فرد در مسیر پیشرفت شغلی‌اش شود (Chatterjee, Afshan, & Chhetri, 2014).

یکی از نظریه‌های مهمی که در ادبیات منابع انسانی و رفتار سازمانی بکار می‌رود نظریه تناسب است. بسیاری از نظریه‌پردازان حوزه رفتار سازمانی، وجود تناسب میان فرد و شغلش^۲ را امری حیاتی می‌دانند (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; June & Mahmood, 2011); زیرا چنین تناسبی اثربخشی انجام کار را اطمینان می‌بخشد (Edwards, 1991; June & Mahmood, 2011). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که افزایش سازگاری میان فرد و شغلش تاثیر 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 (Iplik et al., 2011).

تناسب داشتن با یک شغل الزاماً به معنای تناسب با ارزش‌ها و فرهنگ یک سازمان نیست و علاوه بر تناسب فرد با شغل، تناسب فرد با سازمانی^۳ که در آن مشغول به کار است نیز پیامدهای مهمی برای سازمان خواهد داشت (Lauver & Kristof-Brown, 2001; Boon, Den

(Hartog, Boselie, & Paauwe, 2011). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد تناسب فرد- سازمان با نتایج مثبتی مانند کاهش جابجایی، نگرش مثبت نسبت به کار، رفتارهای همکارانه، عملکرد کاری بهتر و دستاوردهای سازمانی بیشتر همراه است. همچنین منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود (Teo, Pick, Xerri, & Newton, 2014). در واقع، چنانچه افراد احساس کنند با سازمانی که در آن مشغول به کارند تناسب دارند و اهدافشان توسط سازمان موردنظر محقق می‌شود، فشارکاری کمتری را تجربه کرده و کارایشان افزایش پیدا می‌کند (Iplik et al., 2011).

با وجود اهمیت بسیار خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی و پیامدهای مثبتی که برای سازمان دارد، به دلیل نو بودن این مفهوم، پژوهش‌های چندانی درباره آن انجام نشده است. به ویژه در زمینه پیشایندهایی که منجر به افزایش خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی می‌شوند خلأ پژوهشی وجود دارد. بنابراین در این پژوهش به بررسی تاثیر دو مفهوم تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان بر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی پرداخته شده است. هدف دیگر این پژوهش آن است که به بررسی این امر بپردازد که آیا خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی می‌تواند در ارتباط میان تناسب- فرد شغل و تناسب فرد- سازمان نقش میانجی داشته باشد؟

خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی

هر چند مطالعات مربوط به خوشبینی بیشتر در حوزه روانشناسی انجام شده‌اند، اما فواید حاصل از برخورداری از نگرش‌های مثبت در زندگی، پژوهشگرهای مطالعات سازمانی را بر آن داشته است که بیش از پیش به بررسی این موضوع در محیط‌های کاری بپردازند. امروزه روانشناسان کاربردی و پژوهشگرهای حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی بیشتر از گذشته به نقش و اهمیت داشتن نگرش کاری مثبت واقف شده‌اند (Rottinghaus et al., 2005). آنان معتقدند خوشبینی می‌تواند فواید بسیاری مانند سلامت جسمانی، بهره‌وری، جلوگیری از افسردگی، شادی، موفقیت و پشتکار داشته باشد (Peterson, 2000; Rottinghaus et al., 2005).

مفهوم خوشبینی خلقی^۴ (Scheier & Carver, 1985) که به انتظار افراد از اینکه اتفاق‌های خوبی در آینده رخ خواهند داد اشاره دارد، به مدل خودتنظیمی رفتارهایی که در جستجوی هدفمند مرتبط است. بر اساس این مدل، انتظار فرد از پیامدهای یک فعالیت بر رفتارهای هدفگذاری نظیر آنچه که برای تحقق نتایج مسیر پیشرفت شغلی لازم است تاثیر می‌گذارد

(Rottinghaus et al., 2005). هر چند این مفهوم در ابتدا به عنوان یک ویژگی خلقی تصور شده است (Scheier & Carver, 1985)، پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که خوشبینی مفهومی انعطاف‌پذیر است و می‌تواند توسط یک محیط حمایتی شکل گرفته و تقویت شود (Higgins, Dobrow, & Roloff, 2010; Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, & Roxas, 2015). از نظر پژوهشگرها، خوشبینی بیشتر با افزایش سازگاری فردی، اجتماعی، علمی، خشنودی و رضایت شغلی، برنامه‌ریزی شغلی، اعتماد به نفس در مورد تصمیم‌گیری شغلی، و هدفمندی در مسیر پیشرفت شغلی ارتباط دارد (Buyukgoze-Kavas, 2014).

مسیر پیشرفت شغلی به موقعیت‌های شغلی فرد در طی زمان اشاره دارد. بر اساس رویکرد سنتی، مسیر شغلی به عنوان پلکانی که فرد از یک شغل به شغل دیگر بالا می‌رود یا توالی موقعیت‌های شغلی که به او داده می‌شود، تعریف می‌گشت؛ هرچند در دنیای پرتلاطم امروزی پدیده‌هایی نظیر ادغام، سازماندهی مجدد، تعدیل نیرو و برونسپاری، قواعد آن را تغییر داده و منجر به آن شده‌اند که مسیر پیشرفت شغلی با انعطاف‌پذیری بیشتری در نظر گرفته شود. امروزه کارکنان ناچارند بیش از پیش خود را با شرایط کاری وفق داده و کار را بهبود بخشند (Dessler, 2013). آنان برای آنکه بتوانند جایگاه شغلی مناسبی داشته باشند باید دائماً به یادگیری مهارت‌های جدید بپردازند (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2010). خوشبینی نسبت به کارراه به عنوان جزئی از انطباق‌پذیری با مسیر پیشرفت شغلی^۵ مفهوم-سازی می‌شود. انطباق‌پذیری با مسیر پیشرفت شغلی به مجموعه‌ای از نگرش‌ها، مهارت‌ها، و رفتارهایی اشاره دارد که افراد برای وفق دادن خود با کاری که مناسب آنهاست اتخاذ می‌کنند (Tolentino, Garcia, et al., 2014). این مفهوم، یک ساختار چند بعدی است که جنبه‌های گوناگونی را با توجه به شخصیت، انگیزه، آمادگی، نقاط قوت، رفتارها و نگرش‌های کارکنان دربرمی‌گیرد (Hartung & Taber, 2008). ساویکاس^۶ (۲۰۰۲) در نظریه پیکره مسیر شغلی^۷، انطباق‌پذیری با مسیر پیشرفت شغلی را با چهار بعد دغدغه (برنامه‌ریزی، با برنامه بودن)، کنترل (تصمیم‌گیری، قاطع بودن)، کنجکاوی (کاوشگری، مشتاق یادگیری بودن)، و اعتماد به نفس (حل مسئله، موثر بودن) در نظر می‌گیرد.

خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، به عنوان جزئی از انطباق‌پذیری، به معنای تمایل افراد به انتظار بهترین نتیجه ممکن و یا تاکید بر مثبت‌ترین جنبه‌های توسعه مسیر شغلی فرد در آینده تعریف شده است (Rottinghaus et al., 2005; Garcia et al., 2015). هر چند خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی با امید به کار (حالت انگیزشی مثبتی که افراد را قادر

می‌سازد در اهداف شغلی خود احساس موفقیت داشته باشند) ارتباط مثبتی دارد، اما این دو مفهوم از نظر مفهومی و تجربی از یکدیگر متمایزند (Garcia et al., 2015; Juntunen & Wettersten, 2006).

با وجود آنکه مفهوم خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، در سال‌های اخیر توجهات زیادی را به خود جلب کرده است و در برخی پژوهش‌ها به مزایای آن اشاره شده است، اما هنوز خالهای پژوهشی بسیاری در این زمینه وجود دارد.

نخست، کانون توجه پژوهش‌های مرتبط با آن، به‌طور عمده نتایج حاصل از خوشبینی بوده و کمتر به پیشایندهای آن پرداخته شده است. هر چند برخی پژوهش‌های پیشین منابع بالقوه خوشبینی را مورد بررسی قرار داده‌اند (Urbig & Monsen, 2012)، به منظور درک کامل چگونگی توسعه خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در طول زمان ضروری است که فراتر از منابع کلی رفته و پیشایندهای مرتبط، چارچوب‌های خاص‌تر و راه‌های بهبود آن بررسی شوند (Lent, Brown, & Hackett, 2002). دوم، پژوهش‌های پیشین به‌طور عمده بر شرایطی که خوشبینی را تقویت یا تضعیف می‌کند پرداخته‌اند و شواهد کمی در مورد فرایندهای زیربنایی که بوسیله آن خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی افزایش می‌یابد، وجود دارد (Garcia et al., 2015).

بنابراین در این پژوهش به بررسی برخی فرایندهای زیربنایی که احتمالاً بر بهبود خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی موثرند پرداخته شده است: تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل.

نقش تناسب فرد- سازمان در خوشبینی

نسبت به مسیر پیشرفت شغلی

مفهوم تناسب در محیط کاری، در پژوهشی که توسط موچینسکی و ماناهان^۱ (۱۹۸۷) انجام شده، به خوبی مفهوم‌سازی گردیده است. از نظر آنان، تناسب با کار می‌تواند با توجه به دو بعد توصیف شود. اولی دیدگاه جایگزین^۲ در برابر مکمل^۱ بوده و دیگری دیدگاه تقاضا- توانایی^{۱۱} در برابر دیدگاه نیاز- عرضه^{۱۲} است. دیدگاه جایگزین به شرایطی اشاره دارد که در آن ویژگی‌های فرد با ویژگی‌های محیط، سازمان یا سایر افراد مشابه است (June & Mahmood, 2011). در مقابل، تناسب مکمل زمانی اتفاق می‌افتد که ویژگی‌های فرد، ویژگی‌های محیط یا سازمان را کامل‌تر می‌کند (Muchinsky & Monahan, 1987; Kristof, 1996). از نظر موچینسکی و

ماناهان (۱۹۸۷)، تناسب فرد- سازمان اغلب به عنوان تناسب جایگزین و تناسب فرد- شغل به عنوان تناسب مکمل مفهوم سازی می شود.

هر چند همپوشانی هایی میان دو مفهوم تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان وجود دارد، سازمان و شغل به لحاظ مفهومی از هم متمایزند (Kristof, 1996; Boon et al., 2011). با این وجود، هر دو نوع به عنوان بخشی از مفهوم گسترده تری تحت عنوان تناسب فرد- محیط که بر اساس آن، رفتار فرد یک کارکرد ترکیبی از فرد و محیط است، در نظر گرفته می شوند (June & Mahmood, 2011)

تناسب فرد- محیط به عنوان سازگاری میان فرد و محیط کاریش تعریف می شود (Kristof-Brown et al., 2005) و مفهوم گسترده ای است که جنبه های مختلفی از تناسب نظیر تناسب با سازمان (تناسب فرد- سازمان)، با شغل (تناسب فرد- شغل)، با سرپرست (تناسب فرد- سرپرست) و با تیم (تناسب تیم- فرد) را دربرمی گیرد (Quratulain & Khan, 2015).

در بین انواع تناسب، تناسب فرد- سازمان بیش از سایر انواع در میان دانشگاهیان، مدیران و سازمان ها مورد بحث قرار گرفته است. زیرا هم پژوهشگرها و هم افراد اجرایی به طور کلی بر این باورند که تناسب فرد- سازمان عاملی کلیدی در حفظ و نگهداری نیروی کار انعطاف پذیر و متعهدی است که برای کسب مزیت رقابتی در دنیای کنونی اهمیت بسیاری دارد (Teo et al., 2014). ریشه تناسب فرد- سازمان به ایده تام^{۱۳} (۱۹۷۱) باز می گردد که بر اساس آن، افراد در سازمان هایی بیشتر موفق می شوند که بیشتر با شخصیتشان سازگار باشد. تناسب فرد- سازمان به عنوان تناسب میان مجموعه ارزش های فرد و سازمان تعریف شده و با توجه به رویکرد ارزش محور و در نظر گرفتن جنبه های نظری فرهنگ سازمانی تحلیل می شود (O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Demir, Demir, & Nield, 2015).

از نظر حامیان نظریه تناسب فرد- سازمان، نگرش ها، رفتارها و سایر نتایج سطح فردی، حاصل تلاش های تنها فرد یا سازمان نیست، بلکه از رابطه بین این دو به وجود می آید (Teo et al., 2014).

تناسب فرد- سازمان اغلب بر اساس سازگاری ارزشی و سازگاری هدف مفهوم سازی می شود (Muchinsky & Monahan, 1987; Kristof, 1996). سازگاری ارزشی به شباهت ارزش های فرد و سازمان اشاره دارد. فردی که ارزش هایش با ارزش های سازمان سازگار باشد، نگرش مثبت تری نسبت به سازمان و تمایل بیشتری برای ماندن در آن خواهد داشت. از سوی دیگر، سازگاری هدف به میزان شباهت اهداف فرد در مقایسه با اهداف سازمان اشاره دارد. شباهت

اهداف فرد با سازمان باعث می‌شود افراد بیشتر مجذوب سازمان گردند، زیرا تحقق اهداف خود را در گروه تحقق اهداف سازمان خواهند دانست (Memon et al., 2014). کارکنانی که تناسب بیشتری با سازمان خود دارند، خواسته‌ها و نیازهای سازمان را بهتر درک می‌کنند؛ زیرا هنجارها و ارزش‌هایشان تا حد زیادی با هنجارها و ارزش‌های سازمان در تناسب است. آنان همچنین با احتمال بیشتری ارتباطات بهتری با دیگر اعضای سازمان خواهند داشت (Boon et al., 2011). سازگاری میان ارزش‌ها و اولویت‌های فردی با ارزش‌ها و اولویت‌های سازمانی، زندگی کاری شادتری را فراهم آورده و بر هویت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد هنجاری، عملکرد شغلی و تمایل فرد به ماندن در سازمان تاثیر می‌گذارد (Demir et al., 2015). مبنای نظری خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی (به عنوان یکی از نتایج مثبت برای کارکنان) نشان می‌دهد که خوش‌بینی، به معنای باور به اینکه رویدادهای خوبی در آینده خواهد افتاد، می‌تواند به عنوان یک ویژگی شخصیتی فعال و مثبت در برخورد با حوادث منفی زندگی در نظر گرفته شود (Scheier & Carver, 1985; Buyukgoze-Kavas, 2014). افراد خوشبین انتظارات مثبتی نسبت به آینده دارند (Rottinghaus, Day, Larson, Russell, 2004) و به دلیل انعطاف‌پذیری بیشتر در پردازش و پیروی از اطلاعات، با احتمال بیشتری خود را با موقعیت‌های جدید وفق می‌دهند. در واقع، آنان نسبت به افراد بدبین بیشتر قادرند باورها و رفتارهای خود را با موقعیتی که در آن قرار گرفته‌اند سازگار کنند (Rottinghaus et al., 2004).

از سوی دیگر، پژوهش‌هایی که در زمینه تناسب انجام شده‌اند، نشان می‌دهند که سازگاری با کلیه ابعاد محیط کاری مانند سازمان، گروه یا شغل می‌تواند نتایج مثبتی برای کارکنان و سازمان داشته باشد. بر این اساس، کارکنانی که تناسب بیشتری با این ابعاد داشته باشند، نسبت به سایر کارکنان نتایج مثبت‌تری را تجربه می‌کنند (Iplik et al., 2011). بر این اساس با توجه به آنکه خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی به عنوان یکی از نتایج مثبت برای کارکنان مفهوم‌سازی می‌شود، می‌توان فرضیه اول این پژوهش را به صورت زیر مفهوم‌سازی کرد.

فرضیه ۱: تناسب فرد- سازمان بر ایجاد خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی تاثیر دارد.

نقش تناسب فرد- شغل در خوشبینی نسبت

به مسیر پیشرفت شغلی

برخورداری از یک شغل معنادار و چالش برانگیز در دهه‌های اخیر به عنوان یکی از عوامل مهمی

که نقش بسزایی در بهبود عملکرد کاری دارد، مدنظر قرار گرفته است. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که بسیاری از کارکنان اهمیت و معناداری کار را به عنوان یکی از بارزترین عوامل انگیزاننده می‌دانند که اهمیتی بیش از پاداش‌های بیرونی دارد (Fabien, Perrin, & Neptune, 2003). یکی از عوامل مهمی که می‌تواند منجر به احساس معناداری کار شود، تناسب فرد با شغلش است (Wesley A Scroggins, 2008). تناسب فرد- شغل به عنوان سازگاری میان علاقمندی‌ها و توانایی‌های فرد و ویژگی‌ها و الزامات شغلش تعریف می‌شود (Carless, 2005; Edwards, 1991) و در میان مهم‌ترین عوامل تعیین کننده نتایج کاری و به عنوان عنصری از زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود (Demir et al., 2015).

سازه تناسب فرد- شغل ماهیتاً چندبعدی است. بعد اول شامل باورهای یک فرد با توجه به ویژگی‌ها و خصوصیات فردی است. دومین بعد ارزش‌ها یا نقش‌های متفاوت افراد را دربرمی‌گیرد و بعد دیگر به عنصر ارزیابی یا عزت نفس بازگشته و منعکس کننده روشی است که فرد خود را ارزیابی می‌کند (Wesley A Scroggins, 2008). تناسب فرد- شغل همچنین سه جنبه شامل تناسب سازگاری (یعنی افراد و شغلشان جنبه‌های اساسی مشترکی داشته باشند)، تناسب نیازها- عرضه‌ها (خروجی شغل افراد بتواند تقاضاها و انتظارات کارکنان را برآورده سازد) و تناسب تقاضاها- توانایی‌ها (دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان نیازهای شغلشان را برآورده سازد) را دربرمی‌گیرد (Edwards, 1991; Peng & Mao, 2015).

پژوهش‌های انجام شده در زمینه تناسب فرد- شغل و پیامدهای حاصل از آن، نشان دهنده نتایج متقاضی هستند. چنین تناقضی می‌تواند به دلیل شیوه تعریف تناسب فرد- شغل، تعریف عملیاتی شغل، روش مورد استفاده برای سنجش تناسب فرد- شغل و تفاوت‌های میان افراد، که ادراکات متفاوتی را موجب می‌شود، باشد. اما به‌طور کلی در بسیاری از پژوهش‌ها بر این امر تاکید شده است که افرادی که دانش، مهارت، توانایی‌ها، باورها و ارزش‌هایشان با ویژگی‌های شغلی که دارند سازگار است، در مقایسه با دیگران رضایت شغلی بالاتری دارند (Demir et al., 2015). کسانی که بیشتر با شغل خود متناسبند، تمایل بیشتری به ماندن در سازمان دارند و کسانی که از چنین تناسبی برخوردار نیستند، اغلب مدتی پس از ورود به سازمان آن را ترک می‌کنند (Boon et al., 2011).

تناسب شغل و شاغل همچنین می‌تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای عملکرد باشد؛ زیرا افرادی که تناسب بیشتری با شغل خود دارند، نتایج کاری بهتری را به ارمغان آورند (Edwards, 1991; June & Mahmood, 2011). پژوهش‌های انجام شده توسط کالدول

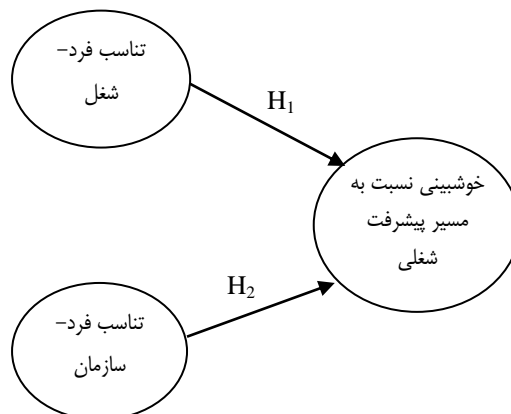
و اورلی^{۱۴} (۱۹۹۰)، ادواردز (۱۹۹۶) و ساکس و اشفرت^{۱۵} (۱۹۹۷) نشان می‌دهند که تناسب فرد- شغل با متغیرهای مختلفی مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد فردی و سازمانی، کاهش تنش و کاهش تمایل به ترک خدمت مرتبط است. در مقابل، تناسب ضعیف میان فرد و شغل منجر به رضایت شغلی کمتر و فشار کاری بیشتر (Kristof-Brown et al., 2005) کاهش رضایت و افت سلامت کارکنان خواهد شد (Warr & Inceoglu, 2012).

به‌طور کلی، بر اساس پژوهش‌هایی که در زمینه تناسب فرد- شغل انجام شده‌اند، می‌توان گفت که چنین تناسبی با نگرش‌ها و رفتارهای کاری مثبتی همراه است و می‌تواند موفقیت فردی و سازمانی را تسهیل کند. افرادی که نگرش‌های کاری مثبتی دارند علاقه و دغدغه فراوانی نسبت به آینده شغلی خود داشته، با اشتیاق زیاد در جهت فعالیت‌هایی که به طور مستقیم به آینده ترسیم شده‌شان مربوط است مشغول به یادگیری شده و تجربه می‌اندوزند و خود را در مسیر مناسبی برای رسیدن به موفقیت شغلی می‌دانند (McIlveen, Beccaria, & Burton, 2013). چنین سوگیری مثبتی نسبت به آینده شغلی، این امکان را برای فرد فراهم می‌آورد که با یافتن راه‌هایی برای رفع موانع مسیر شغلی و برنامه‌ریزی شغلی مناسب، اعتماد به نفس خود را حفظ کند (Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia, & Restubog, 2014). خوشبینی یکی از این نگرش‌های کاری مثبت است که به عنوان برداشت از آینده مثبتی مفهوم‌سازی می‌شود که نشان دهنده سازگاری با مسیر پیشرفت شغلی است (Rottinghaus et al., 2005) و با متغیرهای شغلی مهمی مانند رضایت، تعهد سازمانی و عملکرد ارتباط مثبتی دارد (Garcia et al., 2015). خوشبین‌ها با احتمال بیشتری نسبت به پاسخگویی و غلبه بر موانع مسیر شغلی تمایل دارند. آنان بیش از دیگران با برنامه‌های مسیر پیشرفت شغلی خود احساس راحتی کرده و بیشتر در فعالیت‌هایی که به بهبود مسیر پیشرفت شغلیشان کمک می‌کند، مشارکت می‌جویند (Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia, & Restubog, 2014).

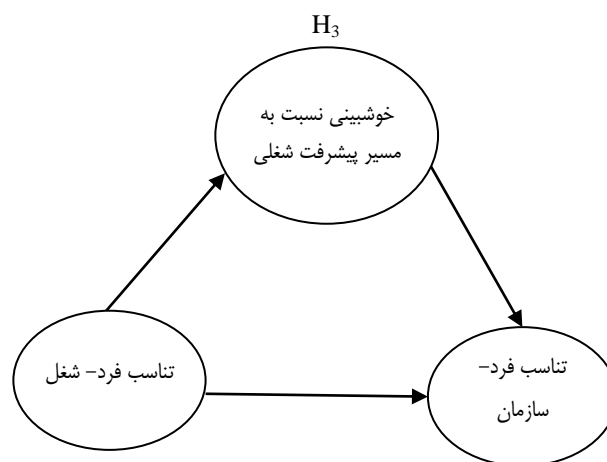
بنابراین، با توجه به تاکید پژوهشگرها بر تاثیر تناسب فرد- شغل بر نگرش‌های کاری مثبت (Iplik et al., 2011)، که خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی نیز در زمره آنها قرار می‌گیرد، می‌توان فرضیه دوم این پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه ۲: تناسب فرد- شغل بر ایجاد خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی تاثیر دارد. همچنین همانطور که پیش‌تر مطرح شد، این پژوهش قصد آن را دارد که به بررسی این امر پردازد که آیا خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی می‌تواند در رابطه میان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان نقش میانجی داشته باشد؟ بنابراین می‌توان فرضیه سوم این پژوهش را به صورت زیر مفهوم‌سازی کرد:

فرضیه ۳: خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان نقش معناداری ایفا می‌کند.
شکل‌های ۱ و ۲ نشان‌دهنده فرضیه‌های پژوهش هستند.



شکل ۱. فرضیه‌های اول و دوم پژوهش



شکل ۲. فرضیه سوم پژوهش

روش

جامعه آماری این پژوهش کارکنان چهار دانشگاه معتبر و بزرگ شهر تهران هستند. دانشگاه‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اجرایی کشور نقش مهمی در پیشبرد و اعتلای جامعه دارند.

در پژوهش‌هایی که در حوزه آموزش عالی انجام می‌گیرند، بیشتر به نقش اساتید دانشگاه و دانشجویان پرداخته می‌شود. هر چند، نباید از نقش کارکنان دانشگاه به عنوان افرادی که ارتباط نزدیکی با دانشجو و اساتید دارند غافل شد. بنابراین در این پژوهش برخلاف بسیاری از پژوهش‌هایی که متغیرهای رفتاری را از نگاه اساتید و دانشجویان بررسی می‌کنند، به بررسی متغیرها از دریچه نگاه کارکنان دانشگاه‌ها پرداخته شده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع خوشه‌ای بوده است، بدین معنا که ابتدا از بین دانشگاه‌های معتبر تهران چهار دانشگاه به عنوان نمونه مورد بررسی انتخاب شدند و در هر دانشگاه تعدادی از دانشکده‌ها به عنوان خوشه مورد بررسی در نظر گرفته شدند و در مرحله بعد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده اطلاعات کارکنان مورد گردآوری قرار گرفتند.

این پژوهش از نوع توصیفی بوده و در گروه پژوهش‌های پیمایشی قرار می‌گیرد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. برای افزایش نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها، توزیع آنها به صورت حضوری انجام شد و پرسشنامه‌ها هم میان کارکنان و هم برخی مدیران توزیع گردید تا امکان مقایسه میان گروه‌های مختلف با سوابق مدیریتی گوناگون نیز فراهم گردد. ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شد که از این میان، ۱۹۸ پرسشنامه قابل تحلیل به دست آمد. اطلاعات جمعیت شناختی پرسشنامه در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی

موضوع	تعداد
جنسیت	
زن	۱۰۸
مرد	۹۰
تحصیلات	
دیپلم و فوق دیپلم	۳۲
کارشناسی	۱۰۴
کارشناسی ارشد یا بالاتر	۶۲
سابقه مدیریتی	
بدون سابقه	۱۰۰
سابقه ۱ تا ۵ سال	۴۳
سابقه ۶ تا ۱۰ سال	۱۸
سابقه بالاتر از ۱۰ سال	۳۷
سن	
زیر ۳۰ سال	۲۷
۳۰-۳۹ سال	۹۸
۴۰-۴۹ سال	۷۳

پرسشنامه خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی

بیشتر پژوهش‌هایی که به بررسی مفهوم خوشبینی نسبت به کارراهه شغلی پرداخته‌اند، از مقیاس ۱۱ آیتمی خوشبینی برگرفته از پرسشنامه آینده مسیر پیشرفت شغلی^{۱۶} (Rottinghaus et al., 2005) استفاده کرده‌اند. پرسشنامه آینده مسیر پیشرفت شغلی در مجموع ۲۵ سوال و سه متغیر به شرح زیر دارد:

(۱) انطباق‌پذیری با مسیر پیشرفت شغلی (۱۱ سوال)؛ که به معنای روشی که افراد ظرفیت خود برای مقابله با و سرمایه‌گذاری بر تغییرات آینده را در نظر می‌گیرند و همچنین میزان راحتی با مسئولیت‌های کاری جدید و توانایی خودیابی در زمانی که رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی برنامه‌های مسیر پیشرفت شغلی را تغییر می‌دهند، تعریف می‌شود.

(۲) خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی (۱۱ سوال)؛ که به معنای حالتی است که فرد انتظار بهترین نتیجه ممکن را داشته یا بر مثبت‌ترین جنبه‌های توسعه مسیر پیشرفت شغلی آینده‌اش تاکید می‌کند و نسبت به انجام وظایف برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی احساس راحتی دارد. (۳) دانش ادراک شده از بازار کاری (۳ سوال)؛ که ادراکات فرد از بازار کاری و رویه‌های استخدامی را ارزیابی می‌کند.

با توجه به پرسشنامه مذکور، در این پژوهش برای بررسی خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، از ۱۱ سوال مطرح شده در پرسشنامه CFI استفاده شد.

پرسشنامه تناسب فرد- شغل

در پژوهش‌هایی که در زمینه تناسب فرد- شغل انجام شده‌اند، از پرسشنامه‌های مختلفی استفاده شده است. برای مثال می‌توان به پرسشنامه ساکس و اشفورت^{۱۷} (۱۹۹۷)، لاور و کریستف براون^{۱۸} (۲۰۰۱)، کابل و درو^{۱۹} (۲۰۰۲)، برکیچ و همکارانش^{۲۰} (۲۰۰۲) و اسکراگینز^{۲۱} (۲۰۰۳) اشاره کرد. در این پژوهش، برای سنجش تناسب فرد- شغل از پرسشنامه ۴ آیتمی ساکس و اشفورت (۱۹۹۷)، که از سوی اندیشمندان بسیاری تایید شده است، استفاده شد. چرا که درباره این پرسشنامه حتی نسبت به پرسشنامه‌های جدیدتری که پس از سال ۱۹۹۷ مطرح شدند، اجماع نظر بیشتری وجود دارد و در پژوهش‌های کاربردی بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است.

پرسشنامه تناسب فرد- سازمان

مفهوم تناسب فرد- سازمان با استفاده از پرسشنامه‌های طراحی شده توسط پژوهشگرهایی

چون کابل و جاج^{۳۳} (۱۹۹۷)، لاور و کریستف براون (۲۰۰۱)، کابل و درو (۲۰۰۲)، ساکس و اشفرث (۲۰۰۲) و اسکراگینز (۲۰۰۳) اندازه‌گیری شده است. در این پژوهش برای سنجش تناسب فرد- سازمان از پرسشنامه کابل و جاج (۱۹۹۷) استفاده شده است. این پرسشنامه بیش از سایر ابزارها مورد پذیرش است و با وجود مطرح شدن نسخه‌های جدیدتر برای سنجش تناسب فرد- شغل در بسیاری از پژوهش‌های اخیر همچنان از پرسشنامه کابل و جاج استفاده می‌شود.

یافته‌ها

برای تعیین پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، ۳۰ پرسشنامه در میان کارکنان چهار دانشکده توزیع شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰,۸۲ به دست آمد که عدد مناسبی است. برای بررسی روایی عاملی پرسشنامه، تحلیل اکتشافی انجام شد. پس از انجام تحلیل عاملی پرسشنامه‌های تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان بدون تغییر باقی ماندند. در مورد خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، در مرحله اول تحلیل عاملی چهار سوال به دلیل بار عاملی کم حذف گردیدند. برای تحلیل داده‌های این پژوهش، از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون کولموگروف، اسمیرنوف و نرمال بودن توزیع داده‌ها، برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردید. همان‌گونه جدول ۲ نشان می‌دهد، در چهار دانشگاه مورد بررسی، خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی و تناسب فرد- شغل با میانگینی بالاتر از سطح متوسط و در سطح نسبتاً مطلوبی قرار گرفته‌اند، در حالی که تناسب فرد- سازمان با میانگینی پایین‌تر از وضعیت مطلوب و نزدیک به حد متوسط ارزیابی شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی	۳,۲۰	۰,۸۷
تناسب فرد- شغل	۳,۱۷	۰,۹۹
تناسب فرد- سازمان	۲,۹۲	۰,۹۶

برای شفافیت بیشتر نتایج پژوهش، نتایج بررسی تک‌تک سوال‌های پرسشنامه نیز در جدول پیوست ارائه شده است.

بر اساس این جدول، به جز سوال اول متغیر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، در مورد سایر سوال‌های این متغیر، میانگین با میزانی بالاتر از سطح متوسط ارزیابی شده است. انحراف معیار ۲,۲۱ در مورد سوال دوم این متغیر، نشان‌دهنده اختلاف نظر میان اعضای جامعه مورد بررسی در مورد میزان انگیزاننده بودن فکر کردن در مورد آینده شغلی است.

در مورد متغیر تناسب فرد- شغل، به جز سوال دوم، افراد جامعه مورد بررسی کلیه سوال‌ها را با میانگینی بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرده‌اند. این امر نشان می‌دهد که کارکنان مورد بررسی، شغل خود را در تناسب با ویژگی‌های شخصیتی و توانایی‌هایشان می‌بینند، ولی آن را برطرف‌کننده نیازهایشان نمی‌دانند.

همانگونه که از میانگین سوال‌های متغیر تناسب فرد- سازمان پیداست، به جز سوال دوم این متغیر، سایر سوال‌ها با میانگینی پایین‌تر از سطح متوسط ارزیابی شده‌اند؛ که این امر نشان دهنده ضعیف بودن تناسب فرد- سازمان در جامعه آماری مورد بررسی است.

در مرحله بعد، با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش، برای بررسی رابطه همبستگی میان متغیرها، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج جدول ۳ نشان دهنده آن است که هم تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان رابطه مثبت و معناداری با خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی دارند؛ که در این میان شدت همبستگی در مورد متغیر تناسب فرد- شغل بیشتر است. همچنین همانطور که از نتایج جدول ۳ پیداست، میان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳. همبستگی میان متغیرهای پژوهش

	۱	۲
۱. خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی		
۲. تناسب فرد- شغل	** ۰,۶۲۱	
۳. تناسب فرد- سازمان	* ۰,۶۰۴	** ۰,۶۷۱

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است

نتایج حاصل از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه نشان می‌دهد که در مورد هیچ کدام از متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش اختلاف چندانی بین زنان و مردان مشاهده نمی‌شود و این دو گروه تقریباً متغیرها را با میانگین مشابهی ارزیابی کرده‌اند. نتایج حاصل از آزمون مقایسه

میانگین چند جامعه نشان دهنده آن است هر چند اختلاف چندانی در میان نظرات افراد با سوابق کاری مختلف مشاهده نمی‌شود، اما از نظر تحصیلات، افرادی که تحصیلات دیپلم یا فوق دیپلم دارند، نسبت به کسانی که تحصیلات کارشناسی یا کارشناسی ارشد و بالاتر دارند، هر سه متغیر تناسب فرد- شغل، تناسب فرد- سازمان و خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی را با میانگین بالاتری ارزیابی کرده اند. همچنین بر اساس نتایج این پژوهش، افراد زیر ۳۰ سال و بالای ۴۹-۴ سال، هر سه متغیر را با میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها ارزیابی کرده بودند.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های اصلی پژوهش، از نرم‌افزار LISREL و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به نتایج خروجی لیزرل که بر اساس آن نسبت کای دو به درجه آزادی کوچکتر از ۳، مقدار RMSEA کوچکتر از ۰,۰۱ و p-value بیشتر از سطح معناداری ۰,۰۵ است، می‌توان گفت که تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان هر دو بر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی تاثیر می‌گذارند. مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه‌های اول و دوم پژوهش در شکل ۱ پیوست آمده است.

همچنین برای بررسی اثر توامان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان بر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی از رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج رگرسیون چندگانه ($R = ۰,۴۴$ و $\text{sig} = ۰$ ، $F = ۷۵,۰۹۱$) نشان می‌دهد که تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان به صورت توامان نسبت به زمانی که تک‌تک بررسی شوند، تاثیر بیشتری بر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی دارند. بر این اساس، ۰,۴۴ از تغییرات ایجاد شده در خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی می‌تواند توسط تغییرات توامان دو متغیر تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان تبیین شود. این در حالی است که بر اساس نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی، ۰,۳۸ درصد از تغییرات ایجاد شده در خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی توسط تغییرات در تناسب فرد- شغل و ۰,۳۶ از تغییرات آن توسط تغییرات در تناسب فرد- سازمان تبیین می‌شوند.

برای آزمون فرضیه سوم پژوهش، با استفاده از مدل معادلات ساختاری به بررسی اثر میانجی خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در ارتباط میان تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل پرداخته شد. با توجه به شکل ۲ پیوست، نسبت کای دو به درجه آزادی برابر با ۲,۱۹، مقدار RMSEA معادل ۰,۰۰۰ و p-value برابر با ۰,۰۶۸۱۷ است، که این امر برازش مدل و تایید فرضیه سوم پژوهش را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان به نقش میانجی خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان اشاره کرد.

نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تاثیر تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل بر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در میان کارکنان چهار دانشگاه معتبر شهر تهران بود. همچنین اثر میانجی خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان مورد بررسی قرار گرفت.

بر اساس نتایج این پژوهش، کارکنان چهار دانشگاه مورد بررسی، خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی و تناسب فرد- شغل را با میانگینی در سطح نسبتاً مطلوب و تناسب فرد- سازمان را با میانگینی پایین تر از وضعیت مطلوب ارزیابی کرده‌اند. این امر نشان می‌دهد که در جامعه مورد بررسی افراد خود را چندان در تناسب با سازمانشان نمی‌دانند. در مورد تناسب فرد- شغل نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هرچند کارکنان باور دارند شغلشان با ویژگی‌های شخصیتشان متناسب است اما نیازهایشان را آن گونه که باید برآورده نمی‌کند.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هم تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان بر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی تاثیر می‌گذارند که شدت این تاثیر در مورد تناسب فرد- شغل بیشتر است. نتایج یک فرا تحلیل نیز نشان می‌دهد که تناسب فرد با سازمان و تناسب فرد با شغل هر دو تاثیری قوی البته متمایزی بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد دارند (Kristof-Brown et al., 2005; Boon et al., 2011).

نتایج این پژوهش همچنین نشان دهنده رابط مثبت و معنادار بین تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان است. نتایج پژوهش‌های دیگر هم نشان می‌دهد کارکنانی که بیشتر با شغلشان عجبین می‌شوند، می‌توانند محیط کار بهتری ایجاد کرده و در نتیجه تناسب خود با سازمانشان را افزایش دهند (Lu et al., 2014).

بررسی تاثیر توأمان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان بر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی هم نشان می‌دهد که این دو متغیر به همراه هم نسبت به زمانی که تک تک در نظر گرفته شوند تاثیر بیشتری بر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی دارند. بر اساس یافته‌های پژوهش‌های دیگر نیز ترکیبی از سطوح بالای تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان تاثیر بر رفتارها را قوی تر می‌سازد (Kristof-Brown et al., 2005; Boon et al., 2011).

یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که تناسب بیشتر با شغل می‌تواند منجر به تناسب فرد با سازمان شود که در این میان متغیر خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی می‌تواند چنین رابطه‌ای را تسهیل کند. بدین معنا که تناسب بیشتر فرد با شغل چنانچه به احساس خوشبینی

نسبت به مسیر پیشرفت شغلی بینجامد می‌تواند تناسب فرد با سازمان را افزایش دهد. بر این اساس افرادی که به مسیر پیشرفت شغلی خود خوش‌بین‌تر باشند، خود را در تناسب بیشتری با ارزش‌ها و فرهنگ سازمانشان خواهند دانست.

نکته جالب توجه در نتایج این پژوهش آن است که با بالا رفتن میزان تحصیلات کارکنان شدت خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، ادراک از تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان کاهش پیدا می‌کند. این امر را شاید بتوان به رابطه میان بالا رفتن سطح تحصیلات و بالاتر رفتن سطح انتظارات کارکنان از شغلشان نسبت داد. نکته قابل تامل دیگر آن است که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که افراد زیر ۳۰ سال و بالای ۴۰ سال، هر سه متغیر را با میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها ارزیابی کرده بودند. این امر حاکی از آن است که افراد جوان‌تری که در بدو ورود به شغل خود هستند و همچنین افرادی که مدت زمانی را در سازمان سپری کرده، تجربه کسب کرده و خود را با شرایط سازمان و جامعه وفق داده‌اند، خوشبینی بیشتری نسبت به مسیر پیشرفت شغلی خود داشته و تناسب بیشتری بین خود با شغل و سازمانشان احساس می‌کنند.

هر چند نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که جامعه آماری مورد بررسی تا حدی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی خود احساس خوش‌بینی دارند، اما با توجه به مزیت‌های بیشتر احساس خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی برای فرد و سازمان، لازم است نسبت به راهکارهای لازم برای بهبود هر چه بیشتر آن تدابیری اندیشیده شود؛ زیرا حقیقت آن است که در مورد بسیاری از کارکنان، تفکر نادرست، موانع محیطی یا تجارب ناموفق در زندگی کاری خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی را کاهش می‌دهد (Rottinghaus et al., 2004).

برخی پژوهشگرها معتقدند یکی از موثرترین راهکارها برای بهبود خوشبینی نسبت به کارراهه، مشاوره درباره مسیر پیشرفت شغلی^{۳۳} است که رفتارهای برنامه‌ریزی شده را تقویت کرده و احتمال موفقیت فرد در مسیر پیشرفت شغلی را افزایش می‌دهد (Spurk, Kauffeld, Barthauer, & Heinemann, 2015). در واقع، برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی و آموزش خوشبینی نسبت به کارراهه، یکی از انواع مهم مشاوره در زمینه مسیر پیشرفت شغلی است که دستاوردهای مهمی برای فرد و سازمان دارد (Savickas, 2015).

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد هرچند در دانشگاه‌های مورد بررسی، تناسب فرد با شغل با امتیاز نسبتاً مطلوبی ارزیابی شده است ولی پاسخ‌های جامعه آماری مورد بررسی حاکی از میانگین پایین‌تر از سطح متوسط درباره تناسب فرد با سازمان است. هرچند بر اساس این پژوهش از

راه بهبود خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی می‌توان به احساس تناسب فرد با سازمان کمک کرد، اما لازم است در این باره اقدامات اجرایی لازم بکار گرفته شوند. از نظر برخی پژوهشگرها اقدامات واحد مدیریت منابع انسانی در این زمینه نقش قابل توجهی دارد. به همان اندازه که در زمان جذب و استخدام کارکنان باید به تناسب ویژگی‌های شخصیتی و دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان با شغلی که قرار است داشته باشند توجه شود، نقش تناسب ارزش‌ها و ویژگی‌های متقاضیان با ارزش‌ها و ویژگی‌های سازمان هم باید در نظر گرفته شود (Boon et al., 2011). به طور کلی، پژوهشگرها معتقدند تناسب فرد-سازمان در مورد کارکنانی که بر اساس سازوکارهای شایستگی محور و به صورت بلندمدت استخدام می‌شوند، همچنین در سازمان‌هایی که فرایند جذب و نگهداشت قوی دارند و در این راستا به ارزیابی دقیق عملکرد کارکنان و ارائه پاداش‌های منصفانه بیشتر توجه می‌کنند، بیشتر است.

این پژوهش مانند هر پژوهش دیگری با محدودیت‌هایی مواجه است. در پژوهش حاضر تنها به بررسی دو عامل پیش‌بینی‌کننده خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی پرداخته شد؛ هر چند در این میان عوامل مهم دیگری نیز وجود دارند که پیشنهاد می‌شود توسط سایر پژوهشگرها مورد بررسی قرار گیرند. همچنین با توجه به جدید بودن مفهوم خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در ادبیات مدیریت منابع انسانی به پژوهشگرهای آتی توصیه می‌شود که در پژوهش‌های جداگانه نتایج حاصل از خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی و راهکارهای عملیاتی برای بهبود آن را بررسی کنند.

در پایان ذکر این نکته ضروری است که ادراک افراد مختلف از تناسب می‌تواند متفاوت باشد (Kristof, 1996; Teo et al., 2014) و هر چند در بسیاری از پژوهش‌های مرتبط با بحث تناسب، از پرسشنامه و خودارزیابی استفاده می‌شود، اما برای بررسی تناسب فرد با شغل یا سازمان بهتر است از روش‌های کیفی‌تری مانند مشاهده و مصاحبه استفاده کرد. هر چند با توجه به حجم بالای جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش، استفاده از روش پیمایشی و ابزار پرسشنامه ترجیح داده شد. با این وجود، نباید از این محدودیت پژوهش غافل شد و در این راستا به دیگر پژوهشگرها توصیه می‌شود برای بررسی تناسب افراد با شغل، گروه یا سازمان، در کنار روش‌های کمی از روش‌های کیفی نیز استفاده کنند.

پی‌نوشت

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| 1. Career optimism | 13. Tom |
| 2. Person- job fit | 14. Caldwell and O'reilly |
| 3. Person- organization fit | 15. Saks and Ashforth |
| 4. Dispositional optimism | 16. Career Futures Inventory (CFI) |
| 5. Career adaptation | 17. Saks and Ashforth |
| 6. Savickas | 18. Lauver and Kristof-Brown |
| 7. Career construction theory | 19. Cable and DeRue |
| 8. Muchinsky & Monahan | 20. Brkich et al |
| 9. Supplementary | 21. Scroggins |
| 10. Complementary | 22. Cable and Judge |
| 11. Demand-ability | 23. Career counseling |
| 12. Need-supply | |

منابع

- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person-organisation and person-job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(01), 138-162.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648.
- 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(3), 411-429.
- Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2014). Exploring the Linkage Between the Components of Motivational Systems Theory and Career Decisiveness The Mediating Role of Career Optimism. *Journal of Career Assessment*, (156), 1-18.

- Demir, M., Demir, S. Sen, & Nield, K. (2015). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369–386.
- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of human resource management*. Pearson Higher Ed.
- Dziuban, C. D., Tango, R. A., & Hynes, M. (1994). An assessment of the effect of vocational exploration on career decision making. *Journal of Employment Counseling*, 31(3), 127–136.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292–339.
- Fabien, F., Perrin, T., & Neptune–La Defense, T. (2003). Copula: a new vision for economic capital and application to a four line of business company. Astin Conference.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10–18.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75–85.
- Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 749–769.
- Iplik, F. N., Kilic, K. C., Yalcin, A., Nur Iplik, F., Can Kilic, K., & Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644–661.
- Juntunen, C. L., & Wettersten, K. B. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 94.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 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(2), 281–342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4, 255–311.
- Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142–152.
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229–236.
- Memon, M. A., Salleh, R., Noor, M., Baharom, R., Harun, H., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2014). Person-Organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Engagement. In *International Conference on Leadership and Management (ICLM2014)*, Kuala Lumpur.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (1997). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. Irwin Chicago, IL.
- 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(3), 487–516.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of Ebusiness and Egovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805–813.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44.
- Quratulain, S., & Khan, A. K. (2015). How Does Employees' Public Service Motivation Get Affected? A Conditional Process Analysis of the Effects of Person–Job Fit and Work Pressure. *Public Personnel Management*, 44(2), 266–289.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., Larson, L. M., Russell, D. W., & Robinson, D. C. (2004). Assessing career optimism and adaptability: toward the construct validation of the Career Futures Inventory.
- S. June & R. Mahmood. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 1(2), 95–105.

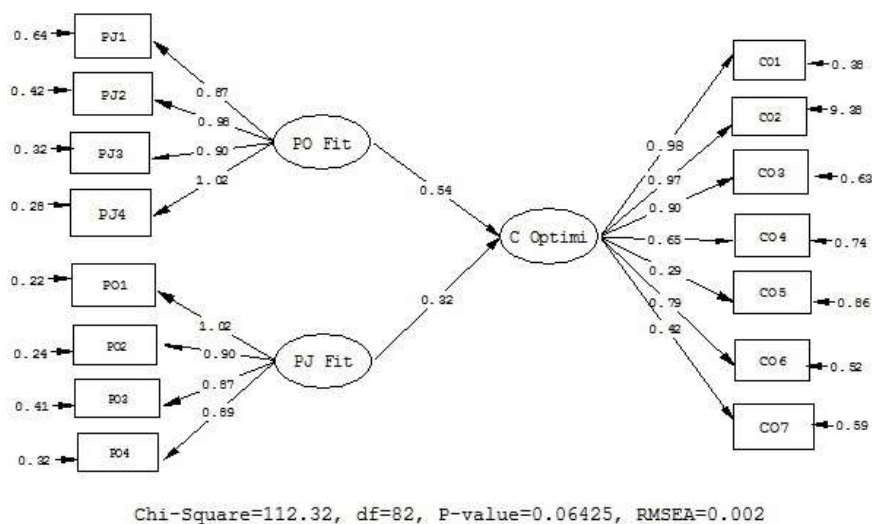
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395–426.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career Choice and Development*, 149–205.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219.
- Scroggins, W. A. (2003). Selection, meaningful work and employee retention: A self-concept based approach to person-job fit. ProQuest Information & Learning.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68–78.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. R. R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87 (July), 134–144.
- Teo, S., Pick, D., Xerri, M., & Newton, C. J. (2014). Public sector change, person-organization fit, and work attitudes: a mediation model, (August), 1–5.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403–412.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573–592.
- Urbig, D., & Monsen, E. (2012). The structure of optimism: “Controllability affects the extent to which efficacy beliefs shape outcome expectancies.” *Journal of Economic Psychology*, 33(4), 854–867.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129.

پیوست‌ها

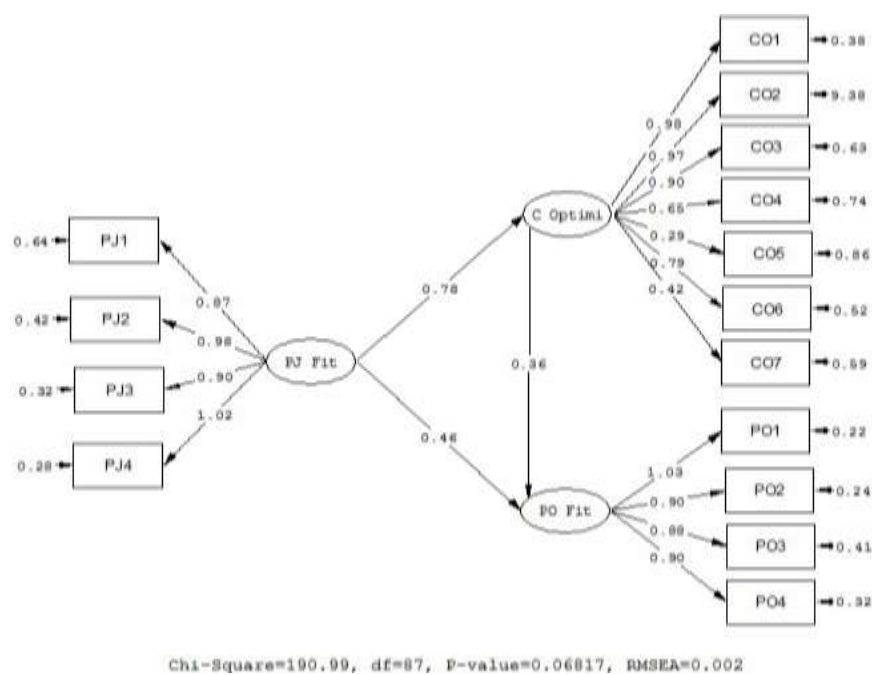
جدول ۱ پیوست: میانگین و انحراف معیار سوال‌های پژوهش

متغیر / سوال	میانگین	انحراف معیار
متغیر ۱: خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی*		
هنگامی که به آینده شغلی‌ام می‌اندیشم، احساس خوبی پیدا می‌کنم.	۲,۷۹	۱,۱۶
فکر کردن درباره آینده شغلی‌ام به من انگیزه می‌دهد.	۳,۰۶	۲,۲۱
با فکر کردن به مسیر شغلی آینده‌ام دچار احساس ناکامی می‌شوم. ^R	۳,۲۵	۱,۱۹
برایم دشوار است که ارتباطی بین توانایی‌هایی که دارم و مسیر پیشرفت شغلی آینده‌ام برقرار کنم. ^R	۳,۱۵	۱,۰۸
من مشتاقم که رویاهای شغلی آینده‌ام را محقق کنم.	۳,۶۷	۰,۹۷
من نسبت به موفقیت به مسیر شغلی آینده‌ام چندان مطمئن نیستم. ^R	۳,۰۱	۱,۰۷
من یقیناً تصمیمات درستی را درباره آینده شغلی‌ام می‌گیرم.	۳,۴۷	۰,۸۷
متغیر ۲: تناسب فرد- شغل		
احساس می‌کنم دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های من با نیازهای شغلی‌ام منطبق هستند.	۳,۳۲	۱,۱۸
احساس می‌کنم شغلم نیازهای مرا برآورده می‌سازد.	۲,۹۱	۱,۱۷
احساس می‌کنم شغلم با ویژگی‌های شخصیتی من در تناسب است.	۳,۴۱	۱,۰۶
احساس می‌کنم شغلم امکان شکوفا شدن پتانسیل‌های وجودیم را فراهم می‌سازد.	۳,۰۳	۱,۱۵
متغیر ۳: تناسب فرد- سازمان		
احساس می‌کنم ارزش‌های این سازمان با ارزش‌های فردی من سازگار است.	۲,۹۶	۱,۱۲
احساس می‌کنم ویژگی‌های شخصیتی من با ویژگی‌های این سازمان در تناسب است.	۳,۰۱	۱,۰۲
احساس می‌کنم این سازمان نیازهای مرا برآورده می‌سازد.	۲,۷۵	۱,۰۸
احساس می‌کنم بین من و این سازمان تناسب وجود دارد.	۲,۹۷	۱,۰۵

* سوال‌های حذف شده بعد از تحلیل عاملی: هدفگذاری درباره مسیر شغلی آینده‌ام برایم کار دشواری است.^R؛ من علائق کاری‌ام را به خوبی می‌شناسم؛ مشخص کردن یک مسیر شغلی مناسب برای آینده، کار سختی است.^R؛ برنامه‌ریزی درباره مسیر پیشرفت شغلی‌ام جزء طبیعی کار من است.
^R: سوال‌های معکوس



شکل ۱ پیوست. مدل معادلات ساختاری مرتبط با فرضیه‌های اول و دوم پژوهش



شکل ۲ پیوست. مدل معادلات ساختاری مرتبط با فرضیه سوم پژوهش