



بررسی رابطه ی بین تناسب فرد-سازمان و دلبستگی شغلی معلمان مدارس متوسطه ی شهر شهرضا

سیده کبری موسوی^{۱*}

دکتر رضا هویدا^۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر بررسی رابطه تناسب فرد - سازمان با دلبستگی شغلی در بین معلمان مدارس متوسطه ی شهر شهرضا است.

روش: این پژوهش از نظر روش توصیفی- همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه ی آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه شهر شهرضا بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ مشغول به تدریس بوده که جمعاً ۱۰۹۰ نفر بوده اند. و از این تعداد ۲۶۵ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده متناسب با حجم جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای اندازه گیری این پژوهش پرسشنامه تناسب فرد - سازمان اسکروگینس (۲۰۰۳) و پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) بودند. هر دو پرسشنامه به منظور روایی محتوایی مورد بازنگری و تأیید پنج متخصص مدیریت و روانشناسی صنعتی قرار گرفتند. پایایی پرسشنامه ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ در پرسشنامه تناسب فرد - سازمان ۰/۹۲ و در پرسشنامه دلبستگی شغلی ۰/۹۴ محاسبه شد.

یافته ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین تناسب فرد - سازمان و ابعاد آن (سازگاری محیط کاری، سازگاری اهداف، سازگاری شخصیت، سازگاری ارزش ها و سازگاری الزامات سازمانی) با دلبستگی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر شهرضا رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$).

نتیجه گیری: با عنایت به نتایج پژوهش لازم است که مدیران و مسئولان آموزش و پرورش زمینه لازم را برای تقویت تناسب فرد - سازمان معلمان فراهم کنند تا از این طریق بتوانند به پیشبرد دلبستگی شغلی معلمان کمک کنند. و از راه های کلیدی: تناسب فرد - سازمان، دلبستگی شغلی، معلمان مدارس متوسطه.

^۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان kobramosavi460@yahoo.com

^۲. عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان



مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، بر اساس این فرض که هزینه اصلی بیشتر سازمان‌ها، هزینه نیروی کار است. هر گامی که این هزینه‌ها را کم کند، می‌تواند در حفظ و افزایش بهره‌وری سودمند باشد. هر چند که کوچک سازی و خودکارسازی، کاهش هزینه‌های پرسنلی را در پی دارند، اما باید توجه داشت که اجرای چنین رویکردهایی، هزینه‌های بسیاری را برای سازمان‌ها به همراه خواهد داشت، بنابراین می‌توان به ارائه راهبردهایی در زمینه افزایش ماندگاری یا کاهش خروج و جابه جایی نامناسب کارکنان و تکیه بر عامل انسانی به عنوان منبع راهبردی سازمان، پرداخت. در چنین محیطی، مراکز آموزشی می‌توانند نقش زیربنایی در پرورش نیروهای انسانی متخصص برای آینده داشته باشند. از طرفی در درون مراکز آموزشی نیز، معلمان به عنوان عامل اصلی جهت دهنده سرمایه-های فکری و انسانی کشور، نقش قابل ملاحظه‌ای در اجرای چنین راهبردهایی ایفا می‌نمایند و وجود تناسب بین معلمان و مدارس محل خدمتشان برای رسیدن به این هدف مهم، ضروری می‌باشد زیرا تناسب بین افراد و سازمان‌ها می‌تواند به پیامدهای نگرشی و رفتاری مثبت کارکنان از جمله: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تمایل به ماندگاری و رفتار شهروند سازمانی بیانجامد. چتمن^۱ (۱۹۹۱) تناسب فرد - سازمان^۲ را به عنوان سازگاری میان الگوهای ارزش‌های سازمانی و الگوهای ارزش‌های فردی تعریف کرده است (تریور^۳، ۲۰۱۴). همچنین کریستوف^۴ (۱۹۹۶) تناسب فرد - سازمان را به صورت سازگاری میان افراد و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند، تعریف کرده است (تریور، ۲۰۱۴). تناسب فرد - سازمان شاخه‌ای از تحقیقات است که در محدوده‌ی بزرگتری به نام تناسب فرد - محیط^۵ قرار می‌گیرد و محور اصلی این محدوده، این اعتقاد است که رفتار منابع انسانی تابعی از تعامل میان افراد و محیط‌هایی است که در آن قرار دارند. بر این اساس، محققان سازمانی تحقیقات خود را به سمت زمینه‌هایی سوق داده‌اند تا به متمایز ساختن جنبه‌های مختلف تناسب فرد - محیط بپردازند (بیلزبری^۶ و همکاران، ۲۰۰۵). طبق مطالعات انجام شده پنج معیار برای اندازه گیری درجه‌ی تناسب فرد - سازمان وجود دارد، این پنج معیار عبارتند از: سازگاری محیط کاری^۷، سازگاری اهداف^۸، سازگاری شخصیت^۹، سازگاری ارزش‌ها^{۱۰} و سازگاری الزامات سازمانی^{۱۱}.

۱) سازگاری محیط کاری: این نوع از سازگاری، به بررسی تطابق میان ادراکات واقعی افراد از محیط‌های کاری که متناسب با نیازهایشان می‌باشد، می‌پردازد (ادواردز^{۱۲}، ۲۰۰۸). ۲) سازگاری اهداف: سازگاری اهداف در برگیرنده‌ی شباهت میان اهداف سازمان‌ها و اهداف کارکنان آن‌ها می‌باشد (هافمن و ووعهر^{۱۳}، ۲۰۰۶). ۳) سازگاری شخصیت: این نوع از تناسب بر سازگاری میان الگوهای شخصیتی افراد و تصویری که از سازمان استنباط کرده‌اند، تأکید دارد (سکوگوچی^{۱۴}، ۲۰۰۴). ۴) سازگاری ارزش‌ها: سازگاری ارزش‌ها، تناسب فرد - سازمان را به عنوان سازگاری میان ارزش‌های سازمان و ارزش‌های افراد تعریف می‌نماید (ورکوئر،

¹ Chatman

² person-organization fit

³ Trevor

⁴ Kristof

⁵ person - environment fit

⁶ Bilsberry

⁷ work place congruence

⁸ goals congruence

⁹ personality congruence

¹⁰ values congruence

¹¹ organizational requirements congruence

¹² Edwards

¹³ Hoffman & Woehr

¹⁴ Sekiguchi



بهر و وگنر^۱، (۲۰۰۳، ۵). سازگاری الزامات سازمانی: سازگاری الزامات سازمانی شامل تناسب دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های (KSA)^۲ کارکنان با وظایف خود به منظور انجام اثربخش آن وظایف می‌باشد (بزری و همکاران، ۱۳۸۹). یافته‌های مطالعات نشان داده اند که تناسب فرد - سازمان با نگرش‌های شغلی مهم (مثل رضایت شغلی، موفقیت عینی در کارراهه و تمایل برای ماندن در سازمان) و رفتارهای شغلی (مثل عملکرد فردی و رفتار شهروندی) رابطه‌ی مثبت بالا دارد (کریستوف و همکاران، ۲۰۰۵). دلبستگی شغلی^۳ یکی از نگرش‌های مرتبط با کار است که به عنوان یک واکنش روانشناختی فرد به کار و مسئولیت مرتبط با آن تعریف شده است (لین^۴، ۲۰۱۳). کاونگو^۵ (۱۹۸۲)، مشاهده کرد که در پیشینه‌ی پژوهش‌ها، دلبستگی به شغل با واژه‌های معادل بسیار تعریف شده است. واژه‌هایی از قبیل علائق مرکزی، دلبستگی به نقش شغلی، عملکرد خود درگیرانه، دلبستگی شغلی و انگیزش درونی به مفهوم این واژه به کار رفته اند و اغلب محققان، واژه‌ی شغل را با واژه‌ی کار که کلی تر از شغل می‌باشد معادل می‌دانند. کاونگو (۱۹۸۲) بیان کرد دلبستگی شغلی یک باور توصیفی است که به طور همزمان ایجاد شده، در حالی که دلبستگی کاری^۶ یک باور هنجاری است که به طور تاریخی ایجاد شده است (ایگور و کیلیک^۷، ۲۰۰۹). می و هارتر^۸ (۲۰۰۴)، درگیری کاری^۹ کاری^۹ را با مفهوم دلبستگی شغلی مرتبط دانستند. اما آن‌ها بیان کردند که درگیری کاری ممکن است به عنوان یک پیش بین دلبستگی شغلی باشد، به این صورت که افرادی که به شدت در نقش کاری شان درگیری دارند، به تعیین هویت یابی نقش خود می‌پردازند. دلبستگی شغلی به این مسأله برمی‌گردد که به طور کلی فرد تا چه حد به کارش علاقه مند است، هویت خود را با آن کار می‌شناسد و نسبت به آن در مقایسه با ابعاد دیگر زندگی مشغولیت ذهنی بیشتری دارد. لودال و کجندر^{۱۰} (۱۹۶۵) دلبستگی شغلی را به عنوان سطح جذابیتی تعریف می‌کنند که فرد در فعالیت کاری روزانه خود تجربه می‌کند (دربانیان، ۱۳۹۰). برای کارکنانی که دلبستگی شغلی بالایی دارند شغل آن‌ها ارتباط اجتناب ناپذیری با هویت، علائق، اهداف زندگی و همچنین با رضایت آن‌ها از انجام وظایف شغلی به طور اثربخش دارد. افرادی که دلبستگی شغلی بالایی دارند همچنین احساس شایستگی و موفقیت بیشتری در کار می‌کنند و باور دارند که اهداف سازمانی و شخصی آن‌ها منطبق هستند و این افراد گرایش دارند که پیامدهای مثبت کاری را به عوامل درونی و قابل کنترل خود اسناد دهند (لیائو و لی^{۱۱}، ۲۰۰۹). متغیرهای مرتبط با منابع انسانی در کنار پیشرفت های تکنولوژیکی، نقش مهمی در حداکثر سازی اثربخشی سازمان بازی می‌کنند. به طور ویژه هر تلاشی برای افزایش اثربخشی سازمان مستلزم درجه‌ی بالایی از دلبستگی شغلی در میان اعضای یک سازمان است (الانکوماران^{۱۲}، ۲۰۰۴). تحقیقات زیادی راجع به رابطه تناسب فرد - سازمان با متغیرهای نگرشی مرتبط با کار انجام شده است همچنین تحقیقات زیادی راجع به رابطه دلبستگی شغلی با متغیرهای شغلی و سازمانی انجام شده است ولی تا آنجا که محقق کسب اطلاع نموده در مورد رابطه بین تناسب فرد - سازمان و دلبستگی شغلی در داخل و خارج از کشور تحقیقی انجام نشده است لذا در این قسمت به برخی پژوهش های داخلی و خارجی مشابه اشاره می‌شود. قلی پور، روشن نژاد و شرافت (۱۳۸۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که میان

¹ Verquer , Beehr & Wagner

² knowledge, skills& abilities

³ job involvement

⁴ Lin

⁵ Kaunungo

⁶ work involvement

⁷ Uygur & Kilic

⁸ May & Harter

⁹ job engagement

¹⁰ Lodahl & Kejner

¹¹ Liao & Lee

¹² Elankumaran



تناسب فرد - سازمان و همچنین ابعاد آن (تناسب ارزش، تناسب شخصیت و تناسب اهداف) و پیوند کاری رابطه‌ی مثبت و معنادار، و همچنین میان تناسب فرد - سازمان و بعد تناسب ارزش و بیگانگی کاری رابطه‌ی منفی و معنادار وجود دارد. همچنین آن‌ها دریافتند که هر چه تناسب فرد - سازمان بیشتر باشد، پیوند کاری بیشتر و بیگانگی کاری کمتر خواهد بود. تحقیق نادى و الصفى (۱۳۹۲) نشان داد که رابطه‌ی تناسب فرد - سازمان و از خود بیگانگی شغلی منفی و معنادار است. همچنین نتایج تحقیق مؤید نقش میانجیگر از خود بیگانگی شغلی در رابطه‌ی بین تناسب فرد - سازمان و رفتارهای تلافی جویانه می‌باشد. نتایج تحقیق رواقی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که بین تناسب فرد - سازمان و تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. ویلر^۱ و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیق خود دریافتند که روابطی بسیار قوی میان درجه‌ی تناسب فرد - سازمان با رضایت شغلی و درجه‌ی تناسب فرد - سازمان با میزان تمایل به خروج وجود دارد (میانگین آن‌ها به ترتیب عبارتند از ۴۴/۰+ و ۳۵/۰-). نتایج تحقیق ایپلیک، کیلیک و یالسین^۲ (۲۰۱۱) نشان داد که تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل رابطه‌ی مثبتی با تعهد سازمانی، انگیزه‌ی شغلی و رضایت شغلی دارند. فارکوبی و ناگندرا^۳ (۲۰۱۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین تناسب فرد-سازمان و رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. رابطه‌ی بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی نیز مثبت اعلام شد. سلیمانی و حقیری (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که میان هر یک از ابعاد رفتار اخلاقی مدیران (فردی، سازمانی، اجتماعی و قانونی) با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین از میان ابعاد چهارگانه رفتار اخلاقی مدیران تنها بعد اخلاق اجتماعی پیش بینی کننده معناداری هم برای تعهد سازمانی و هم برای دلبستگی شغلی است. تحقیق میر محمدی، رحیمیان و جلالی خان آبادی (۱۳۹۱) نشان داد که رهبری اصیل از طریق اعتماد بین فردی، میزان دلبستگی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج تحقیق شکرکن، حسینی لرگانی و نعیمی (۱۳۹۲) حاکی از آن بود که ویژگی‌های پنج‌گانه‌ی شخصیت، پیش بین خوبی برای نگرش‌های سه‌گانه‌ی شغلی هستند. به طوری که، الگوی پنج عامل بزرگ شخصیتی ۱۴ درصد از واریانس دلبستگی شغلی را تبیین می‌کند. گریفین^۴ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که دلبستگی شغلی و رضایت شغلی ارتباط معکوس با تحلیل رفتگی هیجانی دارند. نتایج تحقیق لین (۲۰۱۳) حاکی از آن بود که متغیرهایی که به طور مستقیم روی دلبستگی شغلی تأثیر می‌گذارند شامل کارآموزی و قابلیت حرفه‌ای می‌باشد. زوپیاتیس، کانستنتی و تئوکراس^۵ (۲۰۱۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که پیوند مثبت بین دلبستگی شغلی، تعهد عاطفی و هنجار بنیاد و رضایت شغلی درونی وجود دارد. به طور کلی، نتیجه‌ی مباحث بالا در تشریح مسأله‌ی اصلی تحقیق، استفاده از مبانی نظری مفهوم تناسب فرد - سازمان را جهت بررسی چگونگی بروز و ظهور نگرش دلبستگی شغلی در راستای پرورش و سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی مورد نیاز سازمان‌ها را مورد تأکید قرار می‌دهد. از طرفی چون از مفهوم تناسب فرد - سازمان انتظار می‌رود که با پیامدهای متنوع رفتاری و نگرشی در ارتباط باشد این سازگاری با نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان از قبیل تعهد سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ماندگاری و رفتارهای شهروندی سازمانی دارای روابط مشخص و پایداری می‌باشد. سازمان‌های آموزشی به ویژه مراکز آموزشی متوسطه می‌توانند نقش اساسی و زیربنایی در پرورش نیروی انسانی داشته باشند و از طرفی در درون این مراکز نیز، می‌توان به معلمان به عنوان عامل اصلی جهت دهنده‌ی سرمایه‌های فکری و انسانی کشور اشاره کرد. بنابراین،

¹. Wheeler

². Iplik, Kilic, & Yalcin

³. Farooquia & Nagendra,

⁴. Griffin

⁵. Zopiatis, Constanti & Theocharous



به طور کلی، اهمیت چنین تحقیقی را می توان در نوع نگاهی دانست که محققان مدیریت آموزشی و روانشناسان صنعتی به مسأله‌ی سرمایه گذاری بر منابع انسانی دارند و به طور خاص نیز اهمیت این تحقیق را می توان در استفاده از معیارها و پیامدهای نگرشی و رفتاری تئوری تناسب فرد - سازمان و توسعه‌ی مبانی نظری آن دانست. ضرورت چنین تحقیقی در این است که با بررسی و تحلیل نحوه‌ی رفتار و انگیزه‌ی عاملی پیچیده و حساس به نام فرد (معلمان)، تأثیر متناسب شدن آن را با سازمان خود (مدرسه)، به عنوان حلقه ای مفقوده در جهت افزایش میزان بهره‌وری و ماندگاری آن‌ها در راستای پرورش صحیح و مناسب نیروهای انسانی مورد نیاز در کشور به چالش می کشاند و در نهایت مدیران و مسئولان را به واقعیتی رهنمون می سازد که می تواند راهگشای بسیاری از مشکلات باشد. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه تناسب فرد - سازمان معلمان با دلبستگی شغلی آن‌ها بوده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث روش، توصیفی از نوع همبستگی و از حیث هدف کاربردی می باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان رسمی و تمام وقت مدارس متوسطه‌ی شهر شهرضا در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بوده، که تعداد آنان در مجموع ۱۰۹۰ نفر بوده است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۸۵ نفر از میان آن‌ها بر اساس جدول مورگان متناسب با حجم جامعه انتخاب و مطالعه شدند و محاسبات آماری بر روی ۲۶۵ نفر از معلمان انجام شد و درصد عدم بازگشت پرسشنامه‌ها برابر ۷٪ بود. برای سنجش تناسب فرد - سازمان از پرسشنامه تناسب فرد - سازمان اسکروگینس (۲۰۰۳) استفاده شد. پرسشنامه مذکور با ۲۰ سؤال و ۵ مؤلفه شامل سازگاری محیط کاری، سازگاری اهداف، سازگاری شخصیت، سازگاری ارزش‌ها و سازگاری الزامات سازمانی، در مقیاس پنج درجه ای لیکرت از "کاملاً" مخالف تا "کاملاً" موافق برای سنجش تناسب فرد - سازمان تنظیم شده است. پرسشنامه مذکور توسط متخصصان مدیریت آموزشی و روانشناسی صنعتی مورد بازنگری و تأیید قرار گرفت و با داشتن روایی محتوایی و پایایی به اجرا گذاشته شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ی مذکور از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر تناسب فرد - سازمان برابر بود با ۰/۹۲ همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای هر مؤلفه‌ی تناسب فرد - سازمان به تفکیک به شرح زیر بود:

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ برای هر مؤلفه‌ی تناسب فرد-سازمان

مؤلفه‌ها	سازگاری محیط کاری	سازگاری اهداف	سازگاری شخصیت	سازگاری ارزش‌ها	سازگاری الزامات سازمانی
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۸۰	۰/۷۷	۰/۷۸	۰/۸۱	۰/۶۱

برای سنجش دلبستگی شغلی از پرسشنامه‌ی دلبستگی شغلی که توسط کانونگو (۱۹۸۲)، ساخته شده استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال می باشد که مقیاس پاسخگویی آن به صورت لیکرتی با طیف ۵ درجه ای است. اعتبار پرسشنامه‌ی دلبستگی کانونگو توسط عریضی و همکاران (۱۳۸۶) به روش همزمان معنادار گزارش شد. پایایی به روش دو نیمه سازی برای این پرسشنامه ۰/۸۲ و پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است (علی بخشی، ۱۳۹۱). پرسشنامه مذکور توسط متخصصان مدیریت آموزشی و روانشناسی صنعتی مورد بازنگری و تأیید قرار گرفت و با داشتن روایی محتوایی و پایایی به اجرا گذاشته شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ی دلبستگی شغلی در پژوهش حاضر برابر بود با ۰/۹۴.



یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاضر در دو قسمت اطلاعات توصیفی و یافته‌های مرتبط با فرضیه‌های پژوهش ارائه خواهد شد.
جدول ۲: شاخص‌های توصیفی نمرات ابعاد تناسب فرد- سازمان معلمان براساس جنسیت، تحصیلات و نوع مدرسه

سازگاری الزامات سازمانی		سازگاری شخصیت		سازگاری اهداف		سازگاری ارزش		سازگاری محیط کاری		ابعاد تناسب فرد- سازمان	
انحراف	میانگین	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین	جنسیت	تحصیلات
معیار		معیار		معیار		معیار		معیار			
۱/۷۲	۱۹/۱۷	۱/۵۲	۱۹/۲۳	۲/۳۳	۱۸/۶۲	۱/۸۶	۱۸/۹۷	۲/۸۵	۱۸/۲۴	مرد	جنسیت
۱/۳۲	۱۹/۶۵	۱/۲۹	۱۹/۱۵	۱/۹۶	۱۹/۴۸	۱/۷۴	۱۹/۵۸	۲/۰۶	۱۹/۴۳	زن	
۰/۰۰	۲۰/۱	۰/۰۰	۲۰/۱	۰/۰۰	۲۰/۱	۰/۰۰	۲۰/۱	۰/۰۰	۲۰/۱	دیپلم	تحصیلات
۲/۰۱	۱۹/۰۴	۱/۵۹	۱۹/۲۳	۲/۵۳	۱۸/۵۹	۲/۰۱	۱۸/۹۶	۲/۸۴	۱۸/۳۱	کارشناسی	
۱/۲	۱۹/۶	۱/۳۹	۱۹/۴۸	۲/۰۱	۱۹/۲۱	۱/۷۸	۱۹/۳۷	۲/۵	۱۸/۹۹	کارشناسی ارشد	
۱/۹۲	۱۹/۰۵	۱/۶۹	۱۹/۱۸	۲/۶۲	۱۸/۵۱	۲/۲۰	۱۸/۹۰	۳/۰۷	۱۸/۱۶	دولتی	نوع مدرسه
۰/۷۰۴	۱۹/۸۳	۰/۹	۱۹/۷۵	۱/۱۹	۱۹/۶۸	۰/۹۸۸	۱۹/۷۲	۱/۳۷	۱۹/۶۱	غیردولتی	

طبق نتایج مندرج در جدول ۲ بررسی میانگین‌ها نشان می‌دهد، سازگاری محیط کاری در معلمان مرد ۱۸/۲۴ و در معلمان زن ۱۹/۴۳ می‌باشد. سازگاری ارزش در معلمان مرد ۱۸/۹۷ و در معلمان زن ۱۹/۵۸ می‌باشد. سازگاری اهداف در معلمان مرد ۱۸/۶۲ و در معلمان زن ۱۹/۴۸ می‌باشد. سازگاری شخصیت در معلمان مرد ۱۹/۲۳ و در معلمان زن ۱۹/۱۵ می‌باشد. سازگاری الزامات سازمانی در معلمان مرد ۱۹/۱۷ و در معلمان زن ۱۹/۶۵ می‌باشد. همچنین بررسی میانگین‌ها نشان می‌دهد، سازگاری محیط کاری در معلمان با مدرک دیپلم ۲۰/۱، مدرک کارشناسی ۱۸/۳۱ و کارشناسی ارشد ۱۸/۹۹ می‌باشد. سازگاری ارزش در معلمان با مدرک دیپلم ۲۰/۱، مدرک کارشناسی ۱۸/۹۶ و کارشناسی ارشد ۱۹/۳۷ می‌باشد. سازگاری اهداف در معلمان با مدرک دیپلم ۲۰/۱، مدرک کارشناسی ۱۸/۵۹ و کارشناسی ارشد ۱۹/۲۱ می‌باشد. سازگاری شخصیت در معلمان با مدرک دیپلم ۲۰/۱، مدرک کارشناسی ۱۹/۲۳ و کارشناسی ارشد ۱۹/۴۸ می‌باشد. سازگاری الزامات سازمانی در معلمان با مدرک دیپلم ۲۰/۱، مدرک کارشناسی ۱۹/۰۴ و کارشناسی ارشد ۱۹/۶ می‌باشد. بنابر نتایج مندرج در جدول ۳، سازگاری محیط کاری در معلمان مدارس دولتی ۱۸/۱۶ و در معلمان مدارس غیر دولتی ۱۹/۶۱ می‌باشد. سازگاری ارزش در معلمان مدارس دولتی ۱۸/۹۰ و در معلمان مدارس غیر دولتی ۱۹/۶۸ می‌باشد. سازگاری اهداف در معلمان مدارس دولتی ۱۸/۵۱ و در معلمان مدارس غیر دولتی ۱۹/۶۸ می‌باشد. سازگاری شخصیت در معلمان مدارس دولتی ۱۹/۱۸ و در معلمان مدارس غیر دولتی ۱۹/۷۵ می‌باشد. سازگاری الزامات سازمانی در معلمان مدارس دولتی ۱۹/۰۵ و در معلمان مدارس غیر دولتی ۱۹/۸۳ می‌باشد.



جدول ۳: شاخص‌های توصیفی نمرات دل‌بستگی شغلی معلمان براساس جنسیت، تحصیلات و نوع مدرسه

دل‌بستگی شغلی		متغیر	
انحراف معیار	میانگین		
۸/۱۲	۴۴/۶۹	مرد	جنسیت
۵/۸۷	۴۸/۳۵	زن	
۰/۰۰	۵۰/۱	دیپلم	تحصیلات
۸/۴۹	۴۴/۶۵	کارشناسی	
۶/۶	۴۷/۲۴	کارشناسی ارشد	
۸/۵۹	۴۴/۶	دولتی	نوع مدرسه
۴/۴۵	۴۸/۷۱	غیر دولتی	

طبق نتایج مندرج در جدول ۳ بررسی میانگین‌ها نشان می‌دهد، دل‌بستگی شغلی در معلمان مرد ۴۴/۶۹ و در معلمان زن ۴۸/۳۵ می‌باشد. دل‌بستگی شغلی در معلمان با مدرک دیپلم ۵۰/۱، کارشناسی ۴۴/۶۵ و کارشناسی ارشد ۴۷/۲۴ می‌باشد. دل‌بستگی شغلی در معلمان مدارس دولتی ۴۴/۶ و معلمان مدارس غیر دولتی ۴۸/۷۱ می‌باشد. فرضیه اول پژوهش: بین تناسب فرد - سازمان و مؤلفه‌های آن با دل‌بستگی شغلی معلمان مدارس متوسطه‌ی شهر شهرضا رابطه وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین تناسب فرد-سازمان و مؤلفه‌های آن با دل‌بستگی شغلی معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	معناداری
تناسب فرد-سازمان با دل‌بستگی شغلی	۲۶۵	۰/۸۶۷	۰/۰۰۱
سازگاری محیط کاری و دل‌بستگی شغلی	۲۶۵	۰/۸۳۷	۰/۰۰۱
سازگاری اهداف و دل‌بستگی شغلی	۲۶۵	۰/۸۴۱	۰/۰۰۱
سازگاری شخصیت و دل‌بستگی شغلی	۲۶۵	۰/۷۵۶	۰/۰۰۱
سازگاری ارزش‌ها و دل‌بستگی شغلی	۲۶۵	۰/۷۵۸	۰/۰۰۱
سازگاری الزامات سازمانی و دل‌بستگی شغلی	۲۶۵	۰/۷۷۲	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین تناسب فرد- سازمان با دل‌بستگی شغلی معلمان، ۰/۸۶۷ می‌باشد. این ضریب همبستگی مثبت، از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/01$)؛ لذا فرضیه‌ی اول تحقیق تایید می‌شود و بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود که با بالا رفتن تناسب فرد- سازمان، دل‌بستگی شغلی معلمان نیز، افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی بین سازگاری محیط کاری و دل‌بستگی شغلی معلمان، ۰/۸۳۷ می‌باشد. این ضریب همبستگی مثبت، از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/01$)؛ بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود که با بالا رفتن سازگاری محیط کاری، دل‌بستگی شغلی معلمان نیز، افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی بین سازگاری اهداف و دل‌بستگی شغلی معلمان، ۰/۸۴۱ می‌باشد. این ضریب همبستگی مثبت، از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/01$)؛ بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود که با بالا رفتن سازگاری اهداف، دل‌بستگی شغلی معلمان نیز، افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی بین سازگاری شخصیت و دل‌بستگی شغلی معلمان، ۰/۷۵۶ می‌باشد. این ضریب همبستگی مثبت، از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/01$)؛ بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود که با بالا رفتن سازگاری شخصیت، دل‌بستگی شغلی معلمان نیز، افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی بین سازگاری ارزش‌ها و دل‌بستگی شغلی معلمان، ۰/۷۵۸ می‌باشد. این ضریب همبستگی مثبت، از



لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/01$)؛ بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود که با بالا رفتن سازگاری ارزش ها، دلبستگی شغلی معلمان نیز، افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی بین سازگاری الزامات سازمانی با دلبستگی شغلی معلمان، $0/772$ می‌باشد. این ضریب همبستگی مثبت، از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/01$)؛ بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود که با بالا رفتن سازگاری الزامات سازمانی، دلبستگی شغلی معلمان نیز، افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم پژوهش: بین ادراکات معلمان نسبت به تناسب فرد - سازمان، بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی آنان (میزان تحصیلات، جنسیت، نوع مدرسه و سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

جدول ۵: تحلیل واریانس جهت مقایسه تناسب فرد - سازمان معلمان براساس میزان تحصیلات

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص
0/001	5/27	406/89	2	813/79	واریانس بین گروهی
		77/16	262	20217/46	واریانس درون گروهی
			264	21031/26	مجموع

بنابر نتایج مندرج در جدول ۵، نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مقدار F مشاهده شده برابر با $5/27$ و دارای سطح معناداری $0/001$ می‌باشد. مقدار F مشاهده شده معنادار بوده است ($p < 0/01$). بنابراین بین میانگین نمره تناسب فرد- سازمان معلمان براساس میزان تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد. همانگونه که نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد اختلاف بین گروه‌ها در مورد میزان تحصیلات معنادار است؛ لذا به منظور مشخص شدن تفاوت بین طبقات از آزمون توکی استفاده می‌گردد.

جدول ۶: مقایسه زوجی میانگین نمره تناسب فرد- سازمان بر حسب میزان تحصیلات

معنا داری	اختلاف میانگین	تحصیلات	
0/011	5/83	کارشناسی	دیپلم
		کارشناسی ارشد	
0/219	3/32	دیپلم	کارشناسی
		کارشناسی ارشد	
0/011	-5/83	دیپلم	کارشناسی
		کارشناسی ارشد	
0/219	-3/32	دیپلم	کارشناسی
		کارشناسی	
0/070	2/5	کارشناسی	ارشد
		کارشناسی	

با توجه به اطلاعات جدول ۶، بر اساس نتایج آزمون توکی، تفاوت بین میانگین نمرات معلمان دارای مدرک تحصیلی دیپلم با معلمان دارای مدرک کارشناسی معنی دار بوده است ($p < 0/05$).



جدول ۷: نتایج تحلیل T مستقل برای تفاوت دو جنس از لحاظ تناسب فرد- سازمان

معناداری	درج آزادی	T	انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه
۰/۰۰۱	۲۶۳	-۳/۳۵	۹/۲۶	۹۴/۲۴	۱۴۶	مرد
			۸/۱۰	۹۷/۸۲	۱۱۹	زن

بنابر نتایج مندرج در جدول ۷ مقدار T مشاهده شده برابر با -۳/۳۵ است و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بنابراین بین میانگین نمره تناسب فرد- سازمان بر حسب جنسیت آن ها تفاوت وجود دارد ($p < 0/01$). میانگین نمره معلمان زن به طور معنی داری در متغیر تناسب فرد- سازمان بالاتر از معلمان مرد است.

جدول ۸: نتایج تحلیل T مستقل برای تعیین تفاوت دو گروه از معلمان مدارس دولتی و غیر دولتی از لحاظ تناسب فرد- سازمان

معناداری	درجه آزادی	T	انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه
۰/۰۰۱	۲۶۳	-۴/۹۶	۱۰/۶۲	۹۳/۸۳	۱۵۳	دولتی
			۴/۶۳	۹۸/۶۱	۱۱۲	غیر دولتی

بر اساس نتایج جدول ۸ مقدار T برابر با -۴/۹۶ و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بنابراین بین میانگین نمرات تناسب فرد- سازمان بر اساس نوع مدرسه تفاوت وجود دارد ($p < 0/01$). میانگین نمره معلمان مدارس غیر دولتی به طور معنی داری در متغیر تناسب فرد- سازمان بالاتر از معلمان مدارس دولتی است.

جدول ۹: ضریب همبستگی بین سابقه خدمت با تناسب فرد- سازمان معلمان

معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	متغیر
۰/۰۰۱	-۰/۵۱۳	۲۶۵	سابقه خدمت و تناسب فرد- سازمان

بنابر نتایج مندرج در جدول ۹ ضریب همبستگی بین سابقه خدمت با تناسب فرد- سازمان معلمان، -۰/۵۱۳ می باشد. این ضریب همبستگی منفی و از لحاظ آماری معنادار می باشد ($p < 0/01$). لذا رابطه سابقه خدمت با تناسب فرد- سازمان تایید می شود و بر این اساس نتیجه گرفته می شود با افزایش سابقه خدمت معلمان، تناسب فرد- سازمان آنان کاهش می یابد.

فرضیه سوم پژوهش: بین ادراکات معلمان نسبت به دل بستگی شغلی معلمان بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی آنان (میزان تحصیلات، جنسیت، نوع مدرسه و سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۰: تحلیل واریانس جهت مقایسه دل بستگی شغلی معلمان بر اساس میزان تحصیلات

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص
۰/۰۰۱	۷/۰۳۸	۳۷۰/۱۵	۲	۷۴۰/۳	واریانس بین گروهی
		۵۲/۵۹	۲۶۲	۱۳۷۷۹/۱۲	واریانس درون گروهی
			۲۶۴	۱۴۵۱۹/۴۳	مجموع



بنابر نتایج مندرج در جدول ۱۰، نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مقدار F مشاهده شده برابر با $7/038$ و دارای سطح معناداری $0/001$ می‌باشد. مقدار F مشاهده شده معنادار بوده است ($p < 0/01$). بنابراین بین میانگین نمره دل‌بستگی شغلی معلمان براساس میزان تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد. همانگونه که نتایج مندرج در جدول ۱۰ نشان می‌دهد اختلاف بین گروه‌ها در مورد میزان تحصیلات معنادار است؛ لذا به منظور مشخص شدن تفاوت بین طبقات از آزمون توکی استفاده می‌گردد.

جدول ۱۱: مقایسه زوجی میانگین نمره دل‌بستگی شغلی بر حسب میزان تحصیلات

معنا داری	اختلاف میانگین	تحصیلات	
۰/۰۰۴	۵/۳۴	کارشناسی	دیپلم
		کارشناسی ارشد	
۰/۰۰۴	-۵/۳۴	دیپلم	کارشناسی
		کارشناسی ارشد	
۰/۰۱۷	-۲/۵۸	دیپلم	کارشناسی
		کارشناسی ارشد	
۰/۲۱۶	-۲/۷۶	دیپلم	کارشناسی
		کارشناسی	
۰/۰۱۷	۲/۵۸	کارشناسی	ارشد
		کارشناسی	

با توجه به اطلاعات جدول ۱۱، بر اساس نتایج آزمون توکی، تفاوت بین میانگین نمرات معلمان دارای مدرک تحصیلی دیپلم با معلمان دارای مدرک کارشناسی و معلمان دارای مدرک کارشناسی با معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد معنی دار بوده است ($p < 0/05$).

جدول ۱۲: نتایج تحلیل T مستقل برای تفاوت دو جنس از لحاظ دل‌بستگی شغلی

معناداری	درجه آزادی	T	انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه
۰/۰۰۱	۲۶۳	-۴/۲۴	۸/۱۲	۴۴/۶۹	۱۴۶	مرد
			۵/۸۷	۴۸/۳۵	۱۱۹	زن

بنابر نتایج مندرج در جدول ۱۲ مقدار T مشاهده شده برابر با $-4/24$ است و در سطح $0/01$ معنی دار است. بنابراین بین میانگین نمره دل‌بستگی شغلی معلمان بر حسب جنسیت آن‌ها تفاوت وجود دارد ($p < 0/01$). میانگین نمره معلمان زن به طور معنی داری در متغیر دل‌بستگی شغلی بالاتر از معلمان مرد است.

جدول ۱۳: نتایج تحلیل T مستقل برای تعیین تفاوت دو گروه از معلمان مدارس دولتی و غیر دولتی از لحاظ دل‌بستگی شغلی

معناداری	درجه آزادی	T	انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه
۰/۰۰۱	۲۶۳	-۵/۰۶	۸/۵۹	۴۴/۶۱	۱۵۳	دولتی
			۴/۴۵	۴۸/۷۱	۱۱۲	غیر دولتی

براساس نتایج جدول ۱۳ مقدار T برابر با $-5/06$ و در سطح $0/01$ معنی دار است. بنابراین بین میانگین نمرات دل‌بستگی شغلی بر اساس نوع مدرسه تفاوت وجود دارد ($p < 0/01$). همانطور که در جدول میانگین نمره معلمان مدارس غیر دولتی به طور معنی داری در متغیر تناسب فرد- سازمان بالاتر از معلمان مدارس دولتی است.



جدول ۱۴: ضریب همبستگی بین سابقه خدمت با دلبستگی شغلی معلمان

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	معناداری
سابقه خدمت و دلبستگی شغلی	۲۶۵	-۰/۵۴۸	۰/۰۰۱

بنابر نتایج مندرج در جدول ۱۴ ضریب همبستگی بین سابقه خدمت با دلبستگی شغلی معلمان، $-0/548$ می‌باشد. این ضریب همبستگی منفی و از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/01$). لذا رابطه سابقه خدمت با دلبستگی شغلی تایید می‌شود و بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود با افزایش سابقه خدمت، دلبستگی شغلی آنان کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تناسب فرد - سازمان و دلبستگی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر شهرضا بود. یافته‌ها نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین تناسب فرد - سازمان و دلبستگی شغلی معلمان از یک سو و بین مؤلفه‌های تناسب فرد - سازمان یعنی سازگاری محیط کاری، سازگاری اهداف، سازگاری شخصیت، سازگاری ارزش‌ها و سازگاری الزامات سازمانی و دلبستگی شغلی از سوی دیگر بود. لازم به ذکر است که رابطه تناسب فرد - سازمان و دلبستگی شغلی با متغیرهای جمعیت شناختی معلمان یعنی جنسیت، میزان تحصیلات، نوع مدرسه و سابقه خدمت معنادار بود. در رابطه با همسویی این نتایج با نتایج سایر پژوهش‌ها، شایان ذکر است پژوهشی که رابطه بین تناسب فرد - سازمان و دلبستگی شغلی را بررسی کرده باشد یافت نشد و اکثر تحقیقات قبلی رابطه بین تک تک این سازه‌ها را با متغیرهای دیگر مرتبط با کار مورد بررسی قرار داده‌اند. یافته‌ها در مورد نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش سایر محققان از جمله قلی پور، روشن نژاد و شرافت (۱۳۸۹)، زوپیاتیس، کانستنتی و تئوکراس (۲۰۱۴) دارای وجه اشتراک می‌باشد. قلی پور، روشن نژاد و شرافت (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیدند که میان تناسب فرد - سازمان و همچنین ابعاد آن (تناسب ارزش، تناسب شخصیت و تناسب اهداف) و پیوند کاری رابطه‌ی مثبت و معنادار، و همچنین میان تناسب فرد - سازمان و بعد تناسب ارزش و بیگانگی کاری رابطه‌ی منفی و معنادار وجود دارد. همچنین بیان شد، هر چه تناسب فرد - سازمان بیشتر باشد، پیوند کاری بیشتر و بیگانگی کاری کمتر خواهد بود. زوپیاتیس، کانستنتی و تئوکراس (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که پیوند مثبت بین دلبستگی شغلی، تعهد عاطفی و هنجار بنیاد و رضایت شغلی درونی وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر معلمانانی که از تناسب فرد - سازمان بیشتری برخوردار باشند، تمایل دارند که دلبستگی شغلی بیشتری از خود نشان دهند و در مقابل، اگر میزان تناسب فرد-سازمان معلمان کاهش پیدا کند، معلمان تمایل بیشتری به ترک آموزشگاه پیدا می‌کنند. هر چه تناسب معلمان با آموزشگاه محل خدمت شان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی آنان مثبت تر خواهد بود. سطوح کمتر استرس، عجین شدن با شغل، نگرش‌های شغلی بهتر، نرخ‌های عملکرد بالاتر، ترک خدمت پایین تر از جمله این پیامدها هستند. معلمانانی که دارای تناسب فرد - سازمان پایین می‌باشند به رفتارهای ضد سازمانی و تلافی جویانه متوسل می‌شوند و در نتیجه به شغل خود دلبسته نمی‌شوند و هویت شان به وسیله‌ی نوع کارشان یا کیفیت آن مشخص نمی‌شود. دلبستگی شغلی به عنوان یک تعیین کننده‌ی اصلی اثربخش بودن سازمانی و انگیزش فردی، می‌باشد و متغیری است که بر عملکرد شغلی و ترک شغل و غیبت اثر می‌گذارد. دلبستگی شغلی رابطه‌ی مثبتی با تلاش و عملکرد شغلی دارد. معلمان با دلبستگی شغلی زیاد از شغل خود خشنودتر هستند و میزان ترک کار و غیبت آنان در مقایسه با معلمان با دلبستگی شغلی پایین کمتر است. همچنین معلمانانی که دلبستگی بیشتری نسبت به شغل شان دارند، نسبت به شغل شان نیز احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند و سعی می‌کنند وظایف شغلی خود را به نحو احسن انجام دهند. گذشته از این، سازمان‌های آموزشی به معلمانانی نیازمندند که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. معلمانانی که بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف



سازمان‌های آموزشی مشغول به کار باشند. چنین معلمانی در هر سازمان آموزشی، ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد آموزشگاه، نشاط روحی همکاران و تجلی هر چه بهتر اهداف متعالی آموزشگاه و نیز دستیابی به اهداف فردی و انسانی خواهند شد. یقیناً، سازمان آموزشی که معلمان آن بدون انگیزه و بدون هیچ سطحی از دلبستگی شغلی به کار در سازمان آموزشی می‌پردازند، سازمانی اثربخش و کارا نیست. پیامدهای مثبت دلبستگی شغلی معلمان در سازمان‌های آموزشی، ضرورت پرداختن به مسأله را روشن می‌سازد. معلمانی که دلبستگی شغلی دارند، در کارشان توانمندی بیشتری دارند، با فعالیت‌های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می‌کنند و به تقاضاهای شغلی خود پاسخ بهتری می‌دهند. بر اساس نتایج پژوهش حاضر تناسب فرد- سازمان در معلمان دارای مدرک دیپلم بیش از معلمان دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد است. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که هر چه تحصیلات معلمان بیشتر شود سطح نیازها، توقعات و انتظارات آنان افزایش پیدا می‌کند و به دلیل آنکه آموزشگاه نمی‌تواند پاسخگوی نیازها و انتظارات آنان باشد لذا ادراک آنان نسبت به تناسب فرد - سازمان متفاوت از معلمانی است که از تحصیلات پایین تر با سطح نیازها و انتظارات پایین تر برخوردارند. همچنین میانگین نمرات معلمان زن به طور معنی‌داری در متغیر تناسب فرد- سازمان بالاتر از معلمان مرد است. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که سطح نیازها، انتظارات و اهداف معلمان مرد نسبت به معلمان زن از سطح بالاتری برخوردار است و لذا ادراک آنان نسبت به تناسب فرد - سازمان از میانگین نمره پایین تری برخوردار است. بر اساس نتایج پژوهش حاضر میانگین نمرات معلمان مدارس غیر دولتی به طور معنی‌داری در متغیر تناسب فرد- سازمان بالاتر از معلمان مدارس دولتی است. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که مدارس غیر دولتی بیش از مدارس دولتی نسبت به تأمین نیازها، انتظارات و اهداف معلمان مرد نسبت به معلمان زن از سطح بالاتری برخوردار است. بر اساس نتایج پژوهش حاضر با افزایش سابقه خدمت معلمان، تناسب فرد- سازمان آنان کاهش می‌یابد. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که با بالا رفتن سابقه خدمت سطح انتظارات و نیاز هم بالا می‌رود و معلمان احساس می‌کنند که نسبت به آموزشگاه محل خدمتشان تناسبی ندارند و این موضوع بیشتر به رضایت شغلی معلمان بستگی دارد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر میانگین نمره معلمان زن به طور معنی‌داری در متغیر دلبستگی شغلی بالاتر از معلمان مرد است. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که سطح نیازها، انتظارات و اهداف معلمان مرد نسبت به معلمان زن از سطح بالاتری برخوردار است و لذا ادراک آنان نسبت به دلبستگی شغلی از میانگین نمره پایین تری برخوردار است. همچنین میانگین نمره معلمان مدارس غیر دولتی به طور معنی‌داری در متغیر تناسب فرد- سازمان بالاتر از معلمان مدارس دولتی است. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که مدارس غیر دولتی بیش از مدارس دولتی نسبت به تأمین نیازها، انتظارات و اهداف معلمان توجه نموده و لذا معلمان مدارس غیر دولتی از میانگین نمره ادراک نسبت به تناسب فرد - سازمان از سطح بالاتری برخوردار است. بر اساس نتایج پژوهش حاضر با افزایش سابقه خدمت معلمان، تناسب فرد- سازمان آنان کاهش می‌یابد. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که با بالا رفتن سابقه خدمت سطح انتظارات و نیاز هم بالا می‌رود و معلمان احساس می‌کنند که نسبت به آموزشگاه محل خدمتشان تناسبی ندارند و این موضوع بیشتر به رضایت شغلی معلمان بستگی دارد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر میانگین نمره معلمان زن به طور معنی‌داری در متغیر دلبستگی شغلی بالاتر از معلمان مرد است. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که سطح نیازها، انتظارات و اهداف معلمان مرد نسبت به معلمان زن از سطح بالاتری برخوردار است و لذا ادراک آنان نسبت به دلبستگی شغلی از میانگین نمره پایین تری برخوردار است. همچنین میانگین نمره معلمان مدارس غیر دولتی به طور معنی‌داری در متغیر تناسب فرد- سازمان بالاتر از معلمان مدارس دولتی است. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که مدارس غیر دولتی بیش از مدارس دولتی نسبت به تأمین نیازها، انتظارات و اهداف معلمان توجه نموده و لذا معلمان مدارس غیر دولتی از میانگین نمره ادراک نسبت به تناسب فرد - سازمان از سطح بالاتری برخوردار است. بر اساس نتایج پژوهش حاضر با افزایش سابقه خدمت، دلبستگی شغلی آنان کاهش می‌یابد. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از آن باشد که با بالا رفتن سابقه خدمت سطح انتظارات و نیاز معلمان هم بالا می‌رود و معلمان احساس می‌کنند که دلبستگی شان نسبت به شغل خود کاهش می‌یابد. از بررسی نتایج تحقیق و بحث‌هایی که پیرامون هر یک از فرضیات گذشت می‌توان دریافت که بین تناسب فرد - سازمان و دلبستگی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر شهرضا و بین هر یک از ابعاد تناسب فرد - سازمان (سازگاری محیط کاری، سازگاری اهداف، سازگاری شخصیت، سازگاری ارزش‌ها و سازگاری الزامات سازمانی) با دلبستگی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر شهرضا رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین می‌توان گفت که نتایج پژوهش انجام شده با نتایج پژوهش‌های مرتبط، هم سو و در یک راستا می‌باشد. با توجه به پژوهش صورت گرفته و سایر پژوهش‌های مرتبط در خصوص تأثیر تناسب فرد - سازمان و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی، مسئولان می‌توانند با آموزش و تقویت تناسب فرد - سازمان معلمان گامی در جهت دلبستگی شغلی معلمان، رشد و تعالی سازمان آموزش و پرورش و رضایت بیشتر دانش آموزان و اولیاء بردارند از طریق ایجاد شرایطی که معلمان بتوانند در مسیر شغل معلمی فعالیت‌هایی را انجام دهند که با عقاید شخصی شان مطابقت دارند، در راه نیل به اهداف



آموزشگاه تلاش کنند، فعالیت‌های خود را به صورت گروهی و تیمی به انجام برسانند، معلمان برگزیده برای شغل معلمی دارای دانش، مهارت و توانایی سازگار با الزامات و انتظارات آموزشگاه محل خدمتشان باشند چون سطح دانش و تخصص آن‌ها موجب می‌شود که انتظارات شان در شغل معلمی برآورده شود.

منابع

ابزری، م؛ عباسی، ع؛ حق شناس، ا؛ و انصاری، م. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاهها (مطالعه موردی: دانشگاه شهید باهنر کرمان). مدرس علوم انسانی - پژوهش‌های مدیریت در ایران، (۲): ۲۰-۱.

دربانیان، م. (۱۳۹۰). بررسی روابط ساده و چندگانه‌ی بین الگوی پنج عاملی شخصیت، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت های صنعتی مستقر در مرکز رشد پارک علم و فناوری خراسان. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان.

رواقی، ح؛ شمس، ل؛ آرین خصال، آ؛ و صالحی، م. (۱۳۹۲). تناسب فرد - سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مدیریت اطلاعات سلامت، (۲): ۲۹۱-۲۸۱.

سلیمانی، ن؛ و حقیری، ع. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی اخلاق گرایی مدیران با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان در ادارات آموزش و پرورش شهرستان های استان سمنان. فصلنامه‌ی تعلیم و تربیت، (۱۰۷): ۹۰-۷۰.

شکرکن، ح؛ حسینی لرگانی، س؛ و نعمتی، ع. (۱۳۹۲). تعیین روابط ساده و چندگانه ویژگی های پنج عامل شخصیت با نگرش های سه گانه‌ی شغلی در کارکنان. پژوهش های روانشناسی، (۱): ۴۹-۲۴.

علی بخشی، ف. (۱۳۹۱). رابطه‌ی سبک های دلبستگی با تجربه‌ی شور شغلی، شوق شغلی، خوش پیوندی شغلی و دلبستگی شغلی در کارکنان مرد یک شرکت صنعتی در اصفهان. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان.

قلی پور، آ؛ روشن نژاد، م؛ و شرافت، ش. (۱۳۸۹). تبیین تناسب فرد-سازمان به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری. اندیشه‌ی مدیریت راهبردی، (۱): ۲۲۹-۲۰۹.

مؤمنی، م. (۱۳۹۲). آمار و کاربرد آن در مدیریت. تهران: انتشارات سمت.

میرمحمدی، س؛ رحیمیان، م؛ و جلالی خان آبادی، ط. (۱۳۹۱). رهبری اصیل و دلبستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی. چشم انداز مدیریت دولتی، (۱۲): ۳۴-۱۵.

نادی، م؛ و الصفی، م. (۱۳۹۲). الگوی ساختاری تناسب فرد - سازمان و از خود بیگانگی شغلی با رفتارهای تلافی جویانه در بین معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، (۳): ۱۲۷-۱۱۳.

Billsberry, J., Ambrosini, V., Moss-Jones, J., & Marsh, P. (2005). Some suggestions for mapping organizational members sense of fit. *Journal of Business and psychology*, 19, 555-570.

Edwards, J. R. (2008). Person - environment fit in organization: an assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals*, 2, 167 - 203.



- Elankumaran , S.(2004).Personality organizational climate and job involvement: anempirical study. *Journal of Human Values* ,10,117-130.
- Farooquia , M. S., & Nagendra, D. A.(2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance* ,11 , 122 – 129.
- Griffin , M., Hogan , N., Lambert , E. G., Tucker , K., & Baker , D.N.(2010). *Job involvement , job stress , job satisfaction and organizational commitment and the burnout of correctional staff. Criminal Justice and Behavior* , 37(2) , 239-253.
- Hoffman,J.B.,& Woehr ,J.D.(2006).A quantitative review of the relationship between person – organization fit and behavioral out comes. *Journal of Vocational Behavior* , 68, 389-399.
- Iplik, F. N., Kilic, K. C., & Yalcin, A.(2011). The simultaneous effects of person organization and person-job fit on turkish hotelmanage. *Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644-661.
- Kristof,A.F.,Brown,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.
- Liao ,C.S., &Lee,C.W.(2009).An empirical study of employee job involvement and personality traits, the case of taiwan. *Journal of Economics and Management* ,3(1) ,22-36.
- Lin, Y. C.(2013). *The effects of job involvement on emergency medical technicians in taiwan’s fire organization. Safety Science* ,59 ,227–236.
- May ,D.R., & Harter ,L.M.(2004).*The psychological conditions of meaning fulness, safety and a vailability and the engag ement of the human spirit at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology* ,77(1) ,11-38.
- Trevor, K. Y.(2014). Person–organization fit effects on organizational attraction: a test of an expectations-based model.*Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 124 ,75-94.
- Uygur, A., & Kilic , G.(2009). A study in to organizational commitment and job involvement:an application towards the personnel in the central organization for ministry of health in turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences* , 2(1) ,113-125.
- Zopiatis , A., Constanti , P.,& Theocharous ,A.(2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: *evidencefrom hotel employees incyprus. Tourism Management*, 4 , 129-140.