

رابطه عزت نفس سازمان محور و تطابق شخص-شغل با رضایت شغلی
The Relationship of Organization-Based Self-Esteem and Person-Job Fit
with Job Satisfaction

Sahar Swadekouhi
Simin Zoghbiqnad
Maryam Hosseinpour
Syrus Amirpour Birgani

سحر سوادکوهی*
سیمین زغبی‌قناد**
مریم حسین‌پور***
سیروس عالی‌پور بیرگانی****

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between organizational-based self-esteem and person-job fit with job satisfaction. The statistical population concluded all librarians of Shahid Chamran University of Ahvaz, and Jundishapur University of Medical Sciences. From this population 61 librarian were selected by available sampling method. The participants completed organization-based self-esteem, person-job fit and job satisfaction questionnaires. Data were analyzed using multiple regression analysis (with stepwise method). Findings indicated that person-job fit have a positive relationship with job satisfaction, but organization-based self-esteem despite significant simple correlation with job satisfaction, has not significant weight in stepwise regression.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه عزت نفس سازمان‌محور و تطابق شخص-شغل با رضایت شغلی کتابداران انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کتابداران دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور بودند که ۶۱ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان در پژوهش پرسشنامه‌های عزت نفس سازمان‌محور، تطابق شخص-شغل و رضایت شغلی را تکمیل نمودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی ساده و تحلیل رگرسیون چندگانه با روش گام به گام تحلیل شد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که تطابق شخص-شغل با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت دارد اما عزت نفس سازمان‌محور با وجود معنی‌دار بودن ضریب همبستگی ساده آن با رضایت شغلی، حائز وزن معنی‌دار در رگرسیون گام به گام نبود.

Keywords: job satisfaction, organizational-based self-esteem, person-job fit

کلیدواژه‌گان: تطابق شخص-شغل، رضایت شغلی، عزت نفس سازمان‌محور

* دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)
s.savadkouhi70@gmail.com

** دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز

*** دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی، دانشگاه شهید چمران اهواز

**** دانشیار گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

سرمایه انسانی سازمان، مهم‌ترین عنصر و بزرگ‌ترین ثروت آن محسوب می‌شود و اهمیت این سرمایه به مراتب از فناوری‌های جدید، منابع مالی و مادی بیش‌تر است. بنابراین عدم توجه به منابع انسانی و نگرش‌های شغلی آن‌ها، کاهش اثر بخشی و کارایی سازمان را به بار خواهد آورد. یکی از نگرش‌های شغلی اثرگذار بر عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمان‌ها، رضایت شغلی^۱ است. رضایت شغلی شامل احساس‌ها و نگرش‌هایی است که هرکس نسبت به شغل خود دارد و تمام جنبه‌های یک شغل مشخص مانند جنبه‌های خوب و بد، مثبت و منفی، همه احتمالاً در ایجاد احساس رضایت یا نارضایتی تأثیر می‌کنند (ریجو^۲، ۱۹۹۵، ترجمه حسین‌زاده، لبادی و صالحی، ۱۳۸۳). مانند تمام نگرش‌های شغلی دیگر، رضایت شغلی دربردارنده احساسات، تفکرات و رفتارهای افرادی است که به انجام شغلی می‌پردازند. اکثر پژوهشگران بر بُعد عاطفی رضایت شغلی تأکید کرده‌اند. هرچند ابعاد شناختی و رفتاری رضایت شغلی نیز جنبه‌های مهمی از ساختار کلی رضایت شغلی هستند بُعد شناختی رضایت شغلی بیانگر باورهای فرد در مورد موقعیت شغلی خود است که بر مبنای آن یک فرد به این باور می‌رسد که شغل وی جذاب، برانگیزاننده، ملال‌آور و یا محدودکننده است. به‌عنوان مثال این باور که "شغل من جذاب است" (بُعد شناختی) احتمالاً ارتباط قوی با احساس عاطفه مثبت فرد نسبت به شغل خود دارد. بُعد رفتاری رضایت شغلی بیانگر رفتارهای کارکنان و یا در اغلب موارد گرایش‌های رفتاری آن‌ها نسبت به شغل خویش. مثلاً، سطح رضایت شغلی یک فرد می‌تواند به‌واسطه تلاش‌های او به برقراری نظم در کار، تلاش و کوشش سخت و تمایل به ماندن در سازمان برای طولانی مدت مشخص شود (جکس و بریت^۳، ۲۰۱۴). رضایت شغلی بر رفتار کارکنان اثر می‌گذارد و این رفتار نیز کارکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بهره‌وری، غیبت و ترک خدمت کارکنان تحت تأثیر رضایت شغلی آن‌ها قرار دارد (هال^۴، ۱۹۹۴، به نقل از رجب‌بیگی، امینی، پرتوی و قنبرزاده علمداری، ۱۳۸۴). با توجه به این که میزان رضایت شغلی کارکنان می‌تواند نقش مهمی در تحقق آرمان‌ها، اهداف بلندمدت و وظایف روزمره داشته باشد،

1- job satisfaction

2- Riggio

3- Jex & Britt

4- Hall

بنابراین تلاش جهت شناسایی پیشایندهای رضایت شغلی، قابل توجه است. پژوهش‌های بسیاری نشان دادند که یکی از عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی کارکنان، عزت نفس سازمان‌محور^۱ است (صادقیان، عابدی و باغبان، ۱۳۸۸؛ جادج و بونو^۲، ۲۰۰۱؛ حسینی کوکمری، ماشالاهی و بقایی، ۱۳۹۳). کامینگز و دانهام^۳ (۱۹۸۹) مفهوم عزت نفس سازمان‌محور را به‌عنوان درجه‌ای از ادراک کارکنان در مورد خودشان به‌عنوان فردی توانا، مهم و شایسته در سازمان معرفی کردند (به نقل از پیرس و گاردنر^۴، ۲۰۰۴). عزت نفس سازمان‌محور پیش‌بینی‌کننده مؤثری در رفتار، شناخت و عاطفه است. عزت نفس می‌تواند بر رفتارهای کاری با دو شیوه تأثیر بگذارد: اول این‌که کارکنان سطوح متفاوتی از عزت نفس در کار را دارند که همین امر بر چگونگی افکار، احساس و رفتار آن‌ها در کار مؤثر است؛ دوم افراد به‌طور کلی نیاز به احساس خوب بودن در مورد خودشان و در مورد رفتارها یا افکارشان دارند (بروکنر^۵، ۱۹۸۸، به نقل از صادقیان و همکاران، ۱۳۸۸). افراد با عزت نفس بالا شغل‌های چالش برانگیز را به‌عنوان یک فرصت در نظر می‌گیرند درحالی‌که فردی با عزت نفس پایین، شغل‌های چالش برانگیز را یک موقعیت نامناسب می‌داند که زمینه شکست را فراهم می‌کند. در واقع، تحقیقات نشان می‌دهند که افراد با عزت نفس بالا هنگام مواجهه با شکست، خوش‌بینی خود را حفظ می‌کنند که منجر به کسب موفقیت در آینده و در نتیجه رضایت شغلی آن‌ها می‌شود (داجسون و وود^۶، ۱۹۹۸، به نقل از جادج و بونو، ۲۰۰۱). حسینی کوکمری و همکاران (۱۳۹۳) بیان کردند که تجربه عزت نفس سازمان‌محور منجر به احساس کمال فردی و شایستگی در نقش شغلی می‌شود و در نتیجه افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود.

یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی کارکنان، تطابق شخص-شغل^۷ است. تطابق شخص-شغل به تناسب بین توانایی‌های فرد با تقاضاهای شغل و یا تناسب تمایلات فرد با ویژگی‌های شغل، اشاره دارد (ادواردز^۸، ۱۹۹۱؛ به نقل از سکیگوچی^۹، ۲۰۰۴). میزان همپوشی

- 1- organizational-based self-esteem
- 2- Judge & Bono
- 3- Cummings & Dunham
- 4- Pierce & Gardner
- 5- Brockner
- 6- Dodgson & Wood
- 7- person-job fit
- 8- Edwards
- 9- Sekiguchi

ارزش‌های فرد با ویژگی‌های شغل و سازمان، تناسب ارزش-هدف نامیده می‌شود (چتمن^۱، ۱۹۹۱؛ به نقل از ویلر، گالاگر، بروئر و سبلینسکی^۲، ۲۰۰۷). هر چه این تناسب بیش‌تر باشد، افراد خوشنودتر و متعهدتر هستند (کریستوف^۳، ۱۹۹۶، به نقل از ویلر و همکاران، ۲۰۰۷). از سوی دیگر، فقدان تناسب ارزش-هدف به‌واسطه نقض انتظارات کارکنان، منجر به کاهش خوشنودی و تعهد می‌شود (کریستوف، زیمرمن و جانسون^۴، ۲۰۰۵، به نقل از ویلر و همکاران، ۲۰۰۷).

صادقیان و همکاران (۱۳۸۸) دریافتند که بین عزت نفس سازمان‌محور با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بین عزت نفس سازمان‌محور با تعهد سازمانی و شاخص‌های رضایت شغلی (ماهیت شغل، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت‌های ترفیع، پرداخت‌ها و شرایط)، با توجه به جنسیت رابطه معناداری وجود دارد و فقط در موارد فرصت‌های ترفیع و پرداخت‌ها رابطه‌ای را نشان نداد. پاکروش (۱۳۹۴) پژوهشی روی ۱۲۷ نفر از کارکنان بیمه سلامت استان گیلان انجام داد و به این نتیجه رسید که مقادیر همبستگی بین عزت نفس سازمان‌محور و حمایت سازمانی با رضایت شغلی از نظر آماری معنی‌دار است. بنابراین عزت نفس سازمان‌محور و حمایت سازمانی از جمله عواملی هستند که بر رضایت شغلی کارکنان بیمه سلامت مؤثر بودند. یافته‌های پژوهش انجام شده توسط حسینی کوکمری و همکاران (۱۳۹۳) بر روی ۲۴۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های اهواز نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده موجب افزایش عزت نفس سازمان‌محور در محیط کار می‌شود و افزایش عزت نفس سازمان‌محور موجب افزایش رضایت شغلی و تعهد عاطفی پرستاران در محیط کار می‌شود. جادج و بونو (۲۰۰۱) از طریق فراتحلیلی دریافتند که ۴ صفت عزت نفس، خودکارآمدی کلی، جایگاه مهار و ثبات هیجانی از بهترین پیش‌بینی‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی می‌باشند. باقری (۱۳۸۸) طی مطالعه‌ای روی ۳۰۰ نفر از کارکنان صف و ستاد یک سازمان صنعتی، تأثیرات تطابق ادراک‌شده شخص-شغل، شخص-سازمان و شخص-گروه را بر انگیزش شغلی، عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی (خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و

-
- 1- Chatman
 - 2- Wheeler, Gallagher, Brouer, & Sablinski
 - 3- Kristof
 - 4- Zimmerman & Johnson

دل‌بستگی شغلی) بررسی کرد. نتایج پژوهش این نشان داد که روابط معنی‌داری بین تمامی متغیرهای پژوهش وجود دارد، غیر از رابطه بین تطابق ادراک‌شده شخص-گروه و انگیزش شغلی که معنی‌دار نبود. پنگ و مائو^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی روی ۴۵۵ نفر از کارکنان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تناسب شخص-شغل و خودکارآمدی کارکنان با رضایت شغلی آن‌ها رابطه مثبت معناداری دارند. یافته‌های پژوهش انجام‌شده توسط اقبال، لطیف و نصیر^۲ (۲۰۱۲) روی ۲۵۱ نفر از کارکنان نشان داد که رابطه مثبت معنی‌داری بین تناسب شخص-شغل با رضایت شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد و با افزایش میزان تطابق شخص-شغل، رضایت شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. گل‌پرور، آقایی و حسین‌زاده (۱۳۹۲) از طریق اجرای پژوهشی روی ۳۰۰ نفر از کارکنان شرکت لاستیک دنا دریافتند که تناسب شخص-شغل با فرسودگی هیجانی رابطه منفی و معنی‌دار، اما با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه عزت نفس سازمان‌محور و تطابق شخص-شغل با رضایت شغلی انجام گرفت.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران اهواز، علوم پزشکی جندی شاپور بود. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در پژوهش حاضر تصادفی چندمرحله‌ای بود. به این صورت که ابتدا از بین سه دانشگاه دو دانشگاه شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی شاپور به صورت تصادفی انتخاب شدند. کتابداران دانشگاه جندی شاپور اهواز شامل ۳ نفر کتابخانه دانشکده پیراپزشکی، ۴ نفر کتابدار دانشکده پزشکی، ۹ نفر کتابخانه مرکزی، ۳ نفر کتابداران دانشکده بهداشت، ۴ نفر کتابدار دانشکده پرستاری و مامایی، ۳ نفر کتابداران دانشکده توانبخشی، ۱ نفر کتابدار دانشکده طب سنتی و ۳ نفر کتابخانه دانشکده داروسازی بودند. دانشگاه شهید چمران از ۲۰ نفر کتابدار کتابخانه مرکزی، ۵ نفر کتابخانه دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۲ نفر اعضای کتابخانه علوم ریاضی و کامپیوتر، ۲ نفر کتابخانه دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، ۳

1- Peng & Mao

2- Iqbal, Latif, & Naseer

نفر کتابدار دانشکده الهیات و معارف اسلامی، ۲ نفر کتابدار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۳ نفر کتابخانه دانشکده دامپزشکی، ۵ نفر کتابدار دانشکده کشاورزی، ۶ نفر کتابدار دانشکده علوم، ۶ نفر کتابدار دانشکده ادبیات و علوم انسانی و ۶ نفر کتابخانه دانشکده علوم آب تشکیل شده‌اند. مجموع این کتابداران ۹۰ نفر بودند. به هریک از کتابداران، پرسشنامه های عزت نفس سازمان‌محور، تطابق شخص-شغل و رضایت شغلی داده شد که در نهایت ۶۱ پرسشنامه برگشت داده شد. از این تعداد شرکت‌کننده ۵۰ نفر زن، به لحاظ سابقه، ۱۱ نفر زیر ۵ سال، ۷ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۴۰ نفر بالای ۱۰ سال و ۳ نفر بی پاسخ و در رابطه با مدرک تحصیلی ۱۷ نفر دیپلم و فوق دیپلم، ۱۷ نفر کارشناسی، ۲۴ نفر کارشناسی ارشد و بالاتر و ۳ نفر نیز بدون پاسخ بودند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه عزت نفس سازمان‌محور^۱. برای سنجش عزت نفس سازمان‌محور، از پرسشنامه ۱۰ سؤالی پیرس، گاردنر (۲۰۰۴)، به نقل از زارع، (۱۳۹۰) استفاده شده است که در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. پایایی پرسشنامه به‌وسیله پیرس و گاردنر (۲۰۰۴)، به نقل از زارع، (۱۳۹۰) با آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست آمد و در بازآزمایی نیز ۰/۷۵ گزارش شده است. همچنین پیرس و گاردنر (۱۹۸۹) روایی این پرسشنامه را در حد قابل قبولی ذکر کردند (به نقل از سخراوی، ظهیری، احمدی چگنی و کرمی راد، ۱۳۹۲). پایایی پرسشنامه عزت نفس سازمان‌محور در پژوهش زارع (۱۳۹۰) ۰/۸۸ محاسبه شد. در پژوهش حاضر، پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست آمد. تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Amos ویراست ۲۲ بر روی ماده‌های این مقیاس نشان داد که تمامی ماده‌ها دارای دامنه مقادیر بارهای عاملی معناداری هستند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس می‌باشد.

پرسشنامه تطابق شخص-شغل^۲. در پژوهش حاضر برای سنجش تطابق ادراک‌شده شخص-شغل از پرسشنامه تطابق ادراک‌شده شخص-شغل کیبل و درو^۳ (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه

1- Organizational-Based Self-Esteem Questionnaire

2- Person-Job Fit Questionnaire

3- Cable & Derue

شامل شش سؤال است که تطابق شخص-شغل افراد را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) اندازه می‌گیرد. کیبل و درو (۲۰۰۲) پایایی پرسشنامه مذکور را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه کردند. باقری (۱۳۸۸)، به نقل از نعمی، هاشمی و انصافداران، (۱۳۹۲) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و با روش تنصیف ۰/۹۰ محاسبه کرد. وی همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه، همبستگی آن را با پرسشنامه تطابق ادراک‌شده شخص-شغل (ساکس و اشفورد^۱، ۱۹۹۷) محاسبه کرد که ضریب همبستگی بین این دو پرسشنامه ۰/۸۴ به دست آمد. در پژوهش حاضر، پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Amos ویراست ۲۲ بر روی ماده‌های این مقیاس نشان داد که تمامی ماده‌ها دارای دامنه مقادیر بارهای عاملی معناداری بودند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس می‌باشد.

پرسشنامه رضایت شغلی^۲ در این پژوهش از مقیاس ۵ ماده‌ای خشنودی شغلی اندروز و ویتی^۳ (۱۹۷۶)، به نقل از نعمی، شمسی، هاشمی و بشلیده، (۱۳۹۳) برای سنجش احساس افراد نسبت به شغل‌شان استفاده شده است. این مقیاس سعی در سنجش مفاهیمی از قبیل خشنودی از همکاران، خشنودی از تقاضاهای کار، خشنودی از محیط کار، خشنودی از سرپرست و خشنودی از خود کار می‌پردازند. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً ناخشنود) تا ۷ (کاملاً خشنود) قرار دارند. مقیاس خشنودی شغلی اندروز و ویتی (۱۹۷۶) همبستگی معنادار ($p < 0/01$) با شاخص توصیف شغل (JDI) دارد. اندروز و ویتی (۱۹۷۶) پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند (به نقل از نعمی و همکاران، ۱۳۹۳). در پژوهش نعمی و همکاران (۱۳۹۳) به منظور بررسی روایی مقیاس خشنودی شغلی از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید. نتایج نشان دادند که تمامی ماده‌ها دارای بار عاملی بالا و معناداری هستند. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد. تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Amos ویراست ۲۲ بر روی ماده‌های این مقیاس نشان داد که تمامی ماده‌ها بار عاملی معناداری بر عوامل خود داشتند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس می‌باشد.

1- Saks & Ashforth

2- Job Satisfaction Questionnaire

3- Andres & Whitti

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضرایب همبستگی	
			عزت نفس سازمان‌محور	تطابق شخص-شغل
عزت نفس سازمان‌محور	۳۶/۷۱	۷/۲۱	-	
تطابق شخص-شغل	۲۸/۱۳	۸	۰/۵۰**	-
رضایت شغلی	۲۵/۰۲	۵/۰۸	۰/۲۷*	۰/۵۸**

* $p < 0/01$ ** $p < 0/05$

همان‌گونه که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش به ترتیب در عزت نفس سازمان‌محور ۳۶/۷۱ و ۷/۲۱، تطابق شخص-شغل ۲۸/۱۳ و ۸ و رضایت شغلی ۲۵/۰۲ و ۵/۰۸ به دست آمد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، روابط بین تطابق شخص-شغل با رضایت شغلی و تطابق شخص-شغل با رضایت شغلی در سطح $P < 0/01$ و رابطه عزت نفس سازمان‌محور با رضایت شغلی در سطح $P < 0/05$ معنی‌دار است. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با روش گام به گام در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش‌بین و ملاک با روش گام به گام

متغیرهای پیش‌بین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	نسبت F	ضرایب رگرسیون
	(MR)	(RS)	احتمال P	(β) و (B)
				$\beta = 0/57$
			$F = 29/08$	$B = 0/36$
تطابق شخص-شغل	۰/۵۷	۰/۳۳	$P < 0/000$	$t = 5/39$
				$P < 0/000$

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب استاندارد رگرسیون (β) تطابق شخص-شغل در پیش‌بینی رضایت شغلی، $۰/۵۷$ می‌باشد. متغیر عزت نفس سازمان‌محور حائز وزن معنی‌دار در پیش‌بینی رضایت شغلی افراد نبوده و متغیر کنار گذاشته از تحلیل رگرسیون می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین نقش عزت نفس سازمان‌محور و تطابق شخص-شغل در پیش‌بینی رضایت شغلی کتابداران بود. نتایج حاصل حاکی از وجود رابطه معنادار بین تطابق شخص-شغل با رضایت شغلی بود. این نتیجه با یافته‌های باقری (۱۳۸۸)، پنگ و مائو (۲۰۱۵) و اقبال و همکاران (۲۰۱۲) همخوان است. محققان بیان کردند که میزان همپوشی ارزش‌های فرد با ویژگی‌های شغل و سازمان، تناسب ارزش-هدف نامیده می‌شود (چتمن، ۱۹۹۱، به نقل از ویلر و همکاران، ۲۰۰۷). و هرچه این تناسب بیش‌تر باشد، افراد خشنودتر و متعهدتر هستند (کریستوف، ۱۹۹۶، به نقل از ویلر و همکاران، ۲۰۰۷). از سوی دیگر، فقدان تناسب ارزش-هدف به واسطه نقض انتظارات کارکنان، منجر به کاهش خشنودی و تعهد می‌شود (کریستوف و همکاران، ۲۰۰۵، به نقل از ویلر و همکاران، ۲۰۰۷). علاوه بر این در جهت تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که هرگاه بین فرد و شغل او تطابق وجود داشته باشد (تطابق نیازها-ملزومات) نیازهای فرد کامروا می‌گردد. بنابراین بر اساس نظریه کامروایی نیاز، برآورده شدن نیازها منجر به افزایش خشنودی شغلی کارکنان می‌شود (نعامی و همکاران، ۱۳۹۲). در نظریه هالند^۱ (۱۹۸۵) درباره تناسب شغل با شخصیت، تطبیق شرایط لازم برای انجام یک کار و ویژگی‌های شخصیتی به بهترین طریق بیان شده است. طبق این نظریه، رضایت شغلی و میل به ترک شغل به درجه‌ای بستگی دارد که فرد می‌تواند به صورتی موفقیت آمیز شخصیت خود را با یک محیط شغلی وفق دهد. طبق این نظریه اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن‌ها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه جابه‌جایی کارکنان به پایین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند (هرن و میشل^۲، ۲۰۰۳، به نقل از دستورانی و پوریوسف، ۱۳۹۱). علاوه بر این پژوهش حاضر نشان داد که متغیر عزت نفس سازمان‌محور حائز وزن معنی‌دار در پیش‌بینی رضایت شغلی افراد نبود. این یافته با نتایج پژوهش‌های صادقان و همکاران (۱۳۸۸) و

1- Holland

2- Haren & Mitchell

پاکروش (۱۳۹۴) ناهمخوان است. می‌توان استدلال کرد که افراد با عزت نفس بالا، خود را افراد با توانایی‌ها و شایستگی‌های زیاد در نظر می‌گیرند. بنابراین خود را مستحق ارتقاء و شرایط شغلی بسیار ایده‌آل می‌دانند. راضی نگه داشتن این افراد نیاز به شرایط کاری بسیار مطلوب دارد. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان دریافت که لازم است با توجه به نوع شخصیت افراد، کار مناسبی به آنها واگذار گردد. در نتیجه، از این طریق تناسب شخص-شغل افزایش می‌یابد و موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهبود اثر بخشی سازمان می‌شود. مثلاً به نظر می‌رسد که در بین ۶ نوع شخصیت معرفی شده توسط هالند (۱۹۸۵)، شخصیت اجتماعی دارای بیشترین تناسب با شغل کتابداری می‌باشد. جمع‌آوری داده‌ها، با استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی و از یک سازمان واحد، از محدودیت‌های این پژوهش است. در نتیجه، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در نمونه‌های شغلی و سازمان‌های دیگر و با استفاده از منابع ارزیابی چندگانه مانند پرسشنامه، مصاحبه و ... نیز انجام شود. به علاوه، پژوهش‌های بعدی می‌توانند روابط بین متغیرهای پژوهش حاضر را با در نظر گرفتن نقش جنسیت و سطح شغل مورد بررسی قرار دهند.

منابع

فارسی

باقری، علیرضا (۱۳۸۸). بررسی تأثیرات ادراک شده شخص-سازمان، شخص-شغل و شخص-گروه بر انگیزش شغلی، عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی (خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی) در یک شرکت صنعتی. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

پاکروش، سیده زهرا (۱۳۹۴). رابطه بین عزت نفس سازمانی و حمایت سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان بیمه سلامت. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت.

حسینی کوکمری، پریسا؛ ماشالا، علیرضا؛ و بقایی، رحیم (۱۳۹۳). نقش واسطه‌ای عزت نفس سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی پرستاران. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۳(۱)، ۳۶-۵۵.

- دستورانی، مهران و پوریوسف، سیاوش (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۶(۲۰)، ۱۳۴-۱۰۹.
- رجب‌بیگی، مجتبی؛ امینی، مجید؛ پرتوی، بامداد؛ و قنبرزاده علمداری، ناهید (۱۳۸۴). سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل مؤثر بر آن. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ۱۰(۱)، ۱۱۱-۱۲۹.
- ریجو، رونالد (۱۹۹۵). *زمینه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. ترجمه داوود حسین‌زاده، زهرا لبادی و پرویز صالحی (۱۳۸۳). تهران: انتشارات مازیار.
- زارع، راضیه (۱۳۹۰). *رابطه حمایت سازمانی ادراک شده، مبادله رهبر-پیرو و عزت نفس سازمانی با رفتارهای انحرافی کاری در میان کارکنان شرکت منطقه ۲ عملیات انتقال گاز اصفهان*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- سخراوی، رضا؛ ظهیری، آریتا؛ احمدی چگنی، سحر و کرمی راد، بهنام (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان. *مجله روانشناسی اجتماعی*، ۸(۲۹)، ۸۴-۷۵.
- صادقیان، فاطمه؛ عابدی، محمدرضا؛ و باغبان، ایران (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی. *مجله پژوهش‌های تربیتی و روانشناختی*، ۴(۲)، ۶۶-۴۹.
- گل‌پرور، محسن؛ آقایی، اصغر و حسین‌زاده، خیرالله (۱۳۹۲). الگوی ساختاری رابطه تناسب فرد-شغل، با فرسودگی هیجانی و نگرش‌های شغلی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۴(۱)، ۳۳-۲۳.
- نعامی، عبدالزهرا؛ شمسی، مرجان؛ هاشمی، سید اسماعیل؛ و بشلیده، کیومرث (۱۳۹۳). نقش تعدیل‌گر بهزیستی حرفه‌ای در رابطه خشنودی شغلی و سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی. *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱(۲)، ۷۱-۸۸.
- نعامی، عبدالزهرا؛ هاشمی، سید اسماعیل؛ و انصافداران، فریده (۱۳۹۲). بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید در محیط کار با میانجی‌گری انگیزش شغلی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵(۱۶)، ۱۰۹-۱۲۷.

لاتین

- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875-884.
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis?. *Multivariate Behavioral Research, 26*(3), 499-510.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Iqbal, M. T., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employee's performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 3*(2), 523-530.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New Jersey: John Wiley & Sons Press.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92.
- 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.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management, 30*(5), 591-622.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu, 54*(6), 179-196.
- Wheeler, A. R., Coleman Gallagher, V., Brouer, R. L., & Sablinski, C. J. (2007). When person-organization (mis) fit and (dis) satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility. *Journal of Managerial Psychology, 22*(2), 203-219.