

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
I.....	تقديم
III.....	سپاس و قدردانی
IV.....	فهرست مطالب
XII.....	فهرست جدول ها
XIV.....	فهرست شکل ها

## فصل اول : موضوع پژوهش

۱.....	مقدمه
۲.....	بیان مسأله.....
۵.....	الگوی پیشنهادی.....
۶.....	اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش.....
۱۰.....	اهداف تحقیق.....
۱۱.....	سؤالات پژوهش.....
۱۲.....	فرضیه های پژوهش.....
۱۳.....	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش.....

- ۱۳.....تعریف مفهومی و عملیاتی تطابق ادراک شده شخص - شغل
- ۱۴.....تعریف مفهومی و عملیاتی تطابق ادراک شده شخص - سازمان
- ۱۵.....تعریف مفهومی و عملیاتی تطابق ادراک شده شخص - گروه
- ۱۶.....تعریف مفهومی و عملیاتی انگیزش شغلی
- ۱۶.....تعریف مفهومی و عملیاتی عملکرد شغلی
- ۱۷.....تعریف مفهومی و عملیاتی خشنودی شغلی
- ۱۸.....تعریف مفهومی و عملیاتی تعهد سازمانی
- ۱۹.....تعریف مفهومی و عملیاتی دلبستگی شغلی

## فصل دوم: بازنگری مبانی نظری و پیشینه پژوهش

- ۲۰.....مقدمه
- ۲۰.....مبانی نظری و پیشینه پژوهشی تطابق شخص - محیط
- ۲۲.....تطابق ادراک شده شخص - محیط
- ۲۳.....تطابق عینی شخص - محیط
- ۲۳.....تطابق ذهنی شخص - محیط
- ۲۴.....مبانی نظری و پیشینه پژوهشی تطابق ادراک شده شخص - شغل
- ۲۵.....تطابق علایق - منابع
- ۲۵.....تطابق توانایی ها - تقاضاها

۳۳	..... مبانی نظری و پیشینه پژوهشی تطابق ادراک شده شخص - سازمان
۳۴	..... تقسیم بندی موچینسکی و مناهان
۳۵	..... تقسیم بندی کاپلان
۳۶	..... تقسیم بندی کریستف
۳۷	..... الگوی ASA
۴۷	..... مبانی نظری و پیشینه پژوهشی تطابق ادراک شده شخص - گروه
۵۲	..... مبانی نظری و پیشینه پژوهشی انگیزش شغلی
۵۵	..... نظریه های نیاز - انگیزه - ارزش
۵۶	..... نظریه های کامروایی نیازی
۵۷	..... نظریه های انگیزش درونی
۵۸	..... پویایی های رویکرد عمل
۵۹	..... مبانی نظری و پیشینه پژوهشی عملکرد شغلی
۶۱	..... مبانی نظری و پیشینه پژوهشی نگرشهای شغلی
۶۳	..... مبانی نظری و پیشینه پژوهشی خشنودی شغلی
۶۵	..... نظریه کامروایی نیازی
۶۶	..... نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو
۶۸	..... نظریه گروه مرجع
۶۹	..... نظریه دو عاملی هرزبرگ
۷۰	..... نظریه برابری

۷۲	الگوی کرنل .....
۷۴	نظریه تلفیقی .....
۷۵	نظریه وراثت .....
۷۵	نظریه بارون و گرینبرگ .....
۷۷	نظریه ارزش .....
۷۸	الگوی سرشتی .....
۷۹	الگوی تطابق فرد - محیط .....
۸۲	مبانی نظری و پیشینه پژوهشی تعهد سازمانی .....
۸۳	نظریه تعهد سازمانی استیز .....
۸۴	نظریه مزیت‌های جانبی بکر .....
۸۵	الگوی ویژگی‌های شغلی هاکنم و اولدهام .....
۸۷	الگوی عوامل سه گانه اثر گذار بر تعهد سازمانی .....
۸۸	الگوی تعهد سازمانی ماتيو و زاجاک .....
۸۹	الگوی سه بخشی تعهد سازمانی می یر و آلن .....
۹۱	مدل اوریلی و چتمن .....
۹۲	مدل انگل و پری .....
۹۲	مدل اسکورمن و می یر .....
۹۳	مدل پنلی و گولد .....
۹۵	مبانی نظری و پیشینه پژوهشی دل‌بستگی شغلی .....

۹۵	دلبستگی شغلی به عنوان ارتباط بین عزت نفس - عملکرد.....
۹۶	دلبستگی شغلی به عنوان یک مؤلفه تصور از خود.....
۹۸	دلبستگی شغلی، یک متغیر تفاوت فردی.....
۹۸	دلبستگی شغلی به عنوان یک عامل موقعیتی.....
۱۰۰	دلبستگی شغلی حاصل تعامل شخص - موقعیت.....
۱۰۴	خلاصه.....

### فصل سوم: روش پژوهش

۱۰۵	مقدمه.....
۱۰۵	طرح پژوهش.....
۱۰۶	جامعه آماری، گروه نمونه و روش نمونه گیری.....
۱۰۶	یافته های مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه.....
۱۱۴	ابزار پژوهش.....
۱۱۴	پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - شغل.....
۱۱۴	اعتبار و پایایی در پژوهش حاضر.....
۱۱۵	پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - سازمان.....
۱۱۶	اعتبار و پایایی در پژوهش حاضر.....
۱۱۷	پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - گروه.....

- ۱۱۷.....اعتبار و پایایی در پژوهش حاضر
- ۱۱۸.....پرسشنامه انگیزش شغلی
- ۱۱۹.....اعتبار و پایایی در پژوهش حاضر
- ۱۲۰.....پرسشنامه عملکرد شغلی
- ۱۲۰.....اعتبار و پایایی در پژوهش حاضر
- ۱۲۱.....پرسشنامه مقیاس شغل به طور کلی
- ۱۲۲.....اعتبار و پایایی در پژوهش حاضر
- ۱۲۳.....پرسشنامه تعهد عاطفی
- ۱۲۴.....اعتبار و پایایی در پژوهش حاضر
- ۱۲۵.....پرسشنامه دلبستگی شغلی
- ۱۲۶.....اعتبار و پایایی در پژوهش حاضر
- ۱۲۷.....روش جمع آوری داده ها
- ۱۲۷.....روش تحلیل داده ها

### فصل چهارم : یافته های پژوهش

- ۱۲۹.....مقدمه
- ۱۲۹.....الگوی پیشنهادی
- ۱۳۱.....یافته های توصیفی

۱۳۵	یافته های اصلی .....
۱۳۵	الگویابی معادلات ساختاری (SEM).....
۱۳۹	الگوی نهایی.....
۱۴۲	یافته های مربوط به فرضیه های ( مسیره‌های ) الگوی پیشنهادی.....
۱۴۹	مسیره‌های واسطه ای در الگوی نهایی.....
۱۴۹	یافته های مربوط به روابط واسطه ای در الگوی نهایی.....
۱۶۰	یافته های مربوط به مسیر جدید در الگوی نهایی.....
۱۶۰	خلاصه .....

### فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۱۶۱	مقدمه .....
۱۶۱	تبیین یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش .....
۱۷۰	تبیین یافته های مربوط به مسیره‌های جدید.....
۱۷۲	محدودیت ها .....
۱۷۲	پیشنهاد های نظری.....
۱۷۳	پیشنهاد های کاربردی.....
۱۷۶	<b>منابع</b> .....

پیوست ها ..... ۱۸۶



## فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳ : فراوانی، درصد فراوانی و درصد تجمعی سن آزمودنی ها	۱۰۵
جدول ۳-۲ : فراوانی ، درصد فراوانی و درصد تجمعی تاهل آزمودنی ها	۱۰۶
جدول ۳-۳ : فراوانی ، درصد فراوانی و درصد تجمعی تحصیلات آزمودنی ها	۱۰۷
جدول ۳-۴ : فراوانی ، درصد فراوانی و درصد تجمعی سابقه خدمت آزمودنی ها	۱۰۹
جدول ۳-۵ : فراوانی ، درصد فراوانی و درصد تجمعی وضعیت استخدام آزمودنی ها	۱۱۱
جدول ۳-۶ : پایایی و اعتبار پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - شغل در پژوهش حاضر	۱۱۳
جدول ۳-۷ : پایایی و اعتبار پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - سازمان در پژوهش حاضر	۱۱۴
جدول ۳-۸ : پایایی و اعتبار پرسشنامه تطابق ادراک شده شخص - گروه در پژوهش حاضر	۱۱۶
جدول ۳-۹ : پایایی و اعتبار پرسشنامه انگیزش شغلی در پژوهش حاضر	۱۱۷
جدول ۳-۱۰ : پایایی و اعتبار پرسشنامه عملکرد شغلی در پژوهش حاضر	۱۱۸
جدول ۳-۱۱ : پایایی و اعتبار پرسشنامه مقیاس شغل به طور کلی در پژوهش حاضر	۱۲۰
جدول ۳-۱۲ : پایایی و اعتبار پرسشنامه تعهد عاطفی در پژوهش حاضر	۱۲۲
جدول ۳-۱۳ : پایایی و اعتبار پرسشنامه دل بستگی شغلی در پژوهش حاضر	۱۲۴
جدول ۴-۱ : یافته های توصیفی مربوط به متغیر های پژوهش برای کل آزمودنی ها	۱۳۰
جدول ۴-۲ : ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش	۱۳۲
جدول ۴-۳ : برازش الگوهای پیشنهادی و نهایی بر اساس شاخص های برازندگی	۱۳۶

- جدول ۴-۴ : الگوی ساختاری ، مسیرها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی ..... ۱۳۹
- جدول ۴-۵ : ضرایب همبستگی ساده تطابق ادراک شده شخص- سازمان ، انگیزش شغلی و عملکرد شغلی ..... ۱۴۸
- جدول ۴-۶ : ضریب رگرسیون تطابق ادراک شده شخص- سازمان و عملکرد شغلی ..... ۱۴۹
- جدول ۴-۷ : ضرایب رگرسیون تطابق ادراک شده شخص- سازمان ، انگیزش شغلی و عملکرد شغلی ..... ۱۵۰
- جدول ۴-۸ : ضرایب رگرسیون و خطاهای استاندارد دو بخش مسیر واسطه ای تطابق ادراک شده شخص- سازمان- انگیزش شغلی- عملکرد شغل ..... ۱۵۲
- جدول ۴-۹ : ضرایب همبستگی ساده تطابق ادراک شده شخص- شغل ، انگیزش شغلی و عملکرد شغلی ..... ۱۵۴
- جدول ۴-۱۰ : ضریب رگرسیون تطابق ادراک شده شخص- شغل ، عملکرد شغلی ..... ۱۵۵
- جدول ۴-۱۱ : ضریب رگرسیون تطابق ادراک شده شخص- شغل ، انگیزش شغلی و عملکرد شغلی ..... ۱۵۶
- جدول ۴-۱۲ : ضرایب رگرسیون و خطاهای استاندارد دو بخش مسیر واسطه ای تطابق ادراک شده شخص- شغل- انگیزش شغلی- عملکرد شغلی ..... ۱۵۷

**مقدمه :**

کار مهمترین بخش زندگی بسیاری از انسان هاست. امروزه بیشترین وقت و انرژی افراد صرف فعالیت های مربوط به کارشان می شود و زندگیشان را با شغل و سازمانی که در آن کار می کنند، ارزیابی می نمایند. این امر باعث معطوف شدن نگرش ها به مشاغل و سازمان ها گردیده است. انسانها به دنبال مشاغلی هستند که احساس خشنودی و رضایت درونی را برایشان فراهم کنند (اسکروگینز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

وقتی تلاش می کنیم تا نگرش ها و رفتار کارکنان را نسبت به محیط اطرافشان مانند سازمان، شغل، گروه کاری و ... درک و پیش بینی نماییم، بسیاری از محققان و پژوهشگران بر تطابق بین فرد و محیطش متمرکز می شوند (کلرک، فونتین و انسل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). در سال های اخیر روانشناسان صنعتی و سازمانی توجه و علاقه روزافزونی را بر تطابق ادراک شده شخص - محیط متمرکز کرده اند. علت اصلی این امر آن است که با شروع پژوهش های اولیه در علوم سازمانی و بسط آنها در طول نیم قرن بعد، پژوهشگران دریافتند که تطابق شخص - محیط ارتباط مثبتی با نگرش های شغلی و رفتارهای شغلی دارد (واگل و فلدمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). سازمان ها نیز که پیوسته به دنبال شیوه های نو و خلاقانه جهت بهبود و اصلاح فرآیندهای جذب، گزینش، نگهداری کارکنان و ارتقا عملکرد آنها هستند، در پی بهره برداری حداکثری از مطالعات مربوط به تطابق شخص - محیط می باشند (کلرک و دیگران، ۲۰۰۸). این توجه چندبعدی، علت اصلی انجام پژوهش حاضر می باشد.

---

1. Scroggins  
2. Clercq , Fontain & Anseel  
3. Vogel & Feldman

## بیان مسأله:

نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پر بهاترین و ارزنده‌ترین سرمایه هر سازمان است. بسیاری از سازمان ها با وجود برخورداری از منابع مادی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته، لایق و مناسب، توان استفاده از منابع خود را ندارند. موفقیت های بزرگ سازمان ها جز از رهگذر داشتن کارکنانی که عملکرد شغلی بالایی داشته باشند و موجب بهبود و افزایش عملکرد گروهی و سازمانی گردند، حاصل نخواهد شد (پاپاورو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

لوین<sup>۲</sup> (۱۹۳۸)، به نقل از کریستف، زیمرمن و جانسون<sup>۳</sup>، (۲۰۰۵) بیان می‌کند که رفتار، تابعی از تعامل فرد و محیط است. روانشناسان تعامل‌گرای اولیه بر دیدگاه لوین و این موضوع که رفتار و نگرش های افراد، توسط فرد و محیط، مشترکاً تعیین می شوند، تأکید داشته اند .

در پژوهش حاضر نیز بر اساس همین اصل، ادراک تطابق شخص با محیطش به عنوان پیش بین اصلی عملکرد شغلی<sup>۴</sup>، انگیزش شغلی<sup>۵</sup> و نگرش های شغلی<sup>۶</sup> (خشنودی شغلی<sup>۷</sup>، تعهد سازمانی<sup>۸</sup>، دلبستگی شغلی<sup>۹</sup>) مورد بررسی قرار می گیرد. تطابق شخص- محیط مطرح می کند که برای هر فرد، محیط و شرایط محیطی ویژه ای وجود دارد که با ویژگی های فردی شخص بیشترین سازگاری را دارد. چنین

- 
1. Papavero
  2. Lewin
  3. Kristof , Zimmerman , Johnson
  4. job performance
  5. work motivation
  6. job attitudes
  7. job satisfaction
  8. organizational commitment
  9. job involvement

شرایطی منجر به بهبود نگرش ها و عملکرد شغلی، کاهش استرس شغل و رفتارهای کناره گیرانه خواهد شد (کریستف و دیگران، ۲۰۰۵).

تطابق شخص - محیط به میزان تطابق و هماهنگی بین افراد و برخی جنبه های محیط کاری آنها اشاره دارد (واگل و فلدمن، ۲۰۰۹).

تطابق ادراک شده شخص - محیط یک سازه چند سطحی است که از چهار نوع تطابق ادراک شده، تشکیل شده است. از نظر مفهومی، تطابق ادراک شده شخص - محیط مانند کیفی است که چهار خروجی دارد و هر خروجی آن وسعت کمتری داشته و یک نوع از تطابق ادراک شده را دربر می گیرد (پاپاورو، ۲۰۰۹). این چهار نوع تطابق ادراک شده به شرح ذیل می باشند که هر نوع آن، شامل تطابق ادراک شده بین فرد و سطح خاصی از محیط می باشد :

**تطابق ادراک شده شخص - شغل<sup>۱</sup> (P - J) :** این نوع تطابق ادراک شده به رابطه بین فرد و شغلی خاص مربوط می شود (ورکوئر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲).

**تطابق ادراک شده شخص - سازمان<sup>۳</sup> (P - O) :** در این نوع تطابق ادراک شده، ویژگی هایی از فرد با ویژگی هایی از سازمان هماهنگ و مطابق است (کریستف، ۱۹۹۶).

**تطابق ادراک شده شخص - گروه<sup>۴</sup> (P - G) :** به همخوانی ادراک شده بین فرد و گروه کاری اش، سرپرستان و رهبران آن اشاره دارد (ورکوئر، ۲۰۰۲).

- 
1. person- job
  2. Verquer
  3. person-organization
  4. person-group

**تطابق ادراک شده شخص - حرفه<sup>۱</sup> (P - V) :** تطابق و همخوانی ادراک شده بین فرد و ویژگی های حرفه ی او را شامل می شود (کریستف، ۱۹۹۶). همچنین به میزان هماهنگی ادراک شده بین علایق فرد و علایق دیگر افرادی که عموماً همان حرفه را انتخاب کرده اند، تطابق ادراک شده شخص - حرفه گفته می شود. هوگان و بلیک<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) این نوع از تطابق را به عنوان سازگاری بین فرد و انتخاب حرفه اش تعریف می کنند که بر پایه همخوانی بین علایق فرد و ترجیحات فعالیت هایی معین استوار است و اینکه علایق و ترجیحات افراد قطعاً شامل هدف کارراهه شان باشد.

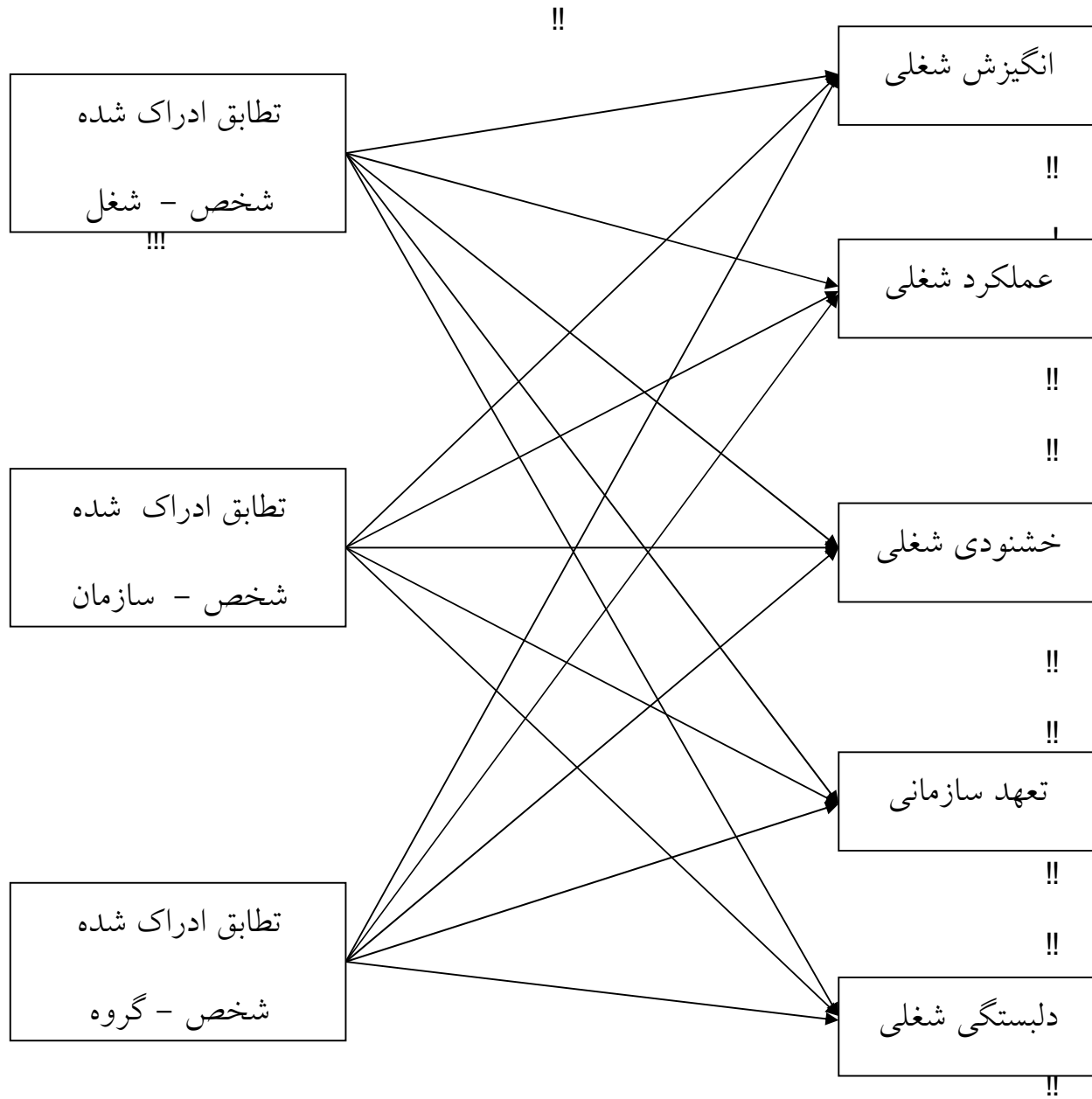
در این پژوهش سه نوع اصلی و مهمتر تطابق شخص - محیط که شامل تطابق شخص - شغل ، شخص - سازمان و شخص - گروه می باشند و در پیشینه های مرتبط با موضوع تحقیق بیشتر به کار رفته اند، مورد بررسی قرار می گیرند.

موضوع اصلی در این پژوهش، گسترش درک و فهم از سه نوع اصلی تطابق شخص - محیط و پیامدهای رفتاری و نگرشی ناشی از آنها است. الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر، هر یک از سه نوع تطابق فوق را به عنوان پیش بین نگرشهای شغلی (شامل خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی)، انگیزش شغلی و عملکرد شغلی در نظر می گیرد. این الگو بر اساس روابط بین این متغیرها در پیشینه پژوهشی مربوط تدوین گردیده است. همچنین بر اساس اطلاعات موجود، تا کنون هیچ مطالعه ای که تمامی این روابط را همزمان بیازماید، انجام نگرفته است.

الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در شکل ۱.۱ نشان داده شده است :

---

1. person-vocation  
2. Hogan & Blake



شکل ۱.۱. الگوی پیشنهادی اثر سه نوع تطابق شخص-شغل، شخص-سازمان و شخص-گروه بر انگیزش شغلی،

عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی

## اهمیت و ضرورت پژوهش :

مهمترین راه بقا، دوام، موفقیت و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها در محیط متغیر امروزی، بهبود عملکرد فردی، گروهی، سازمانی و نیز حفظ نیروی انسانی کارآمد و اثربخش است. در واقع نیروی محرک سازمان، نیروی انسانی مفید و کارآمد است. بنابراین عملکرد شغلی ضعیف، نگرش‌های شغلی منفی و بی‌انگیزگی شغلی کارکنان سازمان، مؤلفه‌های اصلی و مهمی هستند که منجر به کاهش بهره‌وری سازمان می‌گردند (اوربان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

پژوهش‌های بسیاری به بررسی اثر هر یک از این سه نوع تطابق ادراک شده بر پیامدهای شغلی کارکنان مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، عملکرد شغلی عینی و ذهنی، ترک شغل و قصد ترک شغل پرداخته‌اند (کالدول و اوریلی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰؛ اوریلی، چتمن<sup>۳</sup> و کالدول، ۱۹۹۱؛ فریکو و بیر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲؛ ساکس و اشفورد<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷؛ ادواردز<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶؛ کریستف، ۱۹۹۶؛ توربان و کنون<sup>۷</sup>، ۱۹۹۳؛ کیبل و جاج<sup>۸</sup>، ۱۹۹۶؛ ادکینز، راسل و وربل<sup>۹</sup>، ۱۹۹۴؛ آمبروز، آرنود و اشمینک<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸؛ بورچرز<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶؛ هافمن و وهر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۶؛ واگل و فلدمن، ۲۰۰۹؛ مورویتز<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۹).

- 
1. Urban
  2. Caldwell & O Reilly
  3. Chatman
  4. Fricko & Beehr
  5. Saks & Ashforth
  6. Edwards
  7. Turban & Keon
  8. Cable & Judge
  9. Adkins , Russell & Werbel
  10. Ambrose , Arnaud & Schminke
  11. Borchers
  12. Hoffman & Woehr
  13. Morewitz



نظریه تطابق شخص- محیط بر اینکه پیامدهای مثبت زمانی روی می دهند که تطابق بین فرد و محیط وجود داشته باشد، دلالت دارد (اسکروگینز، ۲۰۰۸).

اهمیت نگرش های شغلی بر رفتارها و پیامدهای کارکنان، لزوم بررسی تطابق شخص- محیط را بیش از پیش روشن می کند. توانایی پیش بینی نگرش های شغلی کارکنان، عملکرد و انگیزش شغلی آنها نقش بسزایی در فرایندهای سازمانی مانند استخدام، گزینش، نگهداری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی دارد. دلیل دیگر، برای تأکید بر ضرورت انجام این پژوهش این است که نگرشهای شغلی، بویژه خوشنودی شغلی، از جمله متغیرهای بسیار مهم و اثرگذار، در بسیاری از نظریه هایی است که با پدیده هایی از جمله ماهیت کار و طراحی آن، سرپرستی و نیز محیط کار در ارتباط هستند. رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی زمینه ساز منافع بسیاری برای فرد کارکن و سازمان هستند که از عملکرد تا سلامتی و طول عمر گسترش دارند (اسپکتور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).

تام<sup>۲</sup> (۱۹۷۱) دریافت کارکنان موقعیت هایی را که شبیه به خود ادراک می کنند نسبت به سایر موقعیت ها ترجیح می دهند. کارکنان سازمان هایی را برای کار انتخاب می کنند و در آنها بیشتر باقی می مانند که آنها را شبیه تر به خود ادراک کنند .

اشنایدر<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) اظهار می دارد افراد باید جذب سازمانی شوند که آن را مشابه خود ادراک می کنند.

---

1. Spector  
2. Tom  
3. Schneider

کریستف (۱۹۹۶) بیان می کند اگر کارکنان در محیط هایی کار کنند که آنها را شبیه به خود ادراک می کنند، بهبود نگرش ها، افزایش عملکرد شغلی، کاهش استرس شغلی، کاهش رفتارهای کناره گیرانه و نابارور را تجربه می کنند.

آرجریس<sup>۱</sup> (۱۹۵۷) ادعا می کند که رفتار سازمانی کارکنان از تعامل بین فرد و سازمان ناشی می شود. عدم تطابق و ناسازگاری زیاد بین فرد و محیط شغلی می تواند افراد را بی انگیزه و منزوی نماید (به نقل از کریستف، ۱۹۹۶).

یکی از دلایلی که این سه نوع تطابق را به موضوعی ارزنده جهت پژوهش های حیطه روانشناسی صنعتی و سازمانی تبدیل کرده، این است که این تطابق ها می تواند نقش و اثر بسزایی بر پیامدهای رفتاری نظیر عملکرد شغلی، رفتار مدنی سازمانی، ترک شغل و ... داشته باشد. متأسفانه پژوهش های اندکی رابطه بین انواع تطابق و پیامدهای رفتاری را بررسی کرده اند (کریستف، ۱۹۹۶؛ هافمن و وهر، ۲۰۰۶). این امر بررسی رابطه انواع تطابق با عملکرد شغلی به عنوان یکی از پیامدهای مهم رفتاری را در این پژوهش به یک ضرورت تبدیل کرده است.

وربل و گیلیند<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) معتقدند که بررسی انواع تطابق برای سازمان ها از اهمیت و ضرورت ویژه ای برخوردار است، زیرا این متغیرها می توانند پیش بین قوی برای حیطه وسیعی از پیامدهای نگرشی، انگیزشی و رفتاری باشند و در فرایندهای قبل و بعد از استخدام و تصمیمات گزینشی تأثیرات انکار ناپذیری دارند و سازمان ها از طریق آنها می توانند به طور بالقوه به سطوح بالاتری از اثربخشی سازمانی دست یابند. وربل و گیلیند (۱۹۹۹) ادعا کرده اند که توسعه پیامدهای تطابق شخص - محیط بسیار مهم

---

1. Argyris  
2. Werbel & Gilliland

است و باید ملاک هایی در این حیطة برای سنجش روابط بين اين متغيرها ايجاد شود. برای مثال آنها پیامدهای انواع تطابق را به طور واضح شرح داده اند : تطابق شخص- سازمان برای پیامدهای نگرشی مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و ... پیش بین بهتری است. در صورتی که تطابق شخص- شغل رابطه نزدیکی با عملکرد شغلی واقعی دارد. مطالعات قبلی تطابق شخص- شغل و تطابق شخص- سازمان از این تفکر حمایت می کنند (اوریلی و دیگران، ۱۹۹۱).

واگل و فلدمن (۲۰۰۹) بیان کرده اند که کسب انواع تطابق هم پیامد های مثبت رفتاری و هم پیامدهای انگیزشی برای کارکنان دارد. این پژوهش سعی بر آن دارد تا پاره ای از عوامل مهم محیطی را که از طریق تعامل با ویژگی های فردی بر نگرش های شغلی، انگیزش شغلی و به دنبال آن، عملکرد شغلی، اثرات عمیق و پایداری می گذارند، شناسایی و بررسی نماید.

یکی از نکات حائز اهمیت در پژوهش حاضر که ضرورت انجام آنرا بیش از پیش آشکار می کند، در نظر گرفتن تفاوت های فردی، ادراک کارکنان از فرهنگ و جو گروهی و سازمانی و انواع تطابق ادراک شده توسط کارکنان است.

نکته حائز اهمیت دیگر این است که براساس اطلاعات ما، تاکنون پژوهشی در زمینه انواع تطابق، در کشور صورت نگرفته است. اغلب پژوهش های پیشین در زمینه تطابق، روابط بین یک نوع تطابق و پیامدهای معدود سازمانی و یا رفتاری را مدنظر قرار داده اند. هرچند پژوهشگران اخیراً به دنبال پژوهش

یکپارچه تری بوده اند که انواع تطابق را در یک مطالعه مورد بررسی و تحقیق قرار دهد (ادواردز و شپ، ۲۰۰۷؛ مورویتز، ۲۰۰۹).

پژوهش حاضر، پژوهش کاربردی - نظری است. به طور کلی ابعاد اهمیت پژوهش حاضر را می توان به گونه زیر بیان داشت :

الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر مشخص می سازد که سه نوع تطابق ادراک شده شخص- شغل، شخص- سازمان و شخص- گروه، چه پیامدهایی دارند. همچنین نتایج حاصل از پژوهش حاضر می توانند به تصمیم گیرندگان و برنامه ریزان اصلی در سازمان ها کمک نمایند تا به نقش و تأثیر این سه نوع تطابق ادراک شده بر نگرش های شغلی، انگیزش شغلی و عملکرد شغلی آگاه شوند.

## اهداف تحقیق :

- ۱- تعیین اثر هر یک از سه نوع تطابق ادراک شده شخص- شغل، شخص- سازمان و شخص- گروه بر انگیزش شغلی.
- ۲- تعیین اثر هر یک از سه نوع تطابق ادراک شده شخص- شغل، شخص- سازمان و شخص- گروه بر عملکرد شغلی.
- ۳- تعیین اثر هر یک از سه نوع تطابق ادراک شده شخص- شغل، شخص- سازمان و شخص- گروه بر خشنودی شغلی.