



دانشگاه تهران  
سازمان آموزش و تهریات عالی  
میرت تهریات عالی

کد رهگیری پروپزال:  
کد رهگیری پایان نامه:

صلى الله عليه وسلم

کلیه امتیازهای این پایان نامه به دانشگاه بوعلی سینا تعلق دارد. در صورت استفاده از تمام یا بخشی از مطالب این پایان نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها، باید نام دانشگاه بوعلی سینا یا استاد راهنمای پایان نامه و نام دانشجو با ذکر مأخذ و ضمن کسب مجوز کتبی از دفتر تحصیلات تکمیلی دانشگاه ثبت شود. در غیر این صورت مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت. درج آدرس‌های ذیل در کلیه مقالات خارجی و داخلی مستخرج از تمام یا بخشی از مطالب این پایان نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها الزامی می‌باشد.

....., Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

مقالات خارجی

.....، گروه .....، دانشکده .....، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.

مقالات داخلی



دانشگاه تبریز  
دانشکده ادبیات و علوم انسانی  
گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه بین یگانگی فرد- سازمان و ویژگیهای شخصیتی کارکنان با سلامت  
سازمانی دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۹۰-۹۱

استاد راهنما:

دکتر محمدرضا اردلان

استاد مشاور:

خانم دکتر فخرالسادات نصیری

نگارش:

علی نظری

تیرماه ۱۳۹۱



زبان و راقدم قام :

رروما روار، مر بان

و

زران دندم (س و امرما)



## و ردان:

سپاس خداوند منان را که بی لطف او نه قلمی به گردش درآید و نه زبانی به جنبش، بی شک نمی توان با هیچ قلم و زبانی حق استاد و شاگردی را تماماً به جای آورد؛ لیک به خط دل از تلاش‌ها و راهنمایی‌های دلسوزانه استادان بزرگواری که بنده افتخار شاگردی آنها را داشته‌ام، بویژه استاد ارجمند جناب آقای دکتر اردلان که حق راهنمایی را تمام کردند، و استاد محترمه خانم دکتر نصیری بخاطر مشاوره و رهنمودهای بی دریغشان کمال تشکر و امتنان را دارم.

همچنین از مساعدت ریاست محترم دانشگاه کردستان جناب دکتر امینی، همکاری و مساعدت جناب آقای شیخی زاده و سایر همکارانم که همواره یاری‌گرم بودند کمال تشکر و سپاس را دارم. و در نهایت از تمامی کسانی که به هر نحو مرا در انجام این تحقیق یاری رسانده‌اند و در این کوتاه سخن مجال آوردن نام تک‌تک آنها نیست، کمال تشکر و قدردانی را دارم.



دانشگاه بوعلی سینا

دانشگاه بوعلی سینا  
مشخصات رساله/پایان نامه تحصیلی

عنوان:

بررسی رابطه بین یگانگی (تناسب) فرد- سازمان و ویژگیهای شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی دانشگاه کردستان درسال تحصیلی ۹۱-۹۰

نام نویسنده: علی نظری

نام استاد راهنما: دکتر محمدرضا اردلان

نام استاد مشاور: دکتر فخرالسادات نصیری

دانشکده : ادبیات و علوم انسانی	گروه آموزشی: علوم تربیتی
رشته تحصیلی: علوم تربیتی	گرایش تحصیلی: مدیریت آموزشی
تاریخ تصویب پروپوزال: ۱۳۹۰/۷/۲۴	تاریخ دفاع: ۱۳۹۱/۰۴/۰۴
	تعداد صفحات: ۱۵۴

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین یگانگی فرد- سازمان و ویژگیهای شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی دانشگاه کردستان بوده است. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است ، جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان (رسمی، پیمانی ، قراردادی) غیرهیات علمی دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ تشکیل می دهد که تعداد آنها ۲۰۲ نفر بوده اند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۱۳۳ نفر نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه یگانگی فرد- سازمان ترجمه و تنظیمی اردلان (۱۳۹۱) با ۴۵ سؤال، پرسشنامه شخصیتی نئو با ۶۰ سؤال و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران با ۴۴ سؤال بود که روایی ابزارها از طریق روایی محتوایی و ضریب پایایی با استفاده از فرمول کرونباخ برای پرسشنامه یگانگی فرد- سازمان ۰/۹۶، برای پرسشنامه شخصیتی نئو ۰/۸۵ و برای پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۸۷ به دست آمد و هر سه پرسشنامه براساس طیف لیکرت تنظیم شده اند. پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده ها از روش آمار توصیفی شامل فراوانی ، درصد ، میانگین و انحراف معیار، نمودار و جدول و همچنین از آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t ، تحلیل واریانس یک طرفه و رگرسیون چند متغیره با نرم افزار SPSS استفاده گردید. یافته های پژوهش حاکی از آن است که بین یگانگی فرد - سازمان و ویژگی های شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. در ضمن نتایج تحقیق نشان می دهد دانشگاه کردستان از نظر میزان یگانگی فرد- سازمان، ویژگیهای شخصیتی کارکنان و سلامت سازمانی پایین تر از حد متوسط است. و مؤلفه های معیارهای سازمانی یگانگی فرد- سازمان و برون گرایی پیش بینی کننده بهتری برای سلامت سازمانی می باشند.

واژه های کلیدی : یگانگی فرد- سازمان ، ویژگیهای شخصیتی ، سلامت سازمانی ، دانشگاه

## ل اول: کمیت و ش

- ۱-۱) مقدمه ..... ۱
- ۲-۱) بیان مسئله ..... ۳
- ۳-۱) اهمیت و ضرورت پژوهش ..... ۶
- ۴-۱) اهداف پژوهش ..... ۷
- ۵-۱) سؤال های پژوهش ..... ۸
- ۶-۱) تعاریف مفهومی و عملیاتی واژه ها و اصطلاحات ..... ۹
- ۱-۶-۱) تعاریف مفهومی ..... ۹
- ۲-۶-۱) تعاریف عملیاتی ..... ۱۲

## ل دوم: بان ی و ش

- ۱-۲) مقدمه ..... ۱۵
- ۲-۲) قسمت اول: یگانگی فرد- سازمان ..... ۱۶
- ۱-۲-۲) تعریف تناسب ..... ۱۶
- ۲-۲-۲) مفهوم تناسب فرد- محیط ..... ۱۶
- ۳-۲-۲) مفهوم تناسب فرد- سازمان ..... ۱۷
- ۴-۲-۲) مبانی یگانگی فرد- سازمان ..... ۱۹
- ۵-۲-۲) جنبه های یگانگی فرد- سازمان ..... ۲۰
- ۶-۲-۲) معیار های اندازه گیری درجه تناسب فرد- سازمان ..... ۲۲
- ۷-۲-۲) مدل مفهوم سازی تناسب فرد- سازمان کریستف ..... ۲۵
- ۸-۲-۲) مقایسه انواع یگانگی ..... ۲۶
- ۹-۲-۲) یگانگی بین الزامات شغلی و ویژگیهای شخصی ..... ۲۷
- ۱۰-۲-۲) روشهای اندازه گیری تناسب ..... ۲۸
- ۱۱-۲-۲) یگانگی فرد- حرفه ..... ۲۹
- ۱۲-۲-۲) یگانگی بین تواناییهای فرد و شغل ..... ۳۰
- ۳-۲) قسمت دوم: شخصیت و ویژگیهای آن ..... ۳۱



۳۲	.....(۱-۳-۲) تعریف شخصیت
۳۳	.....(۲-۳-۲) تعریف و مفهوم صفات
۳۳	.....(۳-۳-۲) دیدگاه های نظری درباره صفات ها و شخصیت
۳۴	.....(۱-۳-۳-۲) زیگوند فروید
۳۵	.....(۲-۳-۳-۲) ساختار شخصیت از دیدگاه فروید
۳۶	.....(۳-۳-۳-۲) رشد شخصیت و مکانیسم های دفاعی فرویدی
۳۸	.....(۴-۳-۳-۲) مراحل رشد روانی - جنسی شخصیت فرویدی
۳۹	.....(۵-۳-۳-۲) انتقاد از نظریه فروید
۴۰	.....(۴-۳-۲) کارل گوستا یونگ
۴۰	.....(۱-۴-۳-۲) اساس نظریه یونگ
۴۰	.....(۲-۴-۳-۲) ساختار شخصیت از نظر یونگ
۴۱	.....(۳-۴-۳-۲) سنخهای شخصیتی در نظریه یونگ
۴۴	.....(۵-۳-۲) رویکرد تحلیل عاملی
۴۴	.....(۱-۵-۳-۲) هانس آیزنک
۴۶	.....(۲-۵-۳-۲) نظریه آیزنک
۴۷	.....(۳-۵-۳-۲) ریموند کتل
۴۷	.....(۴-۵-۳-۲) مراحل رشد شخصیت از نظر کتل
۴۹	.....(۵-۵-۳-۲) گوردون آلپورت
۴۹	.....(۶-۵-۳-۲) شخصیت سالم در بزرگسالی از نظر آلپورت
۵۰	.....(۷-۵-۳-۲) رابرت مک کری و پل کوستا
۵۱	.....(۶-۳-۲) کاربرد مدل پنج عاملی (FFM)
۵۳	.....(۷-۳-۲) شکل گیری شخصیت
۵۴	.....(۸-۳-۲) ماهیت تفاوت های فردی و شخصی
۵۵	.....(۹-۳-۲) شخصیت متناسب با شغل
۵۶	.....(۴-۲) قسمت سوم: سلامت سازمانی
۵۶	.....(۱-۴-۲) مفهوم سلامت
۵۷	.....(۲-۴-۲) مفهوم و تعاریف سلامت سازمانی
۵۸	.....(۳-۴-۲) پیشینه مفهوم سلامت سازمانی
۵۹	.....(۴-۴-۲) ابعاد سلامت سازمانی
۶۱	.....(۵-۴-۲) سطوح و ابعاد پرسشنامه سلامت سازمانی

۶۳	.....۶-۴-۲ سازمان سالم، سلامت سازمانی و اثربخشی
۶۵	.....۷-۴-۲ اصول سازمان های سالم
۶۷	.....۸-۴-۲ ویژگیهای سازمان سالم
۷۰	.....۵-۲ پیشینه پژوهشی موضوع تحقیق
۷۰	.....۱-۵-۲ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۷۴	.....۲-۵-۲ تحقیقات انجام شده در خارج کشور
۷۷	.....۶-۲ ارتباط بین یگانگی فرد- سازمان و ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی
۷۸	.....۷-۲ نتیجه گیری

## ل وم: روش و ش

۸۰	.....۱-۳ مقدمه
۸۱	.....۲-۳ روش تحقیق
۸۱	.....۳-۳ جامعه آماری
۸۲	.....۴-۳ حجم نمونه و روش نمونه گیری
۸۴	.....۵-۳ ابزار جمع آوری داده های تحقیق
۸۵	.....۱-۵-۳ پرسشنامه یگانگی فرد- سازمان
۸۵	.....۲-۵-۳ پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی نئو
۸۶	.....۳-۵-۳ پرسشنامه سلامت سازمانی
۸۷	.....۶-۳ روایی و پایایی ابزار اندازه گیری
۹۰	.....۷-۳ روش های آماری تجزیه و تحلیل داده ها

## ل مارم: و ش

۹۲	.....۱-۴ مقدمه
۹۳	.....۲-۴ یافته های توصیفی
۹۳	.....۱-۲-۴ اطلاعات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه
۱۰۱	.....۴-۴ یافته های استنباطی

## ل م: مری و ماد

۱۲۲	.....۱-۵ مقدمه
-----	----------------

۱۲۲	..... خلاصه پژوهش (۲-۵)
۱۲۳	..... یافته های تحقیق (۳-۵)
۱۳۱	..... نتیجه گیری کلی (۴-۵)
۱۳۳	..... پیشنهادات (۵-۵)
۱۳۳	..... پیشنهادهای کاربردی (۱-۵-۵)
۱۳۵	..... پیشنهادهای برای تحقیقات آتی (۲-۵-۵)
۱۳۶	..... محدودیت های تحقیق (۶-۵)
۱۳۷	..... منابع و مأخذ

## ت راول

وان

- جدول ۱-۲) مقایسه انواع تناسب..... ۲۷
- جدول ۲-۲) ویژگیهای افراد برون گرا و درون گرا..... ۴۲
- جدول ۳-۲) صفات ابعاد شخصیت آیزنک..... ۴۵
- جدول ۴-۲) پنج عامل شخصیت مک کری و کاستا..... ۵۱
- جدول ۵-۲) سطوح و پنج حوزه صفات ها، کاستا و مک کرا از مدل پنج عاملی..... ۵۲
- جدول ۱-۳) توزیع جامعه آماری پژوهش به تفکیک جنسیت و محل خدمت..... ۸۲
- جدول ۲-۳) توزیع سهمیه حجم نمونه در دانشکده ها و سایر واحدهای دانشگاه کردستان..... ۸۴
- جدول ۳-۳) توزیع گویه های پرسشنامه یگانگی فرد- سازمان را به تفکیک معیارهای فردی و معیارهای سازمانی..... ۸۵
- جدول ۴-۳) توزیع گویه های پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو..... ۸۶
- جدول ۵-۳) توزیع گویه های پرسشنامه سلامت سازمانی..... ۸۷
- جدول ۶-۳) تعیین ضریب اعتبار(آلفا) پرسشنامه یگانگی فرد- سازمان به تفکیک مولفه ها..... ۸۸
- جدول ۷-۳) تعیین ضریب اعتبار(آلفا) پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو به تفکیک مولفه ها..... ۸۹
- جدول ۸-۳) تعیین ضریب اعتبار(آلفا) پرسشنامه سلامت سازمانی به تفکیک مولفه ها..... ۹۰
- جدول ۱-۴) توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به تفکیک جنسیت..... ۹۳
- جدول ۲-۴) فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به لحاظ سطوح سنی..... ۹۴
- جدول ۳-۴) توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به لحاظ میزان تحصیلات..... ۹۵
- جدول ۴-۴) فراوانی و درصد فراوانی نمونه کارکنان به لحاظ سنوات خدمت..... ۹۶
- جدول ۵-۴) فراوانی و درصد فراوانی نمونه کارکنان به لحاظ وضعیت تاهل..... ۹۷
- جدول ۶-۴) فراوانی و درصد فراوانی افراد نمونه به تفکیک محل خدمت..... ۹۸
- جدول ۷-۴) فراوانی و درصد فراوانی نمونه کارکنان به لحاظ وضعیت استخدامی..... ۹۹
- جدول ۸-۴) شاخص های توصیفی نمرات یگانگی فرد- سازمان..... ۱۰۰
- جدول ۹-۴) شاخص های توصیفی نمرات یگانگی فرد- سازمان..... ۱۰۱
- جدول ۱۰-۴) آزمون t تک گروهی برای مقایسه میانگین مشاهده شده یگانگی فرد- سازمان با میانگین مورد انتظار..... ۱۰۱
- جدول ۱۱-۴) شاخص های توصیفی نمرات ویژگی های شخصیتی..... ۱۰۲
- جدول ۱۲-۴) آزمون t تک گروهی برای مقایسه میانگین مشاهده شده ویژگی های شخصیتی با میانگین مورد انتظار..... ۱۰۲
- جدول ۱۳-۴) شاخص های توصیفی نمرات سلامت سازمانی..... ۱۰۳

- جدول ۱۴-۴) آزمون t تک گروهی برای مقایسه میانگین مشاهده شده سلامت سازمانی با میانگین مورد انتظار..... ۱۰۳
- جدول ۱۵-۴) ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین یگانگی فرد- سازمان و ویژگی‌های شخصیت با سلامت سازمانی..... ۱۰۴
- جدول ۱۶-۴) ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرهای پیش‌بین و وابسته ..... ۱۰۵
- جدول ۱۷-۴) آزمون دوربین واتسون، وی آی اف و تولرنس برای بررسی پیش فرض عدم وجود هم‌خطی‌های چندگانه و استقلال متغیرهای پیش‌بین..... ۱۰۶
- جدول ۱۸-۴) متغیرهای پیش‌بین و متغیر وابسته در تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام..... ۱۰۷
- جدول ۱۹-۴) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس یگانگی فرد- سازمان و ویژگی‌های شخصیتی..... ۱۰۷
- جدول ۲۰-۴) ضرایب بتا به منظور شناسایی شدت و جهت تأثیر یگانگی فرد- سازمان و ویژگی‌های شخصیتی بر سلامت سازمانی..... ۱۰۸
- جدول ۲۱-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات یگانگی فرد- سازمان بر اساس سن کارکنان..... ۱۰۹
- جدول ۲۲-۴) آزمون t مستقل برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات یگانگی فرد- سازمان کارکنان زن و مرد..... ۱۱۰
- جدول ۲۳-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات یگانگی فرد- سازمان بر اساس میزان تحصیلات کارکنان..... ۱۱۰
- جدول ۲۴-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات یگانگی فرد- سازمان بر اساس نوع استخدام کارکنان..... ۱۱۱
- جدول ۲۵-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات یگانگی فرد- سازمان بر اساس سنوات خدمت..... ۱۱۲
- جدول ۲۶-۴) آزمون یو من ویتنی برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات یگانگی فرد- سازمان کارکنان بین کارکنان مجرد و متأهل..... ۱۱۳
- جدول ۲۷-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات یگانگی فرد- سازمان بر اساس نوع استخدام کارکنان..... ۱۱۳
- جدول ۲۸-۴) تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات ویژگی‌های شخصیتی بر اساس سن کارکنان..... ۱۱۴
- جدول ۲۹-۴) آزمون t مستقل برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات ویژگی‌های شخصیتی کارکنان زن و مرد..... ۱۱۴

- جدول ۳۰-۴) تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات ویژگیهای شخصیتی بر اساس میزان تحصیلات کارکنان..... ۱۱۵
- جدول ۳۱-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات ویژگیهای شخصیتی بر اساس محل خدمت..... ۱۱۶
- جدول ۳۲-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات ویژگیهای شخصیتی بر اساس سنوات خدمت..... ۱۱۶
- جدول ۳۳-۴) آزمون یو من ویتنی برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات ویژگیهای شخصیتی کارکنان مجرد و متأهل..... ۱۱۷
- جدول ۳۴-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات ویژگیهای شخصیتی بر اساس نوع استخدام کارکنان..... ۱۱۷
- جدول ۳۵-۴) تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات سلامت سازمانی بر اساس سن کارکنان..... ۱۱۸
- جدول ۳۶-۴) آزمون t مستقل برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات سلامت سازمانی زن و مرد..... ۱۱۹
- جدول ۳۷-۴) تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات سلامت سازمانی بر اساس میزان تحصیلات کارکنان..... ۱۱۹
- جدول ۳۸-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات سلامت سازمانی بر اساس نوع استخدام کارکنان..... ۱۲۰
- جدول ۳۹-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات سلامت سازمانی بر اساس سنوات خدمت..... ۱۲۰
- جدول ۴۰-۴) آزمون یو من ویتنی برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات سلامت سازمانی بین کارکنان مجرد و متأهل..... ۱۲۱
- جدول ۴۱-۴) آزمون کروسکال والیس برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات سلامت سازمانی بر اساس نوع استخدام کارکنان..... ۱۲۲

## ت کما

وارن

---

- شکل ۱- ۱) مدل مفهومی تحقیق..... ۵
- شکل ۱- ۲) مدل مفهوم سازی یگانگی فرد- سازمان کریستف..... ۲۵
- شکل ۲- ۲) ابعاد شخصیتی مفهوم سازی شده توسط آیزنک..... ۴۷

## ت و دار

وارن

- 
- نمودار ۱-۲) چگونگی شکل گیری شخصیت آدمی..... ۵۴
- نمودار ۲-۲) اصول سازمان های سالم..... ۶۵
- نمودار ۱-۴) نمودار دایره ای فراوانی جنسیت نمونه مورد مطالعه..... ۹۳
- نمودار ۲-۴) نمودار ستونی فراوانی سن افراد نمونه مورد مطالعه..... ۹۴
- نمودار ۳-۴) نمودار ستونی فراوانی مدرک تحصیلی افراد نمونه مورد مطالعه..... ۹۵
- نمودار ۴-۴) نمودار ستونی فراوانی سنوات خدمت افراد نمونه مورد مطالعه..... ۹۶
- نمودار ۵-۴) نمودار دایره ای فراوانی وضعیت تاهل افراد نمونه مورد مطالعه..... ۹۷
- نمودار ۶-۴) نمودار ستونی فراوانی محل خدمت افراد نمونه مورد مطالعه..... ۹۸
- نمودار ۷-۴) نمودار ستونی فراوانی نوع استخدام افراد نمونه مورد مطالعه..... ۹۹



فصل اول

کلمات سزومش

۱-۱) مقدمه:

امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است و منابع انسانی از مهمترین منابع استراتژیک سازمان ها به حساب می آیند. در شرایط فعلی بیشترین توجه مدیران سازمانها به حقوق و مزایای کارکنان و یا به قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی معطوف شده و کمترین توجه به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی مبذول می شود. اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی استخدام و تأمین نیروی انسانی است که اگر این مرحله به درستی انجام نشود حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان می گردد. رفع این عوارض را می توان در این مرحله پیشگیری نمود و مسلم است که پس از استقرار افراد در سازمان بسیار دشوار خواهد بود. برای کاهش مشکلاتی که ناشی از انتخاب و استخدام ناصحیح اولیه نیروی انسانی در سازمانها می باشد، تدابیری هست که یکی از آنها ایجاد تناسب شغلی یا حرفه ای با نوع شخصیت است. نتایج تحقیقات حاکی از آن است که تناسب شغل در عملکرد افراد و ایجاد رضایت شغلی، تأثیر دارد (میرسپاسی، ۱۳۷۸ ص ۱۹). از طرفی مرلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۷ ص ۱۰۹) معتقد است که ساختار یگانگی فرد - سازمان<sup>۲</sup> در حوزه محیط کار بسیار موثر بوده و باعث ایجاد حوزه های تحقیقاتی گسترده ای شده است که بطور کلی در پی کشف یگانگی فرد - سازمان به عنوان یک ساختار چترگونه که دیگر حوزه ها رانیز در برمی گیرد، بوده است و اخیراً نیز مجموعه ای از کمک های این ساختار به جنبه های معماری شخص و محیط و کشف شواهد واقعی و غیر واقعی ساختاری به هم پیوسته اختصاص پیدا کرده است. همانطور که کریستف براون و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲ ص ۹۸۵) بیان می کنند، یگانگی فرد - محیط<sup>۴</sup> یک مفهوم فکری جامعی است که موجب یگانگی و سازگاری فرد با چند سیستم در محیط کار می شود. در واقع ساختار یگانگی فرد - محیط با ویژگیهای مشخص دیگری از قبیل یگانگی فرد - شغل<sup>۵</sup>، یگانگی فرد - گروه<sup>۶</sup> و یگانگی فرد - سازمان در کنار هم دیده می شود.

یافته های پژوهش های اخیر نشان می دهند که یگانگی فرد - سازمان در حقیقت از مهم ترین پیش بینی کننده های نتایج جذب متقاضیان مشاغل است (پیاستین و چپمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶ ص ۲۱۲) و همچنین محققان دریافته اند که یگانگی فرد - سازمان برای متصدیان مشاغل نتایج مهمی از قبیل رضایت شغلی و تعهدات

1- Morley

2- Person-organization (P-O) fit

3- Kristof-Brown et al

4- Person-environment (P-E) fit

5- Person-job (P-J) fit

6- Person-coworkers/group (P-G) fit

1- Piasentin & Chapman

سازمانی، نحوه انجام کار، میزان جاذبه کار، حمایت سازمانی، استرس و سلامتی و انگیزه برای کار را پیش بینی می کند. از آن جا که توجه به وضع متقاضی در بسیاری از محیط ها و در وضعیت های مختلف امری دشوار به نظر می رسد، از اطلاعات شخصیتی فرد می توان برای پیش بینی رفتار آینده او کمک گرفت. با مقایسه شخصیت فرد با همکارانش، به ویژه در محیطی که به تلاش جمعی نیاز است می توان به کارایی کمک کرد (لنگری، ۱۳۸۵ ص ۲۵). مشاغل نیز فضای شخصیتی متفاوتی دارند و افراد علاقه مندند در مشاغل هماهنگ با شخصیت خود کار کنند. در این صورت حاصل آن علاقه مندی و رضایت بالاتر است (کبیری، ۱۳۶۹ ص ۳۰). از سوی دیگر، سازمانها به عنوان موجود زنده ای که دارای هویتی مستقل از اعضا خود می باشند، تصور می شوند (علوی و همکاران، ۱۳۸۹). به گونه ای که با این هویت جدید می توانند رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. این شخصیت و هویت می تواند دارای "سلامت سازمانی"<sup>۲</sup> و یا "بیماری سازمانی" باشد. انتخاب نامناسب، استفاده نامطلوب از مهارتها، عدم جو مناسب برای شکوفایی خلاقیتها، می تواند سلامت و ارتقاء سازمان را به خطر بیندازد. بنابراین برای انجام بهسازی و بهبود وضع سازمانها، چاره ای جز شناخت علمی و دقیق هنجارها و شاخص های سلامت سازمانی نمی باشد. سلامت سازمانی، چارچوب نظری و ابزاری سودمند برای تجزیه و تحلیل و درک و تغییر محیط کار سازمان به مدیران می دهد. لذا سلامت سازمانی در دانشگاه به عنوان یکی از مراکز آموزش عالی از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد. در این پژوهش تلاش شده است تا از بین یگانگی های ذکر شده، به یگانگی فرد- سازمان و ویژگیهای شخصیتی کارکنان و رابطه آنها با سلامت سازمانی دانشگاه کردستان پرداخته شود و سعی دارد ضمن تشریح و تبیین یگانگی فرد- سازمان و ویژگیهای شخصیتی، به بررسی اثرات و ارتباط این دو متغیر بر سلامت سازمانی و شناسایی مولفه های از یگانگی فرد- سازمان که پیش بینی کننده بهتری برای سلامت سازمانی در دانشگاه هستند، بپردازد تا از منظر نتایج و یافته های پژوهش بتوان به شناخت نقاط ضعف و راهکارهای مناسب دست یافت.

## ۲-۱) بیان مسئله پژوهش

امروزه در محیط رقابتی سازمانها به ویژه در دانشگاهها، مهمترین و اصلی ترین عامل رشد، توسعه و پیشرفت فراگیر، نیروی انسانی است، که اهمیت آن بر بیشتر مدیران آشکار و مبرهن است. چراکه هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود، زیرا عمده منابع هر سازمانی برای بقا، منابع انسانی، مالی و فنی آن است که مسلماً سرمایه انسانی تعیین کننده سمت و سوی دیگر سرمایه هاست

وبا توانایی های خود وبا برنامه ریزی،دیگر منابع را به خدمت می گیرد. یکی از اقداماتی که مدیریت مراکز آموزش عالی جهت دستیابی به اهداف ازپیش تعیین شده خودبه آن نیازمنداست، توجه به راهکارهای یکپارچگی و هماهنگ سازی فرد- سازمان وشناخت ویژگی های شخصیتی کارکنان به خصوص دربدواستخدام،ورود و حین خدمت آنان درسازمان ومراکز تحت پوشش وهمچنین افزایش شاخص های سلامت سازمانی درمحیط کاری است.انسجام و یکپارچگی بین فرد و سازمان در موقعیت سازمانی در واقع یک امر کلیدی است. زیرا یگانگی فرد - سازمان عامل اساسی برای پیش بینی رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. یگانگی فرد - سازمان در واقع یگانگی بین فرهنگ حاکم بر فرد و فرهنگ سازمانی می باشد به این علت که فرآیند جامعه پذیری سازمانی و اجتماعی کردن افراد در سازمان در ابتدای شروع خدمت و ورود به سازمان اتفاق می افتد. اجزای به وجود آورنده سازمان ها هر چه باشند، اگر در دست منابع انسانی با کفایت قرار گیرند،سازمان ها می توانند با صرف وقت، نیرو و هزینه کمتری به هدف های خود برسند(ابطحی، ۱۳۸۱ص ۲۲).بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم روانشناسی ویژگیهای شخصیتی می باشد. از آنجایی که این ویژگیها زیر بنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می دهند، پرداختن به این مقوله می تواند جنبه های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تأثیر ویژگیهای شخصیتی افراد بر کارکرد شغلی آنان می باشد. (کریمی، ۱۳۸۴ص ۲).با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت های مختلف خود می باشند لذا انگیزه ها، تواناییها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده ی شخصیت انسان می باشد حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می کنند (رابینز، ۱۳۶۹). افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگیهای شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار پردازند و مثمر ثمر باشند.

از سوی دیگر، یکی از عواملی که سازمان را در جهت تحقق اهداف آن یاری می رساند، سلامت سازمانی می باشد.هر جامعه ای اگر به عنوان یک سیستم کلی نگریسته شود در درون خود دارای سازمان ها وارگانهایی است که به عنوان خرده سیستم وظایفی برعهده دارند که باید توانایی این را داشته باشندکه درکنار دیگر سیستم ها و همگام با آنها در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگتر گام بردارد. شرط همگام بودن و هماهنگ عمل کردن سازمان این است که از ویژگی های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشد. چنانچه خرده سیستم ها از ویژگی های یک سازمان سالم برخوردارنباشند نه تنها نمی توانند به وظایف خود عمل کنند بلکه در انجام وظایف سیستم های دیگر جامعه اثر منفی خواهند گذاشت.سازمان زمانی از سلامت برخورداراست که همه کارکنان بدانند اهداف سازمان چیست(میرسپاسی،۱۳۶۱). بحث پیرامون سلامت