

تأثیر وفاداری سازمانی و جافنادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی: نقش تعدیل گر وظیفه‌شناسی

علی مهداد^{*}، حسین حسام‌قاسمی^{**}، محمدرضا غفوری^{***}

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۰۹

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف تعیین نقش تعدیل‌کنندگی وظیفه‌شناسی در تأثیر وفاداری سازمانی و جافنادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی، در یکی از سازمان‌های بزرگ صنعتی استان اصفهان انجام گرفت. پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت مذکور بوده است که از میان آنها تعداد ۲۱۵ نفر به روش در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش، پرسشنامه‌های وفاداری سازمانی کومار و شکهار (۲۰۱۲)، جافنادگی سازمانی میچل و همکاران (۲۰۰۱)، بعد وظیفه‌شناسی از پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی مک کرا و کاستا (۱۹۹۲) و عملکرد انطباقی چرنبیر- ویرین و روسل (۲۰۱۲) مورد استفاده قرار گرفتند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی و گام‌به‌گام تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که وفاداری سازمانی، جافنادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی بر عملکرد انطباقی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد ($p < ۰/۰۱$). علاوه‌براین، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که وظیفه‌شناسی، تأثیر وفاداری سازمانی بر عملکرد انطباقی و تأثیر جافنادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی را تعدیل می‌کند ($p < ۰/۰۱$). همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از میان متغیرهای وفاداری سازمانی، جافنادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی، فقط طی یک گام، وظیفه‌شناسی، پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار عملکرد انطباقی بوده است ($p < ۰/۰۱$). براساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که وفاداری سازمانی و جافنادگی سازمانی به‌عنوان متغیرهای نگرشی و وظیفه‌شناسی به‌عنوان ویژگی مهم شخصیتی بر عملکرد انطباقی تأثیر مثبت دارند و تأثیر وظیفه‌شناسی در مقایسه با متغیرهای نگرشی، مهم‌تر است.

کلیدواژه: وفاداری سازمانی؛ جافنادگی سازمانی؛ وظیفه‌شناسی؛ عملکرد انطباقی

*. استادیار، عضو هیئت‌علمی گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) (نویسنده مسئول)
alimahdad.am@gmail.com

** کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

*** کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه

امروزه اغلب کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند. آنها حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند. به عبارت دیگر، امروزه کار، جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان‌ها محسوب می‌شود و افراد، زمان زیادی از وقت خود را در سازمان‌ها می‌گذرانند. پویایی و تغییر، یکی از ویژگی‌ها و الزامات اساسی عصر حاضر است، در این میان، سازمان‌هایی رشد و بقا و ماندگاری خواهند داشت که بتوانند این تغییرات را پیش‌بینی یا شناسایی نموده و اقدامات مناسب را انجام دهند، در غیر این صورت، دیر یا زود از چرخه رقابت یا حیات خارج خواهند شد. در این راستا، کارکنان به عنوان باارزش‌ترین سرمایه‌های سازمان، از طریق بروز رفتارها و عملکرد انطباقی، نقشی بی‌بدیل در بقای سازمان خواهند داشت. (خائف الهی، دلخواه و احدی، ۱۳۹۶: ۵۲). تاکنون تحقیقات متعددی در حوزه عملکرد وظیفه و شهروندی کارکنان انجام شده است، اما روان‌شناسان صنعتی و سازمانی سعی دارند با شناسایی اشکال جدیدی از عملکرد، درک عمیق‌تری از مفهوم عملکرد به دست آورند و در نتیجه شیوه‌ها و راهکارهایی را برای ارتقای سطح انواع عملکرد کارکنان ارائه دهند (لندی و کنته^۱، ۲۰۱۰: ۷۸). در همین ارتباط، جانسون^۲ (۲۰۰۳) الگویی از عملکرد شغلی کارکنان را ارائه نمود که این الگو در واقع، ادامه پژوهش انجام گرفته توسط کمپل^۳ (۱۹۹۹)، به نقل از مهداد، (۱۳۹۷) است.

تحقیقات متعدد نشان داده است که یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار، نگرش‌ها می‌باشند، برای مثال، بُهنر و وانگ^۴ (۲۰۰۲)، چنین بیان می‌کنند که اساس تغییر بسیاری از رفتارها، تغییر نگرش است. در این ارتباط، پژوهشگرانی چون هوئی‌پو، پایوا، چانگ گینگ، کیونگ و چونهو^۵ (۲۰۱۲)، خوشنامی و مهداد (۱۳۹۴)، همت‌پناه (۱۳۹۳)، گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰) نشان

1. Landy & Conte
2. Johnson
3. Campbell
4. Bohner & Wanke
5. Huijoo, PeiWa, Chongking, Keong, & Choonhou

داده‌اند که وفاداری سازمانی کارکنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های سازمانی، مهم‌ترین عامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان است.

همچنین یکی دیگر از نگرش‌های اثرگذار بر عملکرد کارکنان، جاافتادگی سازمانی^۱ است. در این زمینه پژوهش‌های توماس، دنیل و فیلدمن^۲ (۲۰۰۷) و بحرینیان (۱۳۹۴) نشان داده است که جاافتادگی سازمانی یکی از عوامل مهم اثرگذار بر عملکرد کارکنان است.

علاوه‌براین، پژوهش‌ها نشان داده است که عوامل شخصیتی با رفتار، رابطه دارند و می‌توانند در رابطه نگرش و رفتار، نقش تعدیل‌کننده ایفا کنند. برای مثال بُهنر و وانک (۲۰۰۲)، باریک، مونت و جاج^۳ (۲۰۰۱)، لاتام^۴ (۲۰۰۷) و موچینسکی^۵ (۲۰۱۲) نشان داده‌اند که متغیرهای شخصیتی رابطه نگرش و رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از هنگامی که میچل^۶ (۱۹۷۹)، چنین بیان نمود که رفتار فرد، نتیجه تعامل صفات و موقعیت است، تحقیقات بسیاری انجام گرفته است که نشان‌دهنده رابطه تنگاتنگ ویژگی‌های شخصیتی با نگرش‌ها و رفتارهای مربوط به کار است (فاطمی و عارفین^۷، ۲۰۱۵: ۹۶). پژوهش‌ها در رابطه با صفات بعد از ظهور الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت اوج و رشد پیدا نمود (گلدبرگ^۸، ۱۹۹۰: ۱۲۱۹). الگوی پنج عامل بزرگ شخصیتی رابطه گسترده پنج ویژگی شخصیتی را که پیش‌بینی‌کننده مفید انواع نگرش‌ها و رفتارهای مربوط به کار است، ارائه و توسعه داد (جواد، محمدرزاق و مظهر^۹، ۲۰۱۴: ۱۱۴). براین اساس، در پژوهش حاضر ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی به‌عنوان یکی از متغیرهای شخصیتی که نقش تعیین‌کننده بر رفتار دارد به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در رابطه نگرش و رفتار، مورد مطالعه قرار گرفته است.

ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان متغیر سرشتی، یکی از عواملی است که ارتباط تنگاتنگی با عملکرد (رفتار) کارکنان داشته، به‌طوری که می‌تواند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده را

1. Organizational embeddedness
2. Thomas, Daniel & Feldman
3. Barrack, mount & judge
4. Iatham
5. Muchinsky
6. Mitchell
7. Fatimah wati & Arifin
8. Goldberg
9. Jawwad, Muhammad Razzaq & mazhar

هموار سازد. رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد مربوط به استدلال هوگان^۱ (۲۰۰۴)، به نقل از لاتام، (۲۰۰۷) مبنی بر این استدلال است که عملکرد کارکنان برحسب ویژگی‌های شخصیتی آنان تبیین پذیر است. در همین ارتباط، موسکوویتز و کوت^۲ (۱۹۹۵)، بیان نموده‌اند که وقتی مردم رفتاری را انجام می‌دهند که مخالف با صفات شخصیتی آنان است، احساسی منفی را تجربه می‌کنند. بنابراین، در شرایط مساوی، مردم به گونه‌ای عمل می‌کنند که با پیش‌بینی‌های ناشی از صفات شخصیتی آنان همسان باشد (لاتام، ۲۰۰۷). براین اساس، تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص، تعیین‌کننده رفتارهای مثبت فرد (برای مثال، وظیفه‌شناسی و توافق‌جویی) و برخی دیگر (برای مثال، روان‌رنجورخویی و عدم ثبات عاطفی) تعیین‌کننده رفتارهای منفی فرد در سازمان می‌باشند که اگر به‌طور صحیح و منطقی مدیریت نشوند، خسارت‌های جبران‌ناپذیری را همراه خواهد داشت (موچینسکی، ۲۰۱۲). شخصیت هر فرد، نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد، زیرا شخصیت فرد، انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضانات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند (وایت^۳، ۲۰۰۲: ۱۲۸). فراتحلیل‌های انجام گرفته توسط باریک و مونت (۱۹۹۱) و باریک، مونت و جاج (۲۰۰۱)، در ارتباط با الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت، نشان‌دهنده رابطه قوی وظیفه‌شناسی با عملکرد می‌باشد.

الگوی ۵ عامل ساختار شخصیت به‌عنوان یکی از مفیدترین ابزارهای پیش‌بینی عملکرد پیشنهاد می‌شود که به نظریه شخصیتی ۵ عاملی بزرگ^۴ معروف است (مک کرا و کاستا، ۱۹۹۲: ۸۵). این ۵ عامل عبارتند از: برون‌گرایی (تمایل به جامعه‌پذیری، پرجرئت بودن، فعال بودن، پرحرف بودن، پراثری بودن و خیرخواه بودن)، روان‌رنجورخویی (سطح مشخصه ثبات عاطفی فرد در مقابل بی‌ثباتی)، تجربه‌پذیری (تمایل به کنجکاوی، تخیلی و بی‌تعارفی)، توافق‌جویی (تمایل به همکاری، کمک‌رسانی و راحت بودن با دیگران)، وظیفه‌شناسی یا باوجدان بودن (تمایل به هدف‌مند بودن، مصمم بودن، با برنامه بودن و کنترل‌گری). در این بین، ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی یکی از ویژگی‌های مهم اثرگذار بر عملکرد است.

1. Hogan
2. Moskowitz & Cote
3. Witt
4. Five Big Factor

علت توجه به عملکرد انطباقی به این دلیل است که امروزه فناوری به میزان قابل توجهی در حال تغییر است و برای انطباق کارکنان با شرایط جدید، آنها باید تجهیزات و روش‌های جدید، کنش محیط در حال تغییر و یادگیری مستمر مهارت‌های جدید را پذیرا باشند و خود را با این شرایط سازگار کنند. تغییرات فناورانه، غالباً به سازمان‌های کاری پروژه‌ای نیاز دارد که این سازمان‌ها، نیازمند کارکنانی هستند که به میزان زیادی برای کنار آمدن با وظایف و نقش‌های ضعیف تعریف شده در مقایسه با مشاغل ثابت و خوب تعریف شده، انعطاف داشته باشند (مهرداد، ۱۳۹۷، الف: ۵۳).

براین اساس، هدف پژوهش حاضر، پاسخگویی به این سؤالات است که آیا وفاداری سازمانی، جافنادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی بر عملکرد انطباقی تأثیر دارند؟ و آیا وظیفه‌شناسی می‌تواند تأثیر وفاداری سازمانی و جافنادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی را تعدیل نماید؟

ادبیات علمی پژوهش

عملکرد شغلی و عملکرد انطباقی

عملکرد شغلی افراد در سطوح مختلفی از تخصص می‌تواند مفهوم‌سازی شود. در سطوح گسترده و عام، عملکرد دارای سه مؤلفه اصلی است: الف) عملکرد وظیفه^۱ که به انجام اثربخش وظایف شغلی اشاره دارد، ب) عملکرد شهروندی^۲، که به رفتارها و عملکرد فراتر از نقش کارکنان می‌پردازد و ج) عملکرد انطباقی^۳، بعدی از عملکرد است که اخیراً مورد شناسایی قرار گرفته است و اهمیت آن به عنوان نتیجه تغییرات سریع در دنیای کار و نیاز به کارکنانی که با این محیط در حال تغییر، به سرعت منطبق شوند، آشکار شد (جانسون، ۲۰۰۳، به نقل از مهرداد، ۱۳۹۷، الف: ۱۸۰). براساس جستجوهای انجام گرفته در منابع معتبر علمی همچون SID، Magiran، Irandoc، Google Scholar و Science Direct، این بعد از عملکرد در کنار متغیرهای نگرشی و شخصیتی علی‌رغم نقش و اهمیتی که در پویایی و بالندگی سازمان‌ها دارد، تاکنون در ایران، مورد مطالعه قرار نگرفته است.

1. task performance
2. Citizenship performance
3. Adaptive performance

هسکت و نیل^۱ (۱۹۹۹)، اصطلاح عملکرد انطباقی را به عنوان قابلیت های افراد در مواجهه با تغییرات به وجود آمده در محل کار و موقعیت های جدید و غیر معمول تعریف می کنند. آلورت و هسکت^۲ (۱۹۹۹)، معتقد هستند که عملکرد انطباقی دربرگیرنده رفتارهایی است که به سازگاری فرد در مواجهه با تغییرات، انتقال آموخته ها از یک تکلیف به تکلیف دیگر و نیز رویارویی با الزامات شغلی جدید کمک می کند. بورمن^۳ (۲۰۰۳)، عملکرد انطباقی را توانایی و تمایل به کنار آمدن با شرایط شغلی به سرعت در حال تغییر، جدید و نامطمئن تعریف می نماید. کریسچر و ویت^۴ (۲۰۱۰)، عملکرد انطباقی را به عنوان تشخیص نیاز یا فرصت های افزایش فعالانه صلاحیت ها و رفتارهای مناسب در پاسخ به تغییرات موجود یا قابل پیش بینی و به کارگیری مؤثر صلاحیت ها و توانایی های سازگاری در محل کار تعریف کرده اند. چاربوننی-وارن، الکریمی و واندنبرگ^۵ (۲۰۱۰)، معتقد هستند عملکرد انطباقی از ۵ حیطه شامل: مدیریت موقعیت های اضطراری و غیرمترقبه، مدیریت استرس کاری، حل خلاقانه مشکلات، یادگیری و سازگاری بین فردی تشکیل شده است. همچنین پلاکوس و دنون^۶ (۲۰۰۰)، به نقل از لندی و کنته، (۲۰۱۰)، عملکرد انطباقی را به ۸ رفتار مجزا، شامل مدیریت بحران ها یا رویدادهای غیرمنتظره، مدیریت استرس و فشارهای شغلی، حل خلاقانه مشکلات و مسائل، حفظ کارایی در مواجهه با بلا تکلیفی ها یا شرایط ناپایدار، به روزرسانی مهارت ها و یادگیری استفاده از فناوری های نوظهور، انطباق پذیری بین فردی، انطباق پذیری فرهنگی و انطباق پذیری جسمی طبقه بندی کرده است و این تعریف را می توان به عنوان جامع ترین تعریف برای این متغیر در نظر گرفت.

وفاداری سازمانی

وفاداری سازمانی^۷، به عنوان نگرشی که کارکنان را به سازمان پیوند می دهد و پایه و اساس

1. Hesketh & Neal
2. Allwort & Hesketh
3. Borman
4. Krischer & witt
5. Charbonnie , ElAkremi & Vandenberghe
6. Pulakos & Donovan
7. Organizational Loyalty

تعهد آنها به سازمان می‌باشد، تعریف شده است (خوشنامی و مهداد، ۲۰۱۶: ۳). پژوهش‌های انجام‌شده حاکی از آن است که کارکنان وفادار به سازمان، دارای انگیزه بیشتری برای حضور در سازمان هستند و نیز برای رسیدن به اهداف سازمانی، بیشتر تلاش می‌کنند (پورعزت، احسانی‌مقدم، یزدانی و فائز، ۱۳۹۲: ۷۱). کارکنان وفادار به سازمان، علاوه بر متعهدبودن به موفقیت سازمان، این باور را دارند که کارکردن برای سازمان موردنظرشان بهترین انتخاب آنهاست. چنین کارکنانی نه تنها برای ماندن در سازمان برنامه ریزی می‌کنند، بلکه در جستجوی استخدام جایگزین نبوده و پیشنهادهایی را که دارند نیز رد می‌کنند. وفاداری سازمانی کارکنان به‌طور کلی ناشی از دلبستگی کارکنان یا تصور کلی آنان از ارتباط متقابل رفتار کارکنان و سازمان است (هوپی پو و همکاران، ۲۰۱۲؛ بلنجر و کولینز^۱، ۲۰۰۱، به‌نقل از خوشنامی و مهداد، ۲۰۱۶) و می‌توان آن را به‌عنوان ادراک چندجانبه کارکنان از وابستگی‌ای که به سازمان دارند، تعریف کرد (اسکیلدن و ناسلر^۲، ۲۰۰۰، به‌نقل از خوشنامی و مهداد، ۲۰۱۶: ۴). گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰)، با مروری بر پیشینه پژوهش‌های مربوط به وفاداری، مشخصه کارکنان وفادار به سازمان را به این شکل بیان می‌کنند:

۱. نشان دادن دلبستگی بالا به سازمان حتی در مواقع سختی و دشواری، ۲. تمایل داشتن به انجام کارهای اضافی (رفتارهای فرانقشی^۳) برای دستیابی به اهداف سازمانی، ۳. نشان دادن نگرش‌های مثبت در روابط خود با دیگر کارکنان، ۴. پذیرنده‌بودن نسبت به تغییرات سازمانی برنامه‌ریزی‌شده و ۵. ارتکاب کم‌تر رفتارهای ضدتولید^۴ در مقایسه با افرادی که دارای وفاداری سازمانی پایین‌تر هستند. وفاداری سازمانی کارکنان علاوه آنکه یک نگرش یا یک مؤلفه فکری مهم در سازمان است، جزء اقدامات بنیادین نیز می‌باشد. برخی از رفتارهای کارکنان که نشان‌دهنده وفاداری سازمانی آنهاست (همچون بدون خطر کارکردن، رعایت قوانین، پیروی از دستورات، حفظ کیفیت خروجی‌ها و مراقبت از اموال سازمان) در شرح شغل کارکنان تعیین شده است، اما آن دسته از رفتارهایی که در شرح شغل ذکر نشده‌اند (همچون تا دیروقت کارکردن برای تکمیل یک پروژه، شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه، مشارکت در همکاری‌های سازمانی، ارائه پیشنهادات و

1. Belanger & Collins
 2. Eskildsen & Nussler
 3. Extra-role behaviors
 4. Counterproductive behaviors

باقی ماندن در سازمان)، بر مبنای سیاست‌های نانوشته و یا هنجارهای فرهنگ سازمانی^۱ می‌باشند (کومار و شکهار^۲، ۲۰۱۲: ۱۰۶). در تمایز بین وفاداری سازمانی با سایر مفاهیم مشترک، باید بیان نمود که این متغیر با تعهد سازمانی مشابهت بیشتری دارد، با این تفاوت که بیشترین ارتباط بین مؤلفه تعهد عاطفی از مؤلفه‌های تعهد سازمانی با وفاداری سازمانی وجود دارد، در حالی که مؤلفه‌های تعهد مستمر و تعهد هنجاری از نظر مفهومی نمی‌توانند با وفاداری سازمانی، مشابهتی داشته باشند (مهداد، ۱۳۹۷، ب: ۲۰۴).

جافتادگی سازمانی

جافتادگی سازمانی و تعهد سازمانی علی‌رغم تعاریف مفهومی متفاوت، دو متغیر همبسته تلقی می‌شوند و جافتادگی سازمانی به صورت نیرویی تعریف می‌شود که فرد را به سازمان متصل می‌سازد (ارکوتلا و چفرا^۳، ۲۰۱۵: ۳). همچنین، جافتادگی سازمانی، وابستگی احساسی افراد و احساس قوی آنها از ارتباط با سازمان، وفاداری و فداکاری آنها را به سازمان نشان می‌دهد (میشل، هلتم، لی، سابلینسکی و ارز^۴، ۲۰۰۱: ۱۱۰۹). توماس، دنیل و فیلدمن (۲۰۰۷)، جافتادگی سازمانی را به عنوان کلیتی از نیروها و عواملی تعریف کرده‌اند که افراد را در جایگاه فعلی شان نگه می‌دارد. این عوامل شامل تناسب^۵ (شایستگی)، ارتباطات^۶ و فداکاری^۷ است. تناسب، حد و حوزه‌ای است که توانایی‌های فرد با احتیاجات و نیازهای سازمان و همچنین علایق وی با پاداش‌های سازمانی، همخوانی و مطابقت داشته باشد. هرچه این تطابق و تناسب بیشتر باشد، افراد نیز بیشتر به سازمان خود پایبند خواهند بود (بیشتر در سازمان خود جافتاده می‌شوند). ارتباطات، نیز بیانگر روابطی است که افراد با یکدیگر و یا با فعالیت‌های دیگر در محیط کاری دارند (مانند روابط دوستانه و یا وابستگی‌های شغلی). هرچه ارتباطات افراد در سازمان‌ها بیشتر باشد، افراد در سازمان نیز بیشتر

1. Unwritten policies and norms of the organizational culture
2. Kumar & Shekhar
3. Erkutlua & Chafra
4. Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, & Erez
5. Fit
6. Links
7. Sacrifice

جافنادگی می‌شوند. فداکاری، مجموعه ضرر و زیان‌هایی است که کارکنان به‌خاطر بقای سازمان متحمل می‌شوند، برای مثال، ترک خدمت داوطلبانه سازمان هنگام بحران و نیاز به تعدیل کارکنان و یا حضور در محل کار هنگام بیماری و ... در این شرایط فرد فداکار متحمل ضرر و زیان می‌شود تا سازمان بقای خود را حفظ نماید.

وظیفه‌شناسی

وظیفه‌شناسی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که توسط مونت و باریک^۱ (۱۹۹۱)، به‌عنوان قابل‌اعتماد بودن، مسئول بودن، سختکوشی و دقیق بودن، تعریف شده است. وظیفه‌شناسی، ویژگی وسیعی است که هم شامل اطمینان و هم حرکت در جهت پیشرفت است. افراد وظیفه‌شناس یا باوجدان، تمایل به مراقب بودن، پیگیری کارها و پیشرفت‌گرایی دارند و کارکنانی سختکوش و وظیفه‌شناس هستند. افراد باوجدان از قوانین پیروی می‌کنند و از رفتارهای موردانتظار در یک موقعیت خاص آگاه هستند (هنینگ، استافت، پین، برگمن، مانن و کرن^۲، ۲۰۰۹).

مبانی نظری پژوهش

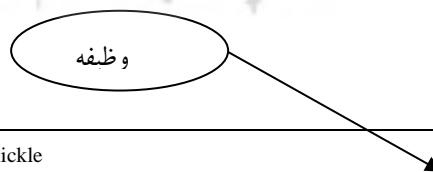
کارکنانی که وفاداری سازمانی و جافنادگی سازمانی بالاتری دارند، نسبت به سایر کارکنان به‌صورت عام، عملکرد و به‌صورت خاص عملکرد انطباقی بهتری خواهند داشت (مهداد، ۱۳۹۷، ب: ۲۰۵). پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی، یکی از متغیرهای اثرگذار بر عملکرد شغلی است. از آنجا که افراد دارای ویژگی وظیفه‌شناسی، دقیق، وقت‌شناس، قابل‌اعتماد و دارای هدف و برنامه‌های از پیش تعیین‌شده‌ای هستند، در عملکرد شغلی بهتر از سایر کارکنان می‌باشند (خائف الهی، دلخواه و احدی، ۱۳۹۶: ۵۵).

برای مثال، تحقیقات حجازی و ایروانی (۱۳۸۱)، بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳)، و وایت (۲۰۰۲)، تایلر و نیوکومب^۳ (۲۰۰۶)، جیانگ، وانگ و دن زاهو^۴ (۲۰۰۹)، چرخابی و نعیمی^۵

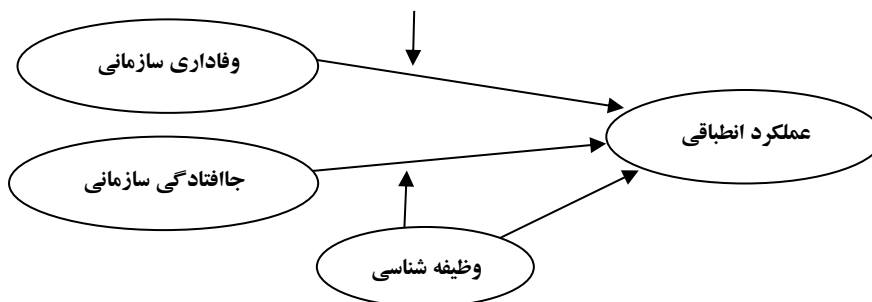
1. Mount & Barrick
2. Henning, Stuftt, Payne, Bergman, Mannan & Keren
3. Tyler & Newcombe
4. Jiang, Wang, & Zhou
5. Charkhabi & Naami

(۲۰۱۴)، جواد، محمدرزاق و مظهر(۲۰۱۴)، فاطیما واتی و عاریفین (۲۰۱۵) نشان داده‌اند که ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. در مطالعه ساین (۲۰۱۶) جافتادگی سازمانی با میل به ترک کار رابطه منفی و با ترک کار داوطلبانه رابطه مثبت نشان داد. همچنین وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی و برون‌گرایی پیش‌بینی‌کننده قوی جافتادگی سازمانی بودند. در این پژوهش جافتادگی سازمانی پیش‌بینی‌کننده قوی عملکرد است، وظیفه‌شناسی و جافتادگی سازمانی پیش‌بینی‌کننده قوی عملکرد انطباقی است. وظیفه‌شناسی به‌عنوان تعدیل‌گر در تأثیر جافتادگی سازمانی و وفاداری سازمانی بر عملکرد انطباقی عمل می‌کند. نتایج پژوهش وایر، میرز، و سمن، ترول و بلیکلی^۱ (۲۰۱۷) نشان داد که تعامل سه‌طرفه بین برون‌گرایی شایستگی اجتماعی و جو ابتکار به‌صورت معنی‌داری با عملکرد انطباقی رابطه دارند و هنگامی که هم شایستگی اجتماعی و هم جو ابتکار در سطوح بالایی باشند، رابطه برون‌گرایی عملکرد انطباقی، قوی‌تر است. جستجوهای انجام‌گرفته در منابع متعدد معتبر، نشان داد که مطالعات انجام‌گرفته به‌طور کلی اشکال عملکرد وظیفه و عملکرد شهروندی را مورد پژوهش قرار داده‌اند و شکل دیگر آن که همان عملکرد انطباقی است مورد پژوهش قرار نگرفته است، به‌همین جهت، روابط وفاداری سازمانی و جافتادگی سازمانی به‌عنوان نگرش با نقش تعدیل‌کنندگی وظیفه‌شناسی به‌عنوان متغیر سرشتی در ارتباط با عملکرد انطباقی موضوع پژوهش حاضر قرار گرفت.

بنابراین، با توجه به مرور مبانی نظری پژوهش، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که وفاداری سازمانی و جافتادگی سازمانی به‌عنوان متغیرهای نگرشی و وظیفه‌شناسی به‌عنوان متغیر شخصیتی می‌توانند بر عملکرد انطباقی کارکنان تأثیر مثبت داشته و سبب بروز و افزایش آن شوند و وظیفه‌شناسی در کنار وفاداری به سازمان و جافتادگی سازمانی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده سبب تغییر (افزایش) در سطح و میزان عملکرد انطباقی کارکنان شود. براین اساس، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل ۱ طراحی شید و فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر، تدوین شدند:



1. Wihler, Meurs, Wiesmann, Troll, &Blickle



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۱. وفاداری سازمانی بر عملکرد انطباقی، تأثیر مثبت و معنی دار دارد.
۲. جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی، تأثیر مثبت و معنی دار دارد.
۳. وظیفه‌شناسی بر عملکرد انطباقی، تأثیر مثبت و معنی دار دارد.
۴. وظیفه‌شناسی تأثیر وفاداری سازمانی بر عملکرد انطباقی را تعدیل می‌کند.
۵. وظیفه‌شناسی تأثیر جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی را تعدیل می‌کند.

روش

این پژوهش از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان یکی از سازمان‌های بزرگ صنعتی استان اصفهان می‌باشد و تعداد کل کارکنان در دوره زمانی پژوهش حاضر ۴۵۲ نفر بودند. براساس جدول حجم نمونه به حجم جامعه آماری میچل و جولی^۱ (۲۰۰۷) و در سطح اطمینان آماری ۹۵٪ تعداد ۲۱۵ نفر برای این پژوهش مناسب تشخیص داده شد و پرسشنامه‌ها به روش دردسترس میان کارکنان توزیع شد که پس از جمع‌آوری تعداد ۱۷ پرسشنامه غیرقابل استفاده، تشخیص داده شد و در نهایت تعداد ۱۹۸ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت.

1. Mitchell & Jolly

ابزار و روش گردآوری اطلاعات

پرسشنامه عملکرد انطباقی: برای سنجش عملکرد انطباقی از پرسشنامه چربنیر-ویرین و روسل^۱ (۲۰۱۲) استفاده شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) است. حسینی کوکمری، نعیمی و اللهیاری (۱۳۹۳)، ساختار عاملی این پرسشنامه را با استفاده از روش تحلیل عاملی بررسی کردند که ضریب KMO^۲ و آزمون کرویت بارتلت به ترتیب ۰/۸۸ و ۱۶۳۹/۰۹۳ به دست آمد. همچنین چرخش واریماکس نشان داد که تمامی سؤالات آزمون روی عوامل بار دارند و پایایی این پرسشنامه را برحسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۳ به دست آمد.

پرسشنامه وفاداری سازمانی: برای سنجش وفاداری سازمانی از پرسشنامه کومار و شکهار^۳ (۲۰۱۲)، استفاده شد. نامبردگان با استفاده از روش تحلیل عاملی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس، روایی سازه این پرسشنامه را تأیید نموده‌اند. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط خوشنامی و مهداد (۱۳۹۴) و پس از طی فرایند دومرحله‌ای ترجمه و بازترجمه، روائی محتوایی^۴ آن توسط سه متخصص روان‌شناسی صنعتی و سازمانی تأیید و استفاده شده است. برای پاسخگویی به این پرسشنامه از مقیاس پنج درجه‌ای (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) استفاده می‌شود. خوشنامی و مهداد (۱۳۹۴)، در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷ به دست آمد.

پرسشنامه جاافتادگی سازمانی: برای سنجش جاافتادگی سازمانی از پرسشنامه میچل، هلتمن، لی، سابلینسکی و ارز^۵ (۲۰۰۱) استفاده شد. برای پاسخگویی به این پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) استفاده شده است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط

1. Charbonnier voirin and Roselle
2. Kaiser-Meyer-Olkin index
3. Kumar and Shekhar
4. Content validity
5. Michel, Holtman, Lee, Sablynski, & Erez

بحرینیان (۱۳۹۴)، و پس از طی فرایند دومرحله‌ای ترجمه و بازترجمه، روائی محتوایی آن توسط سه متخصص روان‌شناسی صنعتی و سازمانی تأیید و استفاده شده است. بحرینیان (۱۳۹۴)، در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ $0/89$ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ برابر با $0/9$ به دست آمد.

پرسشنامه وظیفه‌شناسی: برای سنجش وظیفه‌شناسی، از ۱۲ سؤال بعد وظیفه‌شناسی در پرسشنامه ۵ عامل بزرگ شخصیت NEO ساخته شده توسط مک کرا و کاستا (۱۹۹۲) استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی به‌طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است که همگی نشان‌دهنده روائی بالای این ابزار است. برای مثال، گروسی فرشی، مهریار و طباطبائی (۱۳۸۰)، به نقل از گروسی فرشی، (۱۳۸۰)، براساس هنجاریابی این پرسشنامه در ایران روائی آن را $0/66$ و پایایی آن را برحسب ضرایب آلفای کرونباخ برای وظیفه‌شناسی $0/87$ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی بعد وظیفه‌شناسی پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ برابر با $0/89$ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل

در این پژوهش در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی و رگرسیون استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده به عمل آمد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در بخش شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ضرائب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ضرائب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	ابعاد متغیر - های پژوهش	میانگین	انحراف معیار	وفاداری سازمانی	جاافتادگی سازمانی	عملکرد انطباقی	وظیفه‌شناسی
۱	وفاداری سازمانی	۹۰/۷۱	۲۵/۴۴	-			
۲	جاافتادگی سازمانی	۴۵/۶۳	۱۰/۲۴	۰,۳۶**	-		
۳	عملکرد انطباقی	۷۳/۶	۱۰/۵۲	۰,۲۲**	۰,۲۷**	-	
۴	وظیفه‌شناسی	۴۸/۶	۷/۳۲	۰,۳۱**	۰,۳۳**	۰,۶۷**	-

** $(p < 0/01)$

چنان‌که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، وفاداری سازمانی، جاافتادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی بر عملکرد انطباقی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد ($p < 0/01$).

جدول ۲. پیش‌بینی عملکرد انطباقی از طریق وفاداری سازمانی، جاافتادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی (رگرسیون گام‌به‌گام)

ردیف	مقدار ثابت و متغیر پیش‌بین	B	SE	β	t	p	R	R ²	F
۱	مقدار ثابت	۲۴/۸۲	۳/۸۸	-	۶/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۶۸۶	۰/۴۷	۱۶۲/۴۶**
	وظیفه‌شناسی	۱/۰۱	۰/۰۸	۰/۶۹	۱۲/۷۵	۰/۰۰۱			

** $p < 0/01$

همچنین براساس تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام چنان‌که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، از میان وفاداری سازمانی، جاافتادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی، فقط طی یک گام، وظیفه‌شناسی ($p < 0/01$).

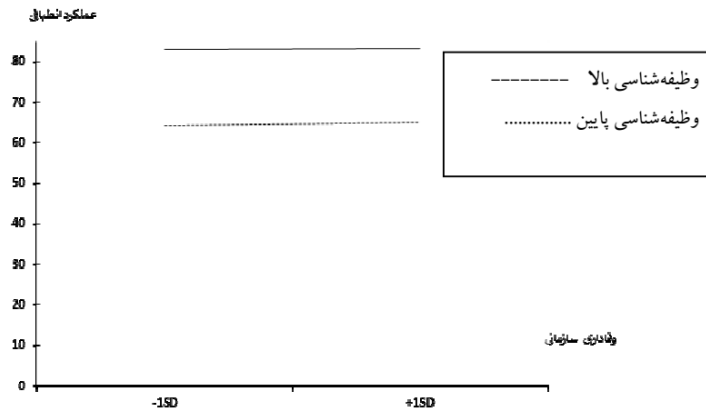
$\beta = 0/69$) پیش‌بینی کننده عملکرد انطباقی بوده و توانسته ۴۷ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر این که وفاداری سازمانی، جافتادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی بر عملکرد انطباقی تأثیر چندگانه (معنی دار) دارد، به این صورت تأیید می‌شود که فقط طی یک گام وظیفه‌شناسی پیش‌بینی کننده عملکرد انطباقی است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای تعیین نقش تعدیل کنندگی وظیفه‌شناسی در تأثیر وفاداری سازمانی بر عملکرد انطباقی

متغیرهای پیش‌بین	عملکرد انطباقی			R ² یا ΔR^2
	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳	
	β	β	β	
وفاداری سازمانی	۰/۲۱**	۰/۰۰۹	۰/۰۲	۱
وظیفه‌شناسی	-	۰/۶۷**	۰/۶۱**	۲
وفاداری سازمانی × وظیفه‌شناسی	-	-	-۰/۱۳*	۳
R یا ΔR^2	۰/۰۴۷	۰/۴۰۴	۰/۰۱۵	۴
F یا ΔF	۹/۷۱**	۱۴۳/۴۸**	۵/۳۹**	۵

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

در خصوص نقش تعدیل کنندگی وظیفه‌شناسی در تأثیر وفاداری سازمانی بر عملکرد انطباقی، چنان که در جدول ۳ مشاهده می‌شود در مرحله اول، وفاداری سازمانی دارای ضریب معنی دار برای پیش‌بینی عملکرد انطباقی بوده و توانسته است ۴/۷ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در مرحله دوم، وظیفه‌شناسی توانسته ۴۰/۴ درصد واریانس افزوده م معنی دار برای پیش‌بینی عملکرد انطباقی پدید آورد. بالاخره در مرحله سوم نیز تعامل وفاداری سازمانی × وظیفه‌شناسی توانسته ۱/۵ درصد واریانس افزوده م معنی دار برای پیش‌بینی عملکرد انطباقی پدید آورد. بنابراین، نتیجه‌گیری می‌شود که وظیفه‌شناسی، تأثیر وفاداری سازمانی بر عملکرد انطباقی را تعدیل می‌کند. نتایج تحلیل ساده شیب خط در نمودار (۱) ارائه شده است.



نمودار ۱. نمودار تأثیر وفاداری سازمانی بر عملکرد انطباقی در وظیفه‌شناسی بالا و پایین

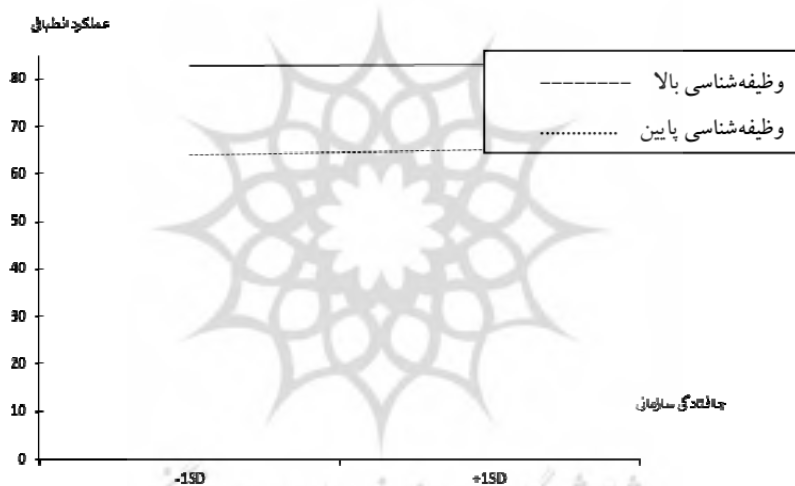
همان‌طور که در نمودار (۱) مشاهده می‌شود، تعامل وظیفه‌شناسی بالا با وفاداری سازمانی توانسته است ۱/۵ درصد واریانس افزوده و معنی‌دار برای عملکرد انطباقی پدید آورد و در نتیجه وظیفه‌شناسی بالا تأثیر افزایشی بر عملکرد انطباقی دارد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای تعیین نقش تعدیل‌کنندگی وظیفه‌شناسی در تأثیر جا افتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی

متغیرهای پیش‌بین	عملکرد انطباقی			R ²
	مدل ۱ β	مدل ۲ β	مدل ۳ β	
جا افتادگی سازمانی	۰/۲۷**	۰/۰۶	۰/۰۶	۱
وظیفه‌شناسی	-	۰/۶۵**	۰/۶۱**	۲
جا افتادگی سازمانی × وظیفه‌شناسی	-	-	-۰/۱۸**	۳
R ² یا ΔR ²	۰/۰۷۵	۰/۳۸	۰/۰۳	۴
F یا ΔF	۱۵/۹۵**	۱۳۵/۳**	۱۱/۲۱**	۵

**p < ۰/۰۱ *p < ۰/۰۵

همچنین در خصوص نقش تعدیل کنندگی وظیفه‌شناسی در تأثیر جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی چنان‌که در جدول ۴ مشاهده می‌شود در مرحله اول، جافتادگی سازمانی دارای ضریب معنی‌دار برای پیش‌بینی عملکرد انطباقی بوده و توانسته ۷/۵ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در مرحله دوم، وظیفه‌شناسی توانسته ۳۸ درصد واریانس افزوده معنی‌دار برای پیش‌بینی عملکرد انطباقی پدید آورد. بالاخره در مرحله سوم نیز تعامل جافتادگی سازمانی × وظیفه‌شناسی توانسته ۳ درصد واریانس افزوده معنی‌دار برای پیش‌بینی عملکرد انطباقی پدید آورد. بنابراین، نتیجه‌گیری می‌شود که وظیفه‌شناسی تأثیر جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی را تعدیل می‌کند. نتایج تحلیل ساده شیب خط در نمودار (۲) ارائه شده است.



نمودار ۲. نمودار تأثیر جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی در وظیفه‌شناسی بالا و پایین

همان‌طور که در نمودار (۲) مشاهده می‌شود، تعامل وظیفه‌شناسی بالا با جافتادگی سازمانی توانسته است ۳ درصد واریانس افزوده و معنی‌دار برای عملکرد انطباقی پدید آورد و در نتیجه وظیفه‌شناسی بالا تأثیر افزایشی بر عملکرد انطباقی دارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که وفاداری سازمانی، جافنادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی بر عملکرد انطباقی تأثیر (معنی‌دار) دارند. همچنین، براساس یافته‌های تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام، از میان وفاداری سازمانی، جافنادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی، فقط طی یک گام، وظیفه‌شناسی ($\beta = 0/69, p < 0/01$) پیش‌بینی‌کننده عملکرد انطباقی بوده و توانسته است ۴۷ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. علاوه‌براین، وظیفه‌شناسی توانست تأثیر وفاداری به سازمان بر عملکرد انطباقی و تأثیر جافنادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی را تعدیل کند ($0/01 - p < 0$). از آنجا که براساس جستجوهای انجام‌گرفته پژوهشی مبنی بر تأثیر وفاداری سازمانی، جافنادگی سازمانی و وظیفه‌شناسی بر عملکرد انطباقی یافت نشد و از آنجا که براساس مبانی نظری ارائه‌شده در بیان مسئله، عملکرد انطباقی شکلی از عملکرد می‌باشد، بنابراین، در این قسمت به‌جای عملکرد انطباقی بر عملکرد شغلی تأکید شده است. براین‌اساس، یافته‌های پژوهش حاضر در ارتباط با تأثیر وفاداری سازمانی و جافنادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی با یافته‌های پژوهش‌های گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰)، همت‌پناه (۱۳۹۳)، خوشنامی و مهداد (۱۳۹۴)، بحرینیان (۱۳۹۴)، توماس، دنیل و فیلدمن (۲۰۰۷)، هویی پو (۲۰۱۲) همخوانی نسبی و در تأثیر وظیفه‌شناسی بر عملکرد انطباقی با یافته‌های پژوهش‌های حجاری و ایروانی (۱۳۸۱)، سامانی و کرمی (۱۳۹۳)، باریک، مونت و جاج (۲۰۰۱)، وایت (۲۰۰۲)، تایلر و نیوکومب (۲۰۰۶)، جیانگ، وانگ و دن زاهو (۲۰۰۹)، چرخابی و نعیمی (۲۰۱۴)، جواد، محمدرزاق و مظهر (۲۰۱۴) و فاطیما واتی و عاریفین (۲۰۱۵)، ساین، شافر و سلوارجان (۲۰۱۸)، همخوانی نسبی دارد.

در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان چنین بیان نمود که کارکنان وفادار، به‌دلیل داشتن نگرش مثبت به سازمان، با نشان‌دادن دلبستگی بالا به سازمان و پذیرا بودن تغییرات سازمانی و با تلاش در راه رسیدن به اهداف سازمانی، باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شوند و هر قدر کارکنان نسبت به سازمان خود وفادارتر باشند، خود را درگیر و عجین با سازمان می‌دانند و نسبت به انجام وظایف محوله و فراتر از آن احساس مسئولیت نموده و نه تنها عملکرد وظیفه خود را به‌نحو احسن انجام داده، بلکه در بروز عملکرد انطباقی نیز تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند. بنابراین، می‌توان چنین بیان نمود که کارکنان وفادار به سازمان از تمام توان بالقوه و بالفعل خویش برای بقا و ماندگاری

سازمان استفاده و از هیچ کوششی در این زمینه دریغ نمی‌کند. همچنین در تبیین یافته دیگر این پژوهش مبنی بر تأثیر جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی می‌توان چنین بیان نمود که کارکنان جافتاده در سازمان، از تناسب بالایی نسبت به توانایی‌های خود و نیازهای سازمان، همچنین علایق خود با پاداش‌های سازمانی برخوردارند، به سازمان خود پایبند بوده و در راه تحقق اهداف سازمانی همچنین همراهی و پیشبرد تغییرات بیشتر همکاری می‌کنند و همچنین برای تحقق اهداف سازمانی آماده هرگونه فداکاری می‌باشند. بنابراین، طبق یافته‌های این پژوهش می‌توان چنین بیان کرد که با افزایش جافتادگی سازمانی بین کارکنان، عملکرد انطباقی افزایش پیدا می‌کند. همچنین، در تبیین تأثیر ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی بر عملکرد انطباقی چنین می‌توان بیان نمود که از آنجا که وظیفه‌شناسی یک متغیر شخصیتی زیربنایی و اساسی در پیش‌بینی رفتار است، کارکنان با وظیفه‌شناسی بالا، با انگیزش درونی قوی‌تر، هدف‌مندتر، مصمم‌تر، با برنامه‌تر و با تلاش و پشتکار بیشتر بوده و تمام توان خود را به کار می‌گیرند تا فعالیت‌ها و وظایف محوله را به‌نحو مطلوب و هرچه بهتر و کامل‌تر انجام دهند. همچنین از آنجا که افراد وظیفه‌شناس، کمال‌جو و ثابت‌قدم هستند در مواجهه با تغییرات، با انطباق سازنده و فعال، در راه رسیدن به اهداف و عملکرد موردانتظار و حتی فراتر از آن، با تغییرات همراهی می‌کنند. به‌عبارتی، همان‌گونه که موسکوپیتز و کوت (۱۹۹۵)، بیان نموده‌اند، وقتی مردم رفتاری را انجام می‌دهند که مخالف با صفات شخصیتی آنان است، احساسی منفی را تجربه می‌کنند و در شرایط مساوی، مردم به‌گونه‌ای عمل می‌کنند که با پیش‌بینی‌های ناشی از صفات شخصیتی‌شان همسان باشد (لاتام، ۲۰۰۷). بنابراین، افراد وظیفه‌شناس عملکرد انطباقی را همسان با ویژگی شخصیتی خود می‌دانند و در نتیجه، در شرایط لازم اقدام به رفتاری که متناسب با ویژگی شخصیتی خود که همان عملکرد انطباقی است، می‌نمایند.

همچنین در تبیین نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی در تأثیر وفاداری سازمانی و جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی می‌توان گفت، ویژگی وظیفه‌شناسی به‌عنوان یک منبع فردی هنگامی که در تعامل با وفاداری سازمانی و جافتادگی سازمانی قرار می‌گیرد، تأثیری مثبت و مضاعف بر تأثیر وفاداری سازمانی و جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی داشته و موجب افزایش عملکرد می‌شود. به‌عبارتی، هنگامی که افراد وظیفه‌شناس دارای نگرش‌های قوی وفاداری و جافتادگی نسبت به سازمان باشند، به‌دلیل ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی، شدت و

نیرومندی نگرش آنها افزایش پیدا می کند و در نتیجه هرچه شدت و نیرومندی نگرش افزایش یابد، پیش بینی کننده قوی تری از رفتار خواهد بود (بهنر و وانک، ۲۰۰۲).

پیشنهادها

باتوجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر وفاداری سازمانی و جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی، به مدیران سازمانها پیشنهاد می شود با اتخاذ راهبردهایی از قبیل: طراحی نظام جامع ارزیابی عادلانه عملکرد، طراحی مدیریت جبران خدمت عادلانه، به کارگیری اقدامات لازم در خصوص اینکه کارکنان ادراک حمایت کنند و اختصاص مشاغل سازمان به افراد براساس شایستگی آنان، زمینه لازم را برای بهبود نگرش های سازمانی فراهم نموده تا از این طریق زمینه های لازم را برای بروز و بهبود عملکرد انطباقی کارکنان فراهم نمایند. همچنین باتوجه به تأثیر وظیفه شناسی بر وفاداری سازمانی، جافتادگی سازمانی و عملکرد انطباقی و نقش تعدیل کنندگی وظیفه شناسی در تأثیر وفاداری سازمانی و جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی، پیشنهاد می شود که سازمان ها، در فرایند گزینش و استخدام کارکنان، با استفاده از ابزارهای مناسب، ویژگی وظیفه شناسی را به عنوان یک اولویت در فرایند گزینش کارکنان مدنظر قرار دهند و همچنین کارکنان فعلی خود را، به ویژه در مشاغل حساس و مهم، متناسب با ویژگی وظیفه شناسی، براساس اهمیت و حساسیت مشاغل جابه جا کنند. همچون سایر پژوهش ها، تحقیق حاضر دارای محدودیت هایی است که می توان به انجام آن در یک سازمان صنعتی - دولتی اشاره کرد که باید در تعمیم پذیری یافته ها به دیگر سازمانها محتاط بود و روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که نمی توان استنباط علی از نتایج نمود. محدودیت استفاده از ابزارهای خودسنجی، روش نمونه گیری در دسترس (سهل الوصول) و مرد بودن تمام اعضای نمونه از دیگر محدودیت های پژوهش حاضر می باشند.

منابع

- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌ا... (۱۳۹۳). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا، فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۹ (۳۷): ۲۸-۹.
- بحرینیان، مریم (۱۳۹۴). رابطه جافتادگی سازمانی، تعهد سازمانی و پایداری به قراردادهای روان‌شناختی با ادراک تعارض کار- خانواده و عملکرد انطباقی در شرکت همگام خودروی آسیا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).
- بهنر، جرد و وانک، میکائیل (۲۰۰۲). نگرش‌ها و تغییر آنها، ترجمه علی مهداد، ۱۳۸۴، اصفهان: انتشارات جنگل، چاپ اول.
- پورعزت، علی‌اصغر؛ احسانی‌مقدم، ندا؛ یزدانی، حمیدرضا و فائز، کوب (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمانی و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات، مجله مدیریت دولتی، ۵ (۱): ۶۵-۸۸.
- حجازی، یوسف و ایروانی، محمود (۱۳۸۱). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین ۶۵۵ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۹ (۳۷): ۱۸۹-۱۷۱.
- حسینی کوکمری، پریسا؛ نعیمی، عبدالزهرا و اللهیاری، تیمور (۱۳۹۴). بررسی ابعاد و اعتبارسنجی پرسشنامه عملکرد انطباقی کارکنان با روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی: مطالعه‌ای بین پرستاران، مجله ارگونومی، ۳ (۱): ۴۹-۴۱.
- خائف الهی، احمدعلی، دلخواه، جلیل و احمدی، ساسان (۱۳۹۶). تأثیر صفات شخصیتی بر اعتیاد به کار باتوجه‌به متغیر تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۶ (۲): ۵۱-۷۲.
- خوشنامی، عاطفه و مهداد، علی (۱۳۹۴). پیش‌بینی وفاداری سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق ادراک عدالت سازمانی، مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۲ (۳۶): ۴۴-۳۱.
- گروسی فرشی، تقی (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی بر مطالعات شخصیت)، تبریز: انتشارات دانیال، چاپ اول.
- گل‌پرور، محسن و نادری، محمدعلی (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۱): ۲۴-۱۲.
- لاتام، گری پی (۲۰۰۷). انگیزش شغلی: تاریخچه، نظریه، پژوهش، عمل، ترجمه نسرین ارشدی، ۱۳۸۹، تهران: انتشارات جنگل، چاپ اول.

مهداد، علی (۱۳۹۷-الف)، روان‌شناسی امور کارکنان، تهران: انتشارات جنگل جاودانه، چاپ چهارم.
مهداد، علی (۱۳۹۷-ب)، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، تهران: انتشارات جنگل جاودانه، چاپ سیزدهم.
همت‌پناه، امیر (۱۳۹۳)، رابطه ادراک پایداری به قرارداد روان‌شناختی با رفتارهای انحرافی، عملکرد انطباقی و عملکرد شهروندی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).

- Allworth, E. & Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change-related and contextually relevant future performance. **International Journal of Selection and Assessment**, 7, 97-111.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. **Personnel Psychology**, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? **International Journal of Selection and Assessment**, 9, 9-30.
- Charbonnier Voirin, A., El Akremi, A. & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. **Journal of Group & Organization Management**, 35(6), 699-726.
- Charbonnier Voirin, A. & Roussel, P. (2012). Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations. **Canadian journal of administrative sciences**, 29 (3), 280-293.
- Charkhabi, M. & Naami, A. (2014). A Study on the personality aspects of adaptive performance among governmental hospitals nurses: A conceptual model. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 159, 359 – 364
- Erkutlua, H. & Chafraab, J. (2015). Empowering leadership and organizational job embeddedness: the moderating roles of task interdependence and organizational politics. **Social and Behavioral Sciences**, 15, 3 – 10.
- Fatimah wati, H. & Arifin, H.Z. (2015). Achievement motivation as mediating factor in the relationship between personality and job performance relationship. **Journal of Social and Humanities**, 2, 91-101,
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The Big Five Factor structure. **Journal of personality and social psychology**, 59, 1216-1229.
- Henning, B.j., Stufft, J.C., Payne, S.C., Bergman, E.M., Mannan, S.M. & Keren, N. (2009). The influence of individual differences on organizational safety attitudes. **Personnel Psychology**, 49: 307- 339.
- Hesketh, B. & Neal, A. (1999). The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development. **Technology and performance**, 33, 21-55.
- Huipoo, K., Pei Wa, L., Chong King, O., Keong, S. M. & Choon hou, T. (2012). A Study on the impacts towards the loyalty of the employee among the back of house staffs in hotel industry. **Bachelor thesis, Faculty of Business and Finance**. University Tunk Abdul Rahman.
- Jawwad, A., Muhammad Razzaq, A. & Mazhar, H. (2014). Impact of big five personality traits on job performance. **International conference on Human capital without borders, Slovenia**.
- Jiang, C. P., Wang, D. F. & Zhou, F. (2009). Personality traits and job performance in local government organizations in china. **Social Behavior and Personality**, 37(4): 451-457.

- Johnson, J. W. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance. **Personality and work**, 2, 83–120.
- Krischer, M. & Witt, L. A. (2010). Achieving adaptive performance in the workplace: The compensatory effects of general mental ability and adaptive leadership. **Presented at annual meeting of the society for industrial and organizational psychology**, Atlanta, USA.
- Kumar, D. & Shekhar, N. (2012). Perspectives envisaging employee loyalty: A case analysis. **Journal of Management Research**, 12(2), 100-112.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2010). **Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology**. Third edition, John Wiley & Sons, Inc.
- McCrae, R. & Costa, P.T. (1992). Validation of Five-Factor model of personality across instruments and observers. **Journal of personality and social psychology**, 52, 81-90.
- Mehdad, A. & Khoshnami, A. (2016). Predicting Organizational Loyalty through Perceived Organizational Justice Components. **International Journal of Psychology**, 10 (1), pp: 1-14.
- Mitchel, M. L. & Jolly, J. M. (2007). **Research design explained (6th Ed)**. Thomson was worth, USA.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001). Why people stay, using job embeddedness to predict voluntary turnover. **Academy of management journal**, 44(6), 1102-1122
- Moskowitz, D. S. & Cote, S. (1995). Do innerpersonal traits predict affect? A comparison of three models. **Journal of personality and social psychology**, 69, 915-924.
- Muchinsky, P. M. (2012). **Psychology Applied to Work, an introduction to industrial and organizational psychology**. Tenth edition, hyper graphic Press.
- Pulakos, A. & Donovan, E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. **Journal of Applied Psychology**, 85(4), 612-624.
- Singh, B., Shaffer, M. & Selvarajan, T.T. (2018). Antecedents of organizational and community embeddedness: The roles of support, psychological safety, and need to belong. **Journal of organizational behavior**, V39 (3), p 339-354.
- Singh, R. (2016). Predicting organizational embeddedness through employee personality and their community embeddedness. **International journal of human resources development and management**, p 1-20.
- Thomas, W. H., Daniel, C. & Feldman, D. C. (2007). Organizational Embeddedness and Occupational Embeddedness across career stages. **Journal of Vocational Behavior**, 70, 336-351.
- Tyler, G. & Newcombe, P. (2006). Relationship between work performance and personality traits in Hong Kong organisational settings. **International Journal of Selection & Assessment**, 14, 37-50.
- Wihler, A., Meurs, J., Wiesmann, D., Troll, L. & Blickle, G. (2017). Extraversion and adaptive performance: Integrating trait activation and socioanalytic personality theories at work. **Personality and individual differences**, (116), 133-138.
- Witt, L. A. (2002). The Interactive Effects of Extraversion and Conscientiousness of Performance. **Journal of management**, 23(6), 121-133.