

Journal of Industrial and Organizational
Psychology Studies
2016, 3(1), 19-40
Received: 10 May 2016
Accepted: 5 September 2016
DOI: 10.22055/jiops.2018.23606.1061

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
۱۹-۴۰، ۳(۱)، بهار و تابستان ۱۳۹۵
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۲/۲۱
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۶/۱۵

ارزیابی تناسب شخصیت-شغل و رابطه آن با عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی گر تعهد سازمانی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان

Evaluation of Personality-Job Fit and Its Relationship with Job Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment in Employees of Khuzestan Steel Company

Jeiran Mohammadi
Farajollah Rahimi
Eslam Fakher
Ghasem Shoaibi

جیران محمدی
فرح‌الله رحیمی
اسلام فاخر
قاسم شعیبی

Abstract

In the last decade, human resource managers have emphasized the personality-job fit as one of the most important factors in attaining organizational goals and increasing organizational commitment and job performance. The aim of this study was to investigate the current state of personality-job fit as well as its relationship with job performance through organizational commitment. The statistical population of the research is all employees of Khuzestan Steel Company. From this population 384 employees were selected by simple random sampling method. Instrument included personality types, organizational commitment and job performance questionnaires. Analysis of the collected data through valid and reliable questionnaires showed that employees of Khuzestan Steel Company are in a suitable state (above average) in terms of the personality-job fitness. Also, results of structural equation modeling using Lisrel software showed the positive and significant relationship between personality-job fit and job performance directly and indirectly through the organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, personality-job fit, job performance

چکیده

در دهه اخیر مدیران منابع انسانی بر تناسب شغل با ویژگی‌های شخصیتی شاغل به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت در پیشبرد اهداف سازمان و افزایش تعهد و عملکرد شغلی تأکید نموده‌اند. هدف از انجام پژوهش حاضر ارزیابی وضعیت تناسب شخصیت-شغل در شرکت فولاد خوزستان و نیز بررسی رابطه آن با عملکرد شغلی با میانجی‌گری تعهد سازمانی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شرکت فولاد خوزستان می‌باشند. از این جامعه تعداد ۳۸۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های تیپ‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بود. نتایج نشان داد کارکنان شرکت فولاد خوزستان از نظر تناسب شخصیت-شغل در موقعیت مناسبی (بالتر از میانگین) قرار دارند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل نشان داد که بین تناسب شخصیت-شغل با عملکرد شغلی کارکنان مستقیم و غیرمستقیم با میانجی‌گری تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلیدواژگان: تعهد سازمانی، تناسب شخصیت-شغل، عملکرد شغلی

استادیار گروه مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

j.mohammadi@scu.ac.ir

استادیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

مریی گروه مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

موضوع تناسب شخصیت با شغل افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که بخش اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت‌های مختلف ناشی از رعایت این اصل می‌باشد. در واقع بسیاری از مشکلات در برخی سازمان‌ها به عدم تناسب شخصیت با شغل افراد بر می‌گردد (ابطحی، ۱۳۸۹). چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی اهمیت زیادی دارد. بعضی مشاغل برای افراد درون‌گرا و برخی دیگر برای افراد برون‌گرا مناسب به نظر می‌رسند. توانایی سازگاری اجتماعی سهم بزرگی در موفقیت شغلی دارد. در بعضی از مشاغل روی انواع خاصی از مهارت‌های اجتماعی تأکید می‌شود. همان‌طور که افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی هستند، مشاغل نیز از ویژگی‌های خاص خود برخوردارند. در این راستا تلاش‌های زیادی انجام گرفته تا افراد در مشاغل مناسب گمارده شوند. کسانی که شغل مشابه با شخصیت خود انتخاب می‌کنند، عملکرد شغلی موفق‌تری دارند (رابینز، ۱۹۹۵، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۵).

تناسب شغلی در سازمان به عنوان یک استراتژی مؤثر در حفظ منابع انسانی مطرح است که اگر مورد تأکید و توجه قرار گیرد موجب ایجاد انگیزه شده و در نتیجه بهره‌وری و عملکرد نیروی انسانی را افزایش خواهد داد (خنیر، امامی و پوراابراهیم، ۱۳۸۹). از سوی دیگر تعهد سازمانی عاملی مهم و مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان بوده که خود تحت تأثیر تناسب شخصیت-شغل قرار دارد. تحقیقات نشان داده‌اند که کارکنان متعهد، علاقه‌مند و وفادار به سازمان، عملکرد شغلی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (ساعت‌چی، ۱۳۸۶).

مطالعات نشان داده‌اند که شکست و ناکامی افراد اغلب به دلیل عدم تناسب شغلی می‌باشد نه به دلیل کمبود مهارت‌ها یا نداشتن انگیزه برای خوب کار کردن (اسپکتور^۱، ۲۰۱۲). هدف از انجام این پژوهش، بررسی وضعیت موجود تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی فرد با ویژگی‌های شغل و رابطه آن با عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر تعهد سازمانی بود.

تناسب شخصیت-شغل. تطبیق شرایط لازم برای انجام یک کار و ویژگی‌های شخصیتی به تازگی مورد توجه زیاد قرار گرفته است. تفاوت فردی در شخصیت می‌تواند بر انتخاب شغل اثر بگذارد. تناسب شغل در سازمان‌ها یکی از استراتژی‌های اصلی حفظ و نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. اگر شغل به گونه‌ای طراحی شود که با ویژگی‌های فرد متناسب باشد، باعث افزایش انگیزش و در نتیجه افزایش بهره‌وری می‌گردد (خنپفر و همکاران، ۱۳۸۹). هوساکا^۱ نیز تناسب بین ارزش‌های شغل و ارزش‌های فردی را مطرح می‌کند و معتقد است که افراد در سازمان‌ها جذب مشاغلی می‌شوند که فرد را به اهدافش برساند.

بهترین نظریه مستند تناسب شغل با شخصیت را یک روان‌شناس و استاد دانشگاه آیوا به نام هالند (۱۹۷۰، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۳) ارائه کرده است. هالند (۱۹۷۰، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۳) معتقد است که بالاترین بازدهی فرد وقتی است که در فضای کار مشابه شخصیت خود مشغول به کار باشد. تحقیقات در این رابطه نشان داده‌اند که نه تنها گرایش شخصیتی یک پیش‌بینی‌کننده خوب برای انتخاب شغل است، بلکه هنگامی که بین سبک شخصیت و شغل افراد هماهنگی وجود داشته باشد، احتمال تغییر شغل نیز کاهش می‌یابد. افراد علاقمندند در مشاغل هماهنگ با شخصیت خود کار کنند و حاصل این علاقمندی رضایت و خشنودی بیشتر است. چنین افرادی نه تنها راضی‌ترند بلکه احتمال استعفا و ترک شغل آن‌ها در مقایسه با کسانی که در شغل نامناسب با ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها قرار دارند، به مراتب کمتر است (معمارزاده و مهرنیا، ۱۳۸۹).

هالند (۱۹۷۰، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۳) شش نوع شخصیت را ارائه نموده و پیشنهاد می‌کند که رضایت شغلی و میل به ترک شغل به درجه ای بستگی دارد که فرد می‌تواند به صورتی موفقیت‌آمیز شخصیت خود را با یک محیط شغلی وفق دهد. هریک از این شش نوع شخصیت نیازمند یک محیط شغلی خاص خود هستند که با آن خصوصیات هماهنگی و سازگاری داشته باشد و بیشترین امکان را برای رشد و شکوفایی خود فراهم آورد. او در این زمینه شخصیت افراد را به شش نوع تقسیم می‌کند: ۱- کاوش‌گر یا جستجوگر ۲- هنرگر ۳- اجتماعی ۴- واقع‌گرا ۵- سنت‌گرا یا متعارف و ۶- سوداگرا (رایبیز، ۱۹۹۵، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۵).

هالند^۱ (۲۰۰۴، به نقل از معمارزاده و مهرنیا، ۱۳۸۹) معتقد است اگر فرد کاری را انجام دهد که با شخصیت او مشابهت دارد، قادر خواهد بود بسیاری از مشکلات را از پیش رو بردارد و بیشترین احساس آرامش را تجربه کند. بنابراین کسانی که شغلی مشابه شخصیت خود دارند، موفق‌تر و راضی‌ترند. نمونه‌هایی از مشاغل متناسب با شش نوع شخصیت در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. نمونه مشاغل متناسب با شخصیت‌های شش‌گانه جان هالند (۲۰۰۴، به نقل از معمارزاده و مهرنیا، ۱۳۸۹)

نوع شخصیت	ویژگی‌های شخصیتی	مشاغل متناسب
واقع‌گرا	کارهایی را ترجیح می‌دهد که به کم‌رو، بافراسست، با ثبات، مهارت، قدرت بدنی و هماهنگی نیاز دارد	مکانیک، متصدی دستگاه، حفاری خط مونتاز و کشاورز
کاوشگر	کارهایی را ترجیح می‌دهد که به تحلیل‌گر، کنجکاو و مستقل فکرکردن، سازمان‌دهی، درک موضوع نیاز دارد	اقتصاددان، زیست‌شناس، ریاضی‌دان و گزارشگر
اجتماعی	کارهایی را ترجیح می‌دهد که بتوان به دیگران کمک کند	مددکار اجتماعی، روان‌شناسی بالینی، معلم و مشاور
سنت‌گرا	کارهایی را ترجیح می‌دهد که مستلزم اجرای قوانین بدون ابهام و منظم باشد	حسابدار، مدیر شرکت، مسئول دایره، دریافت و پرداخت و مسئول بایگانی
سوداگر	کارهایی را ترجیح می‌دهد که جنبه گفتاری داشته تا بتواند با قدرت بیان دیگران را تحت تأثیر قرار دهد	وکیل، مسئول بنگاه، معمار و مدیر سازمان کوچک
هنرمند	کارهایی را ترجیح می‌دهد که مبهم و خیال‌پرداز، درهم ریخته منظم باشد که برای انجام آن‌ها باید آرمان‌گرا، پراحساس و اهل ابتکار عمل و خلاقیت به خرج داد	نقاش، موسیقیدان، نویسنده و تزئیناتی

در پژوهش حاضر برای سنجش تناسب شخصیت-شغل از نظریه هالند (۲۰۰۴) استفاده شده است.

تعهد سازمانی. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی که در طول سال‌های متمادی مورد توجه بسیاری از اندیشمندان حوزه رفتار سازمانی و روان‌شناسی بوده است. این نگرش در طول سال‌های گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین تغییر مربوط به نگرش چندبعدی یا مفهوم نگرش تک‌بعدی به آن بوده است. تعهد سازمانی نوعی نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان در یک فرایند مستمر به واسطه مشارکت افراد در تصمیم‌های سازمانی، توجه افراد به سازمان، موقعیت و رفاه سازمان تلقی می‌شود (مشبکی و دوستار، ۱۳۸۶). تعهد سازمانی حالتی است که در آن کارکنان با سازمان خود همانندسازی نموده و آرزو می‌کنند عضو آن سازمان باقی بمانند (پیندر^۱، ۲۰۰۸، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). به‌عنوان مثال در برخی دیدگاه‌ها تعهد یک مفهوم تک‌بعدی تلقی شده است که تنها متمرکز بر تعهد عاطفی است. پورتر، استرس، ناودی و بولیان^۲ (۱۹۷۴) تعهد را بر اساس نیروی کلی همانندسازی (تعیین هویت) و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می‌کنند. در این دیدگاه تعهد نشأت گرفته از سه عامل است: قبول اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهداف سازمان و میل به باقی‌ماندن در سازمان (می‌یر و هرسکویچ^۳، ۲۰۰۱).

در مدل مایر و شورمن^۴ (۱۹۹۸) نیز تعهد دارای دو بعد تعهد مستمر و تعهد ارزشی است درحالی‌که مدل پنلی و گولد^۵ (۱۹۸۸) تعهد را مفهومی چند بعدی می‌داند؛ وی تعهد اخلاقی، حسابگرانه و بیگانگی را مطرح می‌کند (می‌یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱ به نقل از بیگی‌نیا، سرداری و عاشوری‌زاده، ۱۳۹۲).

می‌یر و آلن^۶ (۱۹۹۱) مدل سه بعدی خود را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، تدوین کردند. بحث کلی آن‌ها این بود که تعهد، فرد را به سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آن‌ها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می‌شوند (می‌یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱). ۱- تعهد عاطفی:

-
- 1- Pinder
 - 2- Porter, Steers, Nowday, & Bulian
 - 3- Meyer & Herscovitch
 - 4- Schoorman
 - 5- Penley & Gould
 - 6- Allen

تعهد احساسی یا عاطفی به تعلق کارکنان به سازمان، احساس یگانگی آن‌ها با سازمان و حضور فعال آن‌ها در سازمان اشاره دارد. کارکنانی که تعهد عاطفی بالا دارند، تمایل دارند در سازمان باقی بمانند و این امر یکی از آرزوهای آن‌هاست. این تعهد به‌طور کلی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد (مک‌کنا، ۲۰۰۵). ۲- تعهد مستمر: مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. این تعهد در ارتباط با هزینه‌ها و مزایایی است که مربوط به ماندن یا ترک سازمان است. کارکنانی که تعهد مستمر دارند تا زمانی در سازمان باقی می‌مانند که ترک سازمان هزینه‌گزافی برای آن‌ها داشته باشد (مک‌کنا، ۲۰۰۵). ۳- تعهد هنجاری: احساس تکلیف به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. تعهد هنجاری به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد. کارکنان در سازمان تا زمانی باقی خواهند ماند که از نظر آن‌ها ماندن در سازمان کار درستی است (می‌یر و پارفینووا، ۲۰۱۰).

در پژوهش حاضر برای ارزیابی و سنجش متغیر تعهد سازمانی با ابعاد سه‌گانه (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) از مدل می‌یر و آلن (۱۹۹۱) استفاده شده است.

عملکرد شغلی: عملکرد شغلی متغیر اصلی در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی است. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی، یا ارتقای عملکرد شغلی بوده‌اند. هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود نیاز دارد که کارکنانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی از بهره‌وری انجام دهند. این موضوع هم در مورد سازمان‌های دولتی اهمیت دارد که در آن‌ها عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است و هم درباره شرکت‌های خصوصی ضروری می‌باشد که عملکرد ضعیف می‌تواند به ورشکستگی آن‌ها منجر شود. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته هر فرد برای سازمان‌ها، برخورداری از کارکنانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقای خدمات سازمان می‌شود.

عملکرد شغلی را می‌توان به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزایی که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود. ویژگی رفتاری در

-
- 1- Mckenna
 - 2- Parfyonova

این تعریف که عملکرد به آن اشاره می‌کند همان ارزش مورد انتظار سازمان است (موتویدلو^۱، ۲۰۰۳، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

عملکرد پیامدی از تأثیر متقابل توانایی و انگیزش است. افراد اگر توانایی و انگیزش لازم را داشته باشند، کارهای خود را خوب انجام می‌دهند. شرایط شغلی می‌توانند به رفع موانعی که در عملکرد شغلی دخالت دارند، کمک کنند. عملکرد شغلی خوب به توانایی و انگیزه نیاز دارد. بازدارنده‌های سازمانی، مانند آموزش ضعیف می‌تواند در عملکرد شغلی خوب مداخله کند (اسپکتور، ۲۰۱۲). بنابراین توجه به این نکته ضروری است که داشتن توانایی و انگیزه بالا عملکرد شغلی را تضمین نمی‌کند و برای ارتقای عملکرد شغلی کارکنان فراهم نمودن شرایط شغلی مناسب و از میان برداشتن موانع سازمانی از اهمیت فراوانی برخوردار می‌باشد.

روانشناسان صنعتی و سازمانی با طراحی و به‌کارگیری روش‌های ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان، نقش مهمی در افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها دارند. تاکنون روش‌های گوناگونی برای ارزیابی عملکرد مورد استفاده قرار گرفته‌اند. برخی از مهم‌ترین نظام‌های ارزیابی عملکرد شغلی عبارتند از مقیاس‌های درجه‌بندی نگاره‌ای، روش‌های مقایسه کارکنان و مقیاس‌ها و فهرست‌های رفتاری (ساعتچی، ۱۳۹۵).

در روش درجه‌بندی نگاره‌ای، افراد براساس مجموعه‌ای از صفات درجه‌بندی می‌شوند و سپس سرپرست قضاوت می‌کند که فرد تحت نظارت او، چه میزان از ویژگی‌های مورد نظر را داراست. متداول‌ترین عوامل مقیاس رتبه‌بندی عبارتند از کمیت و کیفیت کار، قضاوت عملی، دانش شغلی، همکاری و انگیزش شغلی (ساعتچی، ۱۳۹۵). در روش مقایسه کارکنان، افراد تحت نظارت یک سرپرست، با یکدیگر مقایسه می‌شوند. باید توجه داشت که ممکن است تفاوت‌های ناشی از مقایسه به دلیل ماهیت این روش، به‌طور کاذب بزرگ جلوه کنند (ساعتچی، ۱۳۹۵).

در سال‌های اخیر، یکی از دلایل عمده پیشرفت‌هایی که در بهره‌گیری از شیوه‌های ارزیابی عملکرد شغلی انجام گرفته، استفاده از مقیاس‌ها و فهرست‌های رفتاری بوده است. مفهوم رفتار کمتر از عوامل دیگر ابهام دارد و اندازه‌گیری آن نیز با سهولت بیشتری انجام می‌گیرد. سرپرستان در این روش به ثبت آن دسته از رفتارهای کارکنان تحت نظارت خود می‌پردازند که به میزان زیاد در عملکرد شغلی آنان اثر می‌گذارد. رویدادهای شاخص، معمولاً شامل دانش شغلی، توانایی

تصمیم‌گیری، رهبری و نظایر آن است. فهرستی نهایی که به این وسیله تهیه می‌گردد، مجموعه رفتارهایی است که موجب عملکرد شغلی اثربخش و غیر اثربخش، می‌شود (ساعتچی، ۱۳۹۵).

در این مطالعه برای ارزیابی و سنجش عملکرد کارکنان از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۱ (۱۹۹۲) استفاده شده است. مطالعات بسیاری در زمینه عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی انجام شده است. در این میان نقش تناسب شخصیت-شغل و تعهد سازمانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. ارشدی، نیسی و دادرس (۱۳۹۱) تأثیر مستقیم و غیرمستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را بر روی یک نمونه ۲۹۴ نفری از کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب در منطقه اهواز، بررسی نمودند. نتایج تحلیل معادلات ساختاری این مطالعه نشان داد که بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

در پژوهش معمارزاده و مهرنیا (۱۳۸۹) نیز به بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پرخطر نتایج نشان داد تناسب بین انواع تیپ‌های شخصیتی و نوع مشاغل ارتباط معناداری با کارایی کارکنان دارد. این نتیجه به‌طور مشابه در مطالعه کریمی (۱۳۸۸) نیز حاصل شده است. نتایج این پژوهش نشان داد از بین ویژگی‌های شخصیتی، وجدان‌کاری، برون‌گرایی و ثبات هیجانی به‌ترتیب بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی داشته‌اند. اما وجود رابطه معنادار بین توافق و سازگاری شخصیتی با عملکرد تأیید نشد. همچنین در مطالعه تابع بردبار، کاظمی و رنجبران (۱۳۸۹) رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان، بر روی ۱۷۰ نفر از معلمان دوره ابتدایی بررسی شد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد بین عملکرد شغلی و ویژگی‌های شخصیتی رابطه معنادار وجود دارد. برون‌گرایی و وجدانی بودن به‌ترتیب بیشترین تأثیر مثبت را بر عملکرد شغلی داشت و روان‌رنجوری نیز عملکرد شغلی را به‌طور معناداری کاهش داد.

مطالعه دیگری توسط امامی، قلی‌پور، پورابراهیم و دلاوری (۱۳۸۹) با عنوان بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان در شرکت ملی پالایش و پخش فراورده‌های نفتی ایران انجام شد. نتایج این مطالعه نشان داد که اولاً حدود ۲۰ درصد از کارکنان شرکت از تناسب شغلی برخوردار بودند و شرکت از این نظر دارای وضعیت ضعیفی است. دوم نتایج نشان داد کارکنانی که از تناسب شغلی برخوردار بوده‌اند دارای تعهد سازمانی بیشتری می‌باشند. به عبارتی رابطه مثبت و معنادار بین تناسب شغلی و تعهد سازمانی قویاً تأیید گردید.

فردوسی، مرعشیان و طالب پور (۱۳۹۱) در تحقیقی باعنوان رابطه ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان دریافتند که از میان ویژگی های شخصیتی، سه ویژگی وجدانی بودن، برون گرایی و توافق جویی و نیز تعهد سازمانی با سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی ویژگی های شخصیتی مذکور و همچنین تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین، پیش بینی کننده مناسبی برای سلامت سازمانی می باشند.

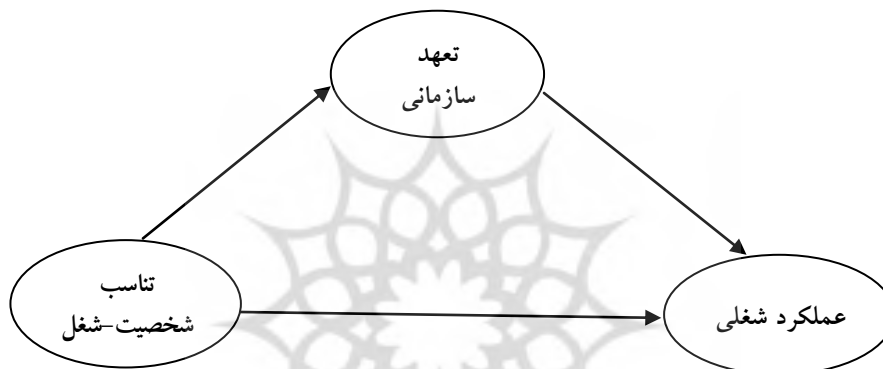
اژه ای، خداپناهی، فتحی آشتیانی، ثابتی، قنبری و سیدموسوی (۱۳۸۸) نیز در مطالعه ای با عنوان بررسی و شناسایی عوامل مرتبط و مؤثر بر عملکرد سازمانی، ۳۲۷ نفر از کارکنان رسمی نشان دادند که سبک های فرآینگیزشی براساس ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شخصیتی بر اساس سبک های فرآینگیزشی در پیش بینی عملکرد شغلی نقش واسطه ای داشتند. بنابراین می توان از ویژگی های شخصیتی به عنوان عاملی در استخدام نیروی انسانی و استفاده از برنامه های انگیزشی مناسب با سبک های کارکنان به عنوان عاملی برای بهبود عملکرد شغلی در سازمان استفاده نمود.

پژوهش بریک، استوارت و پتروفسکی^۱ (۲۰۰۲) در مورد صفات شخصیتی نشان داد که در ارتباط با صفات شخصیتی، افراد برون گرا در به انجام رسیدن کار و عملکرد، موفق تر بوده اند. تحقیقات دیگری نیز در بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و عملکرد نشان دادند که ویژگی های توافق پذیری و وجدانی بودن به ترتیب بیشترین رابطه مثبت و معنادار را با عملکرد شغلی داشته اند. این نتیجه در مطالعات رابرتز، چرنی شنکو، استارک و گلدبرگ^۲ (۲۰۰۵) و فراتحلیل بریک و مونت^۳ (۱۹۹۱) نیز حاصل شده است. مطالعات آن ها نشان داد که وجدانی بودن بهترین ویژگی شخصیتی پیش بین عملکرد شغلی است. ژانگ و برانینگ^۴ (۲۰۱۱) نیز معتقدند بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی ارتباط متقابل وجود دارد.

نتایج تحقیقات اکورن، راتنر و کرافورد^۵ (۱۹۹۷) نشان داد که تناسب شغلی منجر به پیامدهای متنوع محیط کاری از جمله تعهد سازمانی می شود. یافته های این مطالعه نشان داد که تناسب شغلی فرد با سازمان باعث رضایت شغلی بیشتر، تعهد سازمانی بالاتر، انتقال و جابجایی کمتر و در نتیجه عملکرد بهتر کارکنان و بقا و حفظ سیستم سازمانی خواهد شد. همچنین هافمن و دیوید^۶ (۲۰۰۶)

- 1- Barrick, Stewart, & Piotrowski
- 2- Roberts, Chernyshenko, Stark, & Goldberg
- 3- Mount
- 4- Zhang & Bruning
- 5- Acorn, Ratner, & Crawford
- 6- Hoffman & David

در بررسی ارتباط بین تناسب شغلی و پیامدهای نگرشی به این نتیجه دست یافتند که تناسب شغلی با مفاهیمی مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد. برای انجام تحقیقات علمی و نظام‌مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می‌شود. با توجه به مطالب یاد شده و بر اساس پیشینه پژوهش مدل مفهومی پژوهش حاضر شامل متغیرهای تناسب شخصیت-شغل، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی پیشنهاد شده است. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت فولاد خوزستان در شهر اهواز بود. از این جامعه ۳۸۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری از جامعه نامحدود تعیین و انتخاب گردید.

وضعیت جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی نشان می‌دهد حدود نود درصد پاسخ‌دهندگان را مردان تشکیل داده‌اند. از نظر سنی میانگین سنی ۲۵ سال و از نظر سطح تحصیلات، تحصیلات کاردانی و کارشناسی بیشترین فراوانی را دارند. همچنین از نظر نوع شغل، بیشترین فراوانی مربوط به مشاغل متعارف یا معمولی با ۳۶/۴ درصد کل نمونه و کمترین تعداد نیز مربوط به مشاغل هنری تنها با یک درصد از کل نمونه می‌باشند.

ابزار پژوهش

برای گردآوری اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌هایی استفاده شده است که روایی محتوای آن با توجه به استفاده مکرر در پژوهش‌های علمی معتبر داخلی و خارجی و روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز با توجه به اظهار نظرهای متخصصین و اساتید مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. بدین ترتیب برای سنجش تناسب شخصیت-شغل از پرسشنامه تیپ‌های شخصیتی هالند (۱۹۷۰، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۳) و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۱) و برای سنجش عملکرد شغلی نیز از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) استفاده شده است. پاسخ‌دهندگان دیدگاه خود را براساس طیف لیکرت از ۱= کاملاً موافق تا ۵= کاملاً مخالف تنها با انتخاب یک گزینه، نشان دادند.

برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. این ضریب برای متغیرهای تناسب شخصیت-شغل، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی به ترتیب، ۰/۷۱، ۰/۸۹ و ۰/۷۶ به دست آمد که حاکی از پایایی خوب ابزار اندازه‌گیری است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel انجام گرفت. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. مدلیابی معادلات ساختاری به محقق امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به طور همزمان آزمون کند. این مدل رویکردی جامع برای آزمون فرضیه‌ها درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است (هومن، ۱۳۹۱).

یافته‌ها

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها. قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش و برای تعیین نوع آزمون‌های آماری، ابتدا آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها انجام شد. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف، با توجه به مقدار K.S و سطح معنی‌داری بیشتر از ۵ درصد برای تمام متغیرها، نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش. ضرایب همبستگی دو متغیری بین متغیرهای پژوهش در

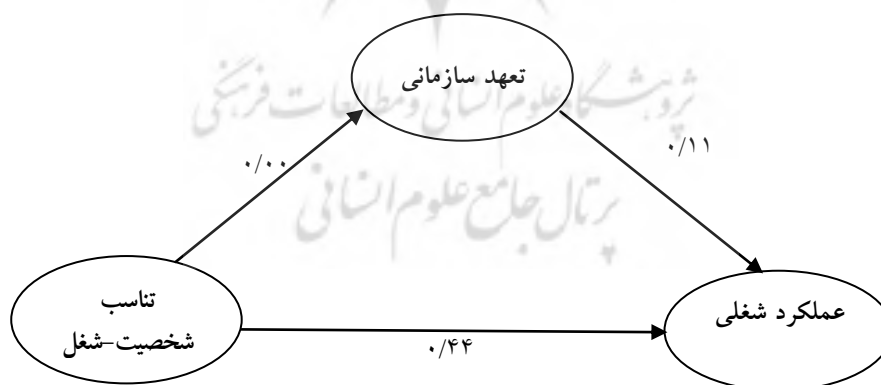
جدول ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی میان متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	شخصیت واقع‌گرا	۲/۹۳	۰/۴۳	۰/۸۱**							
۲	شخصیت کاوش‌گر	۳/۳۴	۰/۵	۰/۶۸**	۰/۵۸**						
۳	شخصیت هنری	۲/۸۱	۰/۵۶	۰/۶۲**	۰/۶۰**	۱					
۴	شخصیت اجتماعی	۳/۴۴	۰/۴۹	۰/۶۷**	۰/۶۴**	۱					
۵	شخصیت خطرپذیر	۲/۹۶	۰/۶	۰/۸۱**	۰/۸۰**	۱					
۶	شخصیت متعارف	۳/۴۵	۰/۵۹	۰/۸۵**	۰/۸۳**	۱					
۷	عملکرد شغلی	۴/۴۰	۰/۶۹	۰/۴۵**	۱						
۸	تعهد سازمانی	۳/۴۰	۰/۵۷	۱							

** $p < 0.01$

با توجه به اطلاعات جدول ۲ و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد برای تمامی روابط بین متغیرهای پژوهش، می‌توان گفت روابط بین متغیرها همگی، مثبت و معنادار می‌باشند.



شکل ۲. نمای مدل مفهومی پژوهش با ضرایب استاندارد

Chi-Square=۶۸۳/۵۳ df=۲۴۸ p-value=۰/۰۰۰ RMSEA=۰/۰۷۸

برازش مدل

برای تعیین برازش مدل پژوهش از تحلیل شاخص های برازندگی استفاده شده است. شاخص های برازش مدل در جدول ۳ مشاهده می شود.

جدول ۳. شاخص های برازندگی مدل

شاخص برازندگی	مقدار محاسبه شده	مقدار قابل قبول	نتیجه
کای اسکوئر (CMIN/df)	۲/۷۵	۱ تا ۵	تأیید
ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)	۰/۰۷۸	کمتر از ۰/۱	تأیید
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۴	> ۰/۹	تأیید
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۷	> ۰/۹	تأیید
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۸۴	> ۰/۹	قابل قبول
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	۰/۸۹	> ۰/۹	قابل قبول

همان طور که اطلاعات جدول ۳ و نیز شکل ۲ نشان می دهد، شاخص های برازش مدل در دامنه قابل قبولی قرار دارند بنابراین مدل مورد بررسی از برازش خوبی برخوردار است. یافته ها نشان داد که در جامعه آماری پژوهش، تناسب شخصیت-شغل به طور مناسب وجود دارد. برای آزمون این فرضیه تناسب شخصیت-شغل یکایک افراد بررسی و افراد بر این اساس به دو گروه دارای تناسب و عدم تناسب تقسیم و با دو شماره ۱ و ۲ کدگذاری شدند. افراد دارای تناسب شخصیت-شغل ۱۸۰ نفر (۶۰ درصد نمونه) و در مقابل ۱۱۷ نفر دارای عدم تناسب بودند. برای سنجش معناداری این نسبت از تناسب شخصیت-شغل از آزمون تی استفاده شد (جدول ۴).

جدول ۴. آزمون t برای فرضیه اول

آزمون t					
فاصله اطمینان میانگین با		درجه آزادی سطح معناداری تفاوت میانگین		مقدار آماره آزمون	
اطمینان ۹۵ درصد تأیید	حد بالا	حد پایین			
۰/۰۵	۰/۱۶	۰/۱۰	۰/۰۰۰	۲۹۷	۳/۶۵

با توجه به جدول ۴ مقدار آماره آزمون $3/65$ و بزرگتر از میزان $1/96$ ، حد بالا و پایین میانگین نیز هم‌علامت و مثبت بوده و سطح معناداری برابر با $0/000$ و کمتر از میزان $0/05$ می‌باشد، در نتیجه با توجه به این شواهد می‌توان گفت که فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. یعنی تناسب شخصیت-شغل به‌طور مطلوب در جامعه آماری پژوهش وجود دارد.

پس از بررسی و تأیید برازش مدل (جدول ۳ و شکل ۲)، برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR (t-value) و P استفاده شده است. براین اساس در سطح معناداری $0/05$ مقدار بحرانی باید بیشتر از $1/96$ باشد، مقادیر کوچکتر از $0/05$ حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه‌شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر است (جدول ۵).

جدول ۵. برآوردهای مدل ساختاری

نتیجه	t-Value	ضریب استاندارد	رابطه بین متغیرها
تأیید	۱۱/۴۰	۰/۸۰	تناسب شخصیت و شغل با تعهد سازمانی
تأیید	۳/۰۴	۰/۳۴	تناسب شخصیت و شغل با عملکرد شغلی
تأیید	۴/۶۵	۰/۵۱	تعهد سازمانی با عملکرد شغلی

بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۵ بار عاملی استاندارد رابطه شخصیت-شغل و تعهد سازمانی برابر $0/80$ برآورد شد. مقدار معناداری این رابطه $11/40$ و بزرگتر از $1/96$ به‌دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است. میزان این اثرگذاری نیز قوی می‌باشد. بدین معنا که هرچه تناسب شخصیت-شغل بیشتر باشد میزان تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

در ارتباط با یافته‌های جانبی رابطه تناسب شخصیت-شغل با سه نوع تعهد سازمانی، نتایج نشان داد که تناسب شخصیت-شغل قوی‌ترین رابطه را با تعهد عاطفی داشته است. این رابطه با تعهد هنجاری غیرمعناداری نشان داده شده است. این نتایج در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون رابطه تناسب شخصیت-شغل با تعهد سازمانی

رابطه بین متغیرها	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه
تناسب شخصیت با شغل و تعهد عاطفی	۰/۷۸	۱۰/۵۸	تأیید
تناسب شخصیت با شغل و تعهد مستمر	۰/۱۷	۲/۴۶	تأیید
تناسب شخصیت با شغل و تعهد هنجاری	-۰/۰۱	-۰/۲۰	رد

همچنین در بررسی و آزمون تفاوت انواع شخصیت‌ها از نظر تعهد سازمانی، نتایج حاصل از تحلیل واریانس و آزمون پسین نشان داد که کارکنان دارای شخصیت متعارف به‌طور معناداری نسبت به شخصیت‌های واقع‌گرا، کاوشگر، اجتماعی و هنری از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند، اما تعهد سازمانی در سایر شخصیت‌ها دارای تفاوت معناداری نبود.

بر اساس نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری در جدول ۵ ضریب استاندارد رابطه تناسب شخصیت-شغل و عملکرد شغلی برابر ۰/۳۴ برآورد شد. مقدار معناداری این رابطه ۳/۰۴ و بزرگتر از ۱/۹۶ به‌دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده مثبت و معنادار است. یعنی رابطه مثبت و معنادار تناسب شخصیت-شغل با عملکرد شغلی تأیید می‌شود.

در بررسی و آزمون تفاوت انواع شخصیت‌ها از نظر عملکرد شغلی، نتایج حاصل از تحلیل واریانس و آزمون پسین نشان داد، کارکنان دارای شخصیت متعارف به‌طور معناداری نسبت به سایر شخصیت‌ها عملکرد شغلی بالاتری دارند. عملکرد شغلی در شخصیت خطرپذیر نسبت به شخصیت‌های واقع‌گرا، کاوشگر، اجتماعی و هنری بالاتر ولی از شخصیت متعارف پایین‌تر است.

بر اساس نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری در جدول ۵ ضریب استاندارد رابطه تعهد سازمانی و عملکرد شغلی برابر ۰/۵۱ برآورد شد که حاکی از معناداری این رابطه است. در ارتباط با یافته‌های جانبی رابطه انواع تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان، نتایج نشان داد تعهد عاطفی قویترین رابطه را با عملکرد شغلی داشته است (جدول ۷).

جدول ۷. نتایج رابطه انواع تعهد سازمانی با عملکرد شغلی

رابطه بین متغیرها	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه
تعهد عاطفی با عملکرد شغلی	۰/۸۰	۱۰/۰۶	تأیید
تعهد مستمر با عملکرد شغلی	۰/۱۴	۲/۰۶	تأیید
تعهد هنجاری با عملکرد شغلی	۰/۲۰	۲/۹۹	تأیید

نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی. برای آزمون تأثیر متغیرهای میانجی، یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل وجود دارد که از رابطه ۱ محاسبه می‌شود:

$$Z - \text{Value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} \quad \text{رابطه ۱}$$

که در آن a ، ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b ضریب مسیر میان متغیر وابسته و میانجی، S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر وابسته و میانجی است.

تعیین شدت تأثیر میانجی. علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و ۱ را می‌پذیرد و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده قوی بودن تأثیر متغیر میانجی است و از رابطه ۲ محاسبه می‌شود:

$$\frac{a \times b}{(a \times b) + c} \quad \text{رابطه ۲}$$

که در آن، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر وابسته و میانجی و c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است.

نتایج بررسی میانجی بودن متغیر تعهد سازمانی در رابطه تناسب شخصیت-شغل با عملکرد شغلی در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸. نتایج نقش میانجی‌گر متغیر تعهد سازمانی در رابطه تناسب شخصیت-شغل با عملکرد شغلی

نتیجه	VAF	T-value	نقش میانجی تعهد سازمانی
تأیید	-	۳/۰۴	رابطه مستقیم تناسب شخصیت-شغل و عملکرد شغلی
تأیید (تقویت)	۰/۵۵	۵/۱۹	رابطه تناسب شخصیت-شغل و عملکرد شغلی از طریق تعهد

همان‌طور که مشاهده می‌شود در بررسی نقش میانجی‌گر تعهد سازمانی مقدار t -value بیشتر از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، این نقش میانجی معنادار است.

مقدار VAF برابر ۰/۵۵، بیانگر تقویت رابطه از طریق تعهد است. چون ضریب استاندارد رابطه تناسب شخصیت-شغل و عملکرد بدون حضور تعهد سازمانی برابر با ۰/۳۴ حاصل شد (جدول ۸). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی معنادار بوده و منجر به تقویت و ارتقاء رابطه تناسب شخصیت-شغل و عملکرد شغلی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر ارزیابی تناسب شخصیت-شغل و رابطه آن با عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر تعهد سازمانی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان بود. نتایج رابطه مثبت و معنادار را بین تناسب شخصیت-شغل با تعهد سازمانی تأیید نمود. این نتیجه با نتایج مطالعات امامی و همکاران (۱۳۸۹)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، اکورن و همکاران (۱۹۹۷) و هافمن و دیوید (۲۰۰۶) مطابقت دارد. یافته‌ها همچنین حاکی از رابطه مثبت تناسب شخصیت-شغل و عملکرد شغلی بود. این نتیجه با نتایج حاصل از مطالعات ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱)، اکورن و همکاران (۱۹۹۷)، بریک و همکاران (۲۰۰۲)، اژه‌ای و همکاران (۱۳۸۸)، تابع بردبار و همکاران (۱۳۸۹) و کریمی (۱۳۸۸) همخوانی دارد.

همچنین در بررسی فرضیه مربوط به رابطه تعهد سازمانی و عملکرد شغلی نتایج نشان داد این رابطه مثبت، معنادار و نسبتاً قوی می‌باشد. نتایج این آزمون با نتایج حاصل از مطالعات ارشدی و همکاران (۱۳۹۱)، معمارزاده و مهرنیا (۱۳۸۹) و هافمن و دیوید (۲۰۰۶) مطابقت دارد. نهایتاً نتایج آزمون متغیر میانجی نشان داد که تعهد سازمانی نقش میانجی مؤثر را در رابطه بین تناسب شخصیت-شغل با عملکرد شغلی ایفاء می‌کند.

تناسب شخصیت-شغل یکی از مباحث بنیادی مدیریت منابع انسانی است و عاملی بسیار مهم در امر حفظ و نگهداری نیروی انسانی محسوب می‌گردد. وجود تناسب شخصیت-شغل، برای بهره‌وری و عملکرد بالا ضروری است.

در ارزیابی وضع موجود تناسب شخصیت-شغل در جامعه آماری پژوهش حاضر اگرچه وضعیت مناسب و بالاتر از میانگین بود، اما قابل ارتقاء و بهبود است. پیشنهاد می‌شود با ارزیابی و طراحی مجدد مشاغل و تعیین افراد مناسب از نظر شخصیتی و گماردن افراد در

جایگاه خاص خود، تناسب شخصیت-شغل را بهبود می‌بخشد. این امر منجر به افزایش تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان نیز می‌شود.

همچنین، با توجه به وجود رابطه مثبت بین تناسب شخصیت-شغل با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی توصیه می‌شود سازمان‌ها با تجزیه و تحلیل مناسب شغل و در نظر گرفتن ویژگی‌های شغل با توجه به توانایی‌ها و مهارت‌ها و خصوصیات کارکنان برای انجام بهتر کار و شغل، برنامه‌ریزی و اقدام نمایند. در این زمینه بهتر است در سازمان‌ها با توجه به بهبود و ارتقاء توانمندی‌ها و مهارت‌های کارکنان، در دوره‌های زمانی مشخص مشاغل آن‌ها را با این توانایی‌ها و قابلیت‌ها متناسب نمایند. ارزیابی‌های متناوب و مجدد از عملکرد کارکنان و کشف توانمندی‌ها و ظرفیت‌های آن‌ها، طراحی مجدد مشاغل و به روز نمودن شیوه‌های انجام کار می‌تواند در این راستا صورت گرفته و به تناسب بیشتر شاغلین با مشاغل خود کمک نماید و وضعیت سازمان را بهبود بخشد. همچنین تعیین ارزش نسبی مشاغل، تأکید بر آموزش داوطلبانه، بهبود مهارت‌های کارکنان و ارتقاء شغلی مناسب و عادلانه و نیز بهبود سیستم پاداش می‌تواند منجر به بهبود انگیزش و افزایش تعهد و در نتیجه افزایش عملکرد شغلی کارکنان شود.

هر تحقیقی با محدودیت‌هایی مواجه است از آنجا که پژوهش حاضر در یک مقطع زمانی خاص انجام گرفته است، رفتار نمونه تنها در همان مقطع زمانی سنجیده شده است. محدودیت دیگر مربوط به ابزار گردآوری داده‌هاست، بنابراین استفاده از روش‌های دیگر گردآوری داده‌ها به جز پرسشنامه می‌تواند مفید باشد.

منابع

فارسی

ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی (چاپ هفتم). تهران: انتشارات موسسه آموزش و تحقیقات مدیریت.

ارشادی، نسرين (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیش‌آیندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز.

(رساله دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی). دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکازم؛ و دادرس، مهسا (۱۳۹۱). اثر مستقیم و غیرمستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. *روان‌شناسی معاصر*، ۱۷(۱)، ۴۸-۳۵.

اژه‌ای، جواد؛ خداپناهی، محمدکریم؛ فتحی آشتیانی، علی؛ ثابتی، آزاده؛ قنبری، سعید؛ و سیدموسوی، پریرسا (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرا انگیزشی با عملکرد شغلی. *مجله علوم رفتاری*، ۳(۴)، ۳۰۱-۳۱۰.

امامی، مصطفی؛ قلی‌پور، رحمت‌الله؛ پورابراهیم، سهراب؛ و دلاوری جواد (۱۳۸۹). بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان. *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۴(۱۰)، ۱۶۹-۱۴۹.

بیگی‌نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد؛ و عاشوری‌زاده، علیرضا (۱۳۹۲). رابطه ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان: شرکت آلومینیم المهدی استان هرمزگان. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۷(۲)، ۴۱-۱۹.

تابع بردبار، فریبا؛ کاظمی، سلطانعلی؛ و رنجبران، جبار (۱۳۸۹). رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۱(۲)، ۲۳-۱۳.

خنیفر، حسین؛ امامی، مصطفی؛ و پورابراهیم سهراب (۱۳۸۹). بررسی و سنجش تناسب شغلی کارکنان و ارائه راهکارهایی جهت بهبود آن. *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۴(۱۱)، ۵۸-۴۱.

رابینز، پی استیفن (۱۹۹۵). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، ۱۳۹۵ تهران: دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی.

ساعتچی، محمود (۱۳۹۵). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی* (چاپ نهم). تهران: نشر ویرایش.

ساعتچی، محمود (۱۳۸۶). *روان‌شناسی بهره‌وری* (ویرایش دوم، چاپ ششم). تهران: نشر ویرایش.

فردوسی، محمدحسن؛ مرعشیان، فاطمه؛ و طالب‌پور، مهدی (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان

- خوزستان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۵، ۱۷۳-۱۸۸.
- کریمی داوود (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۶(۲۴)، ۴۱-۲۵.
- مشبکی، اصغر و دوستار، محمد (۱۳۸۶). تبیین مدل تاثیرگذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبک‌های رهبری. *مدرس علوم انسانی*، ۹(۱۱)، ۲۳۴-۲۱۱.
- معمارزاده، غلامرضا و مهرنیا، احمد (۱۳۸۹). بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پر خطر، جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی. *پژوهش‌های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)*، ۱۴(۳)، ۲۵۰-۲۲۷.
- هالند ال. جان (۱۹۷۰). *حرفه مناسب شما چیست؟*. ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور یزدی (۱۳۷۳). تهران: ناشر مترجمین.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۱). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل (چاپ پنجم)*. تهران: انتشارات سمت.

لاتین

- Acorn, S., Ratner, P. A., Crawford, M. (1997). Decentralization as determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse manager. *Nurse Research*, 46(1), 52-58.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personal Psychology*, 44, 1-26.
- Hoffman, B. J., & David, W. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399.
- Holland J. L. (2004). *The career key and career choice Holland's personality types*. <http://www.careerkey.org>.

- Hosaka, T. (2008). *Assessing person-organization fit to reduce turnover*. Presented to 24th annual IMPAAC Conference on Personnel Assessment.
- Mayer, K. C., & Schoorman, F. D. (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: A test of March & Simons model. *Journal of organizational Behavior*, 19, 15-28.
- McKenna, S. (2005). Organizational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore. *Cross Cultural Management*, 12(2), 16-37.
- Meyer J. P., & Herscovitch L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and reconceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294.
- Motowidlo, S. J. (2003). *Handbook of psychology: job performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Paterson D. G. (1992). The Scott Company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Porter, L., Steers, R., Nowday, R., & Bulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 76, 603-609.
- Roberts, B. W., Chernyshenko, O. S., Stark, S., & Goldberg, L. R. (2005). The structure of conscientiousness: An empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Personnel Psychology*, 58(1), 103-139.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial organizational psychology*. 6th ed. John Wiley & Sons, Inc.
- Zhang, D. D., & Bruning, E. (2011). Personal characteristic and

strategic orientation entrepreneurs in Canadian manufacturing companies. *International Journal of Interpreneurial Behavior & Research*, 17(1), 82-103.

