

ارزش‌های فردی و تناسب فرد- سازمان در اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه قم

سوسن بهرامی^۱، رضا جعفری هرندی*^۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۰۹ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۰۴

چکیده

امروزه نیروی انسانی منبع راهبردی سازمان بوده و یک سازمان دارای نظام ارزشی است و هر یک از نیروهای انسانی سازمان نیز دارای نظام ارزشی منحصر به فرد خود است، تناسب سازمانی به باورهای ذهنی افراد در مورد میزان هماهنگی ارزش‌های شخصی با فرهنگ سازمانی اشاره دارد. هدف مقاله حاضر تعیین رابطه چندگانه بین ارزش‌های فردی با تناسب فرد- سازمان در دانشگاه است. تحقیق حاضر از نوع پژوهش توصیفی، همبستگی چندمتغیره بود. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشکده‌های دانشگاه قم و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای- تصادفی بود. ابزار تحقیق، پرسشنامه‌های استاندارد بودند که روایی و پایایی آن‌ها محاسبه گردید. نتایج نشان داد که میانگین نمرات ارزش‌های فردی اعضای هیأت علمی از حد متوسط بالاتر و در کارکنان در حد متوسط بود، میانگین نمرات تناسب فرد- سازمان اعضای هیأت علمی در حد متوسط و در کارکنان از حد متوسط پایین‌تر بود. از طرفی بین نمرات مؤلفه‌های ارزش‌های فردی (قدرت، موفقیت، خیرخواهی، استقلال، جهان‌گرایی، همنوایی، لذت‌طلبی، برانگیختگی، سنت و امنیت) و تناسب فرد- سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و نیز بین چهار سبک ارزشی و تناسب فرد- سازمان رابطه چندگانه مثبت و معناداری وجود داشت.

واژگان کلیدی: ارزش‌های فردی، اعضای هیأت علمی، تناسب فرد- سازمان، دانشگاه، کارکنان

۱. استادیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران. Bahrami837@gmail.com

۲. * دانشیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران. rjafarih@gmail.com

مقدمه

امروزه نیازهای سازمان از منابع انسانی در قالب واژه‌هایی چون مهارت و رفتارهای موردنیاز برای تحقق اهداف سازمان بیان می‌شود، رفتارهایی که تحت تأثیر ارزش‌های فرد است و این ارزش‌ها هستند که به رفتار فرد جهت می‌دهند. ارزش‌ها و نظام ارزشی از یک سو، از حوزه‌های دیگر فرهنگ و اجتماع تأثیر می‌پذیرند و از سوی دیگر بر کیفیت زندگی انسان‌ها و چگونگی رفتار و مناسبات و روابط با دیگران، تأثیر می‌گذارند و این ارزش‌های فرد است که به‌طور آشکارا و یا ضمنی بر نگرش، انگیزش، رفتار، شکل‌گیری شخصیت فرد، اهداف و روابط کاری فرد تأثیرگذار است، به عبارتی ساختار ارزشی انسان‌ها مشخص‌کننده رفتارهای فردی و اجتماعی است. این در صورتی است که افراد، رفتارها و مفاهیمی را به‌صورت گروهی یاد می‌گیرند که در برخورد با مسائل، از این آموخته‌های خود بهره‌مند می‌شوند، معمولاً در سازمان‌ها، پس از برقراری ارتباط بین ارزش‌ها و عملیات اجرایی، آنگاه سازمان‌ها به قوی‌ترین و عمیق‌ترین قلمرو بینشی افراد دست پیدا می‌کنند. در این وضعیت وظایفی که یک فرد انجام می‌دهد، به مفهومی ارزشمند تبدیل می‌شود و آنچه به‌وسیله افراد سازمان انجام می‌گیرد، به‌عنوان عملی درست و مهم تلقی می‌شود (بیگی نیا و همکاران، ۱۳۹۲). بر همین اساس، هدف این پژوهش بررسی رابطه چندگانه بین ارزش‌های فردی و تناسب فرد- سازمان در دانشگاه قم است.

ارزش‌ها به‌عنوان اصولی راهنما در موقعیت‌های خاصی از یکدیگر سبقت می‌گیرند، به انتخاب رفتارها و موقعیت‌ها کمک می‌کنند و به‌عنوان جزئی از سیستم پویای متعارض درون ما محسوب می‌شوند. همچنین ارزش‌ها از نگرش‌ها ناشی می‌شوند، به نیازها شبیه هستند و رفتارهای هدفمند را به وجود می‌آورند. روکیچ^۱ (۱۹۶۸) بیان می‌کند که ارزش‌ها بر موقعیت‌ها برتری دارند و ارزیابی فرد را از موقعیت‌ها و افراد هدایت می‌کنند، درحالی‌که بر اهداف کوتاه‌مدت و درازمدت او تأثیر می‌گذارند (عسگری و همکاران، ۱۳۹۱). آلپورت (۱۹۶۰) باور داشت درک معانی ارزش‌ها در ارتباط با شخصیت امکان‌پذیر است. وی دیدگاه

انسان گرایانه در قضاوت نسبت به رفتار انسان داشت و شخصیت را به‌عنوان چیزی که توسط
علائق و گرایش‌ها مشخص می‌شود در نظر می‌گیرد.

روکیچ (۱۹۷۳) مفهوم «ارزش» را به‌عنوان اعتقاد پایدار، شیوه‌های رفتاری یا حالتی غایی
یک موجود که از لحاظ شخصی یا اجتماعی قابل قبول است، نسبت به شیوه مخالف آن رفتار
یا حالت غایی موجود دیگر که برتری دارد تعریف کرده است. این تعریف از مفهوم ارزش
تا حد زیادی با دیگر تعاریف ارائه‌شده به‌وسیله سایر نظریه‌پردازان مطابقت دارد. شوارتز^۱
(۱۹۹۲) نیز ارزش را عبارت از هدف مطلوب با ابعاد مختلف که به روشن ساختن اصول و
قواعد در زندگی اشخاص یا دیگر افراد جامعه کمک می‌کند، تعریف کرده است. تفاوت
مهم این دو تعریف در این است که شوارتز ارزش‌ها و همچنین اهداف را دسته‌بندی کرده
است. براساس نظریه شوارتز، یک ارزش، هدف فراموقعیتی و بیانگر علایق (فردی، اجتماعی
یا هر دو) شخص است که با توجه به حوزه انگیزشی و درجه اهمیتش، به‌عنوان اصول
راهنمای فرد در زندگی عمل می‌کند. براساس فرضیات شوارتز، با توجه به اینکه ارزش‌ها
به‌مثابه اهداف در نظر گرفته می‌شوند، بنابراین ابعاد ارزشی و ارزش‌های تشکیل‌دهنده آن‌ها
براساس سه ملاک از هم تشخیص داده می‌شوند: نخست، ارزش‌های ممکن است، در خدمت
منابع فردی یا جمعی باشند. دوم، ارزش‌ها ممکن است ابزاری یا غایی باشند و سوم، ارزش‌ها
ممکن است، با ده بعد انگیزشی که برخاسته از سه نیاز بشر (یعنی نیازهای زیست‌شناختی،
نیازهای تعامل اجتماعی و نیازهای اساسی و رفاهی) است، در ارتباط باشند، به‌عبارتی دیگر
می‌توان گفت که ارزش‌ها بازنمایی‌های شناختی هستند که از الزامات جهان‌شمول ناشی
می‌شوند (نیازهای بشر) این الزامات عبارت‌اند از: نیازهای زیست‌شناختی (ارگانیکسم)،
تعاملات هماهنگ بین فردی (تعامل، کنش متقابل)، فشارهای اجتماعی برای بقا و رفاه جامعه
(گروه) (قاسمی و عباس پور، ۱۳۹۲). شوارتز و همکاران (۲۰۰۱) معتقدند که از این سه نوع
نیازمندی جهانی (جهان‌شمول)، ده نوع ارزشی استخراج شده است که نوع‌های ارزشی
عبارت بودند از: امنیت^۲ (سلامت و ایمنی، همخوانی و هماهنگی، ثبات اجتماعی در مورد

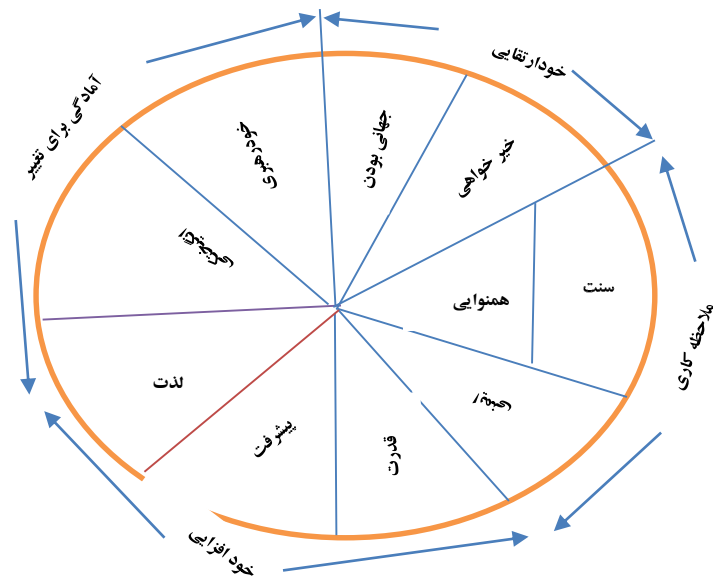
1. Schwartz

2. security

روابط با دیگران و خود، صیانت نفس)، خود رهبری^۱ (اندیشه و استقلال عمل در انتخاب کردن، ایجاد کردن، کاوش کردن و خلاق و خلق کننده)، قدرت^۲ (دستیابی به مقام و منزلت و پرستیژ اجتماعی و کنترل یا تسلط بر دیگران و منابع)، موفقیت^۳ (موفقیت شخصی، از طریق شرح قابلیت‌ها از طریق رعایت استانداردهای اجتماعی)، خیرخواهی^۴ (حفظ و تقویت رفاه افرادی که فرد در تماس شخصی مستقیم و فراوان با آنهاست)، جهان‌گرایی^۵ (انگیزش حاصل از درک کردن، تقدیر، تحمل، مدار کردن) و حمایت از رفاه دیگر افراد و طبیعت)، همنوایی^۶ (عدم اعمال، تمایلات و تکانه‌هایی که احتمالاً سبب ناراحتی دیگران یا گروه‌های اجتماعی شود)، لذت طلبی^۷ (خوشی و احساس خوشنودی شخص)، سنت^۸ (احترام، تعهد، پذیرش رسوم و آرمان‌ها و عقاید حاصل از فرهنگ سنتی) یا مذهب (آیین فرد)، برانگیختگی^۹ (حفظ یک سطح ایده آل از فعالیت، یک زندگی مهیج و تازگی و نوخواهی و چالش در زندگی). این ده نوع ارزش، تأثیرات انگیزشی متفاوت و رابطه‌ی پویایی دارند. در نظریه شوارتز و همکاران (۲۰۰۱) (تعارض بین ارزش‌ها) مبنا بر این است که کل ساختار ارزش‌ها می‌توانند در چهار سبک ارزشی (رده‌بالا تر) شامل: آمادگی در برابر تغییر، محافظه‌کاری، خودارتقایی و خودافزایی قرار می‌گیرند. این چهار سبک ارزشی در مجموع دو طیف اصلی را تشکیل می‌دهند، به طوری که هر طیف نیز خود دارای دو بعد است. در هر دوسر اولین طیف قطب‌هایی به نام «آمادگی برای تغییر»؛ در برابر «محافظه‌کاری»، قرار می‌گیرند. قطب «آمادگی برای تغییر» شامل ارزش‌های «برانگیختگی و خود رهبری» است. در این قطب، ارزش‌هایی که به استقلال فکر و رفتار و تغییر تأکید دارند و در تعارض با ارزش‌هایی که به اطاعت، حفظ رفتارهای سنتی و ثبات تأکید دارند؛ یعنی قطب

1. self direction
2. power
3. achievement
4. benevolence
5. universalism
6. conformity
7. hedonism
8. tradition
9. stimulation

«محافظه‌کاری» که شامل ارزش‌های «ایمنی، هم‌رنگی و سنت» است. با توجه به دو قطب این محور، این‌گونه استنباط می‌شود که در قطب یکم؛ یعنی «آمادگی برای تغییر» ارزش‌ها در ارتباط با اموری هستند که می‌تواند به‌عنوان عامل برانگیزاننده افراد برای دنبال کردن علایق ذهنی و در نتیجه پذیرش تغییر باشند و این ارزش در برابر و متضاد با ارزش‌های قطب دیگر قرار می‌گیرند که ارزش‌های آن به‌منظور حفظ امنیت وضع موجود است. در دوسر دومین قطب، قطب‌هایی با عنوان «خود ارتقایی» در برابر «خودافزایی» قرار می‌گیرد؛ که قطب «خود ارتقایی» شامل ارزش‌های «جهانی بودن و خیرخواهی» است. در این قطب ارزش‌هایی که به پذیرش دیگران به‌عنوان انسان‌های برابر و اهمیت دادن به رفاه دیگران تأکید دارند و در تعارض با ارزش‌هایی که به موفقیت شخصی و تسلط بر دیگران تأکید دارند، یعنی قطب «خودافزایی» که شامل ارزش‌های «قدرت و پیشرفت» است، «لذت‌گرایی» هم به «آمادگی برای تغییر» و هم «خودافزایی» مرتبط است (شکل ۱).



شکل ۱. روابط میان ابعاد محتوایی و ساختاری ارزشی (شوارتز، ۱۹۹۴)

الگوی کلی ارتباطات متعارض و سازگار در میان اولویت‌های ارزشی، یک ساختار مدور از نظام ارزشی به وجود می‌آورد که ارزش‌های رقیب در جهات مختلف مرکز این ساختار قرار دارند و ارزش‌های مکمل در مجاورت همدیگر قرار می‌گیرند. تحقیقات نشان داده‌اند که ارزش‌های فردی، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار داده، خودارزیابی و ارزیابی از دیگران را متأثر کرده و نقش عمده‌ای در استقرار اهداف سازمانی دارند (شیروانی و همکاران، ۱۳۸۸).

از طرفی نیروی انسانی در هر سازمان جزء مهم‌ترین منابع سازمان به شمار می‌رود. هر چه تناسب فرد-سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهد بود. در این میان ارزش‌ها اهمیت دارند، زیرا که پایه‌ها و مبناهایی را برای درک نگرش، انگیزش نیز نفوذ در ادراک افراد ایجاد می‌کند و ماهیت ارزش‌های فردی به‌عنوان عاملی ضروری تلقی می‌شود که به فرهنگ سازمانی اثر می‌گذارد و منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود.

تناسب فرد-سازمان به تطابق میان خصوصیات فردی و سازمانی معطوف است (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۹). به‌طور اساسی تئوری تناسب فرد-سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان‌ها وجود دارد که دارای پتانسیل سازگاری با ویژگی‌ها و خصوصیات افراد است (رواقی و همکاران، ۱۳۹۲). تناسب فرد-سازمان در تعریف عمومی یعنی میزان سازگاری فرد و سازمان است. تناسب فرد-سازمان در سطح سازمانی و فردی تحلیل می‌گردد. تجزیه و تحلیل در سطح سازمانی مشخص می‌کند که کارکردهای منابع انسانی با هر یک از انواع تناسب ارتباط داشته و از صلاحیت‌های مختلف سازمانی حمایت می‌کند (وربال و گلیندا، ۱۹۹۹). تجزیه و تحلیل در سطح فردی نشانگر تناسب فرد با زمینه‌ی شغلی است (کریستف^۲، ۱۹۹۶). اگر کارکنان از طریق سازمان در شغل خود ماهر گردند، بهره‌وری کارکنان در سطح فردی افزایش می‌یابد و نیز مهارت‌های سازمانی در سطح افزایش خواهد یافت؛ بنابراین ارتباط صلاحیت‌های سازمانی وجود دارد که باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌گردد. باید دانست که تناسب فرد-سازمان برحسب چهار جهت‌گیری کلی توصیف

1. Werbel & Gilliland
2. Kristof

می‌گردد: ۱) تناسب بین دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های فرد و نیازهای شغلی (۲) تناسب بین نیازهای فرد، ساختارهای سازمان، سیستم‌های تجدیدقوا (۳) تناسب بین تمایلات، ارزش‌های فردی و فرهنگ با ارزش‌های سازمانی (۴) تناسب بین شخصیت فرد و تصویر سازمان از شخصیت افرادی که مایل به کار در آیند عواملی بر تناسب فرد - سازمان تأثیرگذار هستند که براساس آن‌ها روابط میان تناسب و پیامدهای رفتاری آن مورد بررسی قرار گیرد. این عوامل عبارت‌اند از: ارزش‌ها: تناسب فرد - سازمان را به‌عنوان سازگاری میان ارزش‌های سازمان و ارزش‌های فرد تعریف می‌کنند و از بین همه شاخص‌های ممکن برای یگانگی، ارزش‌های فرد - سازمان بیشتر از سایر شاخص‌ها برای تناسب فرد - سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد زیرا در فرهنگ سازمانی شناخت خویشتن دارای اهمیت بسزایی است (چتمن^۱، ۱۹۹۱). ارزش‌ها نشانگر اعتقادات ثابت و پایدار هستند، سازگاری ارزش‌ها به‌عنوان یکی از شاخصه‌های اصلی تئوری تناسب فرد - سازمان است. ارزش‌ها نشان‌دهنده نوعی از هویت اجتماعی هستند که سازگاری افراد را با محیطشان تسهیل می‌کند و به‌عنوان اعتقادهای هنجاری درونی شده‌ای که می‌تواند نگرش افراد را هدایت نمایند؛ تعریف می‌شوند؛ بنابراین، تطابق میان ارزش‌های افراد و سیستم‌های ارزشی موجود در سازمان، به‌عنوان معیاری برای اندازه‌گیری درجه تناسب فرد - سازمان مورد استفاده می‌گیرد. افرادی که ارزش‌هایشان با ارزش‌های سازمان هماهنگ باشد، نگرش مثبت‌تری نسبت به کارشان دارند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱). شخصیت: این نوع از تناسب، بر سازگاری میان الگوهای شخصیتی افراد و تصویری که از سازمان استنباط کرده‌اند؛ تأکید دارد. به‌عبارت‌دیگر تصور بر این است که سازگاری و هماهنگی بین شخصیت فرد و شخصیت یا فرهنگ سازمان نیز بر تناسب فرد - سازمان تأثیر می‌گذارد. اهداف: اهداف سازمان نشان‌دهنده ارزش‌ها، بنیان‌گذاران و رهبران آن هستند. اهداف سازمان برای تعیین تناسب بین افراد و سازمان‌ها بسیار کلیدی و با اهمیت می‌باشند (کریستف، ۲۰۰۰). محیط کاری: تناسب بین نیازهای افراد با سیستم‌ها و ساختارهای سازمانی است. این نوع از سازگاری می‌تواند پیامدهای مثبت و نگرشی مؤثری برای سازمان

به همراه بیاورد. دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های افراد: افرادی که دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مطلوبی دارند، تناسب و سازگاری بیشتری با شغل و نتایج کاری مثبت با آن دارند (باون و استروف^۱، ۲۰۰۴).

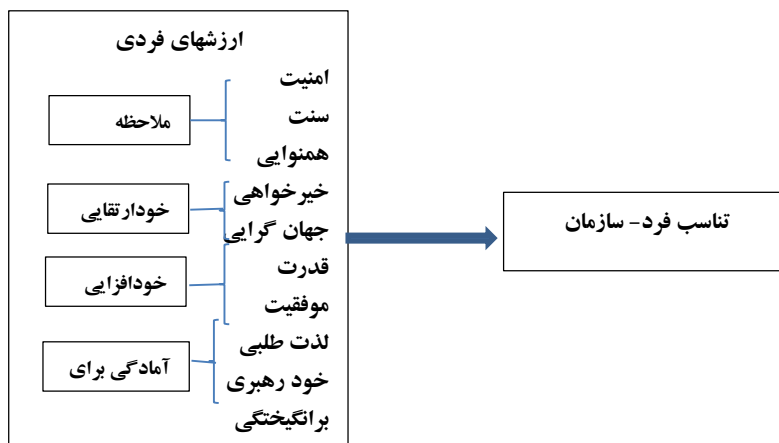
تناسب فرد - سازمان بر روی ارزش‌های سازمانی موردنیاز برای سازگاری با فرهنگ سازمانی تأکید دارد. (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱). بدین ترتیب در تلاش برای تناسب فرد - سازمان جهت ارزیابی فرهنگ سازمانی هستند و نیز در تلاش برای انتخاب و توسعه و انگیزش کارکنان هستند. پیشینه تحقیق در ادامه بیان شده است:

شیروانی و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی رابطه میان ارزش‌های فردی و سازمانی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان به این یافته دست یافتند که رابطه بین ارزش‌های فردی و سازمانی بوده تأیید شد و رتبه‌بندی ارزش‌های فردی به‌طور کلی نتایج نشان دادند که سلسله‌مراتب به ترتیب امنیت، هم‌رنگی، خیرخواهی، جهان‌خواهی، خود رهبری، سنت، لذت، پیشرفت، قدرت و انگیزندگی است. پژوهش ابزری و همکاران (۱۳۸۹) تحت عنوان «بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی» نتایج به دست آمده تأثیر تناسب فرد - سازمان را بر رفتار اعضای هیأت علمی مورد تأیید قرار داد. رابطه‌ی میان نوع فرهنگ سازمانی و تناسب فرد - سازمان نیز، مستقیم و تا حدی قوی نشان داده شده است. مهدی نژاد (۱۳۹۱) در بررسی جایگاه ارزش‌های فردی و سازمانی از دیدگاه دبیران و مدیران مقطع متوسطه نشان داد که یک سنخیت بین ارزش‌های مدیران و معلمان مدارس متوسطه وجود دارد، سازگاری بین ارزش‌های شخص و سازمانی در کارمندان باعث رضایت شغلی می‌شود. بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی «رابطه‌ی تناسب فرد - سازمان با رضایت شغلی مدیران پرستاری بیمارستان‌ها» نشان دادند که میزان مؤلفه‌های تناسب سازمان (اهداف و ارزش‌ها) در مدیران کمتر از حد متوسط بوده و ضریب همبستگی بین تناسب فرد - سازمان و رضایت شغلی در مدیران مثبت و معنادار بوده است. پژوهش قاسمی پور و عباس پور (۱۳۹۲) تحت عنوان «تفاوت‌های جنسیتی در ابعاد محتوایی و ساختاری ارزش‌های

بنیادی انسانی» نشان می‌دهد زنان در مقایسه با مردان نمرات بالاتری در بعد محتوایی ارزشی سنت، پیشرفت و جهان‌شمول‌نگری دارند در حالی که مردان به نسبت زنان نمره بالاتری در سازه ارزشی قدرت کسب کردند. بیگی نیا و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی رابطه ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان، شرکت آلومینیوم نشان دادند که ارزش‌های فردی با تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه رابطه مثبت و معنادار دارد و نیز وجود رابطه مثبت و معنادار بین ارزش‌های فردی کارکنان با ارزش‌های سازمانی بوده است. چتمن (۱۹۹۱) مدعی است که شکل اصلی یگانگی توافق و سازگاری بین ارزش‌هاست، زیرا ارزش‌ها بنیادی و نسبتاً بادوام و پایدار هستند و اجزای اصلی و فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند. از نظر کریستف و همکاران (۲۰۰۵)، تناسب فرد- سازمان سازگاری بین ارزش‌های فردی و فرهنگ سازمانی است. نا و داکیت^۱ (۲۰۰۲) در تحقیقی نشان دادند مردان به نسبت به زنان برای بعد ساختاری ارزشی «آمادگی برای تغییر» اهمیت بیشتری قائل هستند. تپسی و بارلت^۲ (۲۰۰۲) نشان دادند که بین ارزش‌های فردی با افزایش رضایت کارکنان و تجربیات آن‌ها در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است. ورپلانکن^۳ (۲۰۰۴) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین ارزش‌های فردی، روابط انسانی اعتماد، خودمختاری و استقلال شغلی کارکنان در سازمان وجود داشته است. می‌یر و همکاران^۴ (۲۰۱۰) نشان دادند که بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی و افزایش پیامدهای رفتاری و نگرشی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است.

با توجه به ادبیات تحقیق، مؤلفه‌های ارزش‌های فردی در این تحقیق، سنت، امنیت، خود رهبری، قدرت، موفقیت، خیرخواهی، جهان‌شمولی، همنوایی، لذت و برانگیختگی در نظر گرفته شده‌اند. همان‌گونه که در مدل مفهومی تحقق دیده می‌شود، متغیرهای مستقل، مؤلفه‌های ده‌گانه ارزش‌های فردی و متغیر وابسته تناسب فرد- سازمان هستند.

-
1. Na Duckitt
 2. Tepeci & Barlett
 3. Verplanken
 4. Meyer et al:



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌گردد:
فرضیه اصلی تحقیق: بین ارزش‌های فردی و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق عبارت‌اند از:

- فرضیه فرعی ۱: بین امنیت و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۲: بین خود رهبری و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۳: بین قدرت و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۴: بین موفقیت و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۵: بین خیرخواهی و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۶: بین جهان‌گرایی و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۷: بین همنوایی و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۸: بین لذت‌طلبی و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۹: بین سنت و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۱۰: بین برانگیختگی و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱۱: بین چهار سبک ارزشی و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه چندگانه معناداری وجود دارد.

روش

این پژوهش از نظر ماهیت، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشکده‌های دانشگاه قم در سال ۱۳۹۶ بود که تعداد آن‌ها ۶۳۳ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم آماری بود. برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گشتند.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} \qquad n = \frac{\frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{633} \left(\frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} - 1 \right)} = 240$$

ابزار اندازه‌گیری متغیرها در ادامه بیان شده است:

برای سنجش متغیرهای تحقیق در این مطالعه از پرسشنامه ارزش‌های فردی براساس مدل شوارتز (۱۹۹۲) در قالب ۴۰ سؤال بسته پاسخ و نیز پرسشنامه تناسب فرد - سازمان براساس مدل کریستف و همکاران (۲۰۰۵) پرسشنامه تناسب فرد - سازمان در قالب ۵۲ سؤال بسته پاسخ در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شد. جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و صوری استفاده و مورد تأیید قرار گرفت. برای میزان پایایی پرسشنامه‌ها با روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و از آستانه ۷۰ درصد بالاتر بوده است. در جدول (۱) خلاصه‌ای از اجزای پرسشنامه‌ها و آلفای کرونباخ آن‌ها به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ

متغیر	نوع متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ تک تک متغیرها	آلفای کرونباخ کل سؤالات
امنیت	مستقل	۵	۰/۷۹	۰/۸۱
خود رهبری	مستقل	۴	۰/۷۵	
قدرت	مستقل	۳	۰/۷۱	
موفقیت	مستقل	۴	۰/۷۳	
خیرخواهی	مستقل	۴	۰/۷۹	
جهان گرایی	مستقل	۶	۰/۸۲	
همنوایی	مستقل	۳	۰/۷۴	
لذت طلبی	مستقل	۴	۰/۸۰	
سنت	مستقل	۴	۰/۷۸	
برانگیختگی	مستقل	۳	۰/۷۰	
دانش	وابسته	۳	۰/۷۱	۰/۹۰
ویژگی شغلی	وابسته	۵	۰/۷۴	
مهارت	وابسته	۹	۰/۹۱	
علاقه	وابسته	۱۱	۰/۸۸	
شخصیت	وابسته	۴	۰/۷۲	
اهداف	وابسته	۹	۰/۷۷	
ارزش‌ها	وابسته	۱۱	۰/۸۹	

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS(21) و در دو سطح آمار توصیفی (درصد، میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون) و استنباطی (آزمون t، تحلیل واریانس و رگرسیون چندمتغیره) استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که ۵۶ درصد اعضای هیأت علمی زن و ۴۴ درصد مرد بودند. ۶۷ درصد از اعضا بین سن ۳۱ تا ۴۰ بودند، ۵۹ درصد آنان استادیار و ۷۳ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند. در کارکنان ۶۹ درصد پاسخگویان زن و ۳۱ درصد مرد بوده‌اند. ۵۴/۸

درصد آنان بین سن ۳۱ تا ۴۰ بوده و ۴۶/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۴۷/۵ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

در جدول ۲ یافته‌ها نشان داد که در حالت کلی میانگین ارزش‌های فردی در بین اعضای هیأت علمی از حد متوسط بالاتر هستند و از بین مؤلفه‌ها در اعضای هیأت علمی موفقیت بالاترین میانگین (۴/۵۲) و همنوایی کمترین میانگین (۲/۱۵) داشته، از طرفی در حالت کلی میانگین ارزش‌های فردی در بین کارکنان در حد متوسط و از بین مؤلفه‌ها، سنت بالاترین میانگین (۳/۹۱) و خود رهبری کمترین میانگین (۲/۱۵) بوده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار ارزش‌های فردی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌های ارزش‌های فردی	جامعه	میانگین	انحراف معیار
امنیت	اعضای هیأت علمی	۴/۰۱	۰/۳۱۶
	کارکنان	۳/۰۷	۰/۳۰۴
خود رهبری	اعضای هیأت علمی	۳/۶۷	۰/۴۳۶
	کارکنان	۲/۰۵	۰/۹۶۱
قدرت	اعضای هیأت علمی	۴/۱۰	۰/۳۰۲
	کارکنان	۲/۴۳	۰/۷۰۱
موفقیت	اعضای هیأت علمی	۴/۵۲	۰/۳۰۰
	کارکنان	۲/۷۴	۰/۷۸۹
خیرخواهی	اعضای هیأت علمی	۲/۲۳	۰/۲۳۸
	کارکنان	۲/۱۰	۰/۶۴۳
جهان‌گرایی	اعضای هیأت علمی	۲/۳۰	۰/۷۴۶
	کارکنان	۲/۱۴	۰/۶۵۹
همنوایی	اعضای هیأت علمی	۲/۱۸	۰/۸۸۹
	کارکنان	۲/۱۷	۰/۷۳۱
لذت طلبی	اعضای هیأت علمی	۴/۱۸	۰/۳۱۰
	کارکنان	۳/۸۹	۰/۴۰۵
سنت	اعضای هیأت علمی	۴/۳۷	۰/۳۴۳
	کارکنان	۳/۱۸	۰/۳۷۸
برانگیختگی	اعضای هیأت علمی	۲/۲۵	۰/۸۰۱

مؤلفه‌های ارزش‌های فردی	جامعه	میانگین	انحراف معیار
	کارکنان	۲/۱۹	۰/۸۵۱
کل	اعضای هیأت علمی	۳/۴۵	۰/۴۷۸
	کارکنان	۳/۰۱	۰/۵۶۱

در جدول ۳ یافته‌ها نشان داد که در حالت کلی میانگین تناسب فرد- سازمان در بین اعضای هیأت علمی در حد متوسط و از بین مؤلفه‌ها در اعضای هیأت علمی، دانش بالاترین میانگین (۴/۶۳) و اهداف کمترین میانگین (۲/۳۵) داشته، از طرفی در حالت کلی میانگین تناسب فرد- سازمان در کارکنان از حد متوسط پایین‌تر هستند و از بین مؤلفه‌ها، علایق بالاترین میانگین (۲/۶۵) و ویژگی شغلی کمترین میانگین (۲/۱۴) بوده است.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار تناسب فرد- سازمان و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌های تناسب فرد- سازمان	جامعه	میانگین	انحراف معیار
دانش	اعضای هیأت علمی	۴/۶۳	۳/۴۵۰
	کارکنان	۲/۲۷	۰/۵۰۹
ویژگی شغلی	اعضای هیأت علمی	۳/۴۱	۰/۴۷۸
	کارکنان	۲/۱۴	۰/۸۶۳
مهارت	اعضای هیأت علمی	۴/۳۲	۰/۳۱۱
	کارکنان	۲/۱۸	۰/۵۹۳
علایق	اعضای هیأت علمی	۳/۳۸	۰/۴۰۶
	کارکنان	۲/۶۵	۰/۵۹۰
شخصیت	اعضای هیأت علمی	۲/۴۲	۰/۶۷۸
	کارکنان	۲/۳۱	۰/۷۰۱
اهداف	اعضای هیأت علمی	۲/۳۵	۰/۶۴۸
	کارکنان	۲/۴۰	۰/۵۳۰
ارزش‌ها	اعضای هیأت علمی	۳/۱۳	۰/۵۰۱
	کارکنان	۲/۵۴	۰/۶۱۲
کل	اعضای هیأت علمی	۳/۰۵	۰/۵۲۳
	کارکنان	۲/۴۵	۰/۵۶۸

در ادامه در جدول ۴ فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۴. نتایج آزمون وجود رابطه معنادار بین مؤلفه‌های ارزش‌های فردی و تناسب فرد- سازمان

روابط موجود در مدل	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
بین ارزش‌های فردی و تناسب فرد - سازمان	۰/۳۲۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه اصلی
رابطه معنادار بین امنیت و تناسب فرد - سازمان	۰/۱۸۲	۰/۰۰۹	تأیید فرضیه ۱
رابطه معنادار بین خود رهبری و تناسب فرد - سازمان	۰/۱۴۴	۰/۰۰۲	تأیید فرضیه ۲
رابطه معنادار بین قدرت و تناسب فرد - سازمان	۰/۱۲۸	۰/۰۰۶	تأیید فرضیه ۳
رابطه معنادار بین موفقیت و تناسب فرد - سازمان	۰/۷۱۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه ۴
رابطه معنادار بین خیرخواهی و تناسب فرد - سازمان	۰/۱۱۲	۰/۰۰۳	تأیید فرضیه ۵
رابطه معنادار بین جهان‌گرایی و تناسب فرد - سازمان	۰/۱۴۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه ۶
رابطه معنادار بین همنوایی و تناسب فرد - سازمان	۰/۲۲۰	۰/۰۱۳	تأیید فرضیه ۷
رابطه معنادار بین لذت طلبی و تناسب فرد - سازمان	۰/۲۵۰	۰/۰۰۷	تأیید فرضیه ۸
رابطه معنادار بین سنت و تناسب فرد - سازمان	۰/۱۱۹	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه ۹
رابطه معنادار بین برانگیختگی و تناسب فرد - سازمان	۰/۳۱۹	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه ۱۰

با توجه به جدول ۴ ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی بین فرضیه اصلی رابطه ارزش‌های فردی و تناسب فرد - سازمان در دانشکده‌های دانشگاه قم برابر $I=0/324$ و سطح معناداری $p=0/000$ است، بنابراین بین دو متغیر ارزش‌های فردی و تناسب فرد - سازمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای همه فرضیه‌های فرعی تحقیق، کوچک‌تر از سطح خطای (۰/۰۵) است، می‌توان نتیجه گرفت بین مؤلفه‌های ارزش‌های فردی و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه قم رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضرایب همبستگی به دست آمده برای همه روابط مستقیم (مثبت) هستند.

جدول ۵. خلاصه رگرسیون چندگانه بین سبک‌های ارزشی و تناسب فرد - سازمان در اعضای هیأت علمی

سطح معناداری	F	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی چندگانه (R)
۰/۰۰۰	۴۸/۰۵	۰/۶۶۴	۰/۸۱۵

جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده با ۴ و ۹۷ درجه آزادی در سطح تشخیص $(\alpha = 0/05)$ از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است. لذا بین سبک‌های ارزشی و تناسب فرد - سازمان در اعضای هیأت علمی رابطه چندگانه‌ی معناداری در دانشگاه قم وجود دارد. ضریب همبستگی چندگانه $0/815$ و ضریب تعیین اصلاح شده $0/664$ است بنابراین $66/4$ درصد از تغییرات مربوط به واریانس شاخص‌های تناسب فرد - سازمان تحت تأثیر سبک‌های ارزشی است.

جدول ۶. رابطه بین هر کدام از سبک‌های ارزشی با شاخص‌های تناسب فرد - سازمان در اعضای هیأت علمی

شاخص‌ها متغیرها	β	Beta	tob	سطح معناداری
مقدار ثابت	۲/۸۹۱	-	۱۴/۱۶۳	۰/۰۰۰
آمادگی در برابر تغییر	۰/۱۷۸	۰/۳۵۸	۱/۶۵۳	۰/۰۰۲
محافظه کاری	۱/۱۴۳	۰/۲۵۶	۶/۳۲۳	۰/۰۰۳
خودارتقایی	۱/۱۹۸	۰/۴۳۵	۳/۰۱۶	۰/۰۰۰
خودافزایی	۱/۱۸۰	۰/۴۰۱	۲/۰۷۱	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۶ ضرایب بتا بین آمادگی در برابر تغییر و تناسب فرد - سازمان $0/358$ ، بین محافظه کاری و تناسب فرد - سازمان $0/256$ ، بین خودارتقایی و تناسب فرد - سازمان $0/435$ ، بین خودافزایی و تناسب فرد - سازمان $0/401$ بوده که همگی معنادار بوده‌اند ($P = 0/000$) و رابطه خطی معناداری بین متغیرهای ملاک و پیش‌بین وجود دارد و می‌توان مدل پیش‌بینی را به صورت زیر نشان داد:

$$Y = 2/891 + 0/178X_1 + 1/143X_2 + 0/198X_3 + 0/180X_4$$

جدول ۷. خلاصه رگرسیون چندگانه بین سبک‌های ارزشی و تناسب فرد - سازمان در کارکنان

سطح معناداری	F	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی چندگانه (R)
۰/۰۰۰	۳۱/۹۷	۰/۵۰۶	۰/۷۱۲

جدول ۷ نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده با ۴ و ۱۳۵ درجه آزادی در سطح تشخیص $(\alpha = 0/05)$ از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است. لذا بین سبک‌های ارزشی و

تناسب فرد - سازمان در کارکنان رابطه چندگانه‌ی معناداری در دانشگاه قم وجود دارد ($P = ۰/۰۰۰$). ضریب همبستگی چندگانه $۰/۷۱۲$ و ضریب تعیین اصلاح شده $۰/۵۰۶$ است بنابراین $۵۱/۰$ درصد از تغییرات مربوط به واریانس شاخص‌های تناسب فرد-سازمان تحت تأثیر سبک‌های ارزشی است.

جدول ۸. رابطه بین هرکدام از سبک‌های ارزشی با شاخص‌های تناسب فرد -سازمان در کارکنان

شاخص‌ها متغیرها	β	Beta	t_{ob}	سطح معناداری
مقدار ثابت	۲/۳۲۱	-	۱۱/۲۹۸	۰/۰۰۰
آمادگی در برابر تغییر	۰/۰۹۷	۰/۰۱۳	۱/۳۲۶	۰/۰۰۰
محافظه کاری	۱/۱۵۲	۰/۲۲۵	۷/۰۲۱	۰/۰۰۰
خودارتقایی	۰/۱۰۸	۰/۰۱۵	۲/۰۱۶	۰/۰۰۶
خودافزایی	۰/۱۱۹	۰/۱۰۱	۲/۰۷۱	۰/۰۰۳

بر اساس جدول ۸ ضرایب بتا بین آمادگی در برابر تغییر و تناسب فرد -سازمان $۰/۰۱۳$ ، بین محافظه کاری و تناسب فرد -سازمان $۰/۲۲۵$ ، بین خودارتقایی و تناسب فرد -سازمان $۰/۰۱۵$ ، بین خودافزایی و تناسب فرد -سازمان $۰/۱۰۱$ بوده که همگی معنادار بوده‌اند ($p = 0.000$) و رابطه خطی معناداری بین متغیرهای ملاک و پیش‌بین وجود دارد و می‌توان مدل پیش‌بینی را به صورت زیر نشان داد:

$$Y = ۲/۳۲۱ + ۰/۰۹۷X_1 + ۱/۱۵۲ X_2 + ۰/۱۰۸X_3 + ۰/۱۱۹X_4$$

اما مقایسه مؤلفه‌های ارزش‌های فردی با شاخص‌های تناسب فرد -سازمان برحسب مشخصات دموگرافیک بر اساس آزمون (MANOVA) نشان داد که F مشاهده شده در سطح $۰/۰۵$ تفاوت معناداری مشاهده شده، به طوری که در اعضای هیأت علمی با مرتبه دانشجویی بیشتر از استادیار بوده و در اساتید مرد بیشتر از زن بوده، همچنین در کارکنان ۳۱ تا ۴۰ سال بیشتر از کارکنان کمتر از ۳۰ سال بوده و نیز در کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

ارزش‌های فردی، نیازها، تأثیرات فرهنگی و اجتماعی و نحوه تعاملات افراد را مشخص می‌نمایند و در ضمن زیربنای جهت‌گیری ارزشی فرد را نسبت به حرفه و نسبت به ارزش‌هایش در کل زندگی مشخص می‌کنند. در حقیقت وقتی افرادی ارزش‌هایشان با ارزش‌های سازمان هماهنگ باشد، نگرش و افکار مثبت‌تری نسبت به کارشان دارند. تناسب فرد - سازمان از هماهنگی بین افراد و سازمان‌ها حکایت می‌کند؛ به چگونگی فرد با ارزش‌ها، اهداف و مأموریت سازمان مربوط می‌شود و وقتی سخن از تناسب فرد - سازمان به میان می‌آید، سازگاری شخصیت، نگرش‌ها و ارزش‌های فرد با ارزش‌ها، اهداف، ساختارها، رویه‌ها و فرهنگ سازمان، مقایسه و سنجیده می‌شود.

یافته‌ها نشان داد که میانگین نمرات ارزش‌های فردی اعضای هیأت علمی از حد متوسط بالاتر و در کارکنان در حد متوسط بود با یافته‌های پژوهشی که نشان داد یک سنخیت بین ارزش‌های مدیران و معلمان مدارس وجود دارد و سازگاری بین ارزش‌های شخص و سازمانی در کارمندان باعث رضایت شغلی شده (مهدی نژاد، ۱۳۹۱)، تقریباً همسوست. همچنین یافته‌ها نشان داد که میانگین تناسب فرد - سازمان در بین اعضای هیأت علمی در حد متوسط و در کارکنان از حد متوسط پایین‌ترند. نتایج تحقیق با یافته‌های پژوهشی که نشان داد میزان مؤلفه‌های تناسب سازمان (اهداف و ارزش‌ها) در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱)، تقریباً همسوست.

از طرفی یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های ارزش‌های فردی و تناسب فرد - سازمان در دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضرایب همبستگی به دست آمده برای همه روابط مثبت و معنادارند و نیز بین چهار سبک ارزشی و تناسب فرد - سازمان در اعضای هیأت علمی رابطه چندگانه‌ی معناداری وجود دارد و ۶۶/۴ درصد از تغییرات مربوط به واریانس شاخص‌های تناسب فرد - سازمان در اعضای هیأت علمی تحت تأثیر سبک‌های ارزشی است. همچنین بین چهار سبک ارزشی و تناسب فرد - سازمان در کارکنان رابطه چندگانه‌ی معناداری در دانشگاه وجود دارد و ۵۱ درصد از تغییرات مربوط به واریانس

شاخص‌های تناسب فرد-سازمان در کارکنان تحت تأثیر سبک‌های ارزشی است. نتایج تحقیق با یافته‌های پژوهشی که نشان داد رابطه بین نوع فرهنگ‌سازمانی و تناسب فرد-سازمان نیز، مستقیم و تا حدی قوی نشان داده شده است (ابزری و همکاران، ۱۳۸۹)، با پژوهشی که ارزش‌های فردی با تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه رابطه مثبت و معنادار داشته و نیز وجود رابطه مثبت و معنادار بین ارزش‌های فردی کارکنان با ارزش‌های سازمانی بوده (بیگی نیا و همکاران، ۱۳۹۲) و با پژوهشی که بین ارزش‌های فردی با افزایش رضایت کارکنان و تجربیات آن‌ها در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشته (تیپسی و بارلت، ۲۰۰۲) و با پژوهشی که رابطه مثبت و معناداری بین ارزش‌های فردی، روابط انسانی اعتماد، خودمختاری و استقلال شغلی کارکنان در سازمان وجود داشته (ورپلاکن، ۲۰۰۴) و نیز با پژوهشی که بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی و افزایش پیامدهای رفتاری و نگرشی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است (می‌یر و همکاران، ۲۰۱۰)، تقریباً همسوست.

اما مقایسه ارزش‌های فردی با تناسب فرد-سازمان در اعضای هیأت علمی و کارکنان معنادار بوده و نتایج تحقیق با یافته‌های که مردان به نسبت زنان نمره بالاتری در سازه ارزشی قدرت کسب کردند (قاسمی پور و همکاران، ۱۳۹۲) و نیز با یافته‌های که مردان نسبت به زنان برای بعد ساختاری ارزشی و آمادگی برای تغییر اهمیت بیشتری قائل هستند (نا و داکیت، ۲۰۰۲)، تقریباً همسوست.

پیشنهادها

داشتن ارزش‌های مشترک در بین کلیه اعضای سازمانی می‌تواند هویت سازمانی را تقویت نماید و عنصر کلیدی برای تشکیل فرهنگ سازمانی گردد و نیز در تلاش برای انتخاب و توسعه و انگیزش کارکنان هستند. سازگاری ارزش‌ها، تناسب فرد-سازمان را به عنوان سازگاری میان ارزش‌های سازمان و ارزش‌های فرد تعریف می‌شود. در سازمانی نظیر دانشگاه که نقش اساسی در پرورش نیروهای انسانی ماهر و متخصص دارد، نظام ارزشی حاکم بر سازمان و نظام ارزشی افراد از اهمیت خاصی برخوردار است. ارزش‌های فردی نقش مهمی

در شکل‌گیری شخصیت، حفظ آن و شناخت نسبت به احتیاجات فردی و روش برآورده کردن آن‌ها ایفا می‌کند. ساختار ارزشی انسان‌ها مشخص‌کننده رفتارهای آنان اعم از فردی و اجتماعی است. پس می‌توان گفت که وقتی از تناسب سازمانی سخن می‌گوییم، به باورهای ذهنی افراد در مورد میزان هماهنگی ارزش‌های شخصی با فرهنگ سازمانی اشاره می‌کند. محققان ابعاد مختلفی از تناسب فرد-سازمان را برای مفهوم‌سازی استفاده کردند، اما ابعاد ارزش‌ها و اهداف بیشتر از سایر ابعاد به کار رفته است؛ زیرا افراد بر اساس ارزش‌ها، درباره موقعیت‌ها و رفتار مورد قبول قضاوت می‌کنند؛ بنابراین، لازمه سازگاری و تناسب با محیط کار، دستیابی به همخوانی ارزش‌هاست.

منابع

- ابزری، مهدی؛ عباسی، مهدی و حق، عباس. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۴(۲)، ۱-۲۰.
- بهرامی، سوسن و رجایی پور، سعید (۱۳۹۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی (تئوری، تحقیق و عمل)، چاپ اول. اصفهان: دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
- بهرامی، سوسن؛ رئیسی، احمدرضا؛ صفدری، سمیه و شفیعی، سمیه (۱۳۹۱). رابطه تناسب فرد-سازمان با رضایت شغلی مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت، ۹(۷)، ۱۰۳۱-۱۰۲۴.
- بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد و عاشوری زاده، علیرضا (۱۳۹۲). رابطه ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت، آلومینیوم المهدی استان هرمزگان. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷(۲)، ۴۱-۱۹.
- شیروانی، لیلا؛ علوی، سید کمال؛ نجم‌السادات، سید جلال و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان ارزش‌های فردی و سازمانی در بین کارکنان شرکت پالایش و پخش نفت اصفهان. مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۹، ۱۰۳-۱۲۶.
- عسگری، آزاده؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۱). اولویت‌بندی ارزش‌های فردی پرستاران. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۷(۱)، ۱-۸.

- قاسمی پور، یداله و عباس پور، سمیه (۱۳۹۲). تفاوت‌های جنسیتی در ابعاد محتوایی و ساختاری ارزش‌های بنیادی انسانی. *روان‌شناسی معاصر*، ۲(۸)، ۹۵-۱۰۵.
- قلی پور، آراین؛ روشن نژاد، مژگان و شرافت، شاپور. (۱۳۸۹). تبیین تناسب فرد-سازمان به‌عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۴(۱)، ۲۰۹-۲۲۹.
- مهدی نژاد، ولی. (۱۳۹۱). جایگاه ارزش‌های فردی و سازمانی از دیدگاه دبیران و مدیران مقطع متوسطه. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۳)، ۱۵۳-۱۶۸.
- رواقی، حمید؛ شمس، لیدا؛ آراین خصال، آیدین و صالحی، مسعود. (۱۳۹۲). تناسب فرد - سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۲(۴)، ۱-۱۱.

References

- Bowen, D.E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-Firm Performance linkages: The role of the "strength" of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203-221.
- Chatman, J.A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459- 484.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1- 49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53, 643-671.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a met analysis of person- job, person-organization, person- group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 2, 281- 342.
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonytsky, L. (2010). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458- 473.
- Na, E. Y., & Duckitt, J. (2003). Value consensus and diversity between generations and genders. *Social Indicators*, 62, 411- 435.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna

- (Ed.), New York: Academic Press. *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal a sects in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*, 50, 19- 45.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., & Harris, M. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of cross-cultural Psychology*, 32, 519- 542.
- Tepeci, M., & Bartlett, L. B. (2002). The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *Hospitality Management*, (21), 151-170.
- Verplanken, B. (2004). Value Congruence and Job Satisfaction among Nurses: A Human Relations Perspective. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 599- 605.
- Werbel, J.D., & Gilliland, S.W. (1999). Person- environment fit in the selection process. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 17, 209- 243.