

الگوی ساختاری تناسب فرد-سازمان و ازخودبیگانگی شغلی با رفتارهای تلافی

جویانه در بین معلمان

محمد علی نادى^۱، مریم السادات الصفى^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی الگوی مدل معادلات ساختاری روابط بین تناسب فرد-سازمان، ازخودبیگانگی شغلی و رفتارهای تلافی جویانه اجرا گردید. پژوهش از نوع علی-همبستگی و جامعه آماری پژوهش، معلمان و دبیران شهر اصفهان بودند که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای ۳۶۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه تناسب فرد-سازمان کابل و جادگ (۱۹۹۶)، ازخودبیگانگی شغلی موتاز (۱۹۸۱) و رفتارهای تلافی جویانه بودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه تناسب فرد-سازمان و ازخودبیگانگی شغلی منفی و معنادار است. همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری مؤید نقش میانجیگر ازخودبیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای تلافی جویانه می‌باشد.

کلید واژه‌ها: تناسب فرد-سازمان، ازخودبیگانگی شغلی، رفتارهای تلافی جویانه.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۶/۳۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۴/۱

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان، ایران (نویسنده مسئول) mnadi@khuisf.ac.ir

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی alsafi.maryam@yahoo.com

مقدمه

امروزه سنجش رفتار افراد در محیط کار و سازمان با هدف دستیابی به نوعی از رفتار فردی که به کارایی و اثربخشی سازمان کمک دهد، مورد توجه قرار گرفته است. اما نیروی انسانی به همان اندازه که می‌تواند سازمانها را یاری دهد، ممکن است مانعی جدی بر سر راه سازمان باشد (قلی‌پور، روشن‌نژاد و شرافت، ۱۳۸۶). اندیشمندان و محققان، رفتارهای کارکنان در محیط سازمان را در یک طبقه بندی ساده به دو دسته رفتارهای مثبت و مطلوب و طبقه دیگر رفتارهای منفی و نامطلوب دسته بندی کرده اند (ساکت، بری و ویمن^۱، ۲۰۰۶)؛ رفتارهای مطلوب که فراتر از الزامات رسمی و قانونی شغل می‌باشد را به عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی^۲ نام گذاری کرده اند و رفتارهای نامطلوب، رفتارهایی عمدی در نظر می‌گیرند که مورد علاقه سازمان نیستند و هدف آنها صدمه زدن به سازمان و اعضای سازمان و مشتریان می‌باشد، این رفتارها را رفتارهای ضد تولید^۳ نامیده اند (ساکت^۴، ۲۰۰۲). مطالعه بر روی رفتارهای منفی دارای تاریخچه کوتاه تری نسبت به رفتارهای مثبت می‌باشد و مطالعه علمی و نظام دار چنین سازه‌هایی طی سالهای اخیر آغاز شده است (گل‌پرور و خاکسار، ۱۳۸۷). اسپکتور (۱۹۷۵) رفتارهای ضد تولید را به عنوان رفتارهایی که هدف آن صدمه زدن به سازمان می‌باشد تعریف کرده است و آنها را به دو دسته فعال و منفعل تقسیم کرده است؛ رفتارهای فعال مانند فریاد کشیدن در مقابل مدیر و رفتارهای منفعل مانند غیبت، تأخیر در محیط کاری می‌باشد (فاکس، اسپکتور و میلز^۵، ۲۰۰۱). واژه‌های متعددی مترادف این نوع رفتارها نظیر پرخاشگری^۶ (نیومن و بارون، ۱۹۹۸)، انحرافی^۷ (هالینگر، ۱۹۸۶؛ رایسنسون و بنت، ۱۹۹۵)، تلافی جویانه^۸ (اسکارلیکی و فولگر، ۱۹۹۷)، کینه توزانه^۹ (بیز و همکاران، ۱۹۹۷)،

-
1. Sackett, Berry & Wiemann
 2. Organizational Citizenship Behaviors (OCB)
 3. Counterproductive Work Behaviors (CWB)
 4. Sackett
 5. Fox, Spector & Miles
 6. Aggression
 7. Deviance
 8. Retaliation
 9. Revenge

رفتار غیرمولد و ناکارآمد (فاکس و اسپکتور، ۱۹۹۹) به کار برده می‌شود (قلی پور، پورعزت و سعیدی نژاد، ۱۳۸۶).

بنت و رابینسون (۱۹۹۵) رفتارهای انحرافی و ضد تولید را به عنوان فقدان متابعت سازمانی تعریف نموده‌اند. آنان در مطالعات خود دو جنبه از رفتارهای انحرافی را شناسایی کرده‌اند: رفتارهای انحرافی بین فردی که به سمت دیگر کارمندان در سازمان نشانه رفته است و به صورت اشکال متعدد رفتارهای ناشایست و نامتناسب با هنجارهای پذیرفته شده سازمان که معطوف به همکاران یا دیگر کارمندان است خود را بروز می‌دهند، مانند سوء استفاده از همکاران، گستاخی، خشونت، بی ادبی و ضرب و جرح فیزیکی؛ و رفتارهای انحرافی سازمانی که محیط کار و سازمان را در تمامی ابعاد (فیزیکی، روانی، اجتماعی) نشانه رفته است نظیر بی تفاوتی نسبت به مسائل، مقررات، دستورالعمل‌ها، اهداف، فرمانبرداری نکردن از هنجارهای حاکم بر سازمان و یا زیرپا گذاشتن سیاستهای سازمانی (زمانهای حضور، نحوه حضور، عدم ترک سازمان بدون هماهنگی قبلی و یا غیبتهای ناگهانی و عمدی و سپس دروغگویی در باب این غیبتها) می‌باشد (اسپکتور، فاکس، پنی، برورسما، گاه و کسلر^۱، ۲۰۰۶؛ زن و مکزین^۲، ۲۰۱۲).

کارکنان در سازمان برای اعتراض به واسطه ناخشنودی و بی عدالتی در درون سازمان، رفتارهای ضد تولید را از خود بروز می‌دهند (کلویی، فرانسیس، پروسر و کامرون^۳، ۲۰۱۰). آمبروس، سبرایت و اشمیکه^۴ (۲۰۰۲) عنوان می‌دارند که بی عدالتی بیشتر منجر به رفتارهای تلافی جویانه نسبت به سازمانها می‌شود و تعارض بین فردی بیشتر منجر به رفتارهای تلافی جویانه نسبت به افراد می‌شود. به نظر می‌رسد که ویژگی‌های محیط، سازمان و گروه کاری از عناصر بافت اجتماعی باشند که حائز اثرات مهم بر نگرش‌ها و رفتارهای اعضای سازمان می‌باشد. پژوهشگران برای پیش بینی رفتار کاری معمولاً یک تبیین مبادله اجتماعی را پیشنهاد می‌کنند، که در آن کارکنان در قبال یک برخورد نامناسب یا مناسب از سوی سازمان به نشان دادن رفتارهای منفی یا مثبت می‌پردازند (لارا و رودریگز^۵، ۲۰۰۸؛ هوانگ، جین و یانگ^۱، ۲۰۰۴). از سوی دیگر میزان تناسب کارکنان با

-
1. Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh. & Kessler,
 2. Zhen & Meixin
 3. Kellowy, Francis, Prosser & Cameron
 4. Ambrose, Seabright & Schminke
 5. Lara & Rodriguez

با سازمان‌هایشان نیز به عنوان یک شاخص بالقوه تصمیم‌گیری شغلی فرد، نگرش‌های کاری و ترک شغل مورد مطالعه واقع شده است (هافمن و ووعهر^۲، ۲۰۰۶). جلینک و آهرن (۲۰۰۶) که مفهوم رفتارهای ضد سازمانی را معرفی کرده‌اند، بیان می‌دارند کارکنانی که دارای تناسب فرد-سازمان^۳ پایین می‌باشند به رفتارهای ضد سازمانی و تلافی جویانه متوسل می‌شوند (ویللا، گونزالز و فرین^۴، ۲۰۰۸). ادبیات تناسب فرد-سازمان متأثر از تطابق^۵ (تناسب) بین ارزشها و ویژگی‌های افراد و سازمان می‌باشد (مندوزا و لارا^۶، ۲۰۰۷؛ آمبروس، آرنولد و اشمیکه^۷، ۲۰۰۸). کریستوف (۱۹۹۶) تناسب فرد-سازمان را به عنوان سازگاری بین افراد و سازمان تعریف کرده است (لورنس و لورنس^۸، ۲۰۰۹). چتمن (۱۹۹۱) هسته اصلی تناسب را در سازگاری بین الگوهای ارزشی افراد و ارزشهای سازمان در نظر می‌گیرد (پیاستین و چپمن^۹، ۲۰۰۶؛ وندي^{۱۰}، ۲۰۱۰). تناسب فرد-سازمان وقتی ایجاد می‌شود که اهداف، ارزشها، نیازها، علائق، خواسته‌ها و شخصیت افراد با ویژگی و خصیصه‌های متناظر سازمانی، سازگار شود (کبل و جادگ^{۱۱}، ۱۹۹۷). کارکنانی که دارای باورها و ارزش‌های مشابه با سازمان هستند تعاملات مؤثرتری را با آن برقرار می‌سازند و سطح تعارض و عدم اطمینان آنها نیز پایین تر است (پاندي و ولش^{۱۲}، ۲۰۰۵). همچنین هرگاه بین ارزش‌های مدیریت و کارکنان مغایرت وجود داشته باشد، این مغایرت در آنان ایجاد سردرگمی می‌کند که می‌تواند جهت‌گیری کارکنان را مختل کرده و اضطراب و انزوای آنان را به همراه داشته باشد، همچنین می‌تواند موجب روی آوردن کارکنان به اقدامات تلافی جویانه شود (مندوزا و لارا، ۲۰۰۷). با این همه پژوهشگران برای حمایت از یک رابطه مستقیم میان تناسب فرد-سازمان و رفتار کارکنان به یک نتیجه کلی نرسیده‌اند و پیش‌آیندهای نزدیکتری را در نظر می‌گیرند، پیش

-
1. Huang, Jin & Yang
 2. Hoffman & Woehr
 3. person-organization fit
 4. Vilela, Gonzalez & Ferrin
 5. Congruence
 6. Mendoza & Lara
 7. Ambrose, Arnaud & Schminke
 8. Lawrence & Lawrence
 9. Piasentin & Chapman
 10. Vondey
 11. Cable & Judge
 12. Pandey & Welch

آیندهایی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی (ویللا و همکاران، ۲۰۰۸) و از خود بیگانگی شغلی (سلان و سولو^۱، ۲۰۱۱؛ سولو، سیلان و کایناک^۲، ۲۰۱۰) در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای سازمانی بررسی شده است.

از خود بیگانگی شغلی به این معناست که کارکنان قادر به ارضاء نیازهای اجتماعی خود نبوده و شاهد یک شکاف میان ادراکات خود از محیط عینی کار و رغبت‌ها، ارزش‌ها و خواسته‌های خود می‌باشند (نیر و وهرا^۳، ۲۰۱۰). از خود بیگانگی شغلی موجب جدایی شناختی کارکنان از کار و محیط کار شده و خود را در قالب کاهش درگیری کاری نشان می‌دهد (آرمسترانگ-استاسن^۴، ۲۰۰۶)، همچنین در بردارنده ویژگی‌های کاری همچون تصمیم‌گیری محدود و استفاده جزئی از مهارت‌ها می‌باشد (برگر، سدوی، سیلرودیلی^۵، ۲۰۰۸). یکی از شاخص‌های از خود بیگانگی شغلی، فقدان تعهد نسبت به سازمان و اهداف سازمان می‌باشد، کارکنان به کار دید ابزاری خواهند داشت و از مسئولیت‌پذیری احتراز می‌کنند، همچنین کارکنانی که دچار احساس از خود بیگانگی شده‌اند به رفتارهای مخربی همچون خرابکاری و یا کم کاری دست می‌زنند (آمروس و همکاران، ۲۰۰۲؛ سولو و همکاران، ۲۰۱۰). به منظور تأیید نقش میانجیگر از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای ضد سازمانی، بررسی احساسی که عدم تناسب فرد-سازمان در افراد ایجاد می‌کند حائز اهمیت است. با توجه به ویژگی‌های شغلی در نظریه‌هاکمن و اولدهام (۱۹۸۰)، معنی‌دار بودن شغل، مسئولیت‌پذیری در مقابل نتایج کار و آگاهی از نتایج کار اساسی‌ترین شاخص‌ها برای ارزشمندی شغل می‌باشد. اگر کارکنان این ویژگی‌ها را به اندازه کافی در محیط کار تجربه کنند، می‌توان انتظار داشت که نسبت به خود احساس خوبی داشته و برخورد مناسبی با شغل خود داشته باشند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۸)؛ بالعکس، شرایط کاری بی مفهوم که موجب ایجاد حس بی‌معنایی در کارکنان می‌شود؛ کمبود خودمختاری و استقلال در محیط کار که موجب حس ناتوانی است؛ نبود تنوع و چالش و خلاقیت و کاری که اجازه خودابرازی را به شخص نمی‌دهد و فرد را به از خود بی‌زاری سوق می‌دهد را در محیط کار تجربه کنند، به احساس

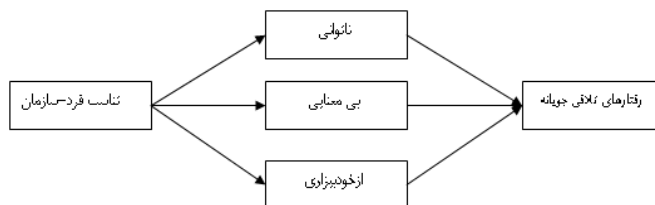
-
1. Ceylan & Sulu
 2. Sulu., Ceylan & Kaynak
 3. Nair & Vohra
 4. Armstrong-Stassen
 5. Berger, Sedivy, Cisler, & Dille

از خودبستگی شغلی خواهند رسید (نیر و وهرا، ۲۰۱۰). بنابراین زمانی که افراد در سازمان تناسب بالایی را با سازمان خود درک کنند، برای مثال در محیط کار کارکنان قادر به کنترل فرایند کاری خود باشند، در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند، این ادراک باعث رفع برخی نیازهای ذاتی کارکنان شده و از این رهگذر کارکنان به یک احساس رضایت و امنیت شغلی و تعهد (ویللا و همکاران، ۲۰۰۸) نسبت به سازمان دست پیدا می‌کنند. در راستای این احساسات، انگیزه‌های افراد افزایش یافته منجر به رفتارهای مطلوب سازمانی خواهد شد؛ بالعکس وجود تناسب پایین فرد در سازمان، موجب کاهش عزت نفس و فقدان اعتماد در سازمان می‌شود و این عدم اعتماد سازمانی، موجب اقدامات تلافی جویانه در سازمان می‌گردد (مندوزا و لارا، ۲۰۰۷).

شناسایی رفتارهای شهروندی سازمانی و ضد سازمانی از جمله رفتارهای تلافی جویانه برای سازمانها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در سازمانهای آموزشی با توجه به اثرات آن بر فراگیران اهمیت بیشتری خواهد داشت. منطقی‌ترین توجیه در باب اهمیت رفتارهای شهروندی و تلافی جویانه در مؤسسات آموزشی، تأثیر شگرف آن بر اثربخشی است. ویگودا (۲۰۰۶) در تعیین نقش مخرب رفتارهای غیر شهروندی و تلافی جویانه در مدارس بیان می‌دارد که این نوع رفتارها با استرس شغلی، تمایل به ترک سازمان، از زیر کار در رفتن و فرسودگی شغلی معلمان، رابطه مستقیم و با نوآوری و رضایت شغلی و حتی رفتارهای شهروندی سازمانی در ایشان رابطه معکوس دارد (سبحانی نژاد، یوزباشی و شاطری، ۱۳۸۹). همچنین با توجه به این که تاکنون رابطه بین تناسب فرد-سازمان، از خودبستگی شغلی و رفتارهای تلافی جویانه در بین معلمان به عنوان تأثیرگذارترین عناصر فرهنگی و تربیتی کشور مورد توجه قرار نگرفته است، فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد:

فرضیه ۱: تناسب فرد-سازمان و از خودبستگی شغلی با رفتارهای تلافی جویانه رابطه معنی‌دار دارد.

فرضیه ۲: در مدل معادلات ساختاری مؤلفه‌های از خودبستگی شغلی رابطه بین تناسب فرد-سازمان با رفتارهای تلافی جویانه را میانجی‌گری می‌کند. این نقش در تصویر ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی اولیه روابط بین متغیرهای پژوهش

روش

پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های علی-همبستگی محسوب می‌شود که در آن رابطه علی مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری تناسب فرد-سازمان و ازخودبیگانگی شغلی با رفتارهای تلافی جویانه مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را معلمان و دبیران سه دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ تشکیل دادند. با استناد به آمار موجود در آموزش و پرورش اصفهان کل جامعه ۱۵۰۸۸ نفر (۹۸۱۰ نفر زن، ۵۲۷۸ نفر مرد) بودند. از بین جامعه آماری مذکور ۳۶۶ نفر معلم به شیوه نمونه‌گیری چند مرحله‌ای برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. شیوه نمونه‌گیری انجام شده به این ترتیب بود که ابتدا با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای از پنج ناحیه، سه ناحیه انتخاب شد. سپس در هر خوشه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از طبقات مختلف جامعه آماری به نسبت جنسیت، دوره تحصیلی و نوع مدرسه، نمونه انتخاب گردید. از ۳۶۶ نفر گروه نمونه، ۱۹۱ نفر زن و ۱۷۵ نفر مرد بوده‌اند. همچنین ۳۳۹ نفر متأهل بوده‌اند و ۱۶۹ نفر در مقطع دبیرستان و ۲۸۶ نفر در مدارس دولتی مشغول به کار بوده‌اند. ابزارهای این پژوهش عبارت بود از:

۱. پرسشنامه تناسب فرد-سازمان: در این پژوهش تناسب ادراک شده ارزش فرد-سازمان مورد بررسی قرار گرفته شده است. پرسشنامه شامل ۳ سؤال است که توسط کابل و جادگ (۱۹۹۶) تهیه شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف هفت درجه‌ای است (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) حداقل امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند برابر با ۳ و حداکثر آن ۲۱ می‌باشد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۰۹ به دست آمده است. به منظور تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. همچنین شاخص‌های روایی سازه این پرسشنامه به این ترتیب است: $RMSEA=0/000$ ، $GFI=0/90$ و $AGFI=0/89$. **۲. پرسشنامه از خودبیگانگی شغلی:** این پرسشنامه شامل ۲۱ سؤال می‌باشد که موتاز (۱۹۸۱) برای ارزیابی

احساس از خودبیگانگی در ابعاد بی‌قدرتی و بی‌معنایی و از خودبیزاری آن را طراحی نموده است (هر خرده‌مقیاس ۷ سؤال). مقیاس پاسخگویی این ابزار طیف هفت درجه‌ای می‌باشد (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱). حداقل امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند برابر با ۲۱ و حداکثر آن ۱۴۷ می‌باشد. آلفای کرونباخ احساس ناتوانی، بی‌معنایی و از خودبیزاری به ترتیب ۰/۷۳۵، ۰/۸۵۷ و ۰/۷۶۹ می‌باشد. شاخص‌های روایی سازه این پرسشنامه به این ترتیب به دست آمده است $RMSEA=0/88$ ، $GFI=0/84$ و $AGFI=0/80$. **۳. پرسشنامه رفتارهای تلافی جویانه:** این پرسشنامه شامل ۳۴ سؤال محقق ساخته می‌باشد که براساس نظریه رابینسون و بنت (۱۹۹۵) و گریز و ساکت (۲۰۰۳) برای این پژوهش طراحی و تدوین گردید. مقیاس پاسخگویی این ابزار طیف هفت درجه‌ای می‌باشد (بسیار موافقم=۷ تا بسیار مخالفم=۱). حداقل امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند برابر با ۳۴ و حداکثر آن ۲۳۸ می‌باشد. پایایی این ابزار به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵۲ بدست آمد.

روند ترجمه ابزارهای پژوهش به این شرح بود که ابتدا گویه‌های پرسشنامه‌ها به فارسی ترجمه گردید، سپس گویه‌های ترجمه شده توسط یک تن از اساتید متخصص آشنا با متن انگلیسی تطبیق داده شد و در نهایت ویرایش‌های لازم برای اجرای نهایی در سؤالات انجام گرفت. پرسشنامه‌های پژوهش توسط دبیران گروه نمونه از طریق خودگزارش دهی طی ۷ تا ۱۰ دقیقه پاسخ داده شدند. داده‌های حاصل از پژوهش از طریق تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌های معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

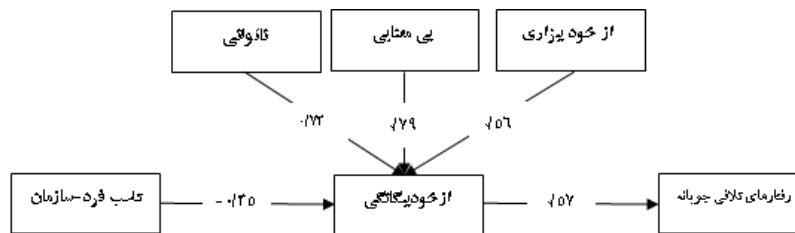
در جدول ۱، شاخص‌های همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانچه مشاهده می‌شود، تناسب فرد- سازمان با ناتوانی ($r=-0/399$)، بی‌معنایی ($r=-0/370$)، از خودبیزاری ($r=-0/243$) و با رفتارهای تلافی جویانه ($r=-0/187$) رابطه معنادار ($p < 0/01$) دارد. همچنین ناتوانی با رفتارهای تلافی جویانه ($r=0/411$) دارای رابطه معنادار ($p < 0/01$) می‌باشد، بی‌معنایی با رفتارهای تلافی جویانه ($r=0/475$) دارای رابطه معنادار ($p < 0/01$) می‌باشد و از خودبیزاری با رفتارهای تلافی جویانه ($r=0/318$) دارای رابطه معنادار ($p < 0/01$) می‌باشد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و شاخص‌های همبستگی درونی بین متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تناسب فرد- سازمان	ناتوانی	بی معنایی	ازخودبیزاری	رفتارهای تلافی جویانه
تناسب فرد- سازمان	۱۴/۹۴	۳/۰۵	۱				
ناتوانی	۲۰/۰۹	۵/۹۹	-۰/۳۹۹*	۱			
بی معنایی	۱۶/۷۵	۶/۷۷	-۰/۳۷۰*	۰/۵۵۷*	۱		
ازخودبیزاری	۲۲/۷۳	۶/۷۰	-۰/۲۴۳*	۰/۴۰۸*	۰/۴۴۴*	۱	
رفتارهای تلافی جویانه	۶۳/۲۷	۲۵/۵۵	-۰/۱۸۷*	۰/۴۱۱*	۰/۴۷۵*	۰/۳۱۸*	۱

* p < ۰/۰۱

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نیز در تصویر و جدول‌های زیر ارائه شده است.



شکل ۲. معادلات ساختاری رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای تلافی جویانه

جدول ۲. ضرایب تأثیر T مسیرهای مؤثر

مسیرها	اثر مستقیم	خطا	T	R ²
تناسب فرد سازمان	-۰/۳۵	۰/۰۲۲	-۷/۱۷	۰/۰۵
ازخودبیگانگی				
ناتوانی -	۰/۷۲	۰/۰۴۶	۹/۵۱	۰/۰۹
بی معنایی -	۰/۷۹	۰/۰۵۵	۹/۷۳	۰/۳۸
ازخودبیزاری -	۰/۵۶	۰/۰۴۶	۸/۰۹	۰/۰۹
ازخودبیگانگی -	۰/۵۷	۰/۱۰۰	۷/۰۱	۰/۱۱

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

AGFI	GFI	RMR	RMSEA	NFI	CFI	χ^2/df
۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۰۲۷	۰/۰۴۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۱/۹۲

بر اساس محاسبات، اثر غیر مستقیم تناسب فرد-سازمان بر رفتار ضد سازمانی از طریق ازخودبیگانگی شغلی ۰/۱۹۹- است که بر اساس آزمون سوبل معنادار است (p < ۰/۰۱). شاخص

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) $0/049$ شده است. حد مطلوب آن کمتر از $0/05$ می‌باشد. ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها (RMR) نزدیک به صفر می‌باشد (حد مطلوب). شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI) نزدیک به یک (حد مطلوب) می‌باشد. نسبت مجذور کای به درجه آزادی $1/92$ می‌باشد (کمتر از ۳ مطلوب است). شاخص نرم شده نسبی (NFI) برابر $0/99$ می‌باشد (حد مطلوب بالاتر $0/9$ تا یک است). شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر $0/99$ می‌باشد (حد مطلوب بالاتر از $0/9$ تا یک است) (هومن، ۱۳۸۴؛ قاسمی، ۱۳۸۹).

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش (جدول شماره ۱) نشان داد که بین تناسب فرد-سازمان و از خود بیگانگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد. هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) نشان داده اند که وقتی نگرش‌های کارکنان نسبت به شغل خویش نامساعد باشد، احساس بیگانگی نسبت به شغل پدید می‌آید. تناسب افراد با سازمان یا از طریق تناسب ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی به دست می‌آید، یا به این دلیل است که توانایی‌های افراد با تقاضاهای سازمان مطابقت دارد و یا اینکه نیازهای افراد توسط سازمان برطرف می‌شود (پیاستین و چپمن، ۲۰۰۶). حال اگر افراد در سازمان هیچکدام از این تناسب‌ها را درک نکنند، به طور مثال اگر توانایی‌های افراد از تقاضاهای سازمان فراتر باشد یا این که نیازهای اولیه کارکنان در سازمان برآورده نشود و در مراتب بالاتر نیاز به منزلت اجتماعی در کارکنان ارضا نشود، به کاهش سطح انگیزش شغلی کارکنان می‌انجامد. در این صورت هنگامی که کارکنان این عدم تناسب در سازمان را تجربه کنند، به مرور زمان دچار از خود بیگانگی شغلی می‌شوند. نتایج این پژوهش با آنچه مندوزا و لارا (۲۰۰۷) به دست آورده اند همخوانی دارد، آنان بین تناسب فرد-سازمان و از خود بیگانگی شغلی رابطه منفی پیدا کرده اند. نیر و وهر (۲۰۱۰) نیز بین ویژگی‌های کاری و محیط کار و ایجاد از خود بیگانگی شغلی رابطه معنی‌داری پیدا کرده اند. همچنین نتایج ارائه شده در جدول ۱ نشان دهنده رابطه منفی بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای تلافی جویانه می‌باشد. تناسب و عدم تناسب فرد-سازمان هم بر نگرش‌های افراد نسبت به سازمان و هم بر عملکردهای کارکنان تأثیر گذار است. در تناسب بالا به خصوص با تناسب بالای ارزش‌های فرد با سازمان حس ارزشمندی فرد افزایش می‌یابد و نگرش و

عملکرد افراد نسبت به سازمان مثبت خواهد شد و رضایت شغلی (ویلا و همکاران، ۲۰۰۸) و رفتار شهروندی سازمانی (لارا و رودریگز، ۲۰۰۸) افزایش می‌یابد و بالعکس عدم تناسب فرد-سازمان و مغایرت ارزش‌های فرد با سازمان منجر به احساس نارضایتی نسبت به سازمان شده و فرد را به سمت ترک سازمان سوق خواهد داد و یا به رفتارهای ضد تولید و انحرافی وادار خواهد کرد. زین و میزین (۲۰۱۲) نیز بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای ضد تولید رابطه منفی معناداری پیدا کرده‌اند.

نتایج مدل معادلات ساختاری حاکی از نقش میانجیگر از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای تلافی جویانه می‌باشد. بی معنایی ۳۸ درصد واریانس از خود بیگانگی شغلی را تبیین می‌کند، در واقع بیشترین تأثیر را در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای تلافی جویانه را دارا می‌باشد. احساس بی معنایی به معنای ناتوانی از ارتباط دادن تلاش‌های خود به یک هدف والا در فرآیندهای کاری است. مهمترین قسمت هر فرایند، انتهای آن یعنی رسیدن به نتیجه و هدف است. اگر افراد در شغل خود از ارتباط دادن فعالیت‌های شغلی خود به یک نتیجه و هدف ناتوان باشند، در چنین حالتی قادر به خود-ابرازگری نخواهند بود و رضایتمندی از کار و محصول کار در آنان ایجاد نخواهد شد. بنابراین، شغل دیگر برای افراد معنای واقعی خود را نخواهد داشت. معنی داری شغلی، در ویژگی‌های شغلی هاکنم و اولدهام (۱۹۸۰) جایگاه ویژه ای در برانگیختن رفتار افراد دارد، بنابراین احساس ناتوانی و از خود بی‌زاری می‌تواند، افراد را به بی معنایی برساند. از خود بیگانگی شغلی که از مغایرت ارزش‌های فرد در سازمان به وجود آید می‌تواند پیامدهایی برای سازمان در پی داشته باشد، از جمله می‌تواند به کاهش سطح رفتارهای سازمانی و شهروندی سازمانی از جمله رفتارهای ضد تولید از جمله تلافی جویانه منجر شود. معمولاً ادراک افراد از تجربه‌های مختلف سازمانی، آنها را وادار به ارزیابی روابط مبادله ای با سازمان می‌کند (لارا و رودریگز، ۲۰۰۸)، بنابراین نگرش کارکنان در یک روند تبادلی در درون سازمان رفتارهای مختلف را در تمامی سطوح از خود متأثر می‌سازد. زمانی که کارکنان ارزش‌های فردی و سازمانی همچون آزادی عمل، خودمختاری و استقلال را در سازمان تجربه نکنند و یا نتوانند نتایج تلاش‌های خود را ببینند، به واسطه ادراک از خود بیگانگی به طور آگاهانه و یا ناخود آگاهانه سعی در جبران و تلافی وضعیت موجود خواهند کرد. به ویژه در آموزش و پرورش، زمانی که معلمان حس از خود بیگانگی

به واسطه مشارکت نداشتن در فرایندهای تصمیم‌گیری و نداشتن زمینه‌های لازم برای خودابرازگری در امور محوله و ارتقاء را تجربه کنند و در واقع ارزش‌های فردی و شغلی آنها دچار آسیب شود، با رفتارهایی همچون سرپیچی از قوانین و مقررات دست به تلافی خواهند زد. این نتایج با پژوهش آمبروس و همکاران (۲۰۰۲) همخوانی دارد، آنها بیان می‌دارند فقدان آزادی یا خودمختاری به فقدان قدرت می‌انجامد و اینچنین کارکنان دست به رفتارهای مخربی همچون خرابکاری و کم‌کاری می‌زنند. اهمیت توجه به رفتارهای تلافی‌جویانه زمانی بیشتر به چشم می‌خورد که جهت‌گیری رفتارهای تلافی‌جویانه معلمان به سمت دانش‌آموزان باشد و معلمان در اموری همچون یادگیری دانش‌آموزان، برنامه ریزی و توجه به زمان تدریس و مسایلی از این دست، کوتاهی کنند. در واقع محیط‌های آموزشی بیشتر از دیگر سازمان‌ها نیاز به کارکنانی دارد که با اهداف و ارزش‌های سازمان، متناسب باشند و نسبت به انجام وظایف محوله، به مدارس و دانش‌آموزان دارای تعهد و دلبستگی بیشتری باشند. اگر در مراحل جذب، شناسایی و استخدام معلمان در آموزش و پرورش به تناسب متقاضیان با ارزش‌های آموزش و پرورش دقت لازم صورت نگیرد، این سازمان را در تشخیص رفتارهای مطلوب و نامطلوب سازمانی ناتوان خواهد کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش برای بالا بردن توانایی خود در تشخیص رفتارهای تلافی‌جویانه، به نقش تناسب فرد-سازمان و همچنین نقش واسطه‌ای از خودبیبگانگی شغلی به عنوان پیشایندهای رفتارهای تلافی‌جویانه توجه داشته باشد.

در نهایت نیز باید توجه داشت که به عنوان یک محدودیت، پژوهش حاضر بر روی معلمان و دبیران در شهر اصفهان و در سال ۱۳۹۰ انجام پذیرفته و لذا در تعمیم نتایج به گستره‌های زمانی و سازمانی دیگر باید با احتیاط عمل شود. محدودیت دوم این که، نتایج حاصل از این پژوهش مبتنی بر همبستگی است و لذا کاربست و تفسیر نتایج بصورت علت و معلولی منطقی نیست، هر چند معادلات ساختاری از استحکام بیشتری نسبت به رگرسیون برخوردار است. همچنین در پژوهش حاضر متغیر ملاک و واسطه یعنی رفتارهای تلافی‌جویانه و از خودبیبگانگی بصورت خودگزارش دهی مورد بررسی قرار گرفت. در این نوع اندازه‌گیری‌ها، علی‌رغم اینکه در اکثر پژوهش‌های داخلی و خارجی به کار گرفته می‌شوند، ممکن است اربب‌نگرشی مربوط به آزمودنی، مبنی بر مطلوب‌نمایی فردی ناخواسته حاصل شده باشد. در مورد این محدودیت می‌توان در پژوهش‌های

آتی متغیرهای مذکور را سنجش و در خلال تحلیل داده‌ها کنترل کرد. علاوه بر این بایستی به محدودیت‌های خاص مدل‌های ساختاری در تعمیم مدل‌ها توجه داشت.

منابع

قلی پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر؛ سعیدی نژاد، مجید. (۱۳۸۶). عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمان‌ها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲۹، ۱-۲.

قلی پور، آرین؛ روشن نژاد، مژگان؛ شرافت، شاپور. (۱۳۸۹). تبیین تناسب فرد-سازمان به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری. اندیشه مدیریت راهبردی، ۱، ۲۲۹-۲۰۹.

سبحانی نژاد، مهدی؛ یوزباشی علی رضا، شاطری کریم. (۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها و ابزارهای سنجش). تهران: یسپرون.

گل پرور، محسن؛ خاکسار، سروره. (۱۳۸۷). رفتارهای ضد تولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمانها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲۶، ۴-۱۸.

مورهد، ریکی؛ گریفین، گرگوری. (۱۳۸۸). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی، غلام رضا معمارزاده. تهران: مروارید.

Ambrose, M. L., Arnaud, A., & Schminke M. (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333.

Ambrose, M.L., Seabright, M.A. & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: the role of organizational injustice, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947-965.

Armstrong-Stassen, M. (2006). Determinants of how managers cope with organizational downsizing. *Applied Psychology*, 55, 1-26.

Berger, L. K., Sedivy, S. K., Cisler, R. A., & Dilley, L. J. (2008). Does Job Satisfaction Mediate the Relationships Between Work Environment Stressors and Employee Problem Drinking? *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23, 229-243.

Cable, D. M., Judge, T. A. (1997). Interviewer's perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82, 546-561.

Ceylan, A., & Sulu, S. (2011). Work Alienation as a Mediator of the Relationship of Procedural Injustice to Job Stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5, 65-74.

- Fox, S., Spector, p. E., & Miles, D.(2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions.** *Journal of Vocational Behavior*, **59**, 291–309.
- Gruys, M, L., & Sackett, P. R.(2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior.** *International Journal of Selection and Assessment*, **11/1**, 30-42.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, **68**, 389–399.
- Huang, J. H., Jin, B. H., & Yang, C. (2004). Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior: An examination of gender differences. **International Journal of Manpower**, **25**, 195-210.
- Kellowy, E, K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E.(2010). Counterproductive work behavior as protest. **Human Resource Management Review** , **20** , 18–25.
- Lara, P. Z. M. D., & Rodriguez, T. F. E. (2007). Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB). **Personnel Review**, **36**,843-866.
- Lawrence, A., & Lawrence, P.(2009). Values congruence and organizational commitment: P-O fit in higher education institutions. **J Acad Ethics**, **7**,297–314.
- Mendoza, M. J. S., & Lara, P. Z. M. D. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. **International Journal of Organizational Analysis**, **15**, 56-76.
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. **Management Decision**, **48**, 600-615.
- Pandey, S. K. & Welch, E. W. (2005). Beyond stereotypes: a multistage model of managerial perceptions of red tape. **Administration & Society**, **37**, 542-575.
- Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2006). Subjective person–organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. **Journal of Vocational Behavior**, **69**, 202–221.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. **Academy of Management Journal**, **38**, 555–572.

- Sackett, P. R.(2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. **International Journal of Selection and Assessment**, 1/2, 5-11.
- Sackett, P. R., Berry, M. C., & Wiemann, S. A. (2006). Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations between the Two Domains. **Human Performance**, 19(4), 441-464.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S.(2006). The dimensionality of counter productivity: VAre all counterproductive behaviors created equal? **Journal of Vocational Behavior**, 68, 446-460.
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: implications for healthcare professionals. **International Journal of Business and Management**, 5, 27-38.
- Vilela, B. B., Gonzalez, J. A. V., & Ferrin, P. F. (2008). Person-organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context. **Industrial Marketing Management**, 37, 1005-1019.
- Vondey, M.(2010). The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. **International Journal of Leadership Studies**, 6, 3-27.
- Zhen, L., & Meixin, X. (2012). Preliminary Exploring the Influence of Person-Organization Fit on Counterproductive Work Behavior. **International Business and Management**, 4, 133-139.

