

تبیین تناسب فرد- سازمان

به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری

تاریخ دریافت: ۸۹/۰۲/۰۴

آرین قلی پور*

تاریخ پذیرش: ۸۹/۰۴/۰۵

مژگان روشن نژاد**

شاپور شرافت***

چکیده

وقتی تناسب خوبی میان فرد و محیط کارش وجود داشته باشد، سطوح بالاتری از رضایت و رفاه روانی و جسمی حاصل می شود. تناسب فرد با سازمان بر پیامدهای کاری از قبیل قابلیت جذب سازمانی، انتخاب شغل، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و ترک خدمت تأثیر مهمی دارد. از آنجاکه تناسب سازمانی منجر به نگرش های مثبت به کار می شود، اگر تناسب خوبی میان فرد و سازمان وجود داشته باشد، کارکنان به سازمان متعهد است و تمایل دارند که در سازمان باقی بمانند، اما اگر تناسب ضعیفی وجود داشته باشد، کارکنان مترصد فرصت اند تا موقعیت خود را تغییر دهند. این تحقیق با هدف بررسی رابطه تناسب فرد- سازمان با بیگانگی کاری و پیوند کاری انجام گرفته است. یافته های تحقیق نشان داد که هرچه تناسب فرد- سازمان بیشتر باشد، پیوند کاری بیشتر و بیگانگی کاری کمتر خواهد بود.

واژه های کلیدی

تناسب، تناسب سازمانی، بیگانگی کاری، از خود بیگانگی، پیوند کاری

agholipor@ut.ac.ir

* دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

mroshanejad@ut.ac.ir

** دانشجوی دکترای منابع انسانی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

sherafat@manage.ut.ac.ir

*** کارشناس ارشد مدیریت دولتی

مقدمه

واژه تناسب فرد- سازمان ارتباط میان اهداف فردی و سازمانی، نیازها و ترجیحات فردی و سیستم‌ها و ساختارهای سازمانی، و شخصیت فردی و جو سازمانی را توصیف می‌کند (Vilela et al., 2008). فرض اساسی آن است که وقتی خصوصیات فرد و محیط کاری اطرافش با هم تطابق داشته، یا دست کم همخوانی بالایی داشته باشند، اثربخشی افزایش می‌یابد؛ برای مثال، زمانی که تطابق میان ویژگی‌های فردی (مثل ارزش‌ها) و ویژگی‌های سازمان (مثل ارزش‌های فرهنگی سازمان)، یا همخوانی میان شایستگی‌های فردی و الزامات شغلی وجود داشته باشد، افراد و سازمان‌ها مؤثرتر عمل خواهند کرد (Shin, 2004)؛ زیرا سازمان‌ها به دنبال آن‌اند که افرادی را بیابند که بهتر تقاضاهای شغل را برآورده سازند، با آموزش‌ها و تغییرات در تقاضاهای شغل سازگارتر باشند، و به سازمان وفادار و متعهد باقی بمانند. افراد نیز به دنبال سازمان‌هایی هستند که از توانایی‌های ویژه آنان را به کار گرفته و نیازهای خاص آنان را برآورده سازند. دستیابی به چنین اهدافی نیازمند یک روش نظام‌مند برای طبقه‌بندی ویژگی‌های واقعی و بالقوه کارکنان، مشاغل، و محیط سازمانی است (Caplan, 1987). تحقیق حاضر با توجه به خلأ مطالعاتی موجود در این زمینه در کشور ما، و با هدف بررسی رابطه میان تناسب فرد- سازمان از یک سو، و پیوند کاری و بیگانگی کاری از سوی دیگر، انجام شده است.

تناسب سازمانی

تناسب فرد- سازمان^۱ به تطابق میان خصوصیات فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به وجود می‌آید که دست‌کم یکی از آن‌ها نیازهای دیگری را برآورده سازد و یا دارای خصوصیات اصلی مشترکی باشند؛ یا هر دو حالت وجود داشته باشد (Lauver and Kristof-Brown, 2001; Carless, 2005). تناسب فرد- سازمان یک جزء از مفهوم گسترده‌تر تناسب فرد- محیط است که از نظر تاریخی ریشه در اندیشه لوین (۱۹۳۵) دارد؛ بدین مضمون که رفتار فرد، تابع مشترک فرد و محیطش است. زمانی که این تناسب وجود داشته باشد، رضایت، بهره‌وری، خلاقیت، و ثبات افزایش می‌یابد (Vilela et al., 2008). تناسب فرد- محیط یک مفهوم چندبعدی است و انواع مختلف آن

با سطوح متفاوتی از محیط ارتباط دارد: سطح شغل، گروه کاری، سازمان، و حرفه (Singh & Greenhaus, 2004). در این میان مفهوم تناسب فرد- سازمان مفاهیم

محدودتری از تناسب را در بر می‌گیرد (Carless, 2005) که عبارت‌اند از:

۱. تناسب فرد- گروه^۲: به سازگاری میان فرد و گروه کاری اشاره می‌کند. به عبارتی شباهت شخصیت اعضای گروه، یا داشتن مهارت‌های متقابل فردی مؤثر، نشان‌دهنده وجود این نوع تناسب است.

۲. تناسب فرد- شغل^۳: به سازگاری میان خصوصیات فردی و الزامات شغلی اشاره دارد و عمدتاً به سازگاری میان دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارمند^۴ از یک سو و الزامات شغل از سوی دیگر، اطلاق می‌شود (Shin, 2004).

هرچند انواع مختلف تناسب در سطح مفهومی و نظری گسترش یافته‌اند، شواهد تجربی اندکی، دال بر جدایی آن‌ها وجود دارد. تناسب فرد- شغل به هماهنگی فرد با یک شغل خاص اشاره می‌کند، درحالی‌که تناسب فرد- سازمان از هماهنگی بین افراد و سازمان‌ها حکایت می‌کند؛ به عبارت دیگر، به چگونگی هماهنگی فرد با ارزش‌ها، اهداف و مأموریت سازمان مربوط می‌شود (Lauver & Kristof-Brown, 2001). در هر حال، تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان، مفاهیمی عمومی‌تر هستند (Carless, 2005) 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 (Carless, 2005).

اثرات تناسب فرد- سازمان

تناسب سازمانی به باورهای ذهنی افراد در مورد میزان هماهنگی ارزش‌های شخصی با فرهنگ سازمانی اشاره می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد که هرچه تناسب افراد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهند بود. سطوح کم‌تراسترس، عجین شدن با شغل^۵ بیشتر، تعهد سازمانی بالاتر، نگرش‌های شغلی بهتر، نرخ‌های عملکرد بالاتر، ترک خدمت پایین‌تر از جمله این پیامدها هستند (Vilela et al., 2008). ورکوثر^۶ و همکارانش (۲۰۰۳) در فراتحلیل خود بیان کردند که تناسب فرد- سازمان با تمایل به ترک خدمت

رابطه منفی ($r = -0.21$) و با رضایت شغلی ($r = 0.28$) و تعهد سازمانی ($r = 0.31$) رابطه مثبت دارد (Verquer et al, 2003). همچنین، تناسب فرد- سازمان واریانس معناداری از عملکرد شغلی، رفتار شهروندی، و ترک خدمت را تبیین می‌کند و با پیامدهای رفتاری ترک خدمت، عملکرد وظیفه و رفتار شهروندی ارتباط دارد (Hoffman & Woehr, 2006). به علاوه تحقیقات نشان داده که تناسب فرد- سازمان بر میزان جذب سازمان، تمایل به پذیرش شغل و پیشنهادات استخدامی تأثیر داشته است (Carless, 2005).

به طور کلی، تناسب فرد- سازمان با پیامدهای نگرشی و رفتاری مرتبط است (Hoffman & Woehr, 2006) و منجر به نگرش‌های مثبت به کار می‌شود. کریستف (۱۹۹۶) معتقد است که تناسب فرد- شغل رابطه قوی‌تری با نگرش‌های خاص شغلی (مثل رضایت شغلی) دارد و تناسب فرد- سازمان با نگرش‌های کلی مربوط به سازمان (مثل تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت) ارتباط دارد. بیکر و بیلینگ (۱۹۹۳) معتقدند کارکنانی که تناسب خوبی با سازمان خود دارند، دارای تعهد بالاینند و تمایل دارند که در سازمان بمانند؛ اما اگر تناسب شغلی ضعیفی داشته باشند، مترصد فرصت اند تا موقعیت خود را تغییر دهند. مطالعه هولنبک (۱۹۸۹) شواهد تجربی لازم برای این ادعا را فراهم می‌کند و نشان می‌دهد تناسب فرد- شغل پایین با ترک خدمت همراه است؛ اما با ترک سازمان همراه نیست. به علاوه اگر فردی تناسب مطلوبی با شغل داشته باشد، اما اگر چنین تناسبی با سازمان نداشته باشد، در جستجوی شغلی مشابه، در سازمانی دیگر برمی‌آید (Lauver & Kristof-Brown, 2001).

اندازه‌گیری و سنجش تناسب فرد- سازمان

محققان ابعاد مختلفی از تناسب فرد- سازمان را برای مفهوم‌سازی استفاده کرده‌اند؛ 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 (Vogel & Feldman, 2009). روش‌های مختلفی برای اندازه‌گیری تناسب فرد- سازمان

بیان شده است. کریستف (۱۹۹۶) این روش ها را به سه دسته تقسیم کرد: تناسب ذهنی،^۷ تناسب درک شده،^۸ و تناسب عینی.^۹

الف. معیار تناسب ذهنی: این معیار مستقیماً از افراد می پرسد که خصوصیات آن ها چقدر با خصوصیات سازمانی که در آن مشغول اند، تناسب دارد. در این روش یک معیار مشخص و واضح برای اندازه گیری خصوصیات افراد و سازمان ها وجود ندارد بلکه پاسخ دهندگان، درباره همخوانی میان خصوصیات خودشان، و تصورشان از خصوصیات سازمان، قضاوت می کنند.

ب. معیار تناسب درک شده: از نظر مفهومی شبیه معیار تناسب ذهنی است، ولی از نظر عملی با آن متفاوت است. در این روش تفاوت میان تصور فرد از خودش و تصور وی از سازمان، مورد اندازه گیری قرار می گیرد. این معیار، با استفاده از پرسش نامه، به طور مشخص از پاسخ دهنده می خواهد که هم خصوصیات خود و هم خصوصیات سازمان را توصیف کند.

ج. معیار تناسب عینی: هر دو معیار تناسب ذهنی و درک شده در تقابل با معیار تناسب عینی هستند. این معیار از فرد می خواهد تا خصوصیات خودش را توصیف کند و سپس، از سایر کارکنان می خواهد تا خصوصیات سازمان را توصیف کنند. بدین ترتیب، همخوانی و توافق میان ادارکات اعضای سازمان ارزیابی می گردد (Hoffman & Woehr, 2006).

بیگانگی کاری

واژه «بیگانگی کاری»^{۱۰} از ریشه لاتین «alienati, alienare» - به معنای دور کردن، زدودن، و یا موجب تفکیک از رخدادی شدن - مشتق شده است. ریشه موضوع به نوشته های فیلسوف آلمانی، کارل مارکس، برمی گردد (Sua' rez-Mendoza & Zoghbi-Manrique, 2007). مارکس تأثیر سرمایه داری را بر رفاه روانی نیروی کار مورد توجه قرار داد و بیگانگی را چنین تعریف کرد: «از دست دادن کنترل بر کار و محصولات آن، و جدایی^{۱۱} کارگر از کار و همکارانش». بعدها جامعه شناسان این مفهوم را گسترش

دادند و بیگانگی را به عنوان مجموعه‌ای از احساسات ناخوشایند نسبت به کل جامعه در نظر گرفتند (Bao et al., 2006).

بیگانگی کاری نوعی حس شناختی است که به جدایی فرد از کار و محیط کاری اشاره دارد و این به معنای نبود عجین شدن با شغل^{۱۲} و هویت سازمانی^{۱۳} است (Ashforth, 1989). بر اساس تعریف کانونگو^{۱۴} بیگانگی یک حالت جدایی روان شناختی از کار است، به گونه‌ای که فرد تصور می‌کند کار، ظرفیت ارضای انتظارات و نیازهای اساسی وی را ندارد (Banai et al., 2004). سیمن^{۱۵} در مقاله اولیه خود در سال ۱۹۵۹م. سعی کرد که معنای این مفهوم را با معرفی پنج بعد آن توضیح دهد- هرچند در سال‌های بعد تفسیرهای جدیدی از بیگانگی کاری ارائه داد- این ابعاد عبارت‌اند از:

۱. بی قدرتی^{۱۶}: نبود استقلال شغلی، به دلیل آنکه کارکنان کنترل اندکی بر کار خود دارند و در فعالیت‌های کاری آزادی عمل ندارند (Sua' rez-Mendoza & Zoghbi-Manrique, 2007). به عبارت دیگر، در این حالت رفتار فرد، تعیین‌کننده پیامدها نیست (Lefkowitz & Bricando, 1980).

۲. بی معنا بودن^{۱۷}: ناتوانی در درک چگونگی ارتباط مشارکت فرد با هدف بزرگ‌تر (Sua' rez-Mendoza & Zoghbi-Manrique, 2007). در چنین حالتی، آنچه شخص باید بدان باور داشته باشد، واضح و روشن نیست (Lefkowitz & Bricando, 1980).

۳. بی‌هنجاری^{۱۸}: وجود یک حالت بی‌نظمی. در این حالت، به احتمال زیاد، رفتارهای اجتماعی نامطلوب برای دستیابی به اهداف لازم است (Lefkowitz & Bricando, 1980).

۴. انزوای^{۱۹}: زمانی که هنجارها نمی‌توانند رفتار را به صورتی مؤثر در راستای اهداف شخصی هدایت کنند (Sua' rez-Mendoza & Zoghbi-Manrique, 2007). وضعیتی که به اهداف یا باورهایی که در جامعه بار ارزشی بالایی دارند، بهای اندکی داده می‌شود (Lefkowitz & Bricando, 1980).

۵. از خود بیگانگی^{۲۰}: زمانی که کار، به جای آنکه ابزاری برای بروز توانمندی‌های بالقوه فرد باشد، صرفاً، راهی برای ارضای نیازهای بیرونی است (Sua' rez-Mendoza &

(Zoghbi-Manrique, 2007). در این حالت فعالیت معنادار درونی وجود ندارد، زیرا رفتار وابسته به پاداش مورد انتظار آتی است (Lefkowitz & Bricando, 1980). شپرد (۱۹۷۳) بیگانگی را آگاهی فرد از تناقض میان تمایلات شخصی و الزامات واقعیت بیرونی تعریف کرده است. سیمن (۱۹۷۵) معتقد است که بیشتر مطالعات بیگانگی تا حدودی دربرگیرنده اندیشه تناقض است. در محیط کار، این تناقض به صورت شکاف میان ادراک شرایط عینی کار، و علایق خاص فرد- از قبیل نیازها، ارزش ها، ایدئال ها، تمایلات، یا انتظارات- ظاهر می شود. در اینجا منظور از بیگانگی کاری، تناقض میان ادراک کارکنان از ویژگی های عینی وظیفه، در رابطه با ابعاد خاصی (کنترل، هدف و اظهار خود یا خود بیانگری^{۱۱}) از یک سو، و انتظارات آنان در رابطه با این ابعاد از سوی دیگر است. پیامد مورد انتظار چنین تناقضی، احساسی از بی قدرتی، بی معنا بودن، و از خود بیگانگی است. بنابراین، بیگانگی کاری نتیجه تناقض میان ماهیت نقش کاری و ماهیت انسانی است و زمانی به وجود می آید که افراد کنترلی بر فرآیند تولید یا کار خود نداشته باشند؛ بنابراین، نتوانند خود را در محیط کار اظهار کنند (Sua' rez-Mendoza & Zoghbi-Manrique, 2007). بیگانگی کاری موجب کاهش عجین شدن با شغل در سطح فردی و گروهی و کاهش انگیزش شغلی می شود. بیگانگی واقعیت شایع زندگی کاری، حتی در سطوح خدمات حرفه ای است (Banai et al., 2004).

پیوند کاری

پیوند کاری مفهومی است که معمولاً به تلاش داوطلبانه اطلاق می شود؛ بدین معنا که وقتی کارکنان امکان انتخاب داشته باشند، به طریقی عمل کنند که منافع سازمان افزایش یابد. یک کارمند پیوندیافته با کار، کسی است که کاملاً با کارش عجین شده و برای کارش انگیزش بالایی داشته باشد. چنین کارکنانی اشتیاق شدیدی نسبت به کارشان دارند، تحرک و خلاقیت ایجاد می کنند، و احساس می کنند مشارکتشان، به پیشرفت سازمان کمک می کند (Kennedy & Daim, 2010).

پیوند یکی از معیارهای مرتبط با نگرش‌های شغلی است که از تعهد مؤثر (مثل افتخار، رضایت)، تعهد دائم (مثل تمایل به باقی ماندن در سازمان)، و تلاش داوطلبانه (مثل احساس انرژی گرفتن از سازمان و تمایل به فراتر رفتن از الزامات و خواسته‌های رسمی) بهره می‌گیرد. تسکر^{۲۲} در سال ۲۰۰۴م. این واژه را یک رابطه دوسویه مفید تعریف کرده‌اند که کارکنان و کارفرمایان کیلومترها به استقبال هم می‌روند. با این تعریف پیوند کاری در چارچوب نظریه مبادله اجتماعی قرار می‌گیرد (Fine et al., 2010). علی‌رغم دلایل منطقی، تحقیق در زمینه پیوند کاری هنوز ناکافی است و مفهوم هنوز جدید است (Mauno et al., 2007). در نتیجه این مفهوم دارای ابهام است. در اینجا دو تعریف مختلف از این مفهوم ارائه می‌شود:

الف. بر اساس نظر مازلاچ و لیتتر^{۲۳} (۱۹۹۷): پیوند به انرژی، عجین شدن، و کارایی حرفه‌ای اشاره می‌کند که نقطه مقابل تحلیل رفتگی^{۲۴} است (Mauno et al., 2007). آنان پیوند را برای موفقیت تجاری حیاتی دانسته اما مسیر مستند و واضحی برای تعقیب آن ارائه نمی‌دهند؛ بنابراین، به منظور سنجش پیوند، میزان وفاداری، فداکاری و عجین شدن کارکنان با شغل اندازه‌گیری می‌شود (Kennedy & Daim, 2010).

ب. بر اساس نظر شاولفی^{۲۵} و همکارانش (۲۰۰۰): پیوند «حالتی ذهنی، مثبت، رضایت‌بخش، و مرتبط با کار است که دارای ویژگی‌های انرژی^{۲۶}، وقف^{۲۷} و جذب^{۲۸} است». در اینجا این ابعاد به اختصار شرح داده می‌شوند:

بعد جذب: به وضعیتی اشاره می‌کند که فرد آن قدر در شغل خود غوطه‌ور می‌شود که به سختی می‌تواند از کار دست بکشد و متوجه گذر زمان نیز نمی‌شود؛ یعنی فرد آن‌چنان عمیق، درگیر یک فعالیت می‌شود، گویی هیچ چیز دیگری برایش اهمیت ندارد. البته این حالت معمولاً در مقوله‌های غیرکاری، مثل تفریح و تعطیلات پیش می‌آید؛ هرچند در همه جوانب زندگی ممکن است رخ دهد. در موقعیت کاری احتمالاً زمانی رخ می‌دهد که شخص الزامات شغلی (یا چالش‌های شغل) را با مهارت‌های حرفه‌ای خود متوازن بباید؛ یا زمانی که کار مهارت بالا و چالش بالا بطلبد.

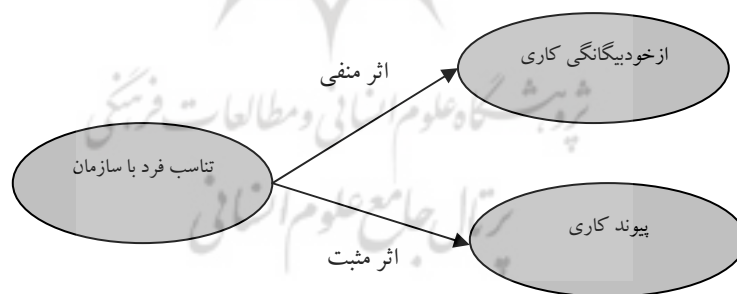
بعد انرژی: به سطح بالاتر انرژی و کوشش هنگام کار اشاره می‌کند؛ یعنی موقعیتی که فرد تمایل دارد در کارش تلاشی تحسین‌برانگیز، و در مقابل دشواری‌های آن

استقامت زیاد داشته باشد. به عبارت دیگر، فردی که احساس می کند انرژی زیادی برای کارش دارد، و شغلش در وی انگیزه بالا ایجاد می کند، به احتمال قوی وقتی با سختی و دشواری در کار مواجه شود، مقاوم و پایدار باقی می ماند.

بعد وقف: همانا درگیری روان شناختی شدید فرد با کارش است که با حسی از رضایت، اشتیاق، الهام، افتخار، و چالش ترکیب شده است. این بعد پیوند کاری، با مفهوم سنتی تر عجین شدن با شغل^{۲۹}، برخی شباهت های مفهومی دارد. وقف عبارت است از میزان وابستگی روانی فرد به شغل و کاری که باید انجام دهد. عجین شدن با شغل نیز تابعی است از اینکه چقدر شغل می تواند نیازهای کنونی فرد را ارضا نماید. وقف و عجین شدن با شغل، وضعیت هایی هستند که میزان آن ثابت است و تغییر نمی کند. تفاوت واقعی بین آن دو کاملاً مشخص نشده است؛ باین حال، به نظر می رسد که وقف، پدیده ای گسترده تر است (Mauno et al., 2007).

مدل مفهومی پژوهش

چارچوب نظری یک الگوی مفهومی مبتنی بر روابط نظری میان شماری از عواملی است که در مورد مسئله مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده اند. در شکل زیر تلاش شده است که روابط این متغیرها با هم نشان داده شود.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

در این مدل تناسب فرد با سازمان متغیر مستقل، و از خود بیگانگی کاری و پیوند کاری متغیر وابسته هستند؛ بنابراین، فرضیه های اصلی تحقیق عبارت اند از:

۱. تناسب شخص با سازمان در نهادهای آموزشی موجب کاهش از خود بیگانگی کاری می شود.

۲. تناسب شخص با سازمان در نهادهای آموزشی موجب افزایش پیوند کاری می شود.

روش تحقیق

از آنجا که هدف تحقیق حاضر تعیین روابط میان تناسب سازمانی، بیگانگی کاری و پیوند سازمانی است، از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع همبستگی است که در جریان آن برای بررسی فرضیه‌ها از روش مطالعات میدانی و ابزار پرسش‌نامه استفاده شده و بر اساس داده‌های حاصل از مطالعات میدانی، فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری شامل کارکنان اداره مرکزی دانشگاه تهران است. با توجه به محدود بودن جامعه، حجم نمونه بر اساس نمونه‌گیری از جامعه محدود تعیین شده است. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود، در سطح اطمینان ۰/۹۵، حجم نمونه ۱۳۳ برآورد گردید؛ در نتیجه، تعداد ۲۲۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی ساده توزیع گردید. از این تعداد پرسش‌نامه توزیع شده، ۱۴۹ پرسش‌نامه برگشت داده شد. از این میان تعداد ۱۳۶ مورد آن کامل تشخیص داده شد و در تحلیل استفاده شد. در نتیجه نرخ بازگشت پرسش‌نامه ۰/۶۸٪ و نرخ پرسش‌نامه‌های کاملاً تکمیل شده ۰/۶۲٪ بوده است.

پرسش‌نامه مورد استفاده در اینجا دارای بخش‌های زیر است: ۱. نامه همراه به منظور بیان هدف؛ ۲. سؤالات عمومی به منظور جمع‌آوری اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی که شامل ۶ سؤال است؛ ۳. سؤالات تخصصی شامل ۵۸ سؤال که به سه مقوله تناسب سازمانی، بیگانگی کاری و پیوند سازمانی می‌پردازد. پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده است. بدیهی است در مورد سؤالات معکوس امتیازبندی به صورت عکس است (رک. جدول شماره ۱):

جدول ۱. تقسیم‌بندی سؤالات پرسش‌نامه

| مقدار آلفا | جمع | متغیرها |
|------------|-----|---------------|
| ۰/۸۹ | ۱۹ | تناسب سازمانی |
| ۰/۷۹ | ۱۹ | بیگانگی کاری |
| ۰/۸۴ | ۱۷ | پیوند کاری |

روایی و پایایی پرسش‌نامه: به منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه، از روش آلفای کرونباخ و نرم‌افزار اس.پی.اس.اس (نسخه ۱۶) استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا پرسش‌نامه در بین یک نمونه ۳۰ تایی توزیع گردید. مقدار آلفای محاسبه‌شده در این پیش‌آزمون برای هر پرسش‌نامه به شرح زیر به دست آمده است: تناسب سازمانی ۰/۸۹، بیگانگی کاری ۰/۷۲ (که با حذف دو پرسش که بار عاملی کمتری داشتند، این رقم به ۰/۷۹ افزایش یافت)، و پیوند سازمانی ۰/۸۴. از آزمون آلفای انجام‌گرفته بر روی ۱۳۶ پرسش‌نامه نهایی، مقدار ۰/۸۹/۷ برای تناسب سازمانی، بیگانگی کاری (پس از حذف یک سؤال) ۰/۸۰/۷ و پیوند سازمانی ۰/۸۹/۹ به دست آمد که نتیجه هر دو آزمون از پایایی بالای پرسش‌نامه حکایت می‌کند.

برای سنجش روایی پرسش‌نامه هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار سازه (تحلیل عاملی) استفاده شد. اعتبار محتوای پرسش‌نامه توسط اساتید دانشگاهی و کارشناسان مورد تأیید قرارگرفت و برای سنجش اعتبار سازه نیز از تحلیل عاملی و نرم‌افزار اس.پی.اس.اس (نسخه ۱۶) استفاده شد. با استفاده از تحلیل عاملی می‌توان مشخص نمود که آیا پرسش‌نامه شاخص‌های مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند یا خیر. در تحلیل عاملی باید سؤالاتی که برای ارزیابی یک شاخص یا صفت خاص طرح شده‌اند، دارای یک بار عاملی مشترک باشند. البته قبل از انجام تحلیل عاملی، باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که می‌توان از داده‌های موجود برای تحلیل استفاده کرد یا خیر؟ یعنی باید مطمئن شد که تعداد داده‌های موجود برای تحلیل عاملی مناسب هستند. بدین منظور از شاخص کی.ام.ا. (KMO) و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. شاخص کی.ام.ا. (KMO) به دست آمده برای پرسش‌نامه‌های تناسب سازمانی، بیگانگی کاری و پیوند شغلی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۱۸ و ۰/۸۵۸ است؛ در نتیجه، تعداد داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب است.

نتایج آزمون بارتلت نیز در مورد هر سه پرسش نامه معنادار است و بنابراین، ماتریس همبستگی، ماتریس واحد و همانی نیست.

تعیین روایی به وسیله تحلیل عاملی

الف. تحلیل عاملی پرسش نامه تناسب سازمانی: برای تناسب سازمانی ۱۹ سؤال طراحی شد که پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی، نتایج زیر به دست آمد:

جدول ۲. ماتریس عاملی چرخش یافته - تناسب سازمانی

| آیتم | عامل | ارزش‌ها | شخصیت و توانمندی‌ها | اهداف | تناسب کلی |
|------|------|---------|---------------------|--------|-----------|
| f1 | | ۰/۸۰۹ | ۰/۳۵۹ | ۰/۱۵۹ | ۰/۱۱۷ |
| f2 | | ۰/۷۴۷ | ۰/۲۳۴ | ۰/۱۷۷ | ۰/۱۰۱ |
| f3 | | ۰/۷۴۸ | ۰/۱۵۴ | ۰/۲۸۵ | -۰/۰۰۴ |
| f4 | | ۰/۶۵۶ | ۰/۰۵۸ | ۰/۴۴۹ | ۰/۰۸۷ |
| f6 | | ۰/۳۵۸ | ۰/۶۵۱ | ۰/۲۶۶ | -۰/۰۲۳ |
| f7 | | ۰/۵۳۵ | ۰/۵۵۵ | ۰/۲۱۱ | ۰/۰۲۳ |
| f8 | | ۰/۴۸۳ | ۰/۷۰۱ | ۰/۱۲۶ | ۰/۰۶۸ |
| f9 | | ۰/۰۷۸ | /۸۷۰ | ۰/۰۵۷ | ۰/۰۰۸ |
| f10 | | ۰/۰۸۳ | ۰/۷۴۱ | ۰/۲۲۶ | -۰/۰۴۳ |
| f11 | | ۰/۲۵۵ | ۰/۷۳۳ | ۰/۰۸۶ | ۰/۰۳۹ |
| f12 | | ۰/۳۱۶ | ۰/۱۷۵ | ۰/۶۶۰ | -۰/۱۳۵ |
| f13 | | ۰/۲۶۰ | -۰/۰۰۲ | ۰/۷۴۲ | ۰/۰۷۱ |
| f14 | | ۰/۱۸۵ | ۰/۱۲۸ | ۰/۷۶۳ | -۰/۱۰۷ |
| f15 | | ۰/۱۶۸ | ۰/۲۹۱ | ۰/۶۲۵ | ۰/۰۳۳ |
| f16 | | ۰/۱۲۱ | ۰/۴۵۷ | ۰/۵۴۴ | ۰/۰۸۶ |
| f17 | | ۰/۷۲۲ | ۰/۲۰۶ | ۰/۲۲۸ | ۰/۰۷۶ |
| f18 | | -۰/۰۶۵ | -۰/۰۱۹ | ۰/۰۱۵ | ۰/۸۹۳ |
| f19 | | ۰/۱۸۶ | ۰/۰۵۷ | -۰/۰۶۲ | ۰/۸۷۷ |

روش استخراج: تحلیل مؤلفه اصلی
روش چرخش: واریماکس با نرمال‌سازی

سؤال f5 به دلیل کم بودن بار عاملی از روند تحلیل حذف گردید. بدین ترتیب، چهار عامل استخراج شد که با توجه به مفهوم سؤالات، عامل های به دست آمده به ترتیب تناسب ارزش ها، تناسب شخصیت و توانایی های فردی، تناسب اهداف و تناسب کلی نام گذاری شدند. این چهار عامل در حدود ۶۶/۰۸ درصد واریانس تناسب سازمانی را تبیین می کنند.

ب. تحلیل عاملی پرسش نامه بیگانگی کاری: برای بیگانگی کاری ۱۹ سؤال طراحی شد که پس از انجام تحلیل عاملی نتایج زیر به دست آمد:

جدول ۳. ماتریس عاملی چرخش یافته- بیگانگی کاری

| عامل آیتم | بی معنا بودن | از خود بیگانگی | بی قدرتی |
|--------------|--------------|----------------|----------|
| a1 | ۰/۰۴۴ | ۰/۳۷۸ | ۰/۵۹۰ |
| a2 | ۰/۰۵۲ | ۰/۱۶۷ | ۰/۸۰۷ |
| a3 | ۰/۰۳۶ | -۰/۱۷۳ | ۰/۶۸۴ |
| a6 | ۰/۲۷۹ | ۰/۱۳۶ | ۰/۷۴۹ |
| a7 | ۰/۷۷۶ | ۰/۰۲۹ | ۰/۱۰۸ |
| a8 | ۰/۱۹۱ | ۰/۶۹۷ | -۰/۰۱۷ |
| a9 | ۰/۷۷۰ | ۰/۰۵۲ | ۰/۱۰۹ |
| a10 | -۰/۱۳۳ | ۰/۷۷۶ | ۰/۱۴۵ |
| a11 | ۰/۸۱۳ | -۰/۰۰۴ | ۰/۰۶۰ |
| a12 | ۰/۸۳۶ | ۰/۰۱۶ | ۰/۰۷۱ |
| a13 | ۰/۰۴۰ | ۰/۸۰۵ | ۰/۰۶۱ |
| a15 | ۰/۳۱۵ | ۰/۵۶۰ | ۰/۲۱۴ |
| a16 | -۰/۱۳۸ | ۰/۷۳۴ | ۰/۰۲۷ |

روش استخراج: تحلیل مؤلفه اصلی
روش چرخش: واریماکس با نرمال سازی

سؤالات a4, a5, a14, a17, a18, a19 به علت پایین بودن بار عاملی و عدم تناسب حذف شدند. بدین ترتیب سه عامل استخراج شد که با توجه به مفهوم سؤالات، عامل های به دست آمده به ترتیب بی معنا بودن، از خود بیگانگی و بی قدرتی نام گذاری شدند. این سه عامل در حدود ۵۹/۶۵ درصد واریانس بیگانگی کاری را تبیین می کنند. ج. تحلیل عاملی پرسش نامه پیوند کاری: برای پیوند کاری ۱۷ سؤال طراحی شد که پس از انجام تحلیل عاملی نتایج زیر به دست آمد:

جدول ۴. ماتریس عاملی چرخش یافته - پیوند کاری

| عامل آیتم | وقف | جذب | انرژی |
|--------------|--------|--------|--------|
| e1 | ۰/۷۳۵ | -۰/۰۳۱ | ۰/۳۸۳ |
| e2 | ۰/۷۷۰ | -۰/۰۳۲ | ۰/۳۵۰ |
| e3 | ۰/۳۱۵ | ۰/۲۵۵ | ۰/۶۳۶ |
| e5 | ۰/۱۰۱ | ۰/۱۹۵ | ۰/۷۹۹ |
| e6 | ۰/۳۱۷ | ۰/۲۹۲ | ۰/۷۱۴ |
| e8 | ۰/۸۲۴ | -۰/۰۲۳ | ۰/۰۶۰ |
| e9 | ۰/۸۹۱ | ۰/۰۶۲ | ۰/۱۷۶ |
| e10 | ۰/۸۶۳ | ۰/۱۰۰ | ۰/۱۷۴ |
| e11 | .760 | .188 | .216 |
| e12 | ۰/۷۶۰ | ۰/۱۸۸ | ۰/۲۱۶ |
| e12 | ۰/۰۷۳ | ۰/۷۴۱ | ۰/۳۲۷ |
| e13 | ۰/۱۹۹ | ۰/۶۴۸ | ۰/۴۰۰ |
| e14 | -۰/۰۵۶ | ۰/۸۱۳ | ۰/۱۳۸ |
| e15 | ۰/۵۲۳ | ۰/۶۵۴ | -۰/۱۶۰ |
| e16 | -۰/۰۱۰ | ۰/۸۳۴ | ۰/۲۰۴ |
| e17 | -۰/۶۹۵ | ۰/۴۱۳ | -۰/۰۱۶ |

روش استخراج: تحلیل مؤلفه اصلی
روش چرخش: واریماکس با نرمال سازی

سؤالات e7, e4 به علت پایین بودن بار عاملی و عدم تناسب حذف شدند. بدین ترتیب، سه عامل استخراج شد که با توجه به مفهوم سؤالات، عامل های به دست آمده به ترتیب فداکاری و وقف خود، جذب و انرژی (توان) نام گذاری شدند. این سه عامل در حدود ۶۹/۲۹ درصد واریانس پیوند سازمانی را تبیین می کنند.

یافته های تحقیق

۱. نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری: با توجه به نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی در آزمون کلموروگروف- اسمیرونوف، برای بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق از نظر مناسب بودن یا نبودن آن ها از آزمون میانگین یک جامعه آماری استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول شماره ۵ است:

جدول ۵. نتایج آزمون میانگین یک جامعه

| نام متغیر | میانگین | انحراف معیار | عدد معناداری | حد پایین | حد بالا | نتیجه گیری |
|-----------|---------|--------------|--------------|----------|---------|-------------------|
| ارزش ها | ۳/۲۹ | ۰/۸۱ | ۰.۰۰۰ | ۰/۱۵ | ۰/۴۲ | وجود تناسب ارزشها |
| شخصیت | ۳/۷۸ | ۰/۷۱ | ۰.۰۰۰ | ۰/۶۶ | ۰/۹۰ | وجود تناسب شخصیت |
| اهداف | ۳/۳۴ | ۰/۶۷ | ۰.۰۰۰ | ۰/۲۳ | ۰/۴۶ | وجود تناسب هدف |
| تناسب | ۳/۳۱ | ۰/۵۴ | ۰.۰۰۰ | ۰/۲۲ | ۰/۴۰ | وجود تناسب |
| بیگانگی | ۳/۱۸ | ۰/۶۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۸ | ۰/۲۹ | وجود بیگانگی |
| پیوند | ۳/۵۱ | ۰/۶۳ | ۰.۰۰۰ | ۰/۴۱ | ۰/۶۲ | وجود پیوند |

۲. نتایج آزمون همبستگی: به دلیل کیفی بودن متغیرها از روش همبستگی اسپیرمن برای آزمون فرضیات استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار اس.پی.اس.اس (نسخه ۱۶) بهره گرفته شده است. خلاصه ضرایب همبستگی به شرح زیر است:

جدول ۶. ماتریس همبستگی بین متغیرها

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار | ارزش‌ها | شخصیت | اهداف | تناسب سازمانی | یکپارگی کاری | پیوند کاری |
|---------------|---------|--------------|---------|---------|---------|---------------|--------------|------------|
| ارزش‌ها | ۳/۲۹ | ۰/۸۱ | ۱ | | | | | |
| شخصیت | ۳/۷۸ | ۰/۷۱ | ۰/۶۰۴** | ۱ | | | | |
| اهداف | ۳/۳۴ | ۰/۶۷ | ۰/۵۵۳** | ۰/۵۴۰** | ۱ | | | |
| تناسب سازمانی | ۳/۳۱ | ۰/۵۴ | ۰/۷۵۹** | ۰/۷۶۵** | ۰/۶۵۸** | ۱ | | |
| یکپارگی کاری | ۳/۱۸ | ۰/۶۶ | ۰/۲۰۹* | ۰/۰۵ | ۰/۱۱۸ | ۰/۱۸۳* | ۱ | |
| پیوند کاری | ۳/۵۱ | ۰/۶۳ | ۰/۳۹۳** | ۰/۴۶۷** | ۰/۴۶۶** | ۰/۳۲۹** | ۰/۰۳۷ | ۱ |

* همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ و حالت دودمانه معنادار است.

** همبستگی در سطح خطای ۰/۰۱ و حالت دو دامنه معنادار است.

همان طوری که جدول بالا نشان می دهد، ضریب همبستگی به دست آمده بین دو متغیر تناسب سازمانی و بیگانگی کاری منفی ($-0/184$)، بین دو متغیر تناسب سازمانی و پیوند کاری مثبت ($0/429$) است. همچنین، رابطه میان عوامل تناسب سازمانی (تناسب ارزش ها، تناسب شخصیت، تناسب اهداف) با پیوند سازمانی مثبت و معنادار است، اما در مورد بیگانگی کاری رابطه تناسب ارزش ها در سطح $0/05$ منفی و معنادار است، ولی سایر عوامل رابطه معناداری با این متغیر ندارند.

۳. آزمون رگرسیون: برای تبیین مدل ارائه شده در تحقیق از رگرسیون ساده استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر است:

با بررسی تأثیر تناسب سازمانی بر بیگانگی کاری، ضریب تشخیص مدل $0/10$ و ضریب تشخیص تعدیل شده $0/00$ به دست آمد. همچنین میزان β برابر $0/099$ - محاسبه شد که بدان معناست که بین تناسب سازمانی و بیگانگی کاری، رابطه منفی و معناداری به میزان $0/099$ - وجود دارد.

در بررسی تأثیر تناسب سازمانی بر پیوند سازمانی، ضریب تشخیص مدل $0/50$ و ضریب تشخیص تعدیل شده $0/25$ به دست آمد. همچنین میزان β برابر $0/502$ محاسبه شد که بدان معناست که بین تناسب سازمانی و پیوند کاری، رابطه مثبت و معناداری به میزان $0/502$ وجود دارد.

نتیجه گیری

هدف از انجام این تحقیق تبیین نقش تناسب سازمانی در بیگانگی از کار و پیوند کاری است. در این راستا دو فرضیه لحاظ شد که نتایج انجام آزمون همبستگی و رگرسیون حاکی از تأیید هر دو فرضیه است. با توجه به نتایج آزمون همبستگی می توان گفت که با اطمینان 95% تناسب سازمانی و بیگانگی کاری رابطه منفی ($r = -0/184$) دارند و تناسب سازمانی و پیوند کاری، در هر دو سطح معناداری $0/05$ و $0/01$ دارای رابطه مثبت ($r = 0/429$) هستند. نتایج آزمون رگرسیون نیز نشان می دهد که تناسب سازمانی تأثیر منفی و معنادار ($\beta = -0/099$) بر بیگانگی کاری دارد، بدین معنا که با یک واحد افزایش در تناسب سازمانی، $0/099$ واحد کاهش در بیگانگی کاری حاصل می شود. از

سوی دیگر، تناسب سازمانی تأثیر مثبت و معنادار ($\beta = 0/502$) بر پیوند کاری دارد، یعنی با یک واحد افزایش در تناسب سازمانی، $0/502$ واحد افزایش در پیوند کاری حاصل می‌شود.

بیشترین میزان همبستگی عوامل تناسب با پیوند کاری مربوط به شخصیت ($r = 0/467$) و سپس اهداف ($r = 0/466$) است. بیشترین رابطه منفی عوامل تناسب با بیگانگی کاری مربوط به تناسب ارزش‌هاست ($r = -0/209$).

نتایج آزمون میانگین جامعه نشان می‌دهد که وضعیت متغیر تناسب سازمانی (میانگین $3/31$) و عوامل آن (تناسب ارزش‌ها، شخصیت و اهداف با میانگین‌های $3/29$ ، $3/78$ و $3/34$) مطلوب بوده است؛ یعنی تناسب کارکنان با سازمان به‌طور کلی و بر اساس عوامل آن وضعیت مناسبی دارد. از سوی دیگر، وضعیت متغیر پیوند کاری نیز با میانگین ($3/51$) نشان‌دهنده وجود پیوند سازمانی در بین کارکنان است. هرچند نتایج حاکی از وجود بیگانگی از کار در میان کارکنان است، این متغیر دارای پایین‌ترین میانگین ($3/18$) است.

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها در هنگام استخدام کارکنان به مقوله تناسب کارکنان با سازمان توجه داشته باشند و بدین منظور در آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی خود، از آزمون‌های سنجش تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان استفاده نمایند تا افرادی که بیشترین تناسب اهداف، ارزش‌ها و شخصیت را با سازمان دارند، شناسایی و به کار گرفته شوند.

همچنین، به منظور تقویت پیوند سازمانی و بهره‌گیری از پیامدهای مثبت آن، و نیز حذف بیگانگی کاری و جلوگیری از پیامدهای منفی آن، به حفظ و افزایش تناسب سازمانی، در هر سه مقوله تناسب اهداف، ارزش‌ها و شخصیت کارکنان توجه داشته باشند. بدین منظور، برنامه‌های منظم و هدفمند برای تبیین و واضح کردن اهداف سازمانی، شناساندن و تأکید بر ارزش‌های سازمانی، و معرفی هویت و شخصیت سازمان، برای کارکنان داشته باشند تا از این طریق به نزدیک‌تر کردن اهداف کارکنان با اهداف سازمان کمک کنند، هماهنگی میان ارزش‌های کارکنان و ارزش‌های سازمانی پدید آید، و کارکنان ویژگی‌ها و ویژگی‌های متناسب با هویت و وجهه سازمان را در

خود پرورش و تقویت کنند. به ویژه باید توجه داشت که تناسب ارزش های کارکنان با سازمان، نقش بیشتری در کاهش بیگانگی کاری نسبت به سایر عوامل دارد. در پایان خاطر نشان می شود که بررسی موضوع در یک جامعه محدود، محدودیت اصلی تحقیق است. ضمن آنکه محققان از زاویه ای محدود به بررسی موضوع پرداخته اند و لذا شناسایی این مقوله نیازمند بررسی ها و تحقیقات کامل تر و جداگانه ای است تا ابعاد مختلف تناسب (با محیط، با سازمان، با گروه، با شغل)، عوامل مؤثر در تقویت تناسب، و پیامدهای فردی و سازمانی آن شناسایی گردد. همچنین، بررسی مقوله های پیوندکاری و بیگانگی کاری هر یک به تحقیقات و بررسی های جداگانه نیازمند است. با توجه به بدیع بودن این مبحث و همچنین، محدودیت های موجود در تحقیق حاضر، پیشنهاد می گردد تا تحقیق حاضر و نتایج حاصل از آن، مقدمه ای برای انجام پژوهش های بیشتر باشد. امید می رود علاقه مندان و صاحب نظران در این عرصه، با تداوم این پژوهش قادر باشند ابعاد جدیدتری را شناسایی و شفاف نمایند.

یادداشت ها

1. p-o fit
2. person-group fit (p-g fit)
3. person-job fit (p-j fit)
4. employees' knowledge, skills, and abilities (KSA's)
5. job involvement
6. Verquer
7. subjective fit
8. perceived fit
9. objective fit
10. work alienation
11. disengagement
12. job involvement
13. organizational identification
14. Kanungo
15. Seeman
16. powerlessness
17. meaninglessness
18. normlessness

19. isolation
20. self-estrangement
21. self-expression
22. Tasker
23. Maslach & Leiter
24. burnout
25. Schaufely et al
26. vigor
27. dedication
28. absorption
29. job involvement

کتابنامه

- Ashforth, B.A. (1989), "The Experience of Powerlessness in Organizations", *Organizational Behavior and Human Processes*, 43.
- Banai, M., Reisel, W.D., Probst, T.M. (2004). "A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary", *Journal of International Management*, 10.
- Bao, Y., Zheng Zhou, K., Zhou, N. (2006), "Social alienation in a Transitional Economy: Antecedents and Impact on Attitude Toward Social Reform", *The Journal of Business Research*, 59.
- Caplan, R.D., (1987). "Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions", *Time Perspectives, and Mechanisms, Journal of Vocational Behavior*, 31.
- Carless, S.A. (2005). "Person-Job fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptances Intentions: A Longitudinal Study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., Basis, B. (2010). "Is Good Character Good Enough? The Effects of Situational Variables on the Relationship between Integrity and Counterproductive Work Behaviors", *Human Resource Management Review*, 20.
- 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.

- Kennedy, E., Daim, T. U. (2010), A Strategy to Assist Management in Workforce Engagement and Employee Retention in the High Tech Engineering Environment, *Evaluation and Program Planning*, xxx, xxx-xxx.
- Lauver, Kristy J., K.J., Kristof- Brown, A. (2001), "Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-Job and Person- Organization Fit", *Journal of Vocational Behavior*, 59.
- Lefkowitz, J., Bricando, L. (1980), "The Redundancy of Work Alienation and Job Satisfaction: Some Evidence of Convergent and Discriminant Validity", *Journal of Vocational Behavior*, 16.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007), "Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study", *Journal of Vocational Behavior*, 70.
- Shin, Y. (2004), "A Person- Environment Fit Model for Virtual Organizations", *Journal of Management*, 30, 5.
- Singh, R., Greenhaus, J. H. (2004), "The Relation between Career Decision-Making Strategies and Person- Job Fit: A Study of Job Changers", *Journal of Vocational Behavior*, 64.
- Sua' rez- Mendoza, M.J., Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007), The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands", *International Journal of Organizational Analysis*, 15,1.
- Vilela, Bande, Varela González, J.A., Fernández Ferrín, P. (2008), "Person- Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor- Salesperson Data Set in a Spanish Context", *Industrial Marketing Management*, 37.
- Verquer, M.L., Beehr, T.A., Wagner, S.H. (2003), "A Meta- Analysis of Relations between Person-Organization fit and Work Attitudes", *Journal of Vocational Behavior*, 63.
- Vogel, R.M., Feldman, D.C. (2009), "Integrating the Levels of Person-Environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit", *Journal of Vocational Behavior*, 75.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی