

بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید  
در محیط کار با میانجی‌گری انگیزش شغلی

**An investigation of Causal Relationship Between Workplace Fitness and  
Organizational Citizenship Behaviors and Counterproductive Behaviors,  
With the Mediating of Work Motivation in Employees of Gas Company**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۷/۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۹/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۲/۱۴

A. Naami., (Ph.D.), F. Ensafdaran., (M.A.)  
& S.E. Hashmi shykh shabani., (Ph.D.)

**Abstract:** The purpose of this study was to test the proposed model for causal relationship of fit in the workplace with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior, mediating with work motivation. The subjects of the study were 170 employees of Gas Company (Males= 130; Females=40) in Shiraz. Participants completed person-organization fit, person-group fit, person-job fit, work motivation, organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior Questionnaires. Amos-7 program software was applied for Structural Equation Modeling (SEM). The tested model had good fit indices. Based on the tested structural equation modeling person-organization fit and person-group fit directly and indirectly related to organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. Person-job fit only indirectly through work motivation was related to organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. The results and the models presented in this study are discussed in terms of their organizational and implicational justice.

**Key words:** person-organization fit, person-group fit, person-job fit, work motivation, organizational citizenship behavior, counterproductive work behavior

عبدالزهره نعامی<sup>۱</sup>، سید اسماعیل هاشمی شیخ شهبانی<sup>۲</sup> و فریده  
انصافداران<sup>۳</sup>

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار (تطابق فرد- سازمان، فرد- گروه و فرد- فرد) با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید با میانجی‌گری انگیزش شغلی در کارکنان شرکت گاز شیراز است. جامعه آماری مورد مطالعه، کلیه کارکنان شرکت گاز شیراز می‌باشد که از بین آن‌ها تعداد ۱۷۰ نفر، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه تطابق فرد، سازمان پیاسنتین و چپمن، پرسشنامه تطابق فرد، گروه واکل و قدمن، پرسشنامه تطابق فرد، شغل کیبل و درو، پرسشنامه انگیزش شغلی رابینسون، پرسشنامه رفتار مدنی فردی پودساکف، مکنزی، مورمن و فتر، پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی وان داین، گراهام و دینش و پرسشنامه رفتار ضدتولید بنت و رابینسون می‌باشند. از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و براساس نرم‌افزار AMOS ویرایش ۱۶ برای ارزیابی مدل پیشنهادی استفاده شد. مدل ارزیابی شده از شاخص‌های برازندگی خوبی برخوردار بود. براساس نتایج مدل معادلات ساختاری، تطابق فرد- سازمان و فرد- گروه هم به‌صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق انگیزش شغلی باعث افزایش رفتارهای مدنی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد تولید می- شوند. از سوی دیگر تطابق فرد، شغل تنها به‌صورت غیرمستقیم و از طریق انگیزش شغلی با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید رابطه داشت. نتایج به‌دست آمده از پژوهش، نقش میانجی انگیزش شغلی را در خصوص رابطه بین انواع تطابق با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید تأیید کردند. روی هم رفته از میان ۱۲ فرضیه مطرح شده، ۱۰ فرضیه مورد تأیید قرار گرفتند. **کلید واژه‌ها:** شغل، تطابق فرد، انگیزش شغلی، تطابق فرد، سازمان، تطابق فرد، گروه، رفتارهای ضدتولید و رفتارهای مدنی سازمانی

naamiabdul@yahoo.com

۱. استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۲. استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

f.ensafdaran@gmail.com

۳. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

## مقدمه

در زمینه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، تحقیقات بر روی تطابق فرد - سازمان و فرد- شغل و یا تناسب بین ویژگی‌های شخصی افراد و ویژگی‌های شغل و سازمانی که در آن مشغول به کارند، متداول گردیده است (ادوارد<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱؛ کریستف<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶؛ وربل و جانسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از بهری<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). تطابق در محیط کار<sup>۵</sup> به عنوان میزان تناسب بین فرد و محیطی که در آن مشغول به کار است، اخیراً توجه قابل ملاحظه‌ای را در میان محققان سازمانی به خود اختصاص داده است (کبل و جاج<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳). در این پژوهش سه سطح تطابق مدنظر قرار گرفته است. تطابق بین فرد و سازمان، به عنوان تناسب بین ارزش‌های فرد و سازمانی که در آن مشغول به کار است (اریلی<sup>۷</sup>، ۱۹۹۱). تطابق بین فرد و گروه<sup>۸</sup>، که به سازگاری بین فرد و گروه کاری‌اش اشاره دارد (کریستف، زیمرمن و جانسن<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵) و تطابق بین فرد و شغل<sup>۱۰</sup>، به عنوان تناسب بین ویژگی‌های شخص و ویژگی‌های شغلی که فرد در آن مشغول به کار است، تعریف شده‌اند (کریستف و همکاران، ۲۰۰۵). در پژوهش حاضر، انگیزش شغلی به عنوان متغیر میانجی، رفتارهای مدنی سازمانی<sup>۱۱</sup> و رفتارهای ضدتولید<sup>۱۲</sup> به عنوان متغیر ملاک مدنظر قرار گرفته‌اند. رفتارهای مدنی سازمانی دربرگیرنده رفتارهای اختیاری و ارادی برای انجام فعالیت‌های فراشغلی، کمک به دیگران و حمایت از قوانین و روش‌های انجام کار است (نعامی، ۱۳۸۱). رفتارهای ضد تولید که در نقطه مقابل رفتارهای مولد جهت دستیابی به اهداف سازمان عمل می‌کنند به عنوان رفتارهای عمدی به قصد آسیب رساندن به سازمان، افراد سازمان و یا هر دوی آن‌ها تعریف می‌شوند (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۵).

تحقیقات سازمانی نشان می‌دهند که افراد در سازمان‌هایی اثربخش‌ترند که به آن‌ها کمک می‌کند از مهارت‌ها و توانایی‌هایشان بهترین استفاده را ببرند و محیط کار منطبق با صفات

1. Edward
2. Kristof
3. Werbel & Johnson
4. Behry
5. fit in the workplace
6. Cable & Judge
7. O'Reilly
8. Person-group fit
9. Zimmerman & Johnson
10. Person-job fit
11. Organizational Citizenship behavior
12. Counterproductive behavior

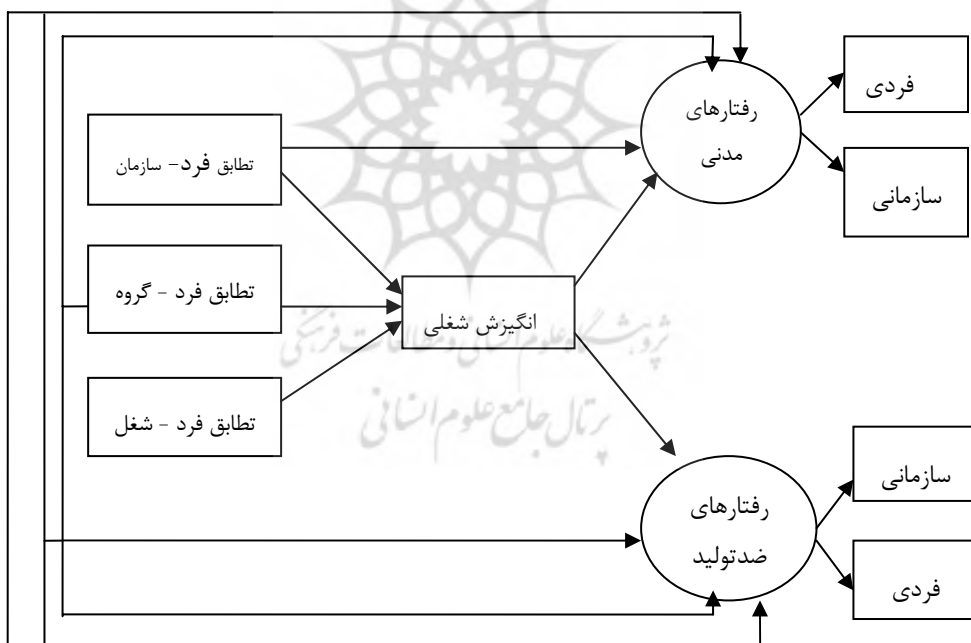
بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید...

شخصیتی آن‌ها باشد (کریستف، ۱۹۹۶؛ منگمری<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶). آرجریس<sup>۲</sup> (۱۹۵۷)؛ به‌نقل از کریستف، ۱۹۹۶) معتقد است که رفتار سازمانی کارکنان از تعامل بین فرد و سازمان ناشی می‌شود. عدم تطابق و ناسازگاری زیاد بین فرد و محیط شغلی‌اش می‌تواند افراد را بی‌انگیزه و منزوی نماید. تحقیقات نشان داده که تطابق در محیط کار پیامدهای مثبتی از جمله استرس کمتر (چسنی و روزمن<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰؛ ایوانسویچ و متسن<sup>۴</sup>، ۱۹۸۲)، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بالاتر (چتمن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۱؛ اربلی و چتمن، ۱۹۹۱) و انگیزش بیشتر (پوسنر<sup>۶</sup>، ۱۹۹۲) در پی دارد. علاوه بر این تطابق در محیط کار باعث افزایش رفتارهای مدنی سازمانی (دیویس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶) شده و با عملکرد بهتر نیز رابطه دارد (کریستف، زیمرمن و جانسن، ۲۰۰۵). واگل و فلدمن<sup>۸</sup> (۲۰۰۹) نیز تاثیر انواع تطابق بر عملکرد درون نقش، رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی را گزارش داده‌اند. بهری (۲۰۰۹) نشان داد که سطوح بالای تطابق شخص - سازمان و شخص - شغل با تعهد سازمانی مرتبط است که نتیجه فوق با نتایج تحقیقات پیشین همسو است (چتمن، ۱۹۹۱، جاج<sup>۹</sup>، ۱۹۹۴). نتایج این پژوهش بیان کرد که سازمان‌ها می‌توانند پیامدهای سازمانی خود را از طریق افزایش سطوح تطابق شخص - سازمان و شخص - شغل بهبود بخشند. کلدول، بیلسبری، مرس و مارش<sup>۹</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند، تطابق بین اخلاقیات فرد و جو اخلاقی سازمان، رفتارها و نگرش‌های مثبتی را در کارکنان ایجاد و برعکس عدم تطابق بین اخلاقیات فرد و جو اخلاقی سازمان، رفتارها و نگرش‌های منفی را در کارکنان ایجاد می‌نماید. پژوهش‌های اندکی به بررسی رابطه تطابق با پیامدهای رفتاری پرداخته‌اند (هافمن و وهر، ۲۰۰۶). هافمن و وهر (۲۰۰۶) فرا تحلیلی بر روی پژوهش‌های که به بررسی رابطه تطابق فرد-سازمان و پیامدهای رفتاری پرداخته‌اند، انجام دادند. نتایج این پژوهش، رابطه بین تطابق شخص-سازمان را با ترک شغل ۰/۲۶، عملکرد تکلیف ۰/۲۶ و رفتار مدنی سازمانی ۰/۲۱، بیان کردند. پوسنر (۱۹۹۲) دریافت که تناسب ارزش‌های فرد و سازمان تاثیر مثبتی روی انگیزش شغلی کارکنان دارد. بنابراین تناسب ارزش‌های فرد و سازمان اثرات مثبتی بر روی تلاش‌های شغلی فرد دارد.

- 
1. Montgomery
  2. Argyris
  3. Chesney & Rosenman
  4. In Vancevich & Matteson
  5. Chatman
  6. Posner
  7. Davis
  8. Vogel & Feldman
  9. Coldwell , Billsberry, Meurs, & Marsh

هرچند پژوهش‌های قبلی رابطه انواع تطابق با پیامدهای سازمانی را بررسی کرده‌اند و نشان داده‌اند که تطابق با شغل، سازمان و گروه بر پیامدهای مهم سازمانی مانند خوشنودی شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی تاثیر مثبت دارد (کریستف، ۱۹۹۶؛ ویلر، ۲۰۰۷؛ دیویس، ۲۰۰۶)، لیکن بررسی نقش متغیرهای میانجی موثر بر این روابط تا کنون مدنظر پژوهشگران قرار نگرفته است. در پژوهش باقری، ۱۳۸۸ مسیر جدیدی که نقش میانجی انگیزش شغلی را در رابطه بین تطابق و عملکرد شغلی نشان می‌داد یافت شد. لذا در این پژوهش مدلی طراحی گردیده است که اثرات مستقیم و غیرمستقیم سه بعد از تطابق شخص - محیط (تطابق شخص - سازمان، شخص - گروه و شخص - شغل) را بر رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید با میانجی‌گری انگیزش شغلی مورد مطالعه قرار می‌دهد. شکل ۱ مدل فرضی پژوهش را نشان می‌دهد.

شکل ۱. الگوی فرضی رابطه تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید با نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی



بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید...

طبق مدل پیشنهادی می‌توان دو هدف اصلی برای پژوهش حاضر در نظر گرفت. هدف اول، بررسی اثر انواع تطابق بر رفتارهای مدنی و رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های ایرانی و هدف دوم، استخراج و معرفی مکانیزمی برای تعیین این اثر.

### فرضیه‌ای پژوهش

- فرضیه ۱- تطابق فرد- سازمان بر رفتار مدنی سازمانی، اثر مثبت مستقیم دارد.
- فرضیه ۲- تطابق فرد- گروه بر رفتار مدنی سازمانی، اثر مثبت مستقیم دارد.
- فرضیه ۳- تطابق فرد- شغل بر رفتار مدنی سازمانی، اثر مثبت مستقیم دارد.
- فرضیه ۴- تطابق فرد- سازمان بر رفتار ضد تولید، اثر منفی مستقیم دارد.
- فرضیه ۵- تطابق فرد- گروه بر رفتار ضد تولید، اثر منفی مستقیم دارد.
- فرضیه ۶- تطابق فرد- شغل بر رفتار ضد تولید، اثر منفی مستقیم دارد.
- فرضیه ۷- تطابق فرد- سازمان از طریق انگیزش شغلی بر رفتار مدنی سازمانی، اثر مثبت غیرمستقیم دارد.
- فرضیه ۸- تطابق فرد- سازمان از طریق انگیزش شغلی بر رفتار ضد تولید، اثر منفی غیرمستقیم دارد.
- فرضیه ۹- تطابق فرد- گروه از طریق انگیزش شغلی بر رفتار مدنی سازمانی، اثر مثبت غیرمستقیم دارد.
- فرضیه ۱۰- تطابق فرد- گروه از طریق انگیزش شغلی بر رفتار ضد تولید، اثر منفی غیرمستقیم دارد.
- فرضیه ۱۱- تطابق فرد- شغل از طریق انگیزش شغلی بر رفتار مدنی سازمانی، اثر مثبت غیرمستقیم دارد.
- فرضیه ۱۲- تطابق فرد- شغل از طریق انگیزش شغلی بر رفتار ضد تولید، اثر منفی غیرمستقیم دارد.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری مورد مطالعه، کلیه کارکنان شرکت گاز شیراز می‌باشد که تعداد آن‌ها ۸۰۰ نفر بوده و در سه ناحیه مشغول به کارند. نمونه پژوهش حاضر شامل ۱۷۰ نفر از کارکنان جامعه آماری مذکور می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ملاک انتخاب آزمودنی‌ها براساس تعداد کارکنانی است که در هر ناحیه مشغول به کار بودند.

## ابزارهای پژوهش

۱) پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد - سازمان: در این پژوهش، از پرسشنامه تطابق فرد - سازمان ساخته پیاسنتین و چپمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است که تطابق شخص - سازمان کارکنان را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) اندازه می‌گیرد. پیاسنتین و چپمن (۲۰۰۶) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ ذکر کردند. باقری (۱۳۸۸) پایایی پرسشنامه مذکور را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و به روش تنصیف ۰/۹۲ به دست آورد. وی روایی همگرایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن آن با پرسشنامه‌ی تطابق ادراک شده فرد - سازمان (جاج و کیبل، ۱۹۹۷) ۰/۷۳ محاسبه کرد ( $p=0/01$ ). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و با روش تنصیف ۰/۸۵ محاسبه شد.

۲) پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد - گروه: در این پژوهش، از پرسشنامه تطابق فرد-گروه ساخته واگل و فلدمن (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵ سؤال است. پاسخ‌ها در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. واگل و فلدمن (۲۰۰۹) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش کردند. آن‌ها همچنین روایی پرسشنامه را با روایی همگرا با یک پرسشنامه همسو ۰/۶۹ محاسبه کردند. باقری (۱۳۸۸) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۶۸ و با روش تنصیف ۰/۶۸ محاسبه کرد. وی همچنین جهت بررسی روایی این پرسشنامه، همبستگی آن را با پرسشنامه تطابق فرد - گروه ورکوئر (۲۰۰۲) محاسبه کرد که مقدار همبستگی بین این دو پرسشنامه ۰/۷۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و با روش تنصیف ۰/۸۱ محاسبه گردید.

۳) پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد - شغل: در این پژوهش، از پرسشنامه تطابق فرد - شغل کیبل و درو<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است که تطابق فرد - شغل افراد را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) اندازه می‌گیرد. کیبل و درو (۲۰۰۲) پایایی پرسشنامه مذکور را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه کردند. واگل و فلدمن (۲۰۰۹) نیز پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش دادند. آن‌ها همچنین روایی این پرسشنامه را با استفاده از روایی ملاکی همزمان با یک پرسشنامه همسو ۰/۶۷ گزارش نمودند. باقری (۱۳۸۸) پایایی این پرسشنامه را با روش

1. Piasentin & Chapman

2. Cable & Derue,

بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید...

آلفای کرونباخ  $0/87$  و با روش تنصیف  $0/90$  محاسبه کرد. وی همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه، همبستگی آن را با پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد-شغل ساخته (ساکس و اشفرد<sup>۱</sup>)،  $1997$  محاسبه کرد که ضریب همبستگی بین این دو پرسشنامه  $0/84$  به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ  $0/87$  و با روش تنصیف  $0/72$  محاسبه شد.

**۴) پرسشنامه انگیزش شغلی:** برای سنجش انگیزش شغلی کارکنان از پرسشنامه انگیزش شغلی ساخته (رابینسون،  $2004$ ) استفاده شده است. این مقیاس شامل ۱۱ ماده دارد و از شرکت کنندگان می‌خواهد که انگیزه‌شان را برای انجام دادن فعالیت‌های کاری متفاوت در یک مقیاس ۷ گزینه‌ای از (۱) «اصلاً انگیزه ندارم» تا (۷) «کاملاً مایلیم» مشخص کنند. رابینسون ( $2004$ ) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ  $0/87$  گزارش کرد. تقی‌پور ( $1388$ ) ضریب پایایی این پرسشنامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف سنجید که به ترتیب  $0/82$  و  $0/74$  به دست آورد. رابینسون ( $2004$ ) اعتبار این مقیاس را با همبسته نمودن با مقیاس عملکرد شغلی،  $0/59$  گزارش کرد. تقی‌پور ( $1388$ ) برای سنجش روایی این آزمون، نمرات این آزمون را با نمرات مقیاس خشنودی شغلی بریفیلد و روث<sup>۲</sup> ( $1951$ ) همبسته کرد که ضریب همبستگی نمرات پرسشنامه انگیزش شغلی با نمرات پرسشنامه خشنودی شغلی  $0/46$  به دست آمد که در سطح  $0/01$  معنادار بود. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ  $0/83$  و با روش تنصیف  $0/76$  به دست آمد.

**۵) پرسشنامه رفتار مدنی:** برای سنجش رفتار مدنی کارکنان از دو پرسشنامه رفتار مدنی فردی ساخته پودساکف، مک‌نزی، مورمن و فتر<sup>۳</sup> ( $1990$ ) و پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی ساخته وان داین، گراهام و دینش ( $1994$ ) استفاده شده است. این پرسشنامه‌ها اولین بار توسط شکرکن و نعمی ( $1380$ ) به فارسی ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه رفتار مدنی فردی شامل ۲۴ ماده و پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی شامل ۳۴ ماده می‌باشد که نظر آزمودنی را در یک طیف پنج‌درجه‌ای از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) می‌سنجند. پرسشنامه رفتار مدنی فردی ۵ حیطه مربوط به رفتار مدنی کارکنان را می‌سنجد که این حیطه‌ها عبارتند از: وظیفه‌شناسی<sup>۴</sup>، ادب و مهربانی<sup>۵</sup>، نوع‌دوستی<sup>۶</sup>، مردانگی<sup>۷</sup> و خوش‌خویی<sup>۸</sup>. سازندگان این پرسشنامه

1. Saks & Ashforth
2. Brayfield & Rothe
3. Podsakoff, Mackenzie, Moorman & Fetter
2. Conscientiousness
5. Courtesy
6. Altruism
7. Sportsmanship
8. Civi virtue

ضرایب پایایی حیطه‌های مختلف را به‌روش آلفای کرونباخ به‌دست آوردند که این ضرایب را برای وظیفه‌شناسی ۰/۸۳، ادب و مهربانی ۰/۸۷، نوع‌دوستی ۰/۸۱، مردانگی ۰/۸۷ و خوش‌خویی ۰/۷۷ گزارش نموده‌اند. شکرکن، نعامی، نیسی و مهربانی‌زاده (۱۳۸۰). ضرایب پایایی به‌روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و به‌روش تنصیف ۰/۹۱ و ضریب اعتبار ۰/۵۹ را برای این پرسشنامه گزارش داده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۶ محاسبه شد. پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی ۵ حیطه مربوط به رفتار مدنی کارکنان را می‌سنجد که شامل وفاداری<sup>۱</sup>، پیروی از مقررات<sup>۲</sup>، مشارکت اجتماعی<sup>۳</sup>، مشارکت حمایتی<sup>۴</sup> و مشارکت‌کنشی<sup>۵</sup> می‌باشد. سازندگان این پرسشنامه ضرایب پایایی حیطه‌های مختلف را به‌روش آلفای کرونباخ به‌دست آوردند که برای وفاداری ۰/۸۴، پیروی از مقررات ۰/۸۸، مشارکت اجتماعی ۰/۶۸، مشارکت حمایتی ۰/۸۶ و مشارکت‌کنشی ۰/۷۵ گزارش کرده‌اند. شکرکن، نعامی، نیسی و مهربانی‌زاده (۱۳۸۰) پایایی این پرسشنامه را به‌روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۴ و اعتبار این آزمون را ۰/۶۱ گزارش. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۰ به‌دست آمد.

**۶) پرسشنامه رفتار ضد تولید (مقیاس کجروی در محیط کار):** برای سنجش رفتار ضد تولید از مقیاس کجروی در محیط کار ساخته بنت و رابینسون<sup>۶</sup> (۲۰۰۰؛ به‌نقل از هاشمی شیخ شبانی، شکرکن، نیسی، شهنی بیلاقی و حقیقی، ۱۳۸۷) استفاده شد. در این پرسشنامه، پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت براساس تعداد دفعات ارتکاب در یک سال اخیر درجه‌بندی شده که نمره‌گذاری آن به شکل زیر صورت گرفت: ۱ (هرگز)، ۲ (یکبار در سال)، ۳ (دوبار در سال)، ۴ (چندبار در سال)، ۵ (ماهی یکبار)، ۶ (هفته‌ای یکبار)، ۷ (هرروز). این پرسشنامه شامل ۱۹ سوال است. ۷ ماده برای اندازه‌گیری کجروی بین فردی و ۱۲ ماده برای کجروی سازمانی. این مقیاس-ها همسانی درونی قابل قبولی نشان دادند به‌نحوی که مقدار آلفای کرونباخ برای مقیاس کجروی سازمانی ۰/۸۱ و برای مقیاس کجروی بین فردی ۰/۷۸ به‌دست آمد. هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) در مطالعه خود برای بررسی میزان اعتبار مقیاس کجروی در محیط کار، از روش اعتبار ملاکی استفاده کرد. بدین منظور مقیاس کجروی فردی با مقیاس رفتار کاری خصومت‌آمیز و مقیاس

1. Loyalty
2. Obedience
3. Social participation
4. Advocacy participation
5. Functional participation
6. Bennett & Robinson



بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید...

کجروی سازمانی با مقیاس کناره‌گیری فیزیکی هر دو ساخته سیمپسون و لهما<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) همبسته شدند. تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین مقیاس کجروی فردی و مقیاس رفتار کاری خصومت‌آمیز به میزان  $r=0/4$  رابطه وجود داشت که این مقدار رابطه در سطح  $p<0/001$  معنی‌دار بود. بین مقیاس کجروی سازمانی و مقیاس کناره‌گیری فیزیکی نیز همبستگی بسیار بالا و معنی‌دار وجود داشت ( $p<0/001$  و  $r=0/72$ ). وی هم‌چنین برای محاسبه میزان پایایی دو مقیاس کجروی فردی و سازمانی از روش همسانی درونی، آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده کرد که نتایج این بررسی نشان داد که میزان پایایی مقیاس کجروی فردی با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب،  $0/81$  و  $0/83$  و مقیاس کجروی سازمانی  $0/82$  و  $0/83$  بود که حاکی از پایایی مطلوب و قابل قبول این دو مقیاس می‌باشد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $0/78$  و با استفاده از روش تنصیف  $0/67$  محاسبه شد.

#### الف. یافته‌های توصیفی

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی‌ها در متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد، نمره‌های شرکت‌کنندگان در متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
تطابق فرد - سازمان	۱۸/۳۷	۴/۸۴
تطابق فرد - گروه	۱۷/۴۱	۲/۸۶
تطابق فرد - شغل	۱۹/۳۲	۴/۸۷
انگیزش شغلی	۴۰/۵۸	۶/۲۳
رفتار مدنی	۲۲۵/۱۱	۱۸/۴۲
- رفتار مدنی فردی	۹۴/۴۹	۸/۶۳
- رفتار مدنی سازمانی	۱۳۰/۶۱	۱۰/۸۸
رفتار ضد تولید	۲۹/۹۶	۹/۷۱
- رفتار ضد تولید فردی	۱۰/۴۰	۳/۷۷
- رفتار ضد تولید سازمانی	۱۹/۵۶	۷/۳۲

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های کارکنان در متغیر تطابق فرد - سازمان به ترتیب ۱۸/۳۷ و ۴/۸۴، در متغیر تطابق فرد - گروه به ترتیب ۱۷/۴۱ و ۲/۸۶ و متغیر تطابق فرد - شغل به ترتیب ۱۹/۳۲ و ۴/۸۷ می‌باشد. هم‌چنین میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های کارکنان در متغیر انگیزش شغلی به ترتیب ۴۰/۵۸ و ۶/۲۳ می‌باشد. هم‌چنین با توجه به جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های کارکنان در متغیر رفتار مدنی به ترتیب ۲۲۵/۱۱ و ۱۸/۴۲، در متغیر رفتار مدنی فردی به ترتیب ۹۴/۴۹ و ۸/۶۳ و در متغیر رفتار مدنی سازمانی به ترتیب ۱۳۰/۶۱ و ۱۰/۸۸ می‌باشد. هم‌چنین میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های کارکنان در متغیر رفتار ضدتولید به ترتیب ۲۹/۹۶ و ۹/۷۱، در متغیر رفتار ضدتولید فردی به ترتیب ۱۰/۴۰ و ۳/۷۷ و در متغیر رفتار ضدتولید سازمانی به ترتیب ۱۹/۵۶ و ۷/۳۲ می‌باشد. جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱ تطابق فرد - سازمان	-	۰/۵۱	۰/۵۷	۰/۶۴	۰/۵۲	۰/۵۱	۰/۴۸	-۰/۵۳	-۰/۳۸	-۰/۵۱
۲ تطابق فرد - گروه		-	۰/۵۳	۰/۴۹	۰/۴۵	۰/۴۴	۰/۴۱	-۰/۴۷	-۰/۳۴	-۰/۴۴
۳ تطابق فرد - شغل			-	۰/۵۵	۰/۴۳	۰/۴۰	۰/۴۰	-۰/۴۵	-۰/۳۷	-۰/۴۰
۴ انگیزش شغلی				-	۰/۵۲	۰/۵۵	۰/۴۵	-۰/۶۲	-۰/۴۳	-۰/۶۰
۵ رفتار مدنی					-	۰/۹۳	۰/۹۶	-۰/۴۳	-۰/۲۸	-۰/۴۲
۶ رفتار مدنی فردی						-	۰/۷۸	-۰/۴۱	-۰/۲۶	-۰/۴۱
۷ رفتار مدنی سازمانی							-	-۰/۴۰	-۰/۲۷	-۰/۳۹
۸ رفتار ضد تولید								-	۰/۷۵	۰/۹۴
۹ رفتار ضد تولید فردی									-	۰/۴۸
۱۰ رفتار ضد تولید سازمانی										-

کلیه ضرایب همبستگی بین متغیرها در سطح  $p=0/001$  معنی دار هستند.

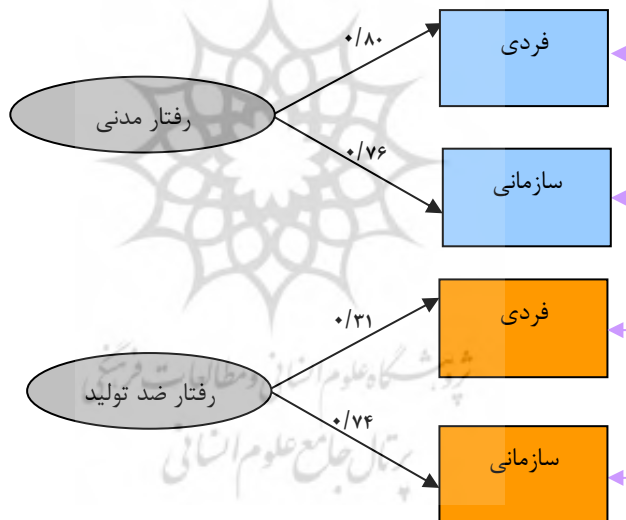
بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید...

### ب. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش و ارزیابی مدل پیشنهادی

الگوی پیشنهادی ارائه شده، دارای دو بخش ساختاری و اندازه‌گیری است. بخش اندازه‌گیری در پی آن است تا نشان دهد که نشانگرها (شاخص‌ها) چگونه سازه‌های مکنون<sup>۱</sup> مفروض را می‌سنجند. در بخش ساختاری به اثرهای علی متغیرهای برون‌زاد بر متغیرهای درون‌زاد پرداخته می‌شود.

#### ۱) تحلیل عاملی تأییدی (CFA)

پیش از ارزیابی الگوی ساختاری به‌منظور نشان دادن رابطه بین متغیرهای نشانگر با سازه مکنون مربوط، بر روی متغیرهای مکنون الگو؛ تحلیل عاملی تأییدی اجرا گردید. الگوی پیشنهادی در این پژوهش شامل دو متغیر مکنون رفتار مدنی و رفتار ضدتولید است که هر یک از آنان از طریق ۲ متغیر نشانگر اندازه‌گیری شده‌اند. در شکل ۱ الگوی تحلیل عاملی متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر نشان داده شده است.



شکل ۱. الگوی تحلیل عاملی متغیرهای مکنون (سازه‌های مکنون به شکل بیضی و نشانگرها به شکل مستطیل)

جدول ۳ اعتبار سازه نشانگرهای متغیرهای رفتار مدنی و رفتار ضدتولید را نشان می‌دهد. اعتبار سازه براساس تحلیل عامل تأییدی نشان می‌دهد که نشانگرها به‌خوبی سازه نظری زیربنایی را اندازه‌گیری می‌کنند.

جدول ۳. شاخص‌های الگوی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون

شاخص‌ها	$\chi^2/df$	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مقادیر	۰/۲۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۱/۰۰	۰/۹۹	۰/۰۰۰۱

نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که این الگودارای برازشی منطقی و قابل قبول می‌باشند. بالا بودن این شاخص‌ها نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون از برازندگی خوبی برخوردار است.

## ۲) ارزیابی الگوی پیشنهادی

به‌منظور ارزیابی بخش ساختاری الگوی پیشنهادی، از الگویایی معادلات ساختاری (SEM)، برآورد حداکثر درست‌نمایی (ML) استفاده شد. برای تعیین کفایت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مانند مقدار مجذور کای ( $\chi^2$ )، شاخص هنجار شده مجذور کای (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی)، شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته<sup>۲</sup> (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده<sup>۳</sup> (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۴</sup> (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی<sup>۵</sup> (IFI)، شاخص توکر-لویس (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب<sup>۶</sup> (RMSEA) مورد استفاده قرار گرفت (به‌نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). در الگوی پیشنهادی از مجموع ۸ متغیر مورد بررسی، ۳ متغیر برون‌زاد و ۵ متغیر درون-زاد مورد بررسی قرار گرفته شده‌اند. برازش الگوی اولیه براساس شاخص‌های برازندگی ارزیابی گردید که نشان‌دهنده برازندگی خوب شاخص‌ها بود اما دو ضریب مسیر مستقیم تطابق فرد -

1. Goodness of Fit Index
2. Adjusted Goodness of Fit Index
3. Normalized Fit Index.
4. Comparative Fit Index.
5. Incremental Fit Index
6. Root Mean Squared Error of Approximation

بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید...

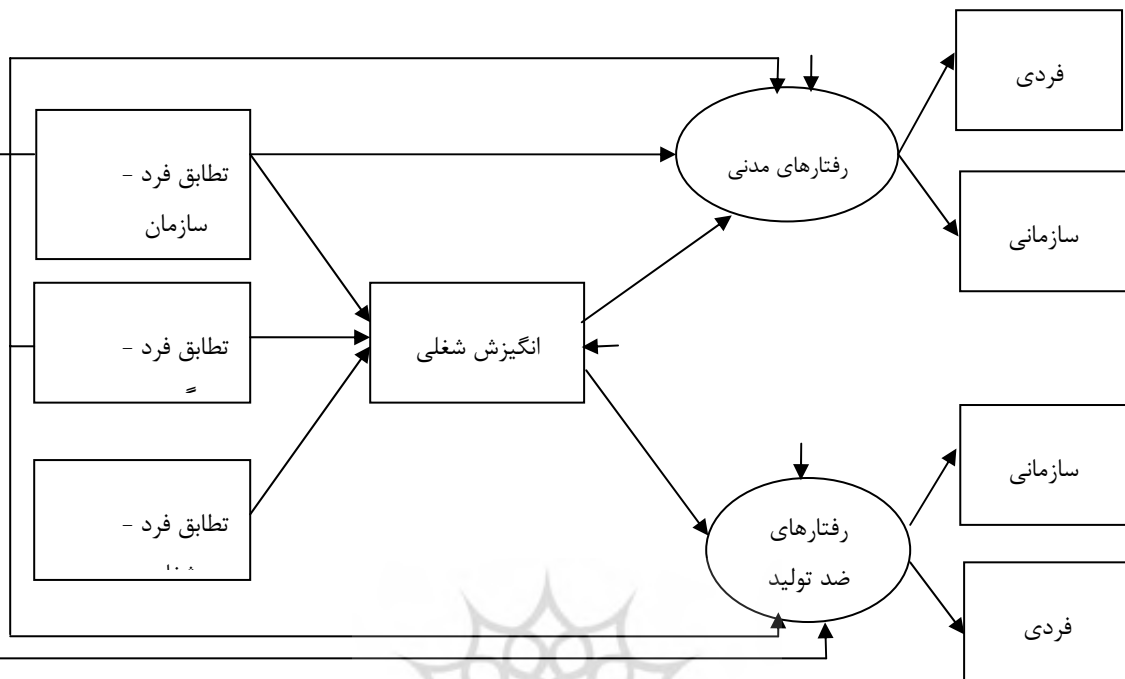
شغل به رفتارهای مدنی و رفتارهای ضدتولید در سطح ۰/۰۵ معنی دار نبود. روابط واسطه‌ای الگوی اصلی نیز با استفاده از روش بارون<sup>۱</sup> و کنی<sup>۲</sup> (۱۹۸۶) و بررسی سه الگوی رگرسیونی آزموده شدند. از آزمون سوبل<sup>۳</sup> (۱۹۸۲) نیز برای تعیین معنی‌داری مسیرهای غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی استفاده گردید.

جدول ۴. برازش الگوهای پیشنهادی و نهایی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌ها	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۸/۴۵	۱۰	۰/۸۴	۰/۹۸۸	۰/۹۵۵	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸۷	۰/۰۰۱
الگوی نهایی	۸/۸۸	۱۲	۰/۷۴	۰/۹۸۸	۰/۹۶۱	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۹۸۷	۰/۰۰۰

همان‌گونه که مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهند، الگوی اول از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. این برازش با حذف دو مسیر در الگوی اصلاح شده اول بهبود یافته است. شاخص‌های برازندگی الگوی نهایی به‌ویژه نسبت مجذور کای به‌درجه آزادی ۰/۷۴، شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۸۸، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) ۰/۹۶۱، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) ۱/۰۰، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۱/۰۰، شاخص برازش هنجار شده (NFI) ۰/۹۸۷ و ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات (RMSEA) ۰/۰۰۰۱ نشان می‌دهند مدل نهایی از برازندگی مناسبی برخوردار است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۴. الگوی نهایی رابطه تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید با میانجی‌گری انگیزش شغلی

همان‌طور که در مدل نهایی مشاهده می‌شود، تطابق فرد - سازمان و فرد - گروه هم به‌طور مستقیم و هم غیرمستقیم بر رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید اثر دارد. تطابق فرد - شغل به‌طور مستقیم بر رفتار ضدتولید و رفتار مدنی سازمانی اثر نداشت و تنها این اثرات به‌طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری انگیزش شغلی معنادار بود.

### بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که قبلاً گفته شد، در این پژوهش، هدف بررسی میزان تعمیم‌پذیری مربوط به اثر انواع تطابق بر رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید است. شواهد نشان داد که اثر مستقیم انواع تطابق بر متغیرهای پیامد به جز دو مورد که به اثر تطابق فرد-شغل بر رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید برمی‌گردد، سایر روابط معنادار بود. نتایج ارزیابی مدل تحلیل مسیر، اثر مستقیم تطابق فرد - سازمان بر رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید را مورد تایید قرار داد که هماهنگ با مطالعات دیویس (۲۰۰۶)، هافمن و وهر (۲۰۰۶) و باقری (۱۳۸۸) می‌باشد. این‌گونه می‌توان استدلال کرد که هرگاه بین فرد و سازمانی که در آن مشغول به‌کار

بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید...

است تطابق وجود داشته باشد (تطابق نیازها - ملزومات) نیازهای فرد توسط سازمان کامروا می‌گردد و این کامروایی نیاز، به افزایش خشنودی شغلی و تعهد سازمانی می‌انجامد که با یافته‌های کریستف (۱۹۹۶)، واگل و فلدمن (۲۰۰۹)، برتزواج (۱۹۹۴)، دیویس (۲۰۰۶) و باقری (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. در نتیجه افزایش خشنودی شغلی، فرد دست به اقداماتی می‌زند که برای سازمان مطلوب تلقی گردیده و سازمان را در دستیابی به اهدافش یاری می‌رساند که این رفتارها در زمره رفتار مدنی سازمانی قرار می‌گیرند. از سوی دیگر، افزایش خشنودی و تعهد سازمانی از علل رفتار ضدتولید می‌کاهد چراکه زمانی که افراد از سازمانشان رضایت دارند و به آن متعهد هستند به رفتارهایی که موجب صدمه زدن به سازمان می‌گردد اقدام نمی‌ورزند. اثر مستقیم تطابق فرد - گروه بر رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید تایید شد که با نتایج تحقیقات وربل و همکاران (۲۰۰۱)، کریستف (۲۰۰۵) و واگل و فلدمن (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. می‌توان این‌گونه استدلال کرد که زمانی که بین فرد و گروه تطابق وجود دارد روابط کاری بهتر و قوی‌تر می‌شود. فرد در چنین شرایطی احساس مثبتی را تجربه خواهد کرد که ناشی از تعاملات درون‌گروهی است. براساس نظریه تبادل اجتماعی (گولد<sup>۱</sup>، ۱۹۷۹؛ لوینسون<sup>۱</sup>، ۱۹۶۵)، تبادل مداوم منافی که بین افراد رخ می‌دهد، نتیجه‌ای از هنجار مقابله به مثل است بدین معنا که دریافت کردن یک منفعت از گروه موجب می‌شود فرد در عوض چیز سودمندی فراهم کند. بنابراین چرخه مدیون بودن و ادا دین که رابطه تبادل اجتماعی را همیشگی خواهد کرد، احساس تعهد را افزایش می‌دهد و منجر به بروز رفتار مدنی سازمانی به‌منظور کمک به همکاران می‌گردد. هم‌چنین زمانی که بین فرد و گروه تطابق وجود دارد فرد به عضویت در گروه تمایل داشته و نسبت به آن احساس وفاداری می‌نماید. در این صورت، روابط گروهی دوستانه و صمیمانه بوده و اعضای گروه نسبت به یکدیگر احساس مثبتی دارند. لذا بسیاری از رفتارهایی که در حیطه رفتار ضدتولید قرار می‌گیرد از قبیل غیبت، دزدی و ... که به قصد آسیب زدن به سایر اعضا و یا سازمان صورت می‌گیرد. درنظر افراد منفی جلوه می‌کند. نتایج حاصل از الگویابی معادلات ساختاری اثر غیرمستقیم تطابق فرد - سازمان بر رفتار مدنی سازمانی از طریق میانجیگری انگیزش شغلی را مورد تایید قرار داد که این یافته با نتیجه تحقیق باقری (۱۳۸۸) که رابطه تطابق فرد - سازمان را با عملکرد شغلی از طریق میانجیگری انگیزش شغلی به‌دست آورده بود هماهنگ است. زمانی بین فرد و سازمان تطابق وجود دارد که ویژگی‌های فرد (دانش، مهارت و توانایی) نیازهای سازمان را ارضا کند. در این صورت فرد احساس ارزشمندی و خودکارآمدی و احساس کنترل بر شرایط محیطی نموده و این امر به نو به خود به افزایش انگیزه شغلی فرد منجر می‌شود. این یافته با یافته‌های

پژوهشگرانی چون پوسنر (۱۹۹۲)، باقری (۱۳۸۸) همسو است. از سوی دیگر کارکنان با انگیزه تمام سعی و تلاش خود را صرف انجام وظایف شغلی می‌کنند و از انجام فعالیت‌های اضافی در کار خود لذت می‌برند. لذا درگیر شدن در رفتار مدنی سازمانی می‌تواند توجیهی برای فعالیت‌های اضافی ناشی از انگیزه بالای کارکنان باشد. نتایج حاصل از الگویابی معادلات ساختاری اثر منفی غیرمستقیم تطابق فرد - سازمان بر رفتار ضدتولید را از طریق میانجیگری انگیزش شغلی را مورد تایید قرار داد. می‌توان این‌گونه استدلال کرد که زمانی که بین فرد و سازمان تطابق وجود دارد، سازمان نیازها و خواسته‌های فرد را ارضا می‌کند (تطابق نیازها - ملزومات). در نتیجه این ارضای نیاز، مطابق نظریه کامروایی نیاز، انگیزه فرد افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، انگیزه شغلی به‌طور مستقیم با تعهد سازمانی رابطه دارد (ماتیو و زایاک، ۱۹۹۰، می‌یر و دیگران، ۲۰۰۴، به‌نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). کارکنانی که به سازمان خود متعهد هستند به سازمان در دستیابی به اهدافش یاری می‌رسانند و به اقداماتی که در جهت آسیب رساندن به سازمان می‌باشند، مبادرت نمی‌ورزند. نتایج حاصل از الگویابی معادلات ساختاری اثر غیرمستقیم تطابق فرد - گروه بر رفتارهای مدنی سازمانی را از طریق میانجی‌گری انگیزش شغلی مورد تایید قرار داد. می‌توان با استناد به نظر نانسی و استین (۱۹۹۴؛ به‌نقل از الماسی، ۱۳۸۱) بیان کرد زمانی که کارکنان به صورت تیم کار می‌کنند و به آن‌ها آزادی عمل می‌دهند انگیزش و خلاقیت بیشتری پیدا می‌کنند و در نتیجه خشنودی آن‌ها در شغلشان بیشتر می‌شود و خشنودی شغلی پیش بین قوی رفتارهای مدنی سازمانی است. به‌طور کلی می‌توان این‌گونه استنباط کرد که افزایش تطابق بین فرد و گروه منجر به افزایش انگیزه و خشنودی شغلی شده و این‌ها پیش‌بین قویی برای رفتارهای مدنی سازمانی است. نتایج حاصل از پژوهش، اثر غیر مستقیم تطابق فرد - گروه از طریق انگیزش شغلی بر رفتارهای ضدتولید را تایید کرد. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که بین فرد و گروه کاری تطابق وجود داشته باشد مسائل و مشکلات کمتری در گروه بروز پیدا کرده و در صورت بروز مشکل، حل آن از طریق مشارکت گروهی آسان‌تر می‌شود. وجود روابط مناسب و صمیمانه بین کارکنان و حل مسائل و مشکلات گروه از جمله راه‌های ایجاد انگیزه در کارکنان می‌باشد که از طریق افزایش تطابق بین فرد و گروه حاصل می‌شود. در پژوهش‌هایی که بر روی رفتارهای ضدتولید انجام شد، تعارض بین فردی به‌عنوان یکی از پیشایندهای رفتار ضدتولید معرفی شده است (به‌نقل از هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۸۷)، که از طریق افزایش تطابق بین فرد و گروه می‌توان تعارضات بین فردی را کاهش داد و به همین ترتیب از میزان بروز رفتارهای ضدتولید کاست. داده‌های حاصل از پژوهش، اثر غیر مستقیم تطابق فرد - شغل از طریق انگیزش شغلی بر رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید را تایید کرد. در رابطه با پیشینه پژوهشی رابطه میانجیگری فوق، می‌توان به پژوهش باقری (۱۳۸۸) اشاره کرد. باقری در



بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید...

پژوهش خود نشان داد تطابق فرد - سازمان اثر مثبت غیرمستقیم ( از طریق اثر بر انگیزش شغلی) بر عملکرد شغلی دارد. زمانی بین فرد و شغل تطابق وجود دارد که فرد دانش، مهارت و توانایی لازم جهت انجام شغل را دارا باشد (تطابق توانایی‌ها - تقاضاها). در این صورت فرد احساس خودکارآمدی و کنترل بر شرایط محیطی نموده و مطابق نظریه خود تعیین‌کنندگی، این احساس کنترل و خود تعیین‌کنندگی منجر به افزایش انگیزه افراد می‌شود. هم‌چنین براساس نظریه کامروایی نیاز، زمانی که شغل نیازهای فرد را ارضا می‌کند (تطابق نیازها- ملزومات) این کامروایی نیاز منجر به افزایش انگیزه در افراد شده و این افزایش انگیزه احتمال بروز رفتارهای مدنی سازمانی را در کارکنان افزایش می‌دهد. زمانی که نیازهای فرد از طریق منابع شغلیش تامین گردد این کامروایی نیاز مطابق نظریه انگیزشی کامروایی نیاز مازلو موجب افزایش انگیزه در فرد می‌شود. از سوی دیگر براساس تعریف تطابق از دیدگاه (توانایی‌ها - تقاضاها) زمانی که فرد دانش، مهارت و توانایی لازم جهت انجام شغل را دارا می‌باشد این امر موجب می‌شود که فرد احساس خودکنترلی، ادراک کنترل شخصی بر محیط و خود تعیین‌کنندگی نماید چرا که فرد احساس می‌کند به‌خوبی می‌تواند تقاضاهای شغلیش را برآورده کند، که مطابق نظریات خود تعیین‌کنندگی موجب افزایش انگیزه می‌شود (باقری، ۱۳۸۸). بنت (۱۹۹۸؛ به‌نقل از هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۸۷) بیان کرد از جمله پیشایندهای رفتار ضدتولید عدم کنترل بر محیط کار است بنابراین با استناد به توضیحات فوق، زمانی که بین فرد و شغل تطابق وجود دارد، فرد احساس کنترل بر شرایط محیط کار می‌نماید در این صورت هم انگیزه فرد افزایش می‌یابد و هم از علل بروز رفتارهای ضدتولید می‌کاهد. از جمله محدودیت‌های این پژوهش، احتمال وجود مدل‌های دیگری است که در تبیین واریانس رفتارهای ضدتولید و رفتارهای مدنی سازمانی، سهم بیشتری داشته باشند. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود در زمینه تفاوت‌های جنسیتی در بحث تطابق به‌ویژه در موقعیت‌های مختلف شغلی و سازمانی پژوهش‌هایی انجام گیرد. در نهایت به‌منظور تطابق بیشتر بین فرد و شغل برگزاری دوره‌های آموزشی که مهارت‌های موردنیاز شغل را آموزش می‌دهند پیشنهاد می‌گردد.

## منابع

باقری، علیرضا (۱۳۸۸). بررسی تأثیرات تطابق ادراک شده شخص - شغل، شخص - سازمان و شخص - گروه بر انگیزش شغلی، عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی (خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

تقی پور، آذین (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز. شکرکن، حسین؛ نعامی، عبدالزهره؛ نیسی، عبدالکاسم و مهرابی زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال هشتم، شماره‌های ۳ و ۴ صص ۲۲-۱.

نعامی، عبدالزهره (۱۳۸۱). شناسایی عوامل پیش‌بین خشنودی شغلی و بررسی روابط آن‌ها با خشنودی شغلی و رابطه متغیر اخیر با عملکرد شغلی و رفتار مدتی سازمانی کارکنان کارخانه‌های اهواز. پایان‌نامه دکتری روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز. هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ شکرکن، حسین؛ نیسی، عبدالکاسم؛ شهنی ییلاق، منیجه؛ و حقیقی، جمال (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علوم-تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران. دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱، صص ۸۰-۵۳.

- Behry, M. H. (2009). Person/organization job- fitting and affective commitment to the organization, *Cross. Cultural Management: An Inter- national Journal*, 16, 179-196.
- Bretz, R. D. & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, pp: 43- 54.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (2003). Managers' upward influence tactic strategies: The role of manager personality and supervisor leadership style. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 197-214.
- Cable, D. M., & Derue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied psychology*, 87, 875 – 883
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Chesney, M. A., & Rosenman, R. H. (1980). Type a behavior in the work setting. In C.L Cooper and R. Payne (Eds.), *Current concerns in occupational stress*, (pp.187-212). New York: Wiley
- Coldwell, D. A., Billsberry, J., Meurs, N. V., & Marsh, P. J. (2008). The effects of person-organization ethical fit on employee attraction and retention: towards a testable explanatory model. *Journal of Business Ethics*, 78, 611-622.
- Davis, V. A. (2006). Relationship among subjective workplace fit perceptions, job satisfaction, organizational citizenship behavior, organizational commitment, and turnover intentions, the degree of doctor of philosophy in industrial /organizational psychology, Alliant International University

- Gould, S.(1979). An equity- exchange model of organizational involvement. *Academy of Management Review* 4 , 55-62
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. H. (2006). A quantitative review of the relationship between person – organization fit and behavioral outcomes. *Journal of vocational behavior*, 68, 389 – 399.
- Kristof- Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals fit at work: A meta- analysis of person-job, person-job, person-organization, person-group, and person -supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49, 1-49.
- Levinson, H.(1965). Reciprocation: the relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1982). The how, what and why of stress management training. *Personnel psychology*, 61, 786- 774.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person- organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- 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.
- Posner, B. Z. (1992). Person- organization values congruence: no support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45, 351-361.
- Spector, P. E., and Fox, S. (2005). The stressor- emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P.E. Spector (Eds), counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets (pp. 151 – 174). Washington, DC: American psychological Association
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integration the levels of person – environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 68 -81.