

چشم‌انداز مدیریت دولتی

سال نهم، شماره ۳۴ - تابستان ۱۳۹۷

شاپای چاپی: ۶۰۶۹-۲۲۵۱، شاپای الکترونیکی: ۴۱۵۷-۲۶۴۵

صص ۶۷ - ۸۵

نقش میانجی تناسب فرد - سازمان و تناسب فرد - شغل در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی

مرتضی مرادی^{۱*}، ایمان حکیمی^۱

۱. استادیار، دانشگاه پیام‌نور، تهران.

چکیده

تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان یکی از موضوع‌های مهم در حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی است و اگر این امر در مورد افراد شاغل در سازمان‌ها رعایت شود، عملکرد نیروی انسانی افزایش خواهد یافت. از طرفی عادلانه‌رفتارکردن در سازمان، می‌تواند باعث بروز رفتارهای مثبت و جلوگیری از رفتارهای منفی در سازمان شود. هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی است. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان «دانشگاه آزاد ایلام» و آبدانان است که با استفاده از روش نمونه‌گیری، ۱۳۶ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بود که روایی و پایایی آن نیز تأیید شد. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی با تناسب فرد - شغل، فرد - سازمان و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار و با رفتارهای انحرافی رابطه منفی و معنادار دارد؛ همچنین رابطه تناسب فرد - سازمان با رفتار شهروندی سازمانی، مثبت و معنادار و رابطه تناسب فرد - شغل با رفتارهای انحرافی، منفی و معنادار بود.

کلیدواژه‌ها: رفتارهای انحرافی؛ تناسب فرد - شغل؛ تناسب فرد - سازمان؛ عدالت سازمانی؛ رفتار شهروندی سازمانی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۵/۰۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۳/۰۴.

* نویسنده مسئول.

E-mail addresses: morteza_moradi@pnu.ac.ir; Iman_hakimi@pnu.ac.ir

۱. مقدمه

در دنیای امروز یکی از عوامل موفقیت سازمان‌ها، نیروی انسانی است. از کارکنان هر سازمانی انتظار می‌رود که وظایف خود را به‌درستی انجام دهند و برای رسیدن به اهداف سازمان حداکثر تلاش خود را به منصفه ظهور برسانند. علاوه بر انجام وظایف عادی و روزمره، افراد باید از رفتارهای انحرافی اجتناب کنند و به رفتارهایی روی بیاورند که فراتر از وظایف روزمره آن‌ها باشد. گرایش به رفتارهای فراتر از نقش‌های فراتر از نقش‌های مدیریت، «رفتار شهروندی سازمانی» نامیده می‌شود و اجتناب از رفتارهای انحرافی، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد. عدالت سازمانی یکی از متغیرهایی است که در پژوهش‌های پیشین زیاد به آن اشاره شده و اثر مثبت آن بر رفتار شهروندی سازمانی و اثر منفی آن بر رفتار انحرافی تأیید شده است.

امروزه مطالعه عدالت در سازمان مورد توجه پژوهشگران بسیاری قرار گرفته است. واژه عدالت سازمانی، نخستین بار توسط گرینبرگ (۱۹۸۷)، مطرح شد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳). عدالت سازمانی به دیدگاه کارکنان مربوط می‌شود که آیا سازمان با آن‌ها با عدالت برخورد می‌کند یا خیر؟ (Abu Elanain, 2010). به‌طور کلی سه نوع عدالت در سازمان قابل‌ارزیابی است. عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای (ازگلی، ۱۳۸۳). بر اساس شواهد موجود، حداقل این سه نوع عدالت از سوی صاحب‌نظران و پژوهشگران پذیرفته شده است. این سه بُعد یا جنبه از عدالت در تعامل با یکدیگر، پدیدآورنده انصاف کلی ادراک‌شده نزد افراد در سازمان هستند (گل‌پرور و نادى، ۱۳۸۹). در عدالت سازمانی این سؤال مطرح است که به چه شیوه‌ای با کارکنان باید رفتار کرد تا احساس کنند با آنان عادلانه برخورد شده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵). عدالت سازمانی اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت که به‌طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد (Abu Elanain, 2010).

پنداشت افراد نسبت به عدالت و بی‌طرفی نقش مهمی در رفتار شهروندی سازمانی و اجتناب از رفتارهای انحرافی دارد. افراد زمانی احساس عدالت دارند که بین کاری که انجام می‌دهند و پاداشی که دریافت می‌کنند، تناسبی را پیدا کنند یا بین باورهای آن‌ها در خصوص تصمیم‌گیری عادلانه و فرآیند تصمیم‌گیری مدیریتی، نوعی تناسب و هم‌خوانی وجود داشته باشد. این تناسب و هم‌خوانی نه‌تنها در موضوع عدالت بلکه در دیگر زمینه‌ها نیز اهمیت زیادی دارد. از مهم‌ترین این تناسب‌ها، تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان است که می‌تواند پیامدهای مثبت برای افراد و سازمان در بر داشته باشد. با توجه به این موضوع، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی و انحرافی با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان است؛ به‌عبارتی در پژوهش حاضر به این سؤال پرداخته می‌شود که آیا

متناسب بودن فرد با شغل و سازمان خود نقش میانجی‌گری بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی و انحرافی ایفا می‌کند یا خیر؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان. امروزه محیط سازمان‌ها به سرعت در حال تغییر با شتاب روزافزون است؛ به همین دلیل سازمان‌ها باید خود را با این شرایط تطبیق دهند. این تطبیق شامل افراد شاغل در سازمان‌ها نیز می‌شود؛ به طوری که یکی از انواع تناسب فرد با محیط پیرامون خود، تناسب شغلی است. نبود تناسب بین فرد و شغل وی می‌تواند هزینه‌های زیادی را به سازمان تحمیل کند. ماهیت اصلی تناسب شغلی در تعریف‌های متفاوت آن مشخص می‌شود (امامی و همکاران، ۱۳۸۹). نظریه تناسب شغلی بر این فرض استوار است که الزامات شغلی فراوانی از این قابلیت برخوردارند که با ویژگی‌های شخصی و توانایی‌های فردی متناسب شود؛ در نتیجه با قبول سازگاری بین شخص و شغل او، رفتارها و نگرش‌های فردی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. به عقیده دیوید (۲۰۰۷)، تناسب شغلی عبارت است از: سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام می‌دهد؛ به عبارت دیگر دانش، مهارت و توانایی‌های فرد همان دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد (امامی و همکاران، ۱۳۸۹).

پژوهش‌ها نشان داده است که افراد بیشتر به دلیل عدم تناسب شغلی به سمت شکست یا عدم موفقیت پیش می‌روند (ممتاز و همکاران، ۲۰۱۵). تناسب فرد - شغل به تناسب بین فرد و شغلی که در آن کار می‌کند، اشاره دارد که اغلب با تناسب تقاضاها - توانایی‌ها و بیشتر با توجه به هم‌خوانی ارزش‌ها مطالعه شده است (ناصری محمدآبادی و همکاران، ۱۳۹۱). طبق تعریفی، تناسب فرد - شغل با یافتن تناسب میان مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های موردنیاز به منظور انجام جنبه‌های نسبتاً ایستای شغل و افرادی که این توانایی‌ها را دارند سروکار دارد. تحلیل شغل‌های سنتی مبنایی برای ارزیابی این تناسب است. طبق تعریف دیگر چنانچه فردی توانایی‌های لازم برای انجام وظایف را به طور مؤثر داشته باشد، در این صورت تناسب شغل - فرد به خوبی وجود خواهد داشت (Colbert, 2002). این تناسب بر مبنای اینکه آیا متقاضی مهارت‌هایی که متصدیان شغل فعلی فاقد آن هستند را دارد یا خیر، تعریف می‌شود.

کارکنان به دلایل مختلف با شغل خود احساس تناسب و تطبیق می‌کنند. فطرت انسان به عدالت گرایش دارد و عمدتاً بی‌عدالتی را تحمل نمی‌کند. مسئولیتی که افراد در سازمان بر عهده دارند و کاری که انجام می‌دهند، نگاه آن‌ها به شغل را شکل می‌دهد. اگر آن‌ها احساس کنند که رویه انجام کارها عادلانه است و در مقابل کاری که انجام می‌دهند دریافت‌های منصفانه‌ای دارند، تناسب فرد-شغل را بیشتر درک خواهند کرد؛ اما اگر در مقایسه با همکاران خود به این

نتیجه برسند که آن‌ها با انجام تلاش کمتر، نتیجه و پیامدهای بیشتری را دریافت می‌کنند خود را با شغل بیگانه می‌دانند و درک تناسب کمتری دارند؛ بر این اساس می‌توان گفت: «درک هر نوع از عدالت در سازمان (توزیعی، تعاملی و رویه‌ای) می‌تواند به تناسب فرد - شغل منجر شود». تناسب فرد - سازمان، نوعی سازگاری بین افراد و سازمان‌هایی است که در آن کار می‌کنند؛ به همین دلیل توجه به این موضوع در بدو استخدام نیروهای جدید از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند عامل موفقیت‌های بعدی باشد (Kristof, 1996). در طی مرحله پیش از استخدام، پنداشت افراد نسبت به تناسب فرد - سازمان است که میزان هم‌خوانی بین ارزش‌های فرد جویای کار و ارزش‌های سازمان استفاده‌کننده جویندگان کار را تعیین می‌کند (Cable & Judge, 1996).

با توجه به ارزش‌های فردی، بیشتر افراد برای آن ارزش قائل هستند و موضوع‌هایی مثل عدالت را در سازمان‌ها در اولویت قرار می‌دهند (Folger & Cropanzano, 1998). بر اساس ارزش‌های سازمان و با الهام از «نظریه علامت‌دهی»^۱ و طبق پژوهش‌های کریستوف (۱۹۹۶)، با توجه به استراتژی‌های استخدامی سازمان، می‌توان بیان کرد که عادلانه بودن رویه‌ها و خطمشی‌های سازمان در ارتباط با افراد در حین استخدام و در محیط کار می‌تواند نشانه‌ای از ارزش‌های عادلانه سازمان‌ها باشد؛ بنابراین افراد باید نوعی از تناسب با سازمان را دریافت کنند که نشان‌دهنده عدالت در سازمان باشد و هرگونه بی‌عدالتی در خطمشی و رویه‌ها را رد کند (Pierce et al., 2012). اگر رویه‌ها و سیاست‌های سازمان نشانه‌ای از ارزش‌های سازمان باشند، در این صورت کارکنانی که ارزش‌های سازمان را همانند ارزش‌های خویش می‌بینند، خود را متناسب با ارزش‌های سازمان می‌دانند و جذب آن سازمان خواهند شد. از نظر پیرس و همکاران (۲۰۱۲)، افرادی که تناسب خود با سازمان را درک کرده باشند، جذب آن سازمان می‌شوند و مشاغل موجود در سازمان را مطلوب و متناسب با خود تلقی خواهند کرد (Pierce et al., 2012)؛ بنابراین بر اساس نظریه عدالت سازمانی، نظریه علامت‌دهی و تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان می‌توان فرضیه‌های زیر را ارائه داد:

فرضیه ۱: افرادی که در سازمان احساس عدالت می‌کنند، تناسب بین فرد - سازمان را بهتر درک خواهند کرد.

فرضیه ۲: افرادی که در سازمان احساس عدالت می‌کنند، تناسب بین فرد - شغل را بهتر درک خواهند کرد.

رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی^۱، نخستین بار توسط ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد (Castro et al., 2004). در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی که به وسیله باتمن و ارگان (۱۹۸۰)، مطرح شده است، به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرند که علی‌رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آن‌ها وجود ندارد، در سایه انجام آن‌ها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود (علی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۳). پژوهش‌های اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (Bienstock et al., 2003).

ارگان (۱۹۹۷)، معتقد است رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که به طور مستقیم به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است؛ اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (Cohen & Kol, 2004). این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: نخست اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد، یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد؛ دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی، ماهیتی چندوجهی دارد. با این تعریف‌ها، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند؛ به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (Bienstock et al., 2003)؛ بنابراین می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را اینگونه تعریف کرد: «مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما توسط وی انجام شده و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمانی می‌شوند» (Appelbaum et al., 2004). ارگان (۱۹۹۸)، ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را در پنج بُعد طبقه‌بندی کرده است که عبارت‌اند از: وظیفه‌شناسی^۲؛ نوع دوستی^۳؛ فضیلت شهروندی^۴؛ جوانمردی^۵ و تواضع^۶ (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)
2. Conscientiousness
3. Altruism
4. Civic virtue
5. Sportsmanship
6. Courtesy

بروز رفتار شهروندی سازمانی متأثر از ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در سازمان است (Cole & Flint, 2004)؛ بدین معنا که آن‌ها به برابری ادراک‌شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان مثل سطح پرداختی به شخص (عدالت توزیعی)، فرایندی که توزیع پاداش‌ها بر آن اساس انجام می‌گیرد (عدالت رویه‌ای) و برابری در رفتار با افراد در طول اجرای رویه‌ها و کیفیت این رفتار (عدالت تعاملی) حساس بوده و به آن واکنش نشان می‌دهند (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۳). در پژوهش‌های مختلف نیز رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأیید شده است. برای مثال، دوونیش و گرینج (۲۰۱۰)، نشان دادند که عدالت رویه‌ای و توزیعی موجب افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شوند. قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶)، در پژوهشی درباره عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که بی‌عدالتی بیشترین تأثیر را بر بروز رفتارهای ضدشهروندی دارد. رگو و کانا (۲۰۰۶)، نشان دادند که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد. رابینسون (۲۰۰۴)، معتقد است ادراک کارکنان از عدالت سازمانی عاملی بسیار حیاتی برای رفتارهای کاری معین است.

همان‌طور که کارکنان می‌توانند رفتارهای داوطلبانه مثبت با عنوان رفتار شهروندی سازمانی در سازمان از خود بروز دهند؛ آن‌ها همچنین می‌توانند رفتارهای مخربی را نیز داشته باشند. این رفتارها که مانع دستیابی سازمان به اهدافش می‌شود، «رفتارهای انحرافی»^۱ یا «ضدتولیدی» نامیده می‌شوند. رفتار انحرافی کاری عبارت است از: رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان، کارکنان و یا هر دو را تهدید می‌کند (سلمانی و رامند، ۱۳۸۷). در این نوع رفتار، افراد نه‌تنها به وظایف خود عمل نمی‌کنند، بلکه باعث ایجاد اختلال در روند کار می‌شوند، به همکاران خود آسیب می‌رسانند یا اینکه به‌نحوی بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهند (براتی و همکاران، ۱۳۹۲). رفتارهای انحرافی با نام‌های دیگری از قبیل پرخاشگری^۲، رفتار ضداجتماعی^۳، بزهکاری^۴، انتقام‌جویی^۵ و کینه‌توزی^۶ توصیف شده است. این رفتارها، گستره وسیعی از واکنش‌ها نظیر خرابکاری، دزدی، انتقام‌جویی، نزاع، پرخاشگری و حتی شوخی را دربرمی‌گیرد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۶). پژوهش‌ها نشان داده است عوامل متعددی در رفتارهای انحرافی نقش دارند.

ساکت (۲۰۰۲)، علل رفتارهای انحرافی را به چند دسته تقسیم کرده که یکی از آن‌ها بی‌عدالتی است. هرگونه بی‌عدالتی در هر زمینه‌ای افراد را وادار می‌کند تا با انجام رفتارهای انحرافی، احساسات منفی تجربه‌شده در اثر بی‌عدالتی را تعدیل کنند. وقتی فرد احساس نابرابری

1. Counterproductive Behavior
2. Aggression
3. Antisocial Behavior
4. Delinquency
5. Retaliation
6. Revenge

کند، برای توجیه آن رفتارهای نامطلوب انجام می‌دهد (Cohen & Mueller, 2007). در پژوهش‌های مختلف، رابطه بین عدالت و رفتارهای انحرافی بررسی شده است. برای مثال، پیرزاده (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضدتولیدی در کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارک» نشان داد که عدالت سازمانی ادراک‌شده و تمامی ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضدتولیدی رابطه معنادار دارند. اورتون و همکاران (۲۰۰۷)، بیان کردند که منصف و عادل بودن مدیران سازمان می‌تواند مانع بروز رفتارهای انحرافی کارکنان شود. براتی و همکاران (۱۳۹۲)، نشان دادند عدالت رویه‌ای و توزیعی تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر رفتارهای ضدتولیدی دارند. سلمانی و رامند (۱۳۸۷)، به این نتیجه رسیدند که بی‌عدالتی در قوانین و ساختار نامناسب پاداش و جبران خدمات عامل مهمی در گرایش به سمت رفتارهای انحرافی است؛ بنابراین فرضیه ۳ و ۴، به صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه ۳: عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۴: عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی اثر منفی و معناداری دارد.

تناسب فرد - شغل، فرد - سازمان و رفتار شهروندی و رفتار انحرافی. پژوهشگران برای پیش‌بینی رفتار کاری معمولاً یک تبیین مبادله اجتماعی را پیشنهاد می‌کنند که در آن کارکنان در قبال یک برخورد نامناسب یا مناسب از سوی سازمان، رفتارهای منفی یا مثبت از خود نشان می‌دهند (Huang et al., 2004). با در نظر گرفتن این رویکردها می‌توان گفت: «هر چه تناسب فرد - سازمان بیشتر باشد، کارکنان برای درگیری در رفتارهای شهروندی سازمانی تمایل بیشتری دارند» (نادی و الصفی، ۱۳۹۲) و رفتارهای انحرافی کمتری را از خود بروز می‌دهند. طبق نظریه مبادله اجتماعی بلائو (۱۹۶۴)، دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان خود، جهت‌گیری رفتاری آنان را نسبت به سازمان، شغل، همکاران و مراجعان تعیین می‌کند (گل‌پرور و نادی، ۱۳۸۹). با استفاده از منطق نظریه‌های تناسب فرد - سازمان، می‌توان فرض کرد که انگیزه‌های رفتاری مثبت تحت تأثیر وجود تناسب کارآمد بین نگرش‌های فرد و سازمان قرار دارد (ناصری و همکاران، ۱۳۹۱). کارکنانی که با سازمان و شغل خود تناسب دارند و ارزش‌های خود را متناسب با ارزش‌ها و باورهای سازمان و شغل خود می‌دانند، تعاملات مؤثرتری با شغل و سازمان برقرار می‌کنند و به‌طور مثبت برای سازمان، کار و وظیفه خود قدم برمی‌دارند.

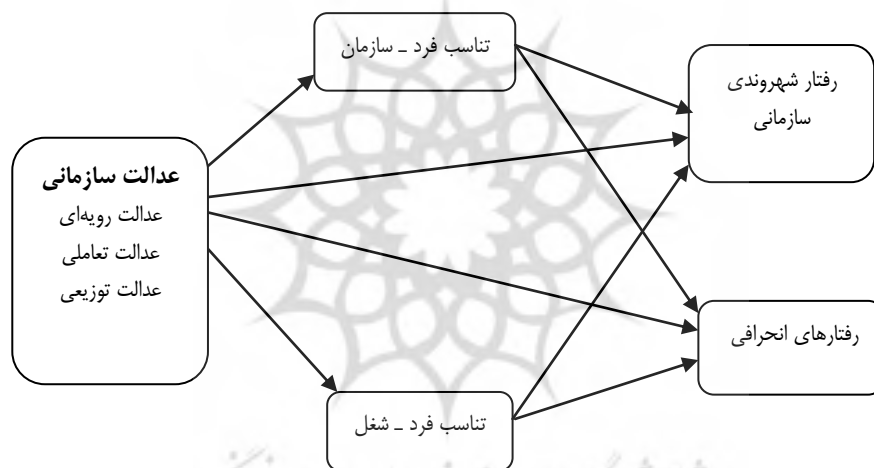
در پژوهش‌های مختلف نیز رابطه تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان با رفتارهای مثبت سازمانی بررسی شده است. برای مثال، نادی و الصفی (۱۳۹۲)، نشان دادند که بین تناسب فرد - سازمان و رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. ابزری و همکاران

(۱۳۸۷)، رابطه بین تناسب فرد - سازمان و نگرش‌های شغلی اعضای هیئت‌علمی را تأیید کردند. طبق پژوهش ناصری و همکاران (۱۳۹۱)، بین تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان با انگیزه خدمت به خلق رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ون کوور (۲۰۰۳) نشان داد که تناسب شغلی به پیامدهای رفتاری و نگرشی منجر می‌شود. او دریافت تناسب شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (امامی و همکاران، ۱۳۸۹). با توجه به آنچه گفته شد، فرضیه‌های زیر ارائه می‌شود:

- فرضیه ۵: تناسب فرد - سازمان اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.
 فرضیه ۶: تناسب فرد - سازمان اثر منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی دارد.
 فرضیه ۷: تناسب فرد - شغل اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.
 فرضیه ۸: تناسب فرد - شغل اثر منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی دارد.

مدل مفهومی پژوهش

بر اساس آنچه گفته شد، مدل پژوهش به صورت شکل ۱، ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳. روش‌شناسی

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر سعی شد اثرات عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی بررسی شود، این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی و از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری و نمونه آماری. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام و آبدانان است. تعداد ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود و واریانس نامعلوم، بر اساس روش طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند.

ابزار پژوهش. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای سنجش و ارزیابی متغیر مستقل پژوهش، یعنی عدالت سازمانی، پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، به کار رفت. پرسشنامه تناسب فرد - شغل از مولکی و همکاران (۲۰۰۶)، پرسشنامه تناسب فرد - سازمان از اسکروگینس (۲۰۰۸)، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی از اورگان (۱۹۸۸) و پرسشنامه رفتارهای انحرافی از بنت و رایینسون (۲۰۰۰)، اقتباس شده است. البته از هر یک از پرسشنامه‌ها، تعدادی سؤال که به نظر از روایی محتوایی بیشتری برخوردار بودند به دلخواه انتخاب شد؛ باین حال روایی سازه سؤال‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد؛ پایایی ابزار پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ موردآزمون قرار گرفت. نتایج این آزمون در جدول ۱، ارائه شده است که نشان از پایایی مناسب ابزار پژوهش دارد.

جدول ۱. سؤال‌های مربوط به متغیرها و ضریب پایایی هر یک

متغیر	سؤالات مربوطه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	۱-۱۵	۱۵	۰/۹۰۱
تناسب فرد - شغل	۱۶-۲۰	۵	۰/۸۴۸
تناسب فرد - سازمان	۲۱-۲۵	۵	۰/۸۷۹
رفتار شهروندی سازمانی	۲۶-۳۰	۵	۰/۸۳۵
رفتارهای انحرافی	۳۱-۳۵	۵	۰/۸۸۴
کل پرسشنامه	۱-۳۵	۳۰	۰/۸۹۱

طبق جدول ۱، آلفای کرونباخ برای متغیرهای عدالت سازمانی ۰/۹۰۱، تناسب فرد - شغل ۰/۸۴۸، تناسب فرد - سازمان ۰/۸۷۹، رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۳۵، رفتارهای انحرافی ۰/۸۸۴ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۹۱ است که نشان از پایایی بالای پرسشنامه دارد.

تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه‌ها. برای بررسی روایی سازه یا میزان تبیین‌پذیری هر متغیر توسط سؤال‌های مربوطه از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲، مشاهده می‌شود. درضمن در کنار هر متغیر، علامت اختصاری

به کاررفته در نرم افزار لیزرل^۱ و مدل تحلیل مسیر^۲ نیز آمده است. به منظور بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از نرم افزار لیزرل و مدل تحلیل مسیر استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سازه‌های پژوهش

متغیرها	سؤال‌ها	ضریب استاندارد (بار عاملی)	واریانس تبیین شده	ضریب معناداری (T Value)
عدالت (Justice)	عادلانه بودن میزان پرداختی در مقابل انجام کار	۰/۸۷	۰/۷۵	۱۲/۳۸
	عادلانه بودن حجم کار	۰/۷۹	۰/۶۲	۱۰/۸۱
	مناسب بودن زمان بندی انجام کار	۰/۸۰	۰/۶۴	۱۱/۰۰
	عادلانه بودن پاداش‌های دریافتی	۰/۸۴	۰/۷۰	۱۱/۸۸
	احساس منصفانه بودن مسئولیت در کار	۰/۶۷	۰/۴۴	۸/۵۰
	اخذ تصمیم در سازمان بدون غرض‌ورزی	۰/۷۲	۰/۵۱	۹/۳۸
	اخذ تصمیمات شغلی بر اساس نظرات و دیدگاه‌های کارکنان	۰/۸۴	۰/۷۰	۱۱/۸۸
	اطمینان از نگرانی‌های کارکنان قبل از اخذ تصمیم	۰/۸۶	۰/۷۳	۱۲/۲۷
	اتخاذ تصمیم در سازمان بر مبنای اطلاعات صحیح	۰/۸۵	۰/۷۲	۱۲/۱۰
	دادن اطلاعات کامل و روشن به کارکنان درباره تصمیم‌های اخذ شده	۰/۷۸	۰/۶۰	۱۰/۴۸
تناسب فرد - سازمان (PO.Fit)	حساس بودن مدیر نسبت به نیازهای شخصی کارکنان	۰/۸۷	۰/۷۵	۱۲/۴۱
	برخورد مهربانانه و با ملاحظه در زمان اخذ تصمیم درباره افراد	۰/۷۹	۰/۶۲	۱۰/۷۱
	صادقانه برخورد کردن مدیر با کارکنان	۰/۸۱	۰/۶۵	۱۱/۱۴
	بیان نگرانی‌ها نسبت به حقوق کارکنان در زمان اخذ تصمیم	۰/۷۶	۰/۵۷	۱۰/۱۶
	ارائه توجیهات کافی درباره تصمیم‌های اخذ شده در مورد شغل افراد	۰/۷۲	۰/۵۱	۹/۳۶
	همخوانی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمان	۰/۷۷	۰/۵۹	۱۰/۲۵
	برآورده شدن انتظارات افراد توسط سازمان	۰/۸۴	۰/۷۰	۱۱/۸۰
	موفقیت سازمان را موفقیت خود دانستن	۰/۸۲	۰/۶۷	۱۱/۲۳
	هماهنگ بودن فرد با سازمان	۰/۷۴	۰/۵۴	۹/۷۸
	رسیدن به اهداف فردی با تلاش برای اهداف سازمانی	۰/۶۸	۰/۴۶	۸/۶۲
تناسب فرد - شغل (PJ.Fit)	تناسب و همخوانی علایق شخصی با شغل	۰/۵۲	۰/۲۷	۶/۲۴
	برآورده شدن انتظارات توسط شغل خود	۰/۸۰	۰/۶۴	۱۰/۸۰
	تناسب مهارت و توانایی‌های فردی با شغل	۰/۸۱	۰/۶۵	۱۰/۹۷
	تناسب و همخوانی تحصیلات با شغل	۰/۸۳	۰/۶۸	۱۱/۱۴
	تناسب و همخوانی داشتن شغل با ویژگی‌های فردی	۰/۷۳	۰/۵۳	۹/۴۹
فشار شهروندی سازمانی (OCB)	پیروی از قوانین و مقررات سازمان حتی در زمان دیده نشدن	۰/۶۴	۰/۴۰	۷/۸۹
	داشتن وجدان کاری بالا	۰/۶۷	۰/۴۴	۸/۴۲
	تلاش برای تصویر مثبت از سازمان با انجام بعضی کارها	۰/۷۷	۰/۵۹	۱۰/۰۷

1. LISREL

2. Path Analysis Model

۹/۴۸	۰/۵۳	۰/۷۳	آمدگی کمک به همکاران در همه حال	رفتار انحرافی (Deviant)
۱۰/۳۱	۰/۶۰	۰/۷۸	کمک به همکاران با حجم کاری سنگین	
۱۱/۱۴	۰/۶۵	۰/۸۱	اسراف در مواد مصرفی و اداری	
۱۰/۹۲	۰/۶۴	۰/۸۰	دیر سر کار حاضر شدن و محل کار را زودتر ترک کردن	
۱۰/۴۱	۰/۵۹	۰/۷۷	درگیری در محل کار با افراد	
۱۲/۰۱	۰/۷۲	۰/۸۵	بردن وسایل بدون اجازه از محل کار به خانه	
۸/۷۸	۰/۴۶	۰/۶۸	رفتار بی ادبانه و تند با ارباب رجوع در محل کار	

با توجه به اعداد معناداری به دست آمده (بالای ۱/۹۶)، می توان نتیجه گرفت که کلیه بارهای عاملی (ضرایب استاندارد) سطح معناداری لازم را دارند و کلیه سؤال های پرسشنامه، متغیرهای پژوهش را به خوبی تبیین می کنند. بعد از مدل سازی و تخمین پارامترهای آن، نخستین سؤال اساسی که مطرح می شود این است که آیا مدل اندازه گیری، مدل اندازه گیری مناسبی است یا خیر؟ پاسخ به این سؤال تنها از طریق بررسی برازش امکان پذیر است. منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده های مربوطه سازگاری و توافق دارد (کالنتری، ۱۳۸۸). اندازه های برازندگی برای یک مدل از طریق مقایسه ماتریس کوواریانس برآورد شده برای جامعه (بر اساس مدل، آن گونه که از سوی پژوهشگر مشخص شده است) با ماتریس کوواریانس نمونه که از روی داده ها محاسبه شده است به دست می آید (هومن، ۱۳۸۴). وقتی مدل با یکسری داده های مشاهده شده تناسب دارد که ماتریس کوواریانس ضمنی مدل با ماتریس کوواریانس داده های مشاهده شده هم ارز (معادل) باشد؛ به عبارتی ماتریس باقیمانده و عناصر آن نزدیک صفر باشد. شاخص های برازش به دست آمده برای مدل تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان از برازش مناسب مدل پژوهش دارد. این شاخص ها در جدول ۳، ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص های نیکویی برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی

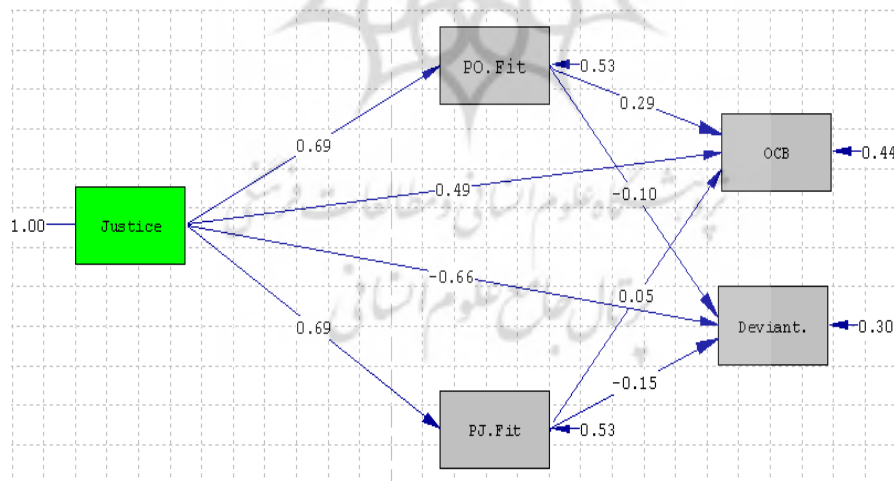
شاخص برازش	معیار مقبولیت	آماره مدل فرضیات اصلی
χ^2 (Chi square)	$\chi^2 / df \leq 3$	۲/۳۷
RMSEA ^۱	RMSEA < ۰/۰۸	۰/۰۷۴
شاخص برازش هنجار شده (NFI ^۲)	NFI > ۰/۹۰	۰/۹۶
شاخص برازش تطبیقی (CFI ^۳)	CFI > ۰/۹۰	۰/۹۶
شاخص نیکویی برازش (GFI ^۴)	GFI > ۰/۹۰	۰/۹۵
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI ^۵)	AGFI > ۰/۸۵	۰/۸۵

1. Root Mean Squar Error of Approximation
2. Normed Fit Index
3. Comparative Fit Index
4. Goodness of Fit Index
5. Adjusted Goodness of Fit Index

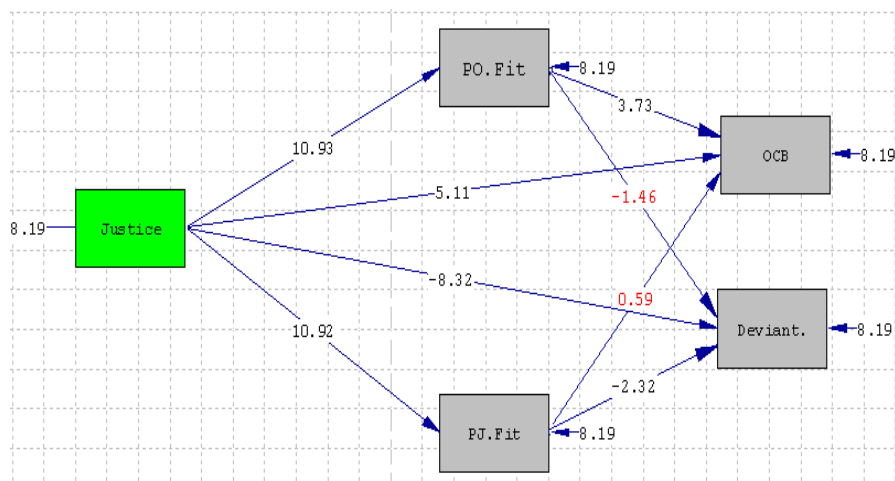
نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۳، نشان می‌دهد که χ^2/df برابر با ۲/۳۷ است. مقدار کای اسکوئر در دامنه صفر تا بی‌نهایت قرار دارد که هر چقدر به صفر نزدیک‌تر باشد بهتر است؛ به عبارت دیگر نشان‌دهنده برازش بهتر داده‌ها به مدل است. RMSEA یا ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف قابل محاسبه است که می‌توان با استفاده از آن مشخص کرد آیا مقدار به دست آمده برای مدل تدوین شده با مقدار ۵ درصد تفاوت معنادار دارد یا خیر؟ چون مقدار آن کمتر از ۸ درصد است، نشان از تأیید مدل دارد؛ همچنین شاخص نیکویی برازش ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده ۰/۸۵ و شاخص برازش تطبیقی برابر با ۰/۹۶ است. این شاخص‌ها نشان از تأیید مدل توسط داده‌های موجود را دارد. برای مثال، شاخص برازش تطبیقی بر مبنای همبستگی بین متغیرهای حاضر در مدل محاسبه می‌شود؛ به طوری که ضرایب بالای همبستگی بین آن‌ها به مقادیر بالای شاخص برازش تطبیقی منجر شده است.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

در این بخش به بررسی و آزمون فرضیه‌های مطرح شده از طریق مدل تحلیل مسیر پرداخته می‌شود. بعد از ارائه مدل و جمع‌آوری داده‌ها، تخمین مدل با مجموعه‌ای از روابط شناخته شده بین متغیرهای اندازه‌گیری شده شروع می‌شود. در خروجی نمودار معناداری، کلیه ضرایب و پارامترهای مدل مورد آزمون قرار می‌گیرد. برای معنادار بودن یک ضریب، اعداد معناداری باید از ۱/۹۶ بزرگ‌تر یا از ۱/۹۶- کوچک‌تر باشد. نتایج مدل تحلیل مسیر و معناداری ضرایب مسیر برای فرضیه‌ها در نمودارهای ۱ و ۲، آمده است.



نمودار ۱. مدل تحلیل مسیر برای فرضیه‌های پژوهش (ضرایب استاندارد)



نمودار ۲. مدل تحلیل مسیر برای فرضیه‌های پژوهش (اعداد معناداری)

در ادامه برای نمایش بهتر روابط و ضرایب پارامترهای مدل، جدول ۴، ارائه شده است.

جدول ۴. محاسبه اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثرات کل متغیرهای مستقل و وابسته

متغیر مستقل (از)	متغیر وابسته (به)	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
	تناسب فرد - سازمان	۰/۶۹	-----	۰/۶۹
	تناسب فرد - شغل	۰/۶۹	-----	۰/۶۹
عدالت سازمانی (Justice)	رفتار شهروندی سازمانی (OCB)	۰/۴۹	-۰/۲۳	۰/۷۲
	رفتار انحرافی (Deviant)	-۰/۶۶	-۰/۱۷	-۰/۸۳
تناسب فرد - سازمان (PO.Fit)	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۹	-----	۰/۲۹
	رفتار انحرافی	-۰/۱۰	-----	-۰/۱۰
تناسب فرد - شغل (PJ.Fit)	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۵	-----	۰/۰۵
	رفتار انحرافی	-۰/۱۵	-----	-۰/۱۵

بر اساس جدول ۴، عدالت سازمانی دارای بالاترین اثر کل (-۰/۸۳) بر رفتار انحرافی است؛ از طرفی عدالت سازمانی دارای بالاترین اثر غیرمستقیم بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی با ضریب اثر ۰/۲۳ است. بر اساس ضرایب معناداری می‌توان نسبت به تأیید یا رد فرضیه‌ها تصمیم گرفت. نتایج رد یا تأیید فرضیه‌ها در جدول ۵، ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج ضرایب استاندارد و اعداد معناداری (تأیید یا رد فرضیه‌ها)

متغیر مستقل) از	(متغیر وابسته) به	ضریب استاندارد شده	اعداد معناداری (T Values)	تأیید یا رد فرضیه
عدالت سازمانی	تناسب فرد - سازمان	۰/۶۹	۱۰/۹۸	تأیید
عدالت سازمانی	تناسب فرد - شغل	۰/۶۹	۱۰/۹۲	تأیید
عدالت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۹	۵/۱۱	تأیید
عدالت سازمانی	رفتار انحرافی	-۰/۶۶	-۸/۳۲	تأیید
تناسب فرد - سازمان	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۹	۳/۷۳	تأیید
تناسب فرد - سازمان	رفتار انحرافی	-۰/۱۰	-۱/۴۶	رد
تناسب فرد - شغل	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۵	۰/۵۹	رد
تناسب فرد - شغل	رفتار انحرافی	-۰/۱۵	-۲/۳۲	تأیید

با توجه به جدول ۵، ضرایب استاندارد برای ۶ فرضیه از ۸ فرضیه، اعداد معناداری لازم (بیشتر از ۱/۹۶ و یا کمتر ۱/۹۶-) را دارد؛ بنابراین ۶ فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تناسب شغلی یکی از مباحث اساسی در مدیریت منابع انسانی است. در پژوهش‌های مختلف ثابت شده است که وجود این تناسب برای بهره‌وری نیروی انسانی ضروری است (امامی و همکاران، ۱۳۸۹). تناسب با شغل و یا سازمان از همان بدو استخدام افراد در سازمان مطرح و آغاز می‌شود؛ علاوه بر زمان استخدام در دوره‌های بعد که فرد کار خود را در سازمان شروع کرده و زندگی کاری خود را ادامه می‌دهد از اهمیت بیشتری برخوردار است. طراحی شغل متناسب با ویژگی‌های فردی و تناسب سازمان با ویژگی‌های فردی باعث انگیزش و رضایت در کارکنان می‌شود و بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش می‌دهد. معمولاً کارکنان برای سنجش تناسب خود با شغل و یا سازمان، ویژگی‌های خود را با شغل و سازمان مقایسه می‌کنند. اگر ارزیابی‌های به‌عمل آمده با سازمان و یا شغل، مثبت باشد و افراد تناسب با سازمان و یا شغل را ادراک کنند، رفتارهای خود را جهت کمک به پیشرفت سازمان و شغل سوق می‌دهند. اگر کارکنان درک بالایی نسبت به تناسب با شغل و سازمان خود داشته باشند، رفتارهای مثبتی، مانند رفتارهای شهروندی سازمانی از خود بروز می‌دهند که می‌تواند برای سازمان مفید باشد. رفتارهای شهروندی سازمانی می‌تواند نتیجه احساس مثبت به سازمان، افزایش انگیزه در کارکنان و یا احساس عدالت در سازمان باشد؛ برعکس عدم تناسب سازمانی و شغلی ممکن است موجب کاهش انگیزه و در نتیجه رفتارهای انحرافی در سازمان شود که افراد طی آن درصدد اقدامات خرابکارانه و یا تلافی‌جویانه برمی‌آیند. نادای و الصفی (۱۳۹۲)، یکی از دلایل همبستگی رفتار

شهروندی سازمانی با تناسب سازمانی را ناشی از تأثیرپذیری بیشتر این رفتار از حس ارزشمندی معطوف به تناسب ذکر کرده‌اند. با توجه به آنچه گفته شد، این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی گر تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رفتار انحرافی انجام شده است. نتایج نشان داد عدالت سازمانی یکی از متغیرهایی است که می‌تواند بر درک از تناسب فرد - شغل و یا فرد - سازمان اثر بگذارد؛ به عبارت دیگر تأیید فرضیه اول و دوم بدین معنا است که اگر کارکنان در سازمان احساس عدالت داشته باشند، خود را بیشتر با شغل و سازمان در تناسب می‌بینند.

در فرضیه سوم و چهارم به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی و انحرافی پرداخته شد. نتایج حاکی از تأیید این دو فرضیه بود؛ به طوری که با افزایش میزان عدالت در سازمان، رفتارهای شهروندی سازمانی افزایش و رفتارهای انحرافی کاهش می‌یابد. زمانی که رویه‌های کاری، توزیع پاداش‌ها و برخورد با کارکنان عادلانه و منصفانه باشد، آن‌ها احساس مثبتی دارند و ضمن اینکه رفتارهای شهروندی سازمانی را با اشتیاق و انگیزه دنبال می‌کنند، رفتارهای انحرافی را کاهش می‌دهند و یا از آن اجتناب می‌کنند. مطابق با نظریه برابری، زمانی که افراد احساس بی‌عدالتی در سازمان داشته باشند آن را با رفتارهای انحرافی و مخرب جبران می‌کنند.

نتایج همچنین نشان داد که تناسب فرد - سازمان رابطه مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ یعنی هر چقدر بین ویژگی‌های فردی و سازمانی که فرد در آن شاغل است تناسب وجود داشته باشد، رفتارهای شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد (تأیید فرضیه پنجم). از طرفی رابطه بین تناسب فرد - سازمان و رفتارهای انحرافی علی‌رغم منفی بودن، معنادار نبود؛ بنابراین می‌توان این‌گونه تحلیل کرد که تناسب فرد - سازمان به‌رغم اینکه موجب انجام رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود، رابطه معناداری با رفتارهای انحرافی ندارد. نتایج تحلیل آماری نشان داد رابطه بین تناسب فرد - شغل و رفتار شهروندی سازمانی مستقیم، غیرمعنادار است؛ یعنی هر چقدر بین فرد و شغل او تناسب وجود داشته باشد، گرایش به رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر است؛ ولی این گرایش آنقدر زیاد نیست که این رابطه معنادار باشد.

در نهایت رابطه بین تناسب فرد - شغل و رفتار انحرافی مثبت و معنادار بود؛ یعنی هر چه فرد با شغل خود تناسب داشته باشد از رفتارهای انحرافی خودداری می‌کند. با توجه به نتایج، مشاهده می‌شود که تناسب فرد - سازمان بیشتر به رفتارهای شهروندی سازمانی منجر می‌شود و تناسب فرد - شغل بیشتر از رفتارهای انحرافی جلوگیری می‌کند. با توجه به یافته‌ها به مدیران پیشنهاد می‌شود رعایت عدالت در سازمان را در اولویت قرار دهند؛ چراکه ایجاد انگیزه و ترغیب به رفتارهای شهروندی سازمانی و جلوگیری از رفتارهای انحرافی در سازمان از طریق حس عدالت

در سازمان میسر می‌شود؛ همچنین به مدیران منابع انسانی پیشنهاد می‌شود در استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی حتماً تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان را هم‌زمان مدنظر قرار دهند تا بهره‌وری نیروی انسانی افزایش یابد.



منابع

۱. ابزری، مهدی؛ انصاری، محمداسماعیل؛ صفرنیا، حسن؛ عباسی، عباس (۱۳۸۷). بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۳(۱۰)، ۶۳-۸۶.
۲. ازگلی، محمد (۱۳۸۳). سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی. *مجله مصباح*، ۴۶، ۱۱۵-۱۳۴.
۳. امامی، مصطفی؛ قلی‌پور، رحمت‌الله؛ پوراابراهیم، سهراب؛ دلاوری، جواد (۱۳۸۹). بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران). *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۴(۱۰)، ۱۴۹-۱۶۸.
۴. براتی، هاجر؛ عربی، حمیدرضا؛ براتی، آذر؛ سرهنگی، کامران؛ رنجبر، حمیدرضا (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضدتولید. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۱(۴)، ۱۸۱-۱۹۷.
۵. پیرزاده، نادر (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولیدی در کارکنان پایانه‌های نفتی جزیره خارک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۶. دامغانیان حسین؛ جعفری سکینه؛ ضابط‌پور حسین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری کیفیت زندگی کاری. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲(۴)، صص ۶۵۵-۶۷۹.
۷. سلمانی داود، رادمند محبوبه (۱۳۸۷). نقش عوامل مدیریتی و سازمانی در کنترل رفتارهای کاری انحرافی. *فرهنگ مدیریت*، ۵(۱۷)، صص ۵-۲۵.
۸. علی‌نژاد، علیرضا؛ کاظمی، ابوالفضل؛ پیشاهنگ بناب، مهسا (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی (OCB) و عملکرد کارکنان. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۳۳(۷۴)، ۷۳-۹۸.
۹. قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ سعیدی‌نژاد، مجید (۱۳۸۶). عامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمان‌ها. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۲(۸)، ۱-۲۹.
۱۰. کلانتری، خلیل (۱۳۸۸). *مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی، اقتصادی (با برنامه لیزرل و سیمپلکس)*. چاپ اول، انتشارات فرهنگ صبا.
۱۱. گل‌پرور، محسن؛ نادى، محمدعلی (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، ۳، ۲۰۷-۲۲۸.
۱۲. مرادی، مرتضی؛ رضایی، علیرضا؛ تیموری، محمدرضا (۱۳۸۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی با مسئولیت‌پذیری کارکنان، مورد مطالعه: کارکنان شهرداری ملایر. *فصلنامه مدیریت شهری*، ۱۳(۳۷)، ۱۶۵-۱۷۴.
۱۳. نادى، محمدعلی؛ الصفی، مریم‌السادات (۱۳۹۲). نقش واسطه‌ای ابعاد از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد - سازمان و رفتار شهروندی سازمانی. *روانشناسی معاصر*، ۸(۲)، ۸۱-۹۴.

۱۴. ناصری محمدآبادی، علی؛ نوری، ابوالقاسم؛ عسکری، آزاده؛ صادق، رباب (۱۳۹۱). نقش میانجی تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل در رابطه میان انگیزه خدمت به خلق و عملکرد شغلی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۹(۵)، ۷۳۳-۷۴۳.
۱۵. نعیمی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۳(۱۳)، ۷۹-۹۲.
۱۶. هومن، حیدر علی (۱۳۸۴) *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. انتشارات سمت، چاپ اول.

17. Abu Elanain H. M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 2(1), 51-62.
18. Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, Ch., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*, 42(1), 13-40.
19. Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
20. Bienstock, C. C., Carol, W. D. & Rachel, K. S. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357-378.
21. Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
22. Castro, C. B., Armario, E. M., & Ruiz, D. M. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal Of Service Industry Management*, 15(1), 25-36.
23. Cohen, A., & Kol, Y. (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior, an empirical examination among Israeli nurses, *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 47-56.
24. Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 666-680.
25. Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985-993.
26. Cole, N. D., & Flint, D. H. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans, *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 19-40.
27. David, T. (2007). A quantitative review of the relationship between person^o organization fit and outcome. *Journal of Industrial Teacher Education*, 44(2), 16-27.
28. Devonish, D., Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based Emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75 -86.

29. Everton, W. J., Jolton, J. A., & Mastrangelo, P. M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
30. Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
31. 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.
32. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
33. Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59, 1222-1230.
34. Mumtaz, A. M., Rohani, S., & Mohamed, N. R. (2015). Linking person-job fit, person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model. *Asian Social Science*, 11(2), 313-320.
35. Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Acad Manage J*, 36(3), 527-56.
36. Organ, D. W. (1988). *organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*, Lexington book, Lexington, MA.
37. Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: Its construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
38. Pierce, C. A., Karl, K. A. & Brey, E. T. (2012). Role of workplace romance policies and procedures on job pursuit intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 237-263.
39. Rego, Arménio., & Cunha, M. (2006). A Five-Dimensional Model of Organizational Justice. *Documents de Trabalho em Gestapo*. Universidad de Avapro, DEGEI.
40. Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behavior: Dimensionality and relationship with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 5-11.
41. Scroggins, A. W. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. *Employ Respons Rights Journal*, 20(1), 57-71.