



دانشگاه شهید چمران اهواز

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی

عنوان:

بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار (تطابق فرد - سازمان، فرد- گروه و فرد - شغل) با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجیگری انگیزش شغلی در کارکنان شرکت گاز شیراز

استاد راهنما:

دکتر عبدالزهرا نعیمی

استاد مشاور:

دکتر سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی

پژوهشگر:

فریده انصافداران

چکیده

نام خانوادگی: انصافداران	نام: فریده
<p>عنوان پایان نامه: بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار (تطابق فرد- سازمان، فرد- گروه و فرد- شغل) با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید با توجه به نقش میانجیگری انگیزش شغلی در کارکنان شرکت گاز شیراز.</p>	
استاد راهنما: دکتر عبدالزهرا نعیمی	
درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد رشته: روانشناسی گرایش: صنعتی و سازمانی	
محل تحصیل (دانشگاه): شهید چمران اهواز	
دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی	
تاریخ فارغ التحصیلی: ۱۳۸۹/۱۰/۱۴ تعداد صفحه: ۱۳۷	
<p>کلید واژه‌ها: تطابق فرد- سازمان، تطابق فرد- گروه، تطابق فرد- شغل، انگیزش شغلی، رفتار مدنی سازمانی، رفتار ضد تولید.</p>	
<p>هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار (تطابق فرد- سازمان، فرد- گروه و فرد- شغل) با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجیگری انگیزش شغلی در کارکنان شرکت گاز شیراز است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان شرکت گاز شیراز بوده است. برای انجام این پژوهش تعداد ۱۷۰ نفر برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه تطابق فرد- سازمان پیاسنتین و چپمن، پرسشنامه تطابق فرد- گروه واگل و فلدمن، 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(مقیاس کجروی در محیط کار) بنت و رابینسون می‌باشند. از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و بر اساس نرم‌افزار AMOS ویرایش ۷ برای ارزیابی مدل پیشنهادی استفاده شد. مدل ارزیابی شده از شاخص‌های برازندگی خوبی برخوردار بود. بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری، تطابق فرد- سازمان و فرد- گروه هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق انگیزش شغلی باعث افزایش رفتار مدنی سازمانی و کاهش رفتار ضد تولید می‌شوند. از سوی دیگر تطابق فرد- شغل تنها به طور غیر مستقیم و از طریق انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید رابطه داشت. با این حال نتایج بدست آمده از پژوهش، نقش میانجیگرانه انگیزش شغلی را در همه موارد تأیید کردند، روی هم رفته از میان ۱۲ فرضیه مطرح شده، ۱۰ فرضیه مورد تایید قرار گرفتند. مضامین سازمانی و کاربردی نتایج و مدل ارائه شده توسط پژوهش حاضر به تفصیل مورد بحث قرار گرفته است.</p>	

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول: موضوع پژوهش	
۲	مقدمه.....
۳	بیان مسأله.....
۵	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۷	اهداف پژوهش.....
۷	فرضیه‌های پژوهش.....
۸	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها.....
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق	
۱۲	مبانی نظری.....
۱۲	الف- تطابق فرد- سازمان.....
۱۳	نظریه‌های فرآیندی تطابق فرد - سازمان.....
۱۵	تقسیم بندی کاپلان از تطابق فرد- سازمان.....
۱۶	تقسیم بندی موچنسکی و مناهان از تطابق فرد- سازمان.....
۱۷	ب- تطابق فرد- گروه.....
۱۸	تعاریف تطابق فرد- گروه.....
۱۸	انواع تطابق فرد- گروه.....
۱۹	تنوع فرهنگی در گروه.....
۱۹	ویژگی‌های شخصیتی اعضای گروه.....

۲۱ج- تطابق فرد- شغل.....
۲۲تعاریف تطابق فرد- شغل.....
۲۲تقسیم بندی تطابق فرد- شغل.....
۲۳د- انگیزش شغلی.....
۲۲تعاریف انگیزش شغلی.....
۲۵نظریه‌های انگیزش شغلی.....
۳۴ه- رفتار مدنی.....
۳۴تعاریف رفتار مدنی سازمانی.....
۳۶ابعاد رفتار مدنی سازمانی.....
۳۹مدل‌های پیش بینی رفتار مدنی سازمانی.....
۴۱تاثیر ویژگی‌های سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی.....
۴۲تاثیر ویژگی‌های گروه بر رفتار مدنی سازمانی.....
۴۳تاثیر ویژگی‌های کاری بر رفتار مدنی سازمانی.....
۴۴و- رفتار ضدتولید.....
۴۴تعاریف رفتار ضدتولید.....
۴۶ابعاد رفتار ضدتولید.....
۴۶طبقه بندی گروس و ساکت از رفتار ضدتولید.....
۴۷طبقه بندی فاکس و همکاران از رفتار ضد تولید
۴۹طبقه بندی گرایز از رفتار ضد تولید
۵۰طبقه بندی بنت و رابینسون از رفتار ضد تولید
۵۱پژوهش‌های خارجی انجام شده پیرامون تطابق در محیط کار
۵۸پژوهش‌های خارجی انجام شده پیرامون رفتار مدنی و رفتار ضد تولید
۵۹پیشینه داخلی پژوهش

۶۲ خلاصه فصل

فصل سوم: روش پژوهش

۶۴ طرح پژوهش

۶۴ جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

۶۷ ابزارهای اندازه‌گیری

۶۸ ۱- پرسشنامه تطابق فرد- سازمان

۶۸ ۲- پرسشنامه تطابق فرد- گروه

۶۹ ۳- پرسشنامه تطابق فرد- شغل

۷۰ ۴- مقیاس انگیزش شغلی

۷۱ ۵- پرسشنامه رفتار مدنی فردی

۷۲ ۶- پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی

۷۴ ۷- پرسشنامه رفتار ضد تولید

۷۶ روش جمع‌آوری داده‌ها

۷۶ روش تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۷۹ الف) یافته‌های توصیفی

۸۱ ب) یافته‌های اصلی

۸۱ ۱) تحلیل عاملی تأییدی (CFA)

۸۳ ۲) ارزیابی الگوی پیشنهادی

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۱۱ تبیین یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش.....
۱۱۱ فرضیه های مربوط به روابط ساده.....
۱۱۵ فرضیه های مربوط به روابط میانجی.....
۱۱۹ محدودیت های پژوهش.....
۱۱۹ پیشنهادهای پژوهش.....
۱۲۳ منابع.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۶۵	جدول ۱-۳. فراوانی، درصد فراوانی و درصد فراوانی تجمعی شرکت کنندگان به تفکیک سن.....
۶۶	جدول ۲-۳ فراوانی، درصد فراوانی و درصد تجمعی شرکت کنندگان به تفکیک مدرک تحصیلی.....
۶۷	جدول ۳-۳. فراوانی، درصد فراوانی و درصد تجمعی شرکت کنندگان به تفکیک جنسیت.....
۷۲	جدول ۴-۳. ضرایب پایایی و اعتبار خرده مقیاس های پرسشنامه رفتار مدنی فردی در تحقیق نعامی (۱۳۸۱).....
۷۳	جدول ۵-۳. ضرایب پایایی و اعتبار خرده مقیاس های پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی در تحقیق نعامی (۱۳۸۱).....
۷۹	جدول ۱-۴. میانگین و انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین نمره‌های شرکت کنندگان در متغیرهای پژوهش.....
۸۰	جدول ۲-۴: ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش.....

۸۲	جدول ۳-۴: شاخص‌های الگوی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون.....
۸۴	جدول ۴-۴: برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی.....
۸۵	جدول ۴-۵: الگوی ساختاری: مسیرهای مستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی.....
۸۵	جدول ۴-۶: برازش الگوی نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی.....
۹۰	جدول ۴-۷: الگوی ساختاری: مسیرهای مستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی.....
۹۰	جدول ۴-۸: الگوی ساختاری: مسیرهای غیرمستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی.....
۹۴	جدول ۴-۹: ضرایب همبستگی ساده بین سه متغیر تطابق فرد- سازمان، انگیزش و رفتار مدنی.....
۹۴	جدول ۴-۱۰: ضریب رگرسیون تطابق فرد- سازمان و رفتار مدنی.....
۹۴	جدول ۴-۱۱: ضرایب رگرسیون تطابق فرد- سازمان، انگیزش شغلی و رفتار مدنی سازمانی
۹۶	جدول ۴-۱۲: ضرایب رگرسیون و خطاهای استاندارد دو بخش مسیر واسطه‌ای تطابق فرد- سازمان، انگیزش شغلی و رفتار مدنی سازمانی.....
۹۷	جدول ۴-۱۳: ضرایب همبستگی ساده بین سه متغیر تطابق فرد- سازمان، انگیزش شغلی و رفتار ضد تولید.....
۹۷	جدول ۴-۱۴: ضریب رگرسیون تطابق فرد- سازمان و رفتار ضد تولید.....
۹۸	جدول ۴-۱۵: ضرایب رگرسیون تطابق فرد- سازمان، انگیزش شغلی، رفتار ضد تولید.....
۹۸	جدول ۴-۱۶: ضرایب رگرسیون و خطاهای استاندارد دو بخش مسیر واسطه‌ای تطابق فرد- سازمان، انگیزش شغلی و رفتار ضد تولید.....
۹۹	جدول ۴-۱۷: ضریب همبستگی ساده بین سه متغیر تطابق فرد- گروه، انگیزش شغلی و رفتار مدنی.....
۱۰۰	جدول ۴-۱۸: ضریب رگرسیون تطابق فرد- گروه و رفتار مدنی.....
۱۰۰	جدول ۴-۱۹: ضرایب رگرسیون تطابق فرد- گروه، انگیزش شغلی و رفتار مدنی.....
۱۰۱	جدول ۴-۲۰: ضرایب رگرسیون و خطاهای استاندارد دو بخش مسیر واسطه‌ای تطابق فرد- گروه، انگیزش شغلی و رفتار مدنی.....
۱۰۲	جدول ۴-۲۱: ضرایب همبستگی ساده بین سه متغیر تطابق فرد- گروه، انگیزش شغلی و رفتار ضد تولید.....

- جدول ۴-۲۲ ضریب رگرسیون تطابق فرد-گروه و رفتار ضد تولید..... ۱۰۲
- جدول ۴-۲۳ ضریب رگرسیون تطابق فرد-گروه، انگیزش شغلی و رفتار ضد تولید..... ۱۰۳
- جدول ۴-۲۴ ضرایب رگرسیون و خطاهای استاندارد دو بخش مسیر واسطه‌ای تطابق فرد-گروه، انگیزش شغلی و رفتار ضد تولید..... ۱۰۳
- جدول ۴-۲۵: ضرایب همبستگی ساده بین سه متغیر تطابق فرد-شغل، انگیزش شغلی و رفتار مدنی سازمانی..... ۱۰۵
- جدول ۴-۲۶ ضریب رگرسیون تطابق فرد-شغل و رفتار مدنی سازمانی..... ۱۰۵
- جدول ۴-۲۷ ضریب رگرسیون تطابق فرد-شغل، انگیزش شغلی و رفتار مدنی سازمانی..... ۱۰۵
- جدول ۴-۲۸ ضرایب رگرسیون و خطاهای استاندارد دو بخش مسیر واسطه‌ای تطابق فرد-شغل، انگیزش شغلی و رفتار مدنی سازمانی..... ۱۰۶
- جدول ۴-۲۹: ضرایب همبستگی ساده بین سه متغیر تطابق فرد-شغل، انگیزش شغلی و رفتار ضد تولید..... ۱۰۷
- جدول ۴-۳۰ ضریب رگرسیون تطابق فرد-شغل و رفتار ضد تولید..... ۱۰۸
- جدول ۴-۳۱ ضریب رگرسیون تطابق فرد-شغل، انگیزش شغلی و رفتار ضد تولید..... ۱۰۸
- جدول ۴-۳۲ ضرایب رگرسیون و خطاهای استاندارد دو بخش مسیر واسطه‌ای تطابق فرد-شغل، انگیزش شغلی و رفتار ضد تولید..... ۱۰۹

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۴	شکل ۱-۱ : الگوی فرضی رابطه تطابق در محیط کار با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجیگری انگیزش شغلی
۳۹	شکل ۱-۲ : مدل پیشایندهای رفتار مدنی سازمانی اسمیت و همکاران.....
۴۰	شکل ۲-۲ : مدل پیشایندهای رفتار مدنی سازمانی رایان و ارگان.....
۶۵	نمودار ۳-۱: فراوانی، درصد فراوانی و درصد تجمعی شرکت کنندگان به تفکیک سن.....
۶۶	نمودار ۳-۲ : فراوانی، درصد فراوانی و درصد تجمعی شرکت کنندگان به تفکیک مدرک تحصیلی
۶۷	نمودار ۳-۳ : فراوانی، درصد فراوانی و درصد تجمعی شرکت کنندگان به تفکیک جنسیت.....
۸۲	شکل ۴-۱: الگوی تحلیل عاملی متغیرهای مکنون.....
۸۳	شکل ۴-۲: الگوی فرضی رابطه تطابق در محیط کار با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجیگری انگیزش شغلی
۸۸	شکل ۴-۳: الگوی نهایی (به همراه حذف مسیرهای غیرمعنادار) رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجیگری انگیزش شغلی.....
۸۹	شکل ۴-۴: الگوی نهایی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجیگری انگیزش شغلی
۹۲	شکل ۴-۵: شکل ساده یک رابطه واسطه‌ای.....

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

در دهه‌های اخیر، انواع سازمان‌ها شاهد تغییرات اساسی در زمینه‌های ساختار، کارکرد و سبک‌های مدیریتی خویش بوده‌اند. سازمان‌های کنونی اهمیت بیشتری جهت درک و انطباق پذیری کارکنانشان قائل شده‌اند. امروزه این حقیقت مورد قبول قرار گرفته که منابع انسانی در مقایسه با منابع مادی از اهمیت بالاتری برخوردار است. استفاده از نیروهای دارای انگیزه بیشتر، عملکرد بالاتر و رفتارهای کاری مثبت‌تر، هر سازمانی را در بهره‌برداری از منابع دیگر در جهت نیل به هدف‌های سازمان، توانا تر خواهد ساخت. بنابراین توجه به عملکرد منابع انسانی می‌بایست مورد توجه مسئولان و برنامه‌ریزان قرار گیرد.

در زمینه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، تحقیقات بر روی تطابق فرد - سازمان و فرد - شغل و یا تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی افراد و ویژگی‌های شغل و سازمانی که در آن مشغول به کارند بسیار متداول گردیده است (ادوارد^۱، ۱۹۹۱؛ کریستف^۲، ۱۹۹۶؛ وربل و جانسون^۳، ۲۰۰۱؛ به نقل از بهری، ۲۰۰۹). اشنایدر^۴ (۲۰۰۱) بیان کرده که هیچ موضوعی در روانشناسی به اندازه تطابق فرد - محیط فراگیر نیست. کبل و جاج^۵ (۲۰۰۳) معتقدند که تطابق در محیط کار^۶ 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.

به طور کلی تطابق در محیط کار در سطوح مختلف (تطابق فرد - سازمان^۷، تطابق فرد - گروه کاری^۸، تطابق فرد - شغل^۹، تطابق فرد - حرفه^{۱۰} و تطابق فرد - سرپرست^{۱۱}) تعریف می‌شود. در این پژوهش سه سطح تطابق مورد نظر است. تطابق بین فرد و سازمان، به عنوان تناسب بین ارزش‌های

-
1. Edward
 2. Kristof
 3. Werbel & Johnson
 4. Schneider
 5. Cable & Judge
 6. fit in the workplace
 7. person- organization fit
 8. person- group fit
 9. person- job fit
 10. person- vocation fit
 11. person- supervisor fit

فرد و سازمانی که در آن مشغول به کار است تعریف شده است (آریلی^۱، ۱۹۹۱). تطابق بین فرد و گروه، به سازگاری بین فرد و گروه کاری اش تأکید دارد (کریستف، زیمرمن و جانسن^۲، ۲۰۰۵) و همسانی بین فرد و شغل، به عنوان تطابق بین ویژگی‌های شخص و ویژگی‌های شغلی که فرد در آن مشغول به کار است تعریف شده است (کریستف و همکاران، ۲۰۰۵).

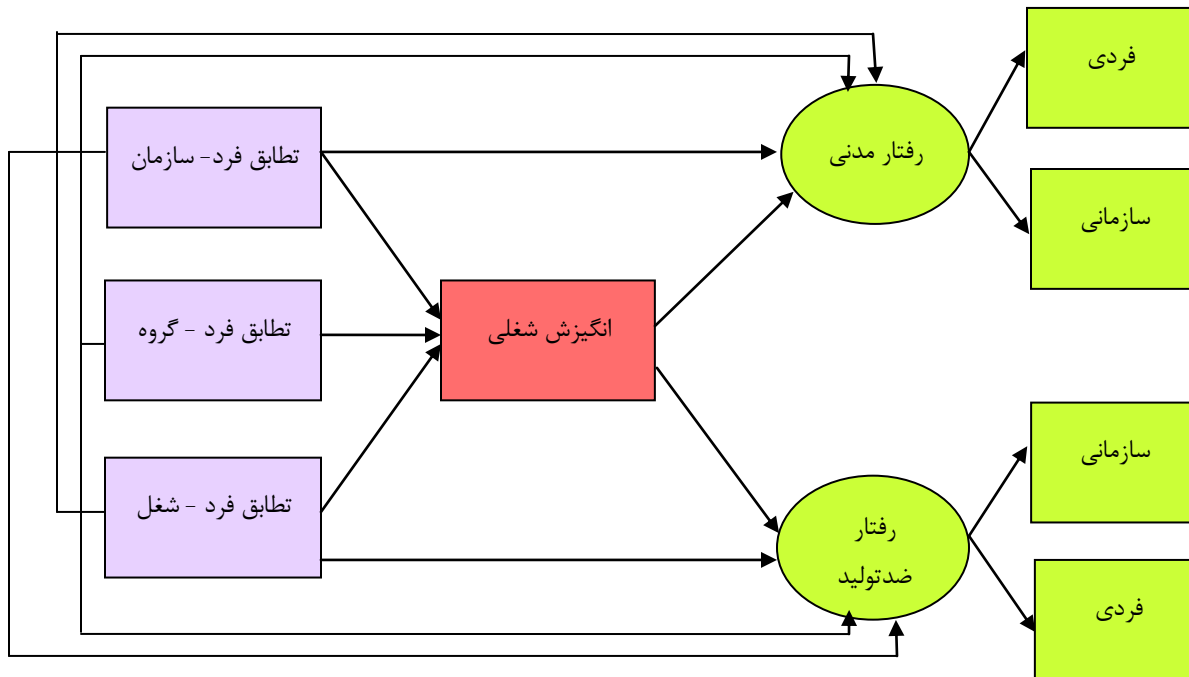
یکی از متغیرهای ملاک که در این پژوهش نقش متغیر واسطه ای را نیز ایفا کرد انگیزش شغلی است، انگیزش شغلی شرط لازم برای عملکرد اثربخش در سازمان است و تمایل فرد برای تلاش در جهت اهداف سازمانی را نشان می‌دهد (ارشدی، ۱۳۸۶). همچنین کارکنان در صورتی می‌توانند عملکرد بالا داشته باشند که از توانایی لازم و انگیزش کافی برای انجام کار برخوردار باشند (اسپکتور^۳، ۲۰۰۶؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) و از آنجایی که انگیزش شغلی عاملی تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان است پس می‌تواند در بروز رفتار مدنی و کاهش رفتار ضد تولید مؤثر تلقی شود لذا در پژوهش حاضر، انگیزش شغلی به عنوان متغیر میانجی، رفتار مدنی سازمانی^۴ و رفتار ضد تولید^۵ به عنوان متغیر ملاک ملاک مد نظر 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).

بیان مسأله

مسأله اصلی در پژوهش حاضر، بررسی روابط مستقیم و غیر مستقیم سه تطابق شخص - محیط (تطابق شخص-سازمان، شخص-گروه و شخص-شغل) با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضدتولید است.

-
1. O'Reilly
 2. Kristof, Zimmerman & Johnson
 3. Spector
 4. organizational citizenship behavior
 5. counterproductive behavior

بنابراین مطابق الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر، هریک از سه نوع تطابق فوق را به عنوان متغیرهای پیش‌بین رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید در نظر گرفته شده و انگیزش شغلی به عنوان متغیر میانجی گر لحاظ شده است.



شکل ۱-۱. الگوی فرضی رابطه تطابق در محیط کار و رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجیگری انگیزش شغلی

تحقیقات نشان داده که تطابق در محیط کار پیامدهای مثبتی در پی دارد که از آن جمله می‌توان به استرس کمتر (چسنی و روزنمن^۱، ۱۹۸۰؛ ایوانسویچ و متسن^۲، ۱۹۸۲)، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی (چتمن^۳، ۱۹۹۱؛ اریلی و چتمن، ۱۹۹۱)، انگیزش (پوسنر^۴، ۱۹۹۲) و رفتار مدنی سازمانی (دیویس^۵، ۲۰۰۶) اشاره کرد. علاوه بر این تطابق در محیط کار با عملکرد بهتر نیز رابطه دارد (کریستف، زیمرمن و جانسن، ۲۰۰۵). تحقیقات پیشین بیشتر به بررسی رابطه تطابق در محیط کار با

1. Chesney & Rosenman
2. Invancevich & Matteson
3. Chatman
4. Posner
5. Davis

نگرش‌های شغلی پرداخته‌اند و پیامدهای رفتاری تطابق در محیط کار کمتر مورد توجه قرار گرفته است لذا آنچه در اینجا محقق به دنبال بررسی آن است، بررسی رابطه علی بین انواع تطابق با رفتار مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در محیط کار با توجه به متغیر تعدیل کننده انگیزش شغلی است. رابطه بین تطابق و رفتار مدنی سازمانی قبلاً توسط ازسلیک^۱ (۲۰۰۴) و دیویس (۲۰۰۶) مورد بررسی قرار گرفته و همچنین رابطه بین تطابق و انگیزش شغلی نیز توسط پوسنر (۱۹۹۲) مورد مطالعه واقع شده، حال محقق با مطالعه تحقیقات پیشین اقدام به ارائه مدل فرضی در ارتباط با تطابق و رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجیگری انگیزش شغلی نموده است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

تطابق فرد با محیط خود از جمله تطابق فرد - سازمان، فرد - گروه و فرد - شغل اخیراً مورد توجه محققان سازمانی قرار گرفته است (کبل و جاج، ۲۰۰۳). به کمک این متغیر، محققان توانسته‌اند بسیاری از متغیرهای سازمانی از قبیل خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل (ویلر، ۲۰۰۵)، رفتار مدنی سازمانی (دیویس، ۲۰۰۶) و عملکرد (کریستف، ۲۰۰۵) را پیش بینی کنند. اهمیت اثر نگرش‌های شغلی بر رفتارهای کارکنان، لزوم بررسی تطابق شخص - محیط را بیش از پیش روشن می‌کند.

تحقیقات سازمانی نشان می‌دهند که افراد در سازمان‌هایی اثربخش‌ترند که به آنها کمک می‌کنند از مهارت‌ها و توانایی‌هایشان بهترین استفاده را ببرند و همچنین محیط‌های شغلی که منطبق با صفات شخصیتی آنها باشد (کریستف، ۱۹۹۶؛ منگمری^۲، ۱۹۹۶). لذا بحث تطابق از عناصر مهم در گزینش سازمانی به شمار می‌رود و انتخاب کارکنانی که ارزش‌های مشابه با ارزش‌های سازمان دارند منجر به داشتن کارکنانی اثربخش می‌شود و دسترسی به اهداف سازمانی را آسان‌تر می‌کنند در نتیجه هزینه‌های مربوط به ترک شغل، استخدام و آموزش نیروی کاری جدید را کاهش می‌دهند.

1. Ozcelik
2. Montgomery

آرجریس^۱ (۱۹۵۷؛ به نقل 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. انگیزش شغلی شرط لازم عملکرد اثربخش است. بدون انگیزش، افراد در سطح فردی عملکرد بالایی نخواهند داشت و در کسب اثربخشی در سطح سازمان نیز با شکست مواجه خواهند شد (تن هورن، زینویوا، رو و دینس^۲، ۱۹۹۶؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

تطابق پیامدهای مثبتی برای سازمان‌ها دارد که یکی از این پیامدها رفتارهای مدنی سازمانی است (دیویس، ۲۰۰۶). امروزه رفتارهای مدنی در سازمان‌ها مورد توجه بسیاری قرار گرفته‌اند چرا که این رفتارها نه تنها تعارضات سازمانی را کاهش داده بلکه باعث افزایش همکاری و مشارکت در سازمان می‌شوند. همچنین رفتارهای مدنی باعث ارتقا روحیه و رضایت کارکنان شده و در نهایت دسترسی به اهداف سازمانی را آسان‌تر می‌کنند.

از دیگر پیامدهای تطابق در محیط کار، کاهش رفتارهای ضد تولید است که این رفتارها، رفتارهای منفی و مخربی است که از کارکنان سر می‌زند و در نقطه مقابل رفتارهای مولد جهت دستیابی به اهداف سازمان عمل می‌کنند. رفتارهایی نظیر سرقت (گرینبرگ^۳، ۱۹۸۷)، واکنش نسبت به عوامل ناکام کننده خشنودی شغلی (اسپکتور، ۱۹۷۵) و غیبت (دالتون و ویمبوش^۴، ۱۹۹۸؛ به نقل از بنت و رابینسون^۵، ۲۰۰۲) در زمره این رفتارها قرار دارند (هاشمی شیخ شبانی، ۱۳۸۶).

با توجه به نقش و اهمیت بحث تطابق، ضرورت دارد که این موضوع مورد بررسی بیشتری قرار گیرد. بر این اساس در این پژوهش محقق بر آن است تا مکانیزمی که به واسطه آن انواع تطابق می‌توانند بر رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید تاثیر بگذارند را مورد بررسی قرار دهد. در این پژوهش، انگیزش شغلی به عنوان مکانیزم میانجی مد نظر قرار گرفته است.

-
1. Argyris
 2. Ten Horn, Ziniovieva, Roe & Dienes
 3. Greenberg
 4. Dalton and Wimboush
 5. Bennet and Robinson

اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش حاضر ارائه مدلی است که در آن اثر تطابق فرد - سازمان، تطابق فرد - گروه و تطابق فرد - شغل را با میانجیگری انگیزش شغلی بر روی رفتار مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در محیط کار بررسی نماید. اهداف فرعی پژوهش نیز عبارتند از:

تعیین اثر مستقیم تطابق شخص - سازمان بر رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید

تعیین اثر مستقیم تطابق شخص - گروه بر رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید

تعیین اثر مستقیم تطابق شخص - شغل بر رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید

تعیین اثر غیر مستقیم تطابق شخص - سازمان بر رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید از طریق انگیزش شغلی

تعیین اثر غیر مستقیم تطابق شخص - گروه بر رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید از طریق انگیزش شغلی

تعیین اثر غیر مستقیم تطابق شخص - شغل بر رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید از طریق انگیزش شغلی

فرضیه های پژوهش

فرضیه های مربوط به روابط ساده

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 های مربوط به روابط میانجی

فرضیه ی ۷- تطابق فرد- سازمان از طریق انگیزش شغلی بر رفتار مدنی سازمانی، اثر مثبت غیرمستقیم دارد.

فرضیه ی ۸- تطابق فرد- سازمان از طریق انگیزش شغلی بر رفتار ضد تولید، اثر منفی غیرمستقیم دارد.

فرضیه ی ۹- تطابق فرد- گروه از طریق انگیزش شغلی بر رفتار مدنی سازمانی، اثر مثبت غیرمستقیم دارد.

فرضیه ی ۱۰- تطابق فرد- گروه از طریق انگیزش شغلی بر رفتار ضد تولید، اثر منفی غیرمستقیم دارد.

فرضیه ی ۱۱- تطابق فرد- شغل از طریق انگیزش شغلی بر رفتار مدنی سازمانی، اثر مثبت غیرمستقیم دارد.

فرضیه ی ۱۲- تطابق فرد- شغل از طریق انگیزش شغلی بر رفتار ضد تولید، اثر منفی غیرمستقیم دارد.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

تعریف مفهومی تطابق فرد- سازمان: تطابق فرد- سازمان به عنوان همسانی بین فرد و سازمانی

که در آن مشغول به کار است تعریف شده است (کریستف، ۱۹۹۶).

تطابق فرد- سازمان با در نظر گرفتن چندین عامل مورد بررسی قرار می گیرد: تطابق با جو سازمان

(رایان و اشمیت^۱، ۱۹۹۶)، تطابق ارزش های فرد با سازمان (چتمن، ۱۹۸۹) و تناسب اهداف فرد با

اهداف سازمان (ونکوور^۲ و اشمیت، ۱۹۹۱).

تعریف عملیاتی تطابق فرد - سازمان: منظور از تطابق فرد- سازمان در پژوهش حاضر، نمره ای

است که آزمودنی از پرسشنامه تطابق فرد - سازمان پیاسنتین و چپمن (۲۰۰۶) کسب می کند.

1. Ryan & Schmit
2. Vancouver

تعریف مفهومی تطابق فرد - گروه: تطابق بین فرد و گروه یا تطابق بین فرد و تیم کاری به سازگاری بین افراد و گروه‌های کاریشان تأکید دارد (کریستف، ۲۰۰۵).

طبق تعریف تیندیل^۱ (۱۹۹۸؛ به نقل از دیویس، ۲۰۰۶) تطابق فرد - گروه، میزان تمایل فرد به عضویت در گروه، میل به شرکت در کار گروهی و سطح وفاداری فرد به گروه را تبیین می‌کند.

تعریف عملیاتی تطابق فرد - گروه: منظور از تطابق فرد-گروه در پژوهش حاضر، نمره‌ای است که آزمودنی از پرسشنامه تطابق فرد-گروه واگل و فلدمن (۲۰۰۹) کسب می‌کند.

تعریف مفهومی تطابق فرد - شغل: بر طبق دیدگاه خواسته- توانایی^۲، زمانی بین فرد و شغل تطابق وجود دارد که فرد این توانایی را دارد که به مطالبات شغل خود پاسخ دهد به ویژه زمانی که افراد دانش، مهارت، توانایی و دیگر ویژگی‌های مورد نیاز شغل را دارا باشند (کریستف، ۱۹۹۶).

طبق دیدگاه نیاز- ارضا^۳، زمانی بین فرد و شغل مورد نظر تطابق وجود دارد که شغل نیازها، خواسته‌ها و ترجیحات فرد را برآورده سازد (کریستف، ۱۹۹۶).

تعریف عملیاتی تطابق فرد - شغل: منظور از تطابق فرد - شغل در پژوهش حاضر، نمره‌ای است که آزمودنی از پرسشنامه تطابق فرد- شغل کیبل و درو (۲۰۰۲) کسب می‌کند.

تعریف مفهومی انگیزش شغلی: کمپبل و پریچارد (۱۹۷۶، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) اظهار می‌دارند که انگیزش جهت، شدت و مداومت رفتار فرد را در صورت ثابت نگه داشتن اثرهای استعداد، مهارت، درک و فهم از تکلیف در دست انجام و محدودیت‌های اعمال شده از سوی محیط را تبیین می‌کند.

وروم^۴ (۱۹۶۴؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) انگیزش را فرآیندی توصیف می‌کند که انتخاب افراد را از میان اشکال به دلیل فعالیت‌های اختیاری تحت تأثیر قرار می‌دهد.

-
1. Tindel
 2. demands – abilities
 3. needs – supplies
 4. Vroom

تعریف عملیاتی انگیزش شغلی: منظور از انگیزش شغلی در پژوهش حاضر، نمره‌ای است که آزمودنی در پرسشنامه انگیزش شغلی که توسط رابینسون (۲۰۰۴) طراحی شده است، کسب می‌کند.

تعریف مفهومی رفتار مدنی سازمانی: رفتار مدنی سازمانی رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان به وسیله یک فرد انجام می‌گیرد و بر عکس عملکرد شغلی رفتاری است که در حیطه رفتار رسمی یک شغل نمی‌گنجد (اشنیک^۱، ۱۹۹۱؛ به نقل از نعامی، ۱۳۸۱).

تعریف عملیاتی رفتار مدنی سازمانی: در این پژوهش، منظور از رفتار مدنی، نمره‌ای است که آزمودنی از دو پرسشنامه سنجش رفتار مدنی (۱) پرسشنامه رفتار مدنی فردی که توسط پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) ساخته شده (۲) پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی که توسط داین، گراهام و دینش^۲ (۱۹۹۴) طراحی شده کسب می‌کند.

تعریف مفهومی رفتار ضد تولید در محیط کار: رفتار ضد تولید به هر نوع رفتار ارادی اطلاق می‌شود که از اعضای سازمان با هدف زیر پا گذاشتن هنجارهای سازمان سر بزند و بر اثر آن بهزیستی سازمان، اعضای سازمان یا هر دو به خطر بیفتد (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵).

تعریف عملیاتی رفتار ضد تولید در محیط کار: منظور از رفتار ضد تولید در پژوهش حاضر، نمره‌ای است که آزمودنی در پرسشنامه کجروی در محیط کار (رابینسون و بنت، ۲۰۰۰) کسب می‌کند.

1. Schnake
2. Van Dyne , Graham & Dienesch

در این فصل ابتدا مبانی نظری متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس پیشینه‌ی پژوهشی در داخل و خارج از کشور بررسی خواهد شد.

الف) مبانی نظری

تطابق در محیط کار^۱ 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^۲، ۲۰۰۳). به طور کلی تطابق در محیط کار در سطوح مختلف (تطابق فرد - سازمان، تطابق فرد - گروه کاری، تطابق فرد - شغل، تطابق فرد - حرفه و تطابق فرد - سرپرست) تعریف می‌شود. در این پژوهش سه سطح تطابق موردنظر است. نکته حائز اهمیت در مباحث تطابق فرد - محیط، این است که برای هر فردی، محیط و شرایط محیطی ویژه‌ای وجود دارد که با ویژگی‌های فردی شخص، بیشترین سازگاری را دارد. اگر فردی در چنین محیطها، اوضاع، احوال و شرایطی کار کند، پیامدهای مثبتی از قبیل: نگرش‌ها و عملکرد شغلی بهبود یافته، کاهش استرس و رفتارهای کناره گیرانه خواهد داشت (پاپاورو، ۲۰۰۹).

۱- تطابق فرد - سازمان

استفاده از مفهوم تناسب در جهت بهره‌گیری و به کارگیری بهتر از توانایی‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی بسیار حائز اهمیت است. یکی از اقسام تناسب فرد با محیط پیرامون خود، تناسب شخص - سازمان (P-O Fit) است. عدم تناسب بین فرد و سازمان می‌تواند هزینه‌های بسیاری را برای سازمان در پی داشته باشد. ماهیت اصلی تناسب شخص - سازمان در تعاریف متفاوت از آن مشخص می‌گردد و در تحقیقات انجام شده در این زمینه تعاریف متفاوتی از تناسب فرد و سازمان ارائه شده است.

1. fit in the workplace

2. Cable & Judge