

نقش واسطه‌ای ابعاد از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی

The mediation role of work alienation dimensions on the relationship between person-organization fit and organizational citizenship behaviors

Mohamad Ali Nadi

Islamic Azad University of Khorasgan

Maryam Alsadat Alsafi

Educational Management

محمد علی نادی*

دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان

مریم السادات الصفی

مدیریت آموزشی

Abstract

The aim of the current study was to investigate the mediation role of work alienation dimensions on the relationship between person-organization fit and organizational citizenship behaviors (OCB). The population of the study included teachers in the City of Isfahan from which 366 (191 women and 175 men) were selected. Research instruments were: Person-Organization Fit (PO-fit), Work Alienation (WA) in powerlessness, meaninglessness and self-estrangement dimensions and Organizational Citizenship Behavior (OCB). Results showed that there was a negative correlation between person-organization fit and work alienation. Also, there were positive relations between person-organization fit and organizational citizenship behaviors directed at their organization, co-workers and students. Concept-causal model base on SEM submitted after that provided 3 models. The indicators model showed that agreeable statistics in respect of 3 models. The appropriateness of staff perception with organization has positive effect on their meta-functions, the effort of organization is beneficial in choosing them in recruitment process and also decreases the negative effect of work alienation in staff.

Keywords: person-organization fit, work alienation, organizational citizenship behavior

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای ابعاد از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهر اصفهان اجرا شد. از جامعه آماری پژوهش ۳۶۶ نفر معلم (۱۹۱ زن، ۱۷۵ مرد) به عنوان نمونه انتخاب شدند. از سه پرسشنامه تناسب فرد- سازمان (PO-fit)، از خود بیگانگی شغلی (WA) در ابعاد ناتوانی، بی‌معنایی و از خود بی‌بازی و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) استفاده شد. نتایج نشان داد رابطه تناسب فرد- سازمان با از خود بیگانگی شغلی منفی و معنادار و همچنین رابطه تناسب فرد- سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان، معطوف به همکاران و معطوف به دانش آموزان مثبت و معنادار است. شاخص‌های برازش در ارتباط با هر سه مدل، آماره‌های قابل قبولی را نشان دادند و موید نقش واسطه‌ای ابعاد از خود بیگانگی در رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی است. از آنجا که ادراک افراد از تناسب بیشتر با سازمان بر رفتارهای فرانش آنها اثر مثبتی می‌گذارد، تلاش سازمان در انتخاب این افراد در فرایند استخدام می‌تواند سودمند باشد و همچنین اثرات منفی حاصل از از خود بیگانگی شغلی افراد را کاهش دهد.

واژه‌های کلیدی: تناسب فرد- سازمان، از خود بیگانگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی

* نشانی پستی نویسنده: اصفهان، ارغوانیه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. پست الکترونیکی: mnadi@khuisf.ac.ir

مقدمه

امروزه موفقیت سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های آموزشی، به کارکنانی بستگی دارد که برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی تمایل بیشتری داشته باشند. ارگان^۱ (۱۹۹۸) این رفتارها را تحت عنوان رفتار اختیاری و داوطلبانه توصیف کرده است که باعث افزایش اثربخشی کلی سازمان می‌شود و آن را رفتار شهروندی سازمانی^۲ نامیده است (فوت و تانگ، ۲۰۰۸). دو بعد برجسته رفتار شهروندی سازمانی دفاع از سازمان در هنگامی که سایر کارکنان از آن انتقاد می‌کنند و در رابطه با همکاران، کمک به آنان در انجام وظایفشان تعریف شده است (لارا و رودریگز، ۲۰۰۷).

ادبیات رفتار سازمانی دامنه گسترده‌ای از پیشایندهای بالقوه رفتارهای شهروندی سازمانی را پیشنهاد می‌کند. به نظر می‌رسد که ویژگی‌های محیط، سازمان و گروه کاری از عناصر بافت اجتماعی باشند که بر نگرش‌ها و رفتارهای اعضای سازمان اثر می‌گذارند. به طور مشخص نگرش‌های مثبت فردی همانند رضایت شغلی، تعهد شغلی (جمالی، تقی‌پورظهیر و صالحی، ۱۳۸۸؛ زین‌آبادی، ۲۰۱۰؛ گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۸؛ نوری، صباحی، صلاحیان و صمیم، ۱۳۹۱) و ادراک از عدالت سازمانی (بهاری‌فر و جواهری‌کامل، ۱۳۸۹؛ رامین‌مهر، هادی‌زاده مقدم و احمدی، ۱۳۸۸) بخشی از پیشایندهای عملکرد شغلی (ارشدی، نیسی و دادرس، ۱۳۹۱) و رفتارهای شهروندی سازمانی محسوب می‌شوند.

پیشایندهای متفاوت، یک بخش از یک پیش‌بینی کلی رفتارهای شهروندی سازمانی را تشکیل می‌دهند، اما چگونه می‌توان به شکل صحیح به تلفیق این پیش‌بینی‌ها پرداخت؟ چه فرایندی رفتارهای شهروندی سازمانی را به این پیشایندها پیوند می‌دهد؟ 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 به نشان دادن رفتارهای منفی یا مثبت می‌پردازند (هوانگ، جین و یانگ، ۲۰۰۴). از سوی دیگر میزان تناسب کارکنان با سازمان‌هایشان نیز به عنوان

یک شاخص بالقوه تصمیم‌گیری شغلی فرد، نگرش‌های کاری و ترک شغل مورد مطالعه واقع شده است (هافمن و ووار، ۲۰۰۶).

با در نظر گرفتن این رویکردها می‌توان گفت، به میزانی که تناسب فرد-سازمان^۳ روی می‌دهد، کارکنان برای درگیری در رفتارهای شهروندی سازمانی تمایل بیشتری پیدا می‌کنند. با این حال پیشنهاد شده است که تاثیر تناسب فرد-سازمان بر رفتارهای شهروندی سازمانی غیرمستقیم خواهد بود و از این رو ممکن است به اثرات قبلی تناسب فرد-سازمان بر رضایت شغلی (ویلا، گونزالز و فرین، ۲۰۰۸) یا عوامل واسطه‌ای دیگر بستگی داشته باشد. سلان و سولو (۲۰۱۱) و سولو و همکاران (۲۰۱۰) به نقش واسطه‌ای از خود بیگانگی شغلی^۴ پرداخته‌اند. از خود بیگانگی ریشه در نوشته‌های فیلسوف آلمانی، مارکس دارد. وی از خود بیگانگی شغلی را ماحصل مغایرت میان ماهیت نقش شغلی و ماهیت انسانی می‌دانست (بنای و ویزبرگ، ۲۰۰۳). از خود بیگانگی شغلی در جایی روی می‌دهد که فرد کنترل بر محصول و فرایند کار خود را از دست می‌دهد و در نتیجه نمی‌تواند خود را در کار ابراز کند (قلی‌پور، روشن‌نژاد و شرافت، ۱۳۸۹؛ نیر و وهر، ۲۰۱۰).

سیمن^۵ (۱۹۸۸) تعبیر و تفسیر تازه‌تری را در مورد از خود بیگانگی شغلی ارائه داده است. در ابتدا سیمن در صدد شفاف نمودن معنای این مفهوم از طریق شناسایی پنج بعد از خود بیگانگی شغلی برآمده است: (۱) ناتوانی^۶، به معنای فقدان خودمختاری و استقلال در کارکنان به علت آزادی محدود برای اعمال کنترل بر فعالیت‌های کاری؛ (۲) بی‌معنایی^۷، به معنای ناتوانی در ارتباط دادن تلاش‌های خود به یک هدف والا؛ (۳) بی‌هنجاری^۸، چنین تعریف شود که در این وضعیت، انتظار زیادی می‌رود که از نظر اجتماعی برای رسیدن به هدف‌های معین، نیاز به رفتارهای تایید نشده

-
3. person-organization fit
 4. work alienation
 5. Seeman, M.
 6. powerlessness
 7. meaninglessness
 8. normlessness

-
1. Organ, D. W.
 2. organizational citizenship behaviors

تعارض و عدم اطمینان آنها نیز پایین تر است (پاندی و ولش، ۲۰۰۵). هم‌چنین هرگاه بین ارزش‌های مدیریت و کارکنان مغایرت وجود داشته باشد، این مغایرت در آنان ایجاد سردرگمی می‌کند که می‌تواند جهت‌گیری کارکنان را مختل کرده و اضطراب و انزوای آنان را به همراه داشته باشد (کوزمارکسی و کوزمارکسی^۴، ۱۹۹۵؛ به نقل از مندوزا و لارا، ۲۰۰۷). عدم تناسب فرد- سازمان که به عنوان یک عامل فشارزا عمل می‌کند، می‌تواند موجب بیگانگی کاری شود و این موقعیت بیگانگی، بر رفتار شهروندی سازمانی فرد اثر می‌گذارد.

برایندهای مستقیم تناسب فرد- سازمان بیانگر این است که چرا کارکنان دست به تصمیم‌گیری شغلی یا رفتار کناره‌گیری از سازمان می‌زنند (کابل و جاج، ۱۹۹۶). به منظور حمایت از نقش واسطه‌ای از خود بیگانگی شغلی در رابطه تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی، بررسی احساسی که عدم تناسب ارزش فرد- سازمان در افراد ایجاد می‌کند و علت به عمل آوردن این قبیل تصمیم‌های بزرگ، اهمیت ویژه‌ای دارد.

از پیش‌بینی‌های کلی ادبیات اجتماعی- روانی آن است که افراد دوست دارند در موقعیت‌های اجتماعی که تاییدکننده ارزشمندی آنها است، ارزیابی شوند و علاقه‌ای به موقعیت‌هایی که در آن پاداشی دریافت نمی‌کنند، ندارند. در واقع روانشناسان اجتماعی سنتی معتقدند، به احتمال قوی افراد فعالیت‌هایی را که در آنها نگرش مثبت نسبت به خودشان ایجاد می‌کند بیشتر به عنوان شاخص ارزیابی عملکرد استفاده می‌کنند.

ارتباط بین ارزیابی فرد و ارزشمندی وی از خویش باعث شکل‌گیری ارزش‌های مشترکی در بافت شغلی می‌شود که حس ارزشمندی کارکنان را تقویت می‌کند (مندوزا و لارا، ۲۰۰۷). بالعکس چنانچه احساس هویت کارکنان در سازمان ارضا نشود ممکن است حس ارزشمندی و معناداری در آنها شکل نگیرد و آنها قادر به مشارکت فعال در زندگی جمعی نشوند (بنای و ریزل، ۲۰۰۷). به همین دلیل آنها به جای کار در جستجوی احساس ارزشمندی خواهند بود و در این راستا

وجود دارد؛ (۴) انزوای طلبی^۱ زمانی اتفاق می‌افتد که هنجارهای رفتاری نمی‌توانند به شکل موثر، فرد را به سمت اهداف فردی‌اش رهنمون سازد؛ (۵) از خود بی‌زاری^۲ که زمانی به وجود می‌آید که شغل بیشتر راهی برای ارضای نیازهای بیرونی است تا ابزاری برای بروز توانمندی‌های بالقوه فرد (اسمیت و بوهم، ۲۰۰۸).

شپارد^۳ (۱۹۷۳) بیگانگی را آگاهی فرد از وجود مغایرت میان تمایلات خود و واقعیت پیش‌روی تعریف می‌کند (سولو، و همکاران، ۲۰۱۰). سیمن (۱۹۸۸) نیز با این مطلب موافق است که مطالعات بیگانگی حاوی ایده مغایرت است. در محیط کار این مغایرت معمولاً به شکل یک شکاف میان ادراکات از وضعیت کاری عینی و برخی دغدغه‌های خاص فرد همچون نیازها، ارزش‌ها، آرزوها و یا انتظارات جلوه‌گر می‌شود (بنای، ریزل و پروست، ۲۰۰۴). بیگانگی شغلی بیانگر وجود مغایرت میان شرایط تکالیف عینی کار در امتداد ابعادی خاص همچون کنترل، هدف و خود ابرازگری در کار و انتظارات در خصوص این ابعاد است که براینند مورد انتظار این مغایرت، افراد را به یک حس ناتوانی، بی‌معنایی و از خودبی‌زاری می‌رساند (فرگوسن و لاوالت، ۲۰۰۴).

با در نظر گرفتن نظریه عدم تناسب ارزش‌های فرد- سازمان منطقی است اگر فرض شود که ادراک کارکنان از شرایط کاری تا حد قابل توجهی از ارزیابی‌های آنان در مورد ارزش‌های سازمان اثر می‌پذیرد (پیاستین و چپمن، ۲۰۰۶)، بنابراین ارزش‌های فردی آنان باید خواست‌ها و انتظارات نهایی آنان در مورد شرایط کاری‌شان را برانگیزد. مغایرت ارزشی کارکنان با سازمان به افزایش احساس از خود بیگانگی شغلی می‌انجامد و به طور مشخص‌تر احساس ناتوانی، بی‌معنایی و از خود بی‌زاری را افزایش می‌دهد (مندوزا و لارا، ۲۰۰۷). می‌توان ادعا کرد که حس مغایرت میان ارزش‌های فردی کارکنان و ارزش‌های کاری در بافت سازمانی باعث احساس از خود بیگانگی در کارکنان می‌شود.

کارکنانی که دارای باورها و ارزش‌های مشابه با سازمان هستند تعاملات موثرتری را با آن برقرار می‌سازند و سطح

1. isolation
2. self-estrangement
3. Shepard, J. M.

4. Kuczmariski, S. S., & Kuczmariski, T. D.

افراد ممکن است منبع از خود بیگانگی شغلی خود را در همکاران خود دریافت کنند، زیرا آنان در فعالیت‌های کار گروهی مشارکت دارند. پیامد این ادراک، منزوی شدن کارکنان در سازمان و در گروه همکاران را در پی خواهد داشت و افراد از درگیری شغلی در مسایل همکاران اجتناب می‌ورزند.

طبق نظریه مبادله اجتماعی بلائو^۱ (۱۹۶۴) دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان خویش، جهت‌گیری رفتاری آنان را نسبت به سازمان، همکاران و مراجعان سازمان تعیین می‌کند (گل‌پرور و نادى، ۱۳۸۹)، بنابراین معلمان هنگامی که از فعالیت‌ها و اقدامات انجام گرفته منفعتی به دست نیاورند و بالعکس ریشه ناتوانی‌های خود را در سازمان ادراک کنند، سعی در جبران و واکنش متقابل خواهند داشت و رفتارهای سازمانی و شهروندی سازمانی آنان کاهش می‌یابد. در راستای این اعمال، ذی‌نفعان سازمان و به خصوص دانش‌آموزان دچار آسیب خواهند شد (آمبروس، سبرایت و اشمینکه، ۲۰۰۲).

گستره پژوهش‌های انجام شده در سطح کشور موید آن است که رابطه بین تناسب فرد-سازمان، از خود بیگانگی و رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان به عنوان خدمت‌گزاران اصلی فرهنگی و تربیتی کشور مورد توجه قرار نگرفته است. با توجه به شواهد پژوهشی (قلی‌پور، روشن‌نژاد و شرافت، ۱۳۸۹؛ مندوزا و لارا، ۲۰۰۷) که رابطه و تاثیرات بین متغیرها، بر حسب نوع و اهداف سازمان‌ها و هم‌چنین شرایط متفاوت فرهنگی کشورها، می‌تواند متفاوت باشد، فرضیه‌های زیر جهت تعیین رابطه بین تناسب فرد-سازمان و از خود بیگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در بین دبیران صورت‌بندی شده است. فرضیه اول، تناسب فرد-سازمان و از خود بیگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه دارند؛ فرضیه دوم، در مدل معادلات ساختاری مولفه‌های از خود بیگانگی شغلی دارای نقش واسطه‌ای بین تناسب فرد-سازمان با رفتار شهروندی سازمانی (معطوف به سازمان، همکاران و دانش‌آموزان) است. این نقش در شکل ۱ به تصویر کشیده شده است.

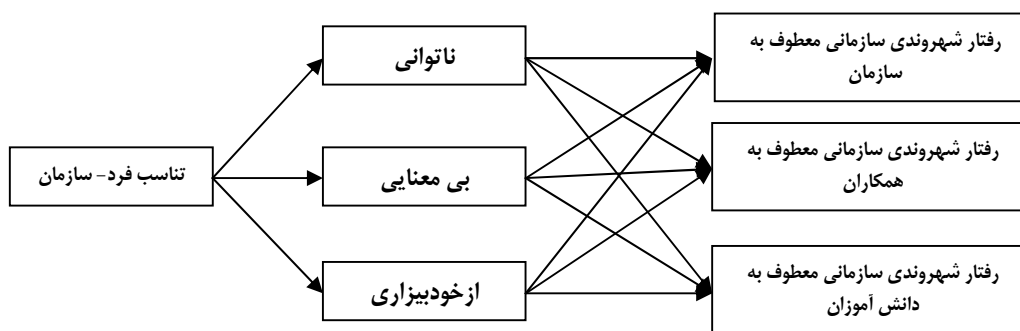
نیز استنتاج این خواهد بود که از دید سازمان ارزشی ندارند و از آن کناره‌گیری می‌کنند که البته در بیشتر اوقات نیز این کناره‌گیری روانی خواهد بود (بنای، ریزل و پروبست، ۲۰۰۴). لیند و همکاران (۱۹۹۰) نشان داده‌اند که این اثرات به احساس ارزشمندی از طرف سازمان منجر می‌شود و زمینه‌ساز انگیزه رفتارهای شهروندی سازمانی خواهد بود.

شور و شور (۱۹۹۵) از نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده در هنگام بحث در مورد چگونگی شکل گرفتن حمایت سازمانی از طریق ادراک از عدالت حمایت کرده‌اند. مورمن و همکاران (۱۹۹۸) بر پایه این بحث دریافته‌اند که ادراک از عدالت از طریق ایجاد یک بافت حمایت‌گر از رفتار شهروندی سازمانی، موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شوند. آنها دریافته‌اند که فرایندهای عادلانه با ایجاد احساساتی همچون ارزشمندی و غرور در میان کارکنان باعث ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود.

زیربنای نظری مطرح شده برای حمایت از نقش واسطه‌ای از خود بیگانگی شغلی به عنوان یک عامل واسطه در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتار شهروندی سازمانی مناسب به نظر می‌رسد. چنانچه عدالت سازمانی قادر باشد محیطی حمایت‌گر را که باعث بروز رفتار شهروندی سازمانی شود، ایجاد کند. بنابراین محیط‌های بیگانگی‌آور که از عدم تناسب فرد-سازمان به وجود می‌آید نیز نقش مهمی در عدم بروز رفتارهای شهروندی سازمانی خواهند داشت. از خود بیگانگی شغلی کارکنان که از عدم تناسب فرد-سازمان ناشی می‌شود بایستی صرفاً رفتارهای کاری معطوف به وظایف اختیاری کارکنان را محدود کند اما آنها از رفتارهای شهروندی سازمانی به نفع سازمان هم خودداری می‌کنند.

به میزانی که کارکنان درک کنند که از خود بیگانگی شغلی آنها به واسطه عدم تناسب فرد-سازمان روی داده است و سازمان را مسوول آن قلمداد کنند، این محیط بیگانگی‌آور می‌تواند آنها را به رفتار تلافی‌جویانه از طریق کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی وادار نماید (مندوزا و لارا، ۲۰۰۷). هم‌چنین سازمان‌ها طبق نظر بندورا (۱۹۹۳)، مایل به فعالیت‌های گروهی هستند، به این دلیل که پیامد کارهای جمعی اعضا برای موفقیت سازمان مفید است. حال

1. Blau, P. M.



شکل ۱

الگوی مفهومی اولیه روابط بین متغیرهای پژوهش

روش

پرسشنامه تناسب فرد- سازمان^۱ مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه شامل سه سوال است که توسط کابل و جاج (۱۹۹۶) تهیه شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف هفت درجه‌ای است (کاملاً موافقم = ۷ تا کاملاً مخالفم = ۱). حداقل امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند برابر با ۳ و حداکثر آن ۲۱ است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۱ به دست آمد. به منظور تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. هم‌چنین شاخص‌های روایی سازه این پرسشنامه به این ترتیب است: $AGFI = ۰/۸۹$ و $GFI = ۰/۹۰$ ، $RMSEA = ۰/۰۰۱$. یک نمونه سوال این پرسشنامه نیز به این شرح است: «ارزش‌های من با ارزش‌های مدرسه هم‌خوانی دارد».

پرسشنامه از خود بیگانگی شغلی (WA): پرسشنامه از خود بیگانگی شغلی^۲ شامل ۲۱ سوال است که موتاز (۱۹۸۱) برای ارزیابی احساس از خود بیگانگی در ابعاد بی‌قدرتی و بی‌معنایی و از خود بیزاری آن را طراحی نمود (هر خرده مقیاس ۷ سوال دارد). مقیاس پاسخگویی این ابزار طیف هفت درجه‌ای است (کاملاً موافقم = ۷ تا کاملاً مخالفم = ۱). حداقل امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند ۲۱ و حداکثر آن ۱۴۷ است. آلفای کرونباخ احساس ناتوانی، بی‌معنایی و از خود بیزاری به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۶ و ۰/۷۷ به دست آمد. شاخص‌های روایی سازه این پرسشنامه به این ترتیب $AGFI = ۰/۸۰$ و $GFI = ۰/۸۴$ ، $RMSEA = ۰/۸۸$

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری پژوهش را معلمان و دبیران سه دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ تشکیل دادند. از بین جامعه آماری مذکور ۳۶۶ نفر معلم به شیوه نمونه‌گیری چند مرحله‌ای برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. شیوه نمونه‌گیری انجام شده به این ترتیب بود که ابتدا با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای از پنج ناحیه، سه ناحیه انتخاب شد. سپس در هر خوشه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از طبقات مختلف جامعه آماری به نسبت جنسیت، دوره تحصیلی و نوع مدرسه، نمونه انتخاب گردید. از ۳۶۶ نفر گروه نمونه، ۱۹۱ نفر زن و ۱۷۵ نفر مرد بوده‌اند. هم‌چنین ۳۳۹ نفر متأهل بوده‌اند و ۱۶۹ نفر در مقطع دبیرستان و ۲۸۶ نفر در مدارس دولتی مشغول به کار بوده‌اند. پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های علی-همبستگی محسوب می‌شود که در آن رابطه علی مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری تناسب فرد- سازمان و از خود بیگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است.

ابزار سنجش

پرسشنامه تناسب فرد- سازمان (P-O-Fit): در این پژوهش تناسب ادراک شده ارزش فرد- سازمان به وسیله

1. Person-Organization Fit (P-O-Fit)
2. Work Alienation (WA)

به دست آمده است. یک نمونه سوال این پرسشنامه نیز به این شرح است: «در انجام کار از فرصت کمی برای استفاده از توانمندی و مهارت‌هایم برخوردار هستم».

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (OCB): پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی^۱ دارای ۱۵ سوال (هشت سوال برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان و هفت سوال برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران) است که از مقیاس ۱۶ موردی پیشنهاد شده توسط لی و آلن (۲۰۰۲) که آنها نیز از مقاله‌های ارگان و کنوسکی (۱۹۹۶) مشتق نموده‌اند، اقتباس شده است. همچنین چهار سوال برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان استفاده شد که لی و آلن (۲۰۰۲) آن را طراحی نموده‌اند. مقیاس پاسخگویی طیف هفت درجه‌ای است (دائما = ۷ تا هرگز = ۱) و حداقل امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند برابر با ۱۵ و حداکثر آن ۱۰۵ است. ضریب آلفای کرونباخ رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان، معطوف به همکاران و معطوف به دانش‌آموزان به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۷ و ۰/۹۲ به دست آمد. شاخص‌های روایی سازه این پرسشنامه به این ترتیب به دست آمده است $RMSEA = ۰/۰۸۰$.

پرسشنامه‌های به کار گرفته شده در مطالعه حاضر برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و آماده اجرا شده است. روند ترجمه ابزارهای پژوهش به این شرح بود که ابتدا گویه‌های پرسشنامه‌ها به فارسی ترجمه شد، سپس گویه‌های ترجمه شده توسط یکی از اساتید متخصص آشنا با متن انگلیسی تطبیق داده شد و در نهایت ویرایش‌های لازم برای اجرای نهایی سوالات انجام گرفت. پرسشنامه‌های پژوهش توسط دبیران گروه نمونه از طریق خود گزارش‌دهی طی ۷ تا ۱۰ دقیقه پاسخ داده شدند. داده‌های حاصل از پژوهش از طریق تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در جدول ۱، شاخص‌های همبستگی بین متغیرهای پژوهش آرایه شده است.

جدول ۱

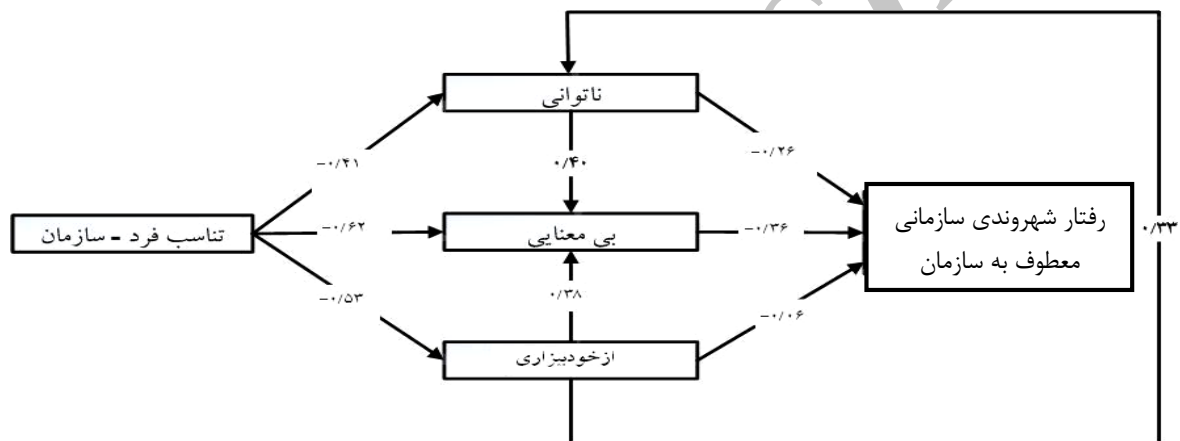
میانگین و انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی درونی بین متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ تناسب فرد- سازمان	۱۴/۹۴	۳/۰۵	۱						
۲ ناتوانی	۲۰/۰۹	۵/۹۹	-۰/۳۹**	۱					
۳ بی‌معنایی	۱۶/۷۵	۶/۷۷	-۰/۳۷**	۰/۵۶**	۱				
۴ از خود بیزاری	۲۲/۷۳	۶/۷۰	-۰/۲۴**	۰/۴۱**	۰/۴۴**	۱			
۵ رفتار معطوف به سازمان	۴۹/۰۳	۸/۱۴	۰/۳۸**	-۰/۳۷**	-۰/۴۲**	-۰/۲۶**	۱		
۶ رفتار معطوف به همکاران	۳۶/۷۰	۷/۴۰	۰/۱۷**	-۰/۱۷**	-۰/۲۵**	-۰/۱۴**	۰/۴۸**	۱	
۷ رفتار معطوف به دانش‌آموزان	۲۴/۲۱	۳/۵۱	۰/۱۲*	-۰/۲۲**	-۰/۴۰**	-۰/۱۷**	۰/۵۵**	۰/۵۱**	۱

* $p < ۰/۰۵$ ** $p < ۰/۰۱$

است. بی‌معنایی با رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان (مانند $r = -0/42$)، رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران (مانند $r = -0/25$) و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان (مانند $r = -0/404$) رابطه معنادار ($p < 0/01$) دارد. از خودبیزاری با رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان (مانند $r = -0/259$)، رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران (مانند $r = -0/144$) و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان (مانند $r = -0/173$) رابطه معنادار منفی ($p < 0/01$) دارد. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز در جداول و شکل‌ها ارائه شده است.

چنانچه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، تناسب فرد- سازمان با ناتوانی ($r = -0/39$)، بی‌معنایی ($r = -0/37$)، از خودبیزاری ($r = -0/24$)، رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان ($r = 0/38$) و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران ($r = 0/17$) دارای رابطه معنادار ($p < 0/01$) و با رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان ($r = 0/12$) دارای رابطه معنادار در سطح $p < 0/05$ است. همچنین ناتوانی، با رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان ($r = -0/37$)، رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران ($r = -0/17$) و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان ($r = -0/22$) دارای رابطه معنادار ($p < 0/01$)



شکل ۲

مدل معادلات ساختاری رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان

جدول ۲

ضرایب مسیر و T سوپل برای برازش مدل اول

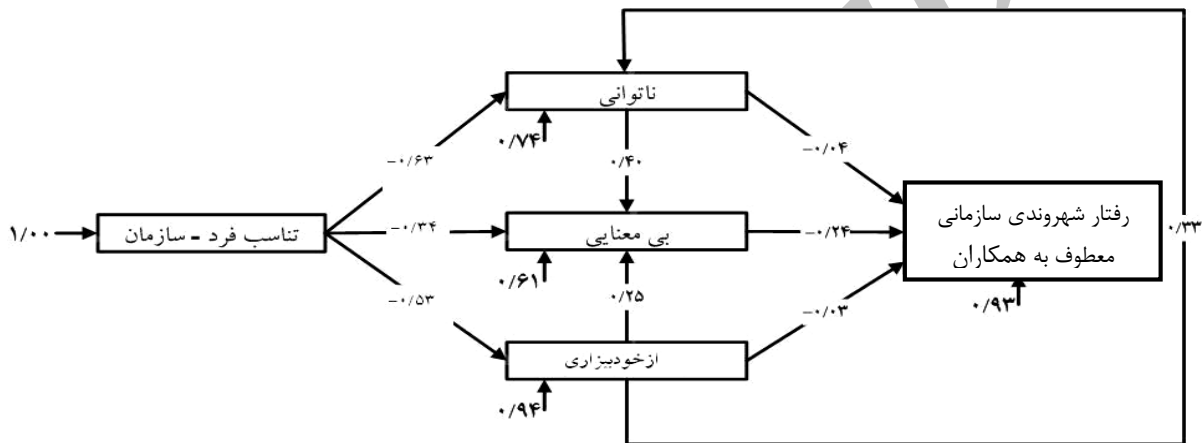
رابطه	ضریب تاثیر مستقیم	ضریب تاثیر غیرمستقیم	ضریب کل	خطا	T	R ²
ناتوانی ← بی‌معنایی	0/40	0	0/40	0/04	8/27*	0/14
از خودبیزاری ← ناتوانی	0/33	0	0/33	0/04	7/13*	0/14
از خودبیزاری ← بی‌معنایی	0/38	0/13	0/51	0/05	5/43*	0/07
تناسب فرد- سازمان ← ناتوانی	-0/41	-0/17	-0/58	0/09	-6/88*	0/14
تناسب فرد- سازمان ← بی‌معنایی	-0/62	-0/42	-1/04	0/10	-3/39*	0/07
تناسب فرد- سازمان ← از خودبیزاری	-0/53	0	-0/53	0/11	-4/78*	0/03
ناتوانی ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان	-0/26	-0/14	-0/40	0/08	-3/30*	0/04
بی‌معنایی ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان	-0/36	0	-0/36	0/07	-5/05*	0/04
از خودبیزاری ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان	-0/06	-0/17	-0/23	0/06	-0/95	0/04
تناسب فرد- سازمان ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان	0	0/39	0/39	0/08	6/63*	0/02

* $p < 0/05$

جدول ۳
شاخص‌های برازش مدل اول

<u>AGFI</u>	<u>GFI</u>	<u>RMR</u>	<u>RMSEA</u>	<u>NFI</u>	<u>CFI</u>	χ^2/df
۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۰۴۳	۰/۰۰۱	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۲۸

شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) صفر شده است که حد مطلوب آن کمتر از ۰/۰۵ است. ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها (RMR) نزدیک به صفر است. شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (AGFI) نزدیک به یک به دست آمد. نسبت مجذور کای به درجه آزادی ۰/۲۸ شاخص نرم شده نسبی (NFI) برابر ۰/۹۶ (حد مطلوب بالاتر ۰/۹ تا یک است) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۶ است (حد مطلوب بالاتر از ۰/۹ تا یک است؛ قاسمی، ۱۳۸۹؛ هومن، ۱۳۸۴).



شکل ۳

مدل معادلات ساختاری رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران

جدول ۴

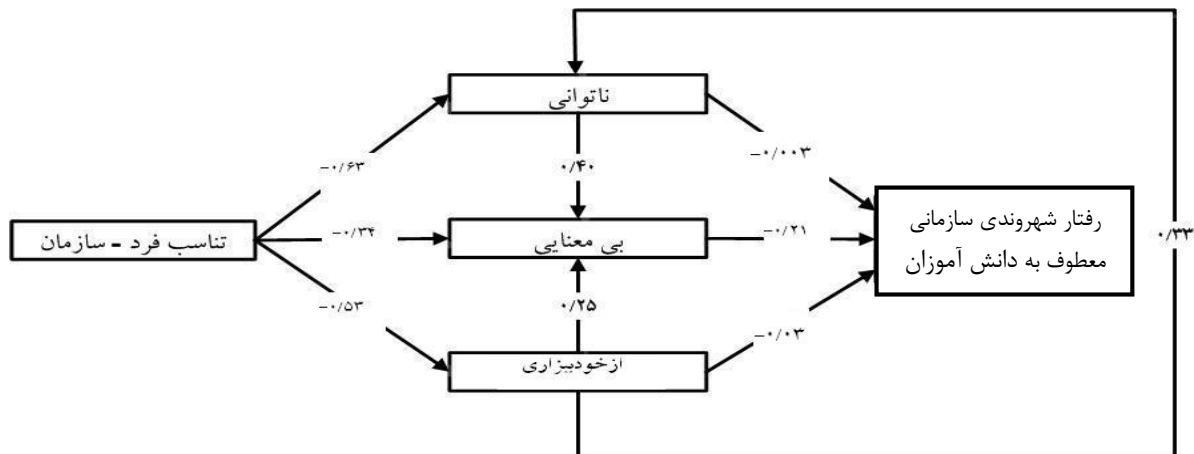
ضرایب مسیر و T سوئل برای برازش مدل دوم

<u>R²</u>	<u>T</u>	<u>خطا</u>	<u>ضریب کل</u>	<u>ضریب تاثیر غیر مستقیم</u>	<u>ضریب تاثیر مستقیم</u>	<u>رابطه</u>
۰/۱۵	۸/۲۷*	۰/۰۵	۰/۴۰	۰	۰/۴۰	ناتوانی ← بی‌معنایی
۰/۰۶	۷/۱۳*	۰/۰۴	۰/۳۳	۰	۰/۳۳	از خود بی‌بازی ← ناتوانی
۰/۱۵	۵/۴۳*	۰/۰۵	۰/۳۸	۰/۱۳	۰/۲۵	از خود بی‌بازی ← بی‌معنایی
۰/۰۶	-۶/۸۸*	۰/۰۹	-۰/۸۰	-۰/۱۷	-۰/۶۳	تناسب فرد- سازمان ← ناتوانی
۰/۱۵	-۳/۳۹*	۰/۱۰	-۰/۷۸	-۰/۴۴	-۰/۳۴	تناسب فرد- سازمان ← بی‌معنایی
۰/۰۰۳	-۴/۷۸*	۰/۱۱	-۰/۵۳	۰	-۰/۵۳	تناسب فرد- سازمان ← از خود بی‌بازی
۰/۰۰۴	-۰/۶۰	۰/۰۸	-۰/۱۴	-۰/۰۹	-۰/۰۴۶	ناتوانی ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران
۰/۰۰۴	-۳/۴۶*	۰/۰۸	-۰/۲۴	۰	-۰/۲۴	بی‌معنایی ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران
۰/۰۰۴	-۰/۵۴	۰/۰۶	-۰/۰۷	-۰/۰۴	-۰/۰۳۵	از خود بی‌بازی ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران
۰/۰۰۱	۴/۰۸*	۰/۰۶	۰/۲۱	۰/۲۱	۰	تناسب فرد- سازمان ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران

* $p < ۰/۰۵$

جدول ۵
شاخص‌های برازش مدل دوم

<u>AGFI</u>	<u>GFI</u>	<u>RMR</u>	<u>RMSEA</u>	<u>NFI</u>	<u>CFI</u>	χ^2/df
۰/۹۸	۱	۰/۰۱۲	۰/۰۰۰	۱	۱	۱



شکل ۴

مدل معادلات ساختاری رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان

جدول ۶

ضرایب مسیر و T سوبل برای برازش مدل سوم

<u>R²</u>	<u>T</u>	<u>خطا</u>	<u>ضریب کل</u>	<u>ضریب تاثیر غیر مستقیم</u>	<u>ضریب تاثیر مستقیم</u>	<u>رابطه</u>
۰/۱۵	۸/۲۷*	۰/۰۵	۰/۴۰	۰	۰/۴۰	ناتوانی ← بی‌معنایی
۰/۰۶	۷/۱۳*	۰/۰۴	۰/۳۳	۰	۰/۳۳	از خودبیزاری ← ناتوانی
۰/۱۵	۵/۴۲*	۰/۰۵	۰/۳۸	۰/۱۳	۰/۲۵	از خودبیزاری ← بی‌معنایی
۰/۰۶	-۶/۸۷*	۰/۰۹	-۰/۸۰	-۰/۱۷	-۰/۶۳	تناسب فرد- سازمان ← ناتوانی
۰/۱۵	-۳/۳۹*	۰/۰۴	-۰/۸۷	-۰/۴۴	-۰/۳۴	تناسب فرد- سازمان ← بی‌معنایی
۰/۰۲	-۴/۷۸*	۰/۰۴	-۰/۵۳	۰	-۰/۵۳	تناسب فرد- سازمان ← از خودبیزاری
۰/۰۲	۰/۱۱	۰/۰۳	-۰/۰۸۳	-۰/۰۸	-۰/۰۰۳	ناتوانی ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان
۰/۰۲	-۶/۸۳*	۰/۰۳	-۰/۲۱	۰	-۰/۲۱	بی‌معنایی ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان
۰/۰۲	۰/۱۳	۰/۰۳	-۰/۰۵۷	-۰/۰۲۷	-۰/۰۳	از خودبیزاری ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان
۰/۰۱	۵/۱۳*	۰/۰۳	۰/۱۷	۰/۱۷	۰	تناسب فرد- سازمان ← رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان

* $p < ۰/۰۵$

جدول ۷

شاخص‌های برازش مدل سوم

<u>AGFI</u>	<u>GFI</u>	<u>RMR</u>	<u>RMSEA</u>	<u>NFI</u>	<u>CFI</u>	χ^2/df
۱	۱	۰/۰۶۳	۰/۰۰۱	۱	۱	۰/۲۸

بحث

یافته منجر به رفتارهای شهروندی سازمانی خواهد شد. بالعکس وجود تناسب پایین فرد در سازمان، موجب کاهش حرمت خود و فقدان اعتماد در سازمان می‌شود و این عدم اعتماد سازمانی، موجب اقدامات تلافی‌جویانه در سازمان می‌گردد و می‌تواند به نوبه خود به کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی بینجامد. شاید یکی از دلایل همبستگی بالاتر رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان با تناسب فرد- سازمان نیز تاثیرپذیری بیشتر این رفتار از حس ارزشمندی معطوف به تناسب مذکور باشد.

نتایج به دست آمده از مدل معادلات ساختاری، از مدل پیشنهادی پژوهش حمایت می‌کند و موید نقش واسطه‌ای از خود بیگانگی شغلی در رابطه تناسب فرد- سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی است. در مدل اصلی رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی در هر سه بعد معطوف به سازمان، معطوف به همکاران و معطوف به دانش آموزان همزمان در نظر گرفته شده بود، اما در پژوهش حاضر داده‌های موجود از مدل‌هایی با یک متغیر ملاک حمایت کرد. بُعد ناتوانی، تنها بعدی است که در هر سه مدل به عنوان متغیر واسطه نقش ایفا می‌کند. احساس ناتوانی به معنای غیاب کنترل فرد بر رویدادهای زندگی بوده و در محل کار، به معنی ناتوانی یک کارمند از کنترل فرایندهای کاری است. مهم‌ترین قسمت هر فرایند، انتهای آن یعنی رسیدن به نتیجه و هدف است. اگر افراد در شغل خود از ارتباط دادن فعالیت‌های شغلی خود به یک نتیجه و هدف ناتوان باشند، در چنین حالتی قادر به ابراز خود نخواهند بود و رضایتمندی از کار و محصول کار در آنان ایجاد نخواهد شد (ستوده، ۱۳۸۷)، بنابراین، شغل دیگر برای افراد معنای واقعی خود را نخواهد داشت.

معناداری شغلی، در ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام^۱ (۱۹۸۰؛ به نقل از بنای و ریزل، ۲۰۰۷) جایگاه ویژه‌ای در برانگیختن رفتار افراد دارد، بنابراین احساس ناتوانی و از خود بی‌بزاری می‌تواند، افراد را به بی‌معنایی برساند و شاید با پژوهش‌های عمیق‌تر بتوان این ادعا را مطرح ساخت که احتمالاً بی‌معنایی اساس از خود بیگانگی شغلی است.

از خود بیگانگی شغلی به عنوان یک واسطه، نقش منفی در رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتارهای شهروندی

یافته‌های حاصل از این پژوهش، نشان‌دهنده رابطه منفی بین تناسب فرد- سازمان و ابعاد از خود بیگانگی شغلی بود. با توجه به مثبت بودن سازه تناسب فرد- سازمان و منفی بودن سازه از خود بیگانگی شغلی، این رابطه منفی منطقی به نظر می‌رسد. تناسب افراد با سازمان با چند ملاک تناسب ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی ارزیابی می‌شود که عبارتند از: تطابق توانایی‌های افراد با تقاضاهای سازمان و یا رفع نیازهای افراد توسط سازمان. حال اگر افراد در سازمان هیچ‌کدام از این تناسب‌ها را درک نکنند، به طور مثال اگر توانایی‌های افراد از تقاضاهای سازمان فراتر باشد یا این که نیازهای اولیه کارکنان در سازمان برآورده نشود و در مراتب بالاتر نیاز به منزلت اجتماعی در کارکنان ارضا نشود، به کاهش سطح انگیزش شغلی کارکنان می‌انجامد. در این صورت هنگامی که معلمان این عدم تناسب در سازمان را تجربه کنند، به مرور زمان دچار از خود بیگانگی شغلی می‌شوند. نیر و وهر (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که آموزش دهندگان بیشتر از سایر کارکنان دچار از خود بیگانگی شغلی می‌شوند.

در حوزه رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان، همکاران و دانش‌آموزان یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های پیشین از جمله ویلا و همکاران (۲۰۰۸) و مندوزا و لارا، (۲۰۰۷) همسویی قابل ملاحظه‌ای نشان می‌دهد. معمولاً کارکنان برای سنجش تناسب خود با سازمان از دو روش ارزیابی استفاده می‌نمایند. در روش اول ویژگی‌های خود را با ویژگی‌های سازمانی مقایسه می‌کنند و در روش دوم اعضای سازمان را معیار ارزیابی قرار می‌دهند (پیاستین و چپمن، ۲۰۰۶). اگر ارزیابی‌های به عمل آمده با سازمان و یا کارکنان، ارزیابی‌های مثبت باشد و افراد تناسب با سازمان و یا کارکنان را ادراک کنند، رفتارهای خود را در جهت یاری‌رسانی به هر یک از این دو سوق می‌دهند.

زمانی که افراد در سازمان تناسب بالایی را با سازمان خود درک کنند، این ادراک باعث رفع برخی نیازهای ذاتی کارکنان شده و از این رهگذر کارکنان به یک احساس رضایت و امنیت شغلی و تعهد نسبت به سازمان دست پیدا می‌کنند. در راستای این احساسات، انگیزه‌های افراد افزایش

1. Hackman, J. R., & Oldham, G. R.

می‌کنند. معلمان با این‌که هر کدام در کلاس درس به صورت فردی کار می‌کنند، اما به طور کلی با هم یک گروه را تشکیل می‌دهند که کار هر فرد بر کار دیگران اثر خواهد گذاشت. اگر معلمان در گروه‌های کاری خود ارزش‌های یکسان و مشابه داشته باشند، تعاملات‌شان بهتر بوده و در کمک به یکدیگر در رفع نگرانی‌ها و مشکلات راغب‌تر خواهند بود.

معلمان در گروه‌های همگن با ارزش‌های نزدیک به هم، در چگونگی تدریس، در فرایندهای یادگیری غیر رسمی و در اموری از این دست با یکدیگر مشارکت خواهند داشت، اما اگر معلمان در مدارس و در بین همکاران خود اشتراکی در ارزش‌ها احساس نکنند از گروه به مرور زمان منزوی خواهند شد و از خود بیگانگی شغلی در آنان، به علت رفتار همکاران اتفاق می‌افتد. طبق نظر ارگان (۱۹۸۸)، رفتار شهروندی سازمانی به واسطه نوعی تعاملات بین فردی کارکنان در سازمان ظهور و بروز خواهد یافت. بنابراین هر چه سطح تعاملات اجتماعی بین معلمان بالاتر باشد، سطح رفتار شهروندی سازمانی بالاتر خواهد رفت. گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) و لارا و رودریگز (۲۰۰۷) نیز به نتایج مشابهی در زمینه نقش نگرش افراد نسبت به سازمان، همکاران و دانشجویان و رفتارهای مدنی دست یافتند.

مدل سوم نقش واسطه‌ای از خود بیگانگی شغلی را در رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به دانش‌آموزان نشان می‌دهد. برای این‌که کارکنان سازگاری و تناسب خوبی با سازمان داشته باشند، نیاز است که بین ارزش‌های فرد و سازمان هماهنگی وجود داشته باشد. ارزش‌ها و انتظاراتی که کارکنان در زمینه کاری خود دارند، رضایت آنان را از موقعیت و وضعیت شغلی به همراه خواهد داشت. در واقع، ارزش‌ها عمیق‌ترین و قوی‌ترین عامل انگیزشی قدامت فردی است. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند با شرکت دادن کارکنان در جلسات تصمیم‌گیری و همچنین با استقلال بخشیدن حرفه‌ای به آنان، باعث برانگیخته شدن و افزایش سطح انگیزش آنان شوند و از این طریق پاسخی به انتظارات و ارزش‌های کارکنان خود در سازمان داده باشند.

در سازمان آموزش و پرورش نیز اگر معلمان شانس مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری در مواردی همچون اجرای برنامه‌های آموزشی، روش‌های نوین تدریس و یا تغییر

سازمانی معطوف به سازمان ایفا می‌کند. به این معنا که افرادی که به دلیل عدم تناسب در سازمان به از خود بیگانگی شغلی می‌رسند، رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان در آنان نیز کاهش می‌یابد. در رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی و به منظور حمایت از نقش تعدیل‌کننده از خود بیگانگی شغلی، بررسی احساسی که عدم تناسب ارزشی فرد- سازمان در افراد ایجاد می‌کند دارای اهمیت است. افراد گرایش به ارزیابی خودشان در موقعیت‌های اجتماعی دارند که تاییدی بر ارزشمندی آنان است و موقعیت‌های اجتماعی را که در آن بازخورد مثبت دریافت نمی‌کنند را بی‌ارزش قلمداد می‌کنند (شپارد، ۱۹۷۱؛ به نقل از مندوزا و لارا، ۲۰۰۷).

فعالیت‌هایی که اجازه می‌دهند افراد دید مثبتی نسبت به خود پیدا کنند به احتمال فراوان به عنوان شاخص‌هایی برای ارزیابی افراد مورد استفاده واقع می‌شود. این ارتباط میان ارزیابی کار از سوی کارمندان و ارزشمندی فردی‌شان می‌تواند به این احساس بینجامد که ارزش‌های مشترک در بافت‌های کاری موجب احساس ارزشمندی کارکنان می‌شود. بالعکس، چنانچه احساس هویت کارکنان در سازمان ارضا نشود، ممکن است کار را فقط به عنوان جزء کوچکی از آنچه هست، قلمداد کنند و آنها قادر به مشارکت فعال در زندگی جمعی نخواهند بود. به همین خاطر به جای کار به دنبال احساس ارزشمندی خواهند بود، که در این راستا اگر کارکنان احساس کنند که از دید سازمان ارزشی ندارند از آن کناره‌گیری می‌کنند. اگر کارکنان درک کنند که از خود بیگانگی آنان به دلیل عدم تناسب فرد- سازمان روی داده است و سازمان را مسوول این مغایرت بدانند، کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی محتمل است. این نتایج با پژوهش قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

مدل دوم، مربوط به رابطه تناسب فرد- سازمان و ابعاد از خود بیگانگی شغلی با رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکاران بود. در این مدل بعد بی‌معنایی نقش واسطه‌ای در رابطه با تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به همکاران را نشان می‌دهد. امکان بروز رفتار شهروندی سازمانی در گروه‌هایی که به عنوان یک تیم به هم وابسته، و دارای ارزش‌ها و نگرش‌های یکسان هستند، بیشتر از گروه‌هایی است که افراد آن به صورت انفرادی فعالیت

بنابراین می‌توان با استناد به این یافته پیشنهاد کرد که بهتر است قبل از شروع به کار معلمان، علایق، ویژگی‌های شغل و ویژگی‌های شخصی با یکدیگر تطابق داده شود و میزان همخوانی فرد با شغل بررسی گردد. از طرفی علی‌رغم پیشنهاد مذکور، لازم است برای از خود بیگانگی عینی یا ادراکی معلمان، سازمان آموزش و پرورش در فکر راهکاری باشد زیرا در بلند مدت رشد این ویژگی به حذف یا حداقل کاهش رفتارهای فرا وظیفه‌ای و حتی رفتارهای موظف منجر خواهد شد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی تعیین شود که آیا وجود چنین الگویی در بین کارکنان به شکل‌گیری رفتارهای انتقام‌جویانه و انحرافی نیز منجر می‌شود، به این علت که طیف رفتارهای غیر موظف را نمی‌توان همیشه یاری‌رسان و مثبت فرض کرد.

به عنوان یک محدودیت، پژوهش حاضر روی دبیران شهر اصفهان و در سال ۱۳۹۰ انجام پذیرفته است، بنابراین در تعمیم نتایج به گستره‌های زمانی و سازمانی دیگر باید احتیاط شود. محدودیت دوم این است که، نتایج حاصل از این پژوهش مبتنی بر همبستگی است و لذا کاربست و تفسیر نتایج به صورت علت و معلولی منطقی نیست، هر چند معادلات ساختاری از استحکام بیشتری نسبت به رگرسیون برخوردار است. هم‌چنین در پژوهش حاضر متغیر ملاک و واسطه یعنی رفتار شهروندی سازمانی و از خود بیگانگی به صورت خود گزارش‌دهی مورد بررسی قرار گرفت، در این نوع اندازه‌گیری‌ها، ممکن است اریب نگرشی مربوط به آزمودنی، مبنی بر مطلوب‌نمایی فردی ناخواسته حاصل شده باشد. در مورد این محدودیت می‌توان در پژوهش‌های آتی متغیرهای مذکور را سنجش و در خلال تحلیل داده‌ها کنترل کرد. علاوه بر این بایستی به محدودیت‌های خاص مدل‌های ساختاری در تعمیم مدل‌ها توجه داشت.

بهراری‌فر، ع.، و جواهری‌کامل، م. (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۲۸، ۹۵-۱۱۸.
جمالی، ا.، تقی‌پور ظهیر، ع.، و صالحی، م. (۱۳۸۸). رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

برنامه‌های درسی داشته باشند، درگیری شغلی آنان بیشتر شده و نسبت به موفقیت چنین برنامه‌هایی تعهد بیشتری خواهند داشت و سطح بالاتری از رفتارهای شهروندی سازمانی را از خود بروز خواهند داد. برعکس در پی کاهش انگیزه و درگیری شغلی معلمان، گروه‌های درگیر در سازمان از جمله دانش‌آموزان دچار آسیب خواهند شد و معلمان دلبستگی محدودی در رابطه با مشکلات و مسایل درسی و غیر درسی دانش‌آموزان خواهند داشت.

محیط‌های آموزشی بیشتر از دیگر سازمان‌ها نیاز به کارکنانی دارند که متناسب با اهداف و ارزش‌های آن پیش بروند تا در انجام وظایف خود نسبت به مدارس و دانش‌آموزان تعهد بالایی داشته باشند. ضعف در مراحل جذب، شناسایی و استخدام معلمان در سازمان آموزش و پرورش، این سازمان را در تشخیص رفتارهای مطلوب سازمانی، همچون رفتار شهروندی سازمانی، ناتوان کرده است. بنابراین اگر سازمان آموزش و پرورش بخواهد توان خود را در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی بالا ببرد، پیشنهاد می‌شود نقش تناسب فرد-سازمان و هم‌چنین نقش واسطه‌ای از خود بیگانگی شغلی را به عنوان پیش‌بیننده‌های رفتار شهروندی سازمانی در نظر بگیرد.

یکی از دستاوردهای اصلی این پژوهش براساس نتایج مدل ساختاری این بود که تعارض بین ویژگی‌های افراد با سازمان احساس ارزشمندی را از معلمان می‌گیرد و منجر به کاهش کمک معلم به دانش‌آموز، همکار و سازمان می‌شود و نکته مهم آن است که این اثر منفی بر سازمان بیشتر است. به احتمال زیاد معلمان، مدرسه و سازمان را علت این بی‌معنایی فرض می‌کنند، به این ترتیب بدون در نظر گرفتن شرایط و هدف سازمان کارکردهای غیر موظف خود را کاهش می‌دهند. البته ممکن است اعتقاد به ماهیت شغل اثر کاهنده این بی‌معنایی را در ارتباط با دانش‌آموزان کاهش داده باشد،

مراجع

ارشدی، ن.، نیسی، ع.، و دادرسی، م. (۱۳۹۱). اثر مستقیم و غیرمستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. دوفصلنامه روانشناسی معاصر، ۷، ۴۸-۳۵.

گل‌پرور، م. و رفیع‌زاده، پ. (۱۳۸۸). الگوی ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نگرش‌های شغلی، رشد حرفه‌ای، حمایت رهبری و توانمندسازی. *فصلنامه بصیرت*، ۴۴، ۴۵-۲۷.

گل‌پرور، م. و نادى، م. ع. (۱۳۸۹). بررسی نقش بی‌هنجاری سازمانی در رابطه میان نگرش‌های اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و رفتارهای مدنی. *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱، ۱۶۷-۱۴۱.

نوری، ا.، صباحی، پ.، صلاحیان، ا. و صمیم، ر. (۱۳۹۱). رابطه رضایت شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار مدنی سازمانی: متغیرهای جمعیت شناختی. *دوفصلنامه روانشناسی معاصر*، ۷، ۶۰-۴۹.

هومن، ج. ع. (۱۳۸۴). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل*. تهران: انتشارات سمت.

References

- Ambrose, M. L., Seabright, M. A. & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947-965.
- Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42, 463-476.
- Banai, M., Reisel W. D., & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- Banai, M., & Weisberg, J. (2003). Alienation in state-owned and private companies in Russia. *Scandinavian Journal of Management*, 19, 359-383.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.

اعضا هیات علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارایه مدل مناسب. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۲، ۱۰۶-۸۷.

رامین‌مهر، ح.، هادی‌زاده مقدم، ا. و احمدی، ا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۲، ۶۵-۸۹.

ستوده، ه. (۱۳۸۷). ناکامی آموزشی و از خود بیگانگی (پژوهشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن). *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۲، ۱۱۵-۹۳.

قاسمی، و. (۱۳۸۹). *مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد آموس*. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

قلی‌پور، آ.، روشن‌نژاد، م. و شرافت، ش. (۱۳۸۹). تبیین تناسب فرد- سازمان به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱، ۲۲۹-۲۰۹.

Ceylan, A., & Sulu, S. (2011). Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5, 65-74.

Ferguson, I., & Lavalette, M. (2004). Beyond power discourse: Alienation and social work. *British Journal of Social Work*, 34, 297-312.

Foot, D. A., & Tang, T. L. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46, 933-947.

Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 389-399.

Huang, J. H., Jin, B. H., & Yang, C. (2004). Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior: An examination of gender differences. *International Journal of Manpower*, 25, 195-210.

Lara, P. Z. M. D., & Rodriguez, T. F. E. (2007). Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship

- behavior (OCB). *Personnel Review*, 36, 843-866.
- Lind, E. A., Kanfer, R., & Earley, P. C. (1990). Voice, control, and procedural justice: Instrumental and noninstrumental concerns in fairness judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 952-959.
- Mendoza, M. J. S., & Lara, P. Z. M. D. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15, 56-76.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L. & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41, 351-357.
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48, 600-615.
- Pandey, S. K., & Welch, E. W. (2005). Beyond stereotypes: A multistage model of managerial perceptions of red tape. *Administration & Society*, 37, 542-575.
- Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2006). Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 202-221.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano and K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of the Workplace* (pp. 149-164). Westport, CT: Quorum.
- Smith, H. S., & Bohm, R. M. (2008). Beyond anomie: Alienation and crime. *Critical Criminology*, 16, 1-15.
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5, 27-38.
- Vilela, B. B., Gonzalez, J. A. V., & Ferrin, P. F. (2008). Person-organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, 37, 1005-1019.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.