

تناسب شغل و مدیریت در سازمان بر رفتار قلدری

فاطمه متاجی نیموری^{۱*}

سید آرمان حسینی^۲

رضا احمدی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۱۰

چکیده

وجود افراد مختلف با ویژگی های شخصیتی، نیازها، باورها، انتظارات و ادراکات متفاوت، بروز تعارض در سازمانها را اجتناب ناپذیر کرده است. افراد دارای شیوه های ارتباطی، آرزوها، دیدگاه های سیاسی و مذهبی و نیز پیش زمینه های فرهنگی متفاوت هستند. در جوامع مختلف، وجود اینگونه تفاوت ها منجر به ایجاد تعارض ما بین افراد و گروه ها می شود. از این رو، وجود تفاوت ها، خطرات و انگیزه های متمایز از یکدیگر در کارکنان سازمان ها از یک سو و پایداری سازمان بر اصل تشریک مساعی و هماهنگی افراد و اجزای سازمان از سوی دیگر، بافت سازمانی را در برابرهنجارهای سازمانی اجتناب ناپذیر می کند. از طرف دیگر، ساختار حاکم بر سازمانها مبتنی بر سلسله مراتب و تفاوت های عمودی و افقی، وجود نظام های اداری خشک و انعطاف ناپذیر، وجود خرده نظام ها و گروه های مختلف با اهداف و منافع مختلف، نظام ارتباطی نارسا، کمبود منابع و امکانات و بالاخص سوء مدیریت ها، سازمانها را که باید افراد و گروه ها را جهت اهداف و آرمان های خود همسو و همساز کنند، بصورت نظام هایی متلاطم و آسیب پذیر که مستعد انواع تنش و ناسازگاری می باشند، در آورده اند. همچنین از پیامدهای مرتبط با تناسب شخص - شغل؛ تعهد سازمانی، قصد ترک شغل و فشار روانی است که منجر به بروز رفتارهای تابهنجار در سازمان از سوی کارمندان می گردد. به همین جهت در این تحقیق به تناسب شغل و مدیریت در سازمان ها بر رفتار قلدری پرداختیم.

واژگان کلیدی

تناسب شغل، مدیریت سازمان، رفتار قلدری.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت، مدرس دانشگاه غیرانتفاعی علامه محدث نوری، نور، ایران. (*نویسنده مسئول:

(Fmatajinemvar@yahoo.com)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پروژه، دانشگاه غیرانتفاعی علامه محدث نوری، نور، ایران. (S.arman.hosseini@gmail.com)

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی بازاریابی، دانشگاه غیرانتفاعی علامه محدث نوری، نور، ایران.

(Rezahmadi.346n@gmail.com)

۱. مقدمه

امروزه انسان بیش از هر زمان دیگری در سازمان اهمیت یافته است. نیروی انسانی به همان اندازه که می تواند سازمان ها را در رقابت یاری دهد ممکن است مانعی جدی بر سر راه سازمان باشد. قلدری در محیط کار از مباحثی است که در ده سال اخیر توجه جدی به آن شده است ولی در ایران هنوز مطالعات کامل و میدانی در این زمینه انجام نشده است. آمارها تا حد زیادی در این زمینه قابل توجه هستند؛ اما تأثیرات منفی قلدرها بیشتر از اینهاست و قلدرها به طور مستقیم روی افراد، نظم محل کار و بالاخره سود و موفقیت کسب و کارها اثر می گذارند. نکته ی مثبت این است که: بر پایه ی افزایش آگاهیها و همچنین تحقیقات جدید و وضع قوانینی برای مقابله با قلدری سازمانی در محل کار، راهکارهای خوبی برای از بین بردن و جلوگیری از آن پدید خواهد آمد (شاملو، ۱۳۹۸). بر اساس مطالعات، عواقب ناشی از قلدری محیط کار هم برای افراد هم سازمان ها نگران کننده است. قلدری محیط کار، نتایج زیان آوری برای تولیدات سازمان و وضعیت روحی روانی افراد به بار می آورد. قلدری اولین بار در سال ۱۹۸۰ در کشورهای اسکاندیناوی مورد توجه قرار گرفت. اولین بار آرهاینز لیمان روانشناس کار از دانشگاه سوئد این پدیده را تحت عنوان زورگویی مورد بررسی قرار داد. سپس در سال ۱۹۹۰ رفتارهای منفی در انگلستان و تحت عنوان قلدری مورد توجه قرار گرفت. در سال ۱۹۹۲ خانم آدامز، روزنامه نگار انگلیسی کتابی را تحت عنوان قربانیان قلدری به رشته تحریر در آورد. در همان سال خانم شارلوت راینز تحقیقی انجام داد که نشان داد ۵۰ درصد افراد اظهار کرده بودند که در محل کار مورد قلدری قرار گرفته اند و بدین ترتیب جامعه اروپا و به دنبال آن کل جهان از وجود مساله ای آگاهی یافتند که با وجود گستردگی تا آن زمان پنهان مانده بود (سیف اللهی، ۱۳۹۷). قلدری به عنوان یکی از عوامل استرس زای اصلی در محیط کار شناسایی شده و با عواقب نامطلوب برای کارمندان منفرد، گروه کارمندان و کل سازمان همراه است. کارمندانی که مورد آزار واقع می شوند دارای سطوح پایین تر رضایت شغلی و سطح بالاتر اضطراب و افسردگی هستند و بیشتر احتمال دارد محل کار خود را ترک کنند. سازمان ها با افزایش خطر کاهش مهارت و غیبت روبرو هستند که منجر به از دست دادن سود، هزینه های بالقوه قانونی و موارد دادگاهی می شود (گلین، ۲۰۱۷). قلدری یک مشکل گسترده در زندگی کاری امروزه است. پیت و بومنت، نشان دادن که قلدری سالانه حدود ۱۸ میلیون ساعت کاری خسارت بر اقتصاد انگلیس وارد می کند (سیف اللهی، ۱۳۹۷). تناسب با شغل و یا سازمان از همان بدو استخدام افراد در سازمان مطرح و آغاز می شود. علاوه بر زمان استخدام در دوره های بعد که فرد کار خود را در سازمان شروع کرده و زندگی کاری خود را ادامه می دهد از اهمیت بیشتری برخوردار است. طراحی شغل متناسب با ویژگی های فردی و تناسب سازمان با ویژگی های فردی باعث انگیزش و رضایت در کارکنان می شود و بهره وری نیروی انسانی را افزایش میدهد. معمولا کارکنان برای سنجش تناسب خود با شغل و یا سازمان، ویژگی های خود را با شغل و سازمان مقایسه می کنند. اگر ارزیابی های به عمل آمده با سازمان و یا شغل، مثبت باشد و افراد تناسب با سازمان و یا شغل را درک کنند، رفتارهای خود را جهت کمک به پیشرفت سازمان و شغل سوق می دهند (مرادی، ۱۳۹۷).

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

تناسب شغل

فلسفه وجودی هر سازمان، به نیروی انسانی آن وابسته است. تقریبا همه صاحب نظران، منابع انسانی را به عنوان اساسی ترین عامل در پیشرفت سازمان قلمداد کرده اند؛ بنابراین، بررسی رفتار کارکنان در سازمانها امری اجتناب ناپذیر است و مدیران همواره باید علاوه بر ارزیابی عملکرد کارکنان خود، رفتار آنها را نیز مورد توجه دائمی قرار دهند؛ چراکه رفتار کارکنان،

روی عملکرد آنها و در نهایت عملکرد سازمان تأثیر مستقیم دارد. از جمله این رفتارها، بی تفاوتی سازمانی است؛ که در سازمانها به میزان قابل توجهی مشاهده می شود؛ ولی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. معمولاً اکثر مدیران، اتفاق نظر دارند که افراد پس از مدتی که از ورودشان به سازمان میگذرد، دیگر آن شور و نشاط اولیه را ندارند و به نوعی بی تفاوت می شوند. بی تفاوتی سازمانی رفتار مخربی است که اگر بر روح و جسم سازمان چنگ بیندازد، سازمان دچار آسیب جدی خواهد شد. در این حالت، مشکلات، آینده، اهداف و مأموریتهای سازمان و همچنین دیدگاه ارباب رجوع نسبت به سازمان، برای کارکنان بی ارزش می شود و تنها درحد دریافت حقوق و اخراج نشدن در سازمان فعالیت می کنند. با توجه به رقابت و تغییرات شدیدی که امروزه در محیط وجود دارد در صورت عدم پیشگیری و مقابله با بی تفاوتی، سازمانها به زحمت خواهند توانست وضع موجود خود را حفظ کنند؛ چه برسد به اینکه خواهان بهرهوری، کارآیی و رسیدن به وضع مطلوب باشند. با توجه به اینکه افراد، بخش قابل ملاحظه ای از زندگی خود را در سازمانها سپری می کنند و تأثیر قابل ملاحظه ای که کیفیت زندگی کاری بر کیفیت زندگی فردی افراد دارد، الزام است تا شغل افراد و محیط کاری آنها بیش از پیش مورد توجه مدیران قرار گیرد (شایمی برزکی، ۱۳۹۶). Meyer و Allen ابعاد مختلفی برای تعهد سازمانی عنوان نموده اند. آنها بین سه نوع تعهد تمایز قائل می شوند و تعهد سازمانی را با سه مولفه ی: تعهد عاطفی (دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر مدیران و کارکنان به سازمان)، تعهد مستمر (باقی ماندن در سازمان به علت هزینه های ناشی از ترک سازمان و تعهد هنجاری) الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان تعریف می کنند (پوررستمی، ۱۳۹۶). کارکنان به دلایل مختلف با شغل خود احساس تناسب و تطبیق می کنند. فطرت انسان به عدالت گرایش دارد و عمدتاً بی عدالتی را تحمل نمی کند. مسئولیتی که افراد در سازمان بر عهده دارند و کاری که انجام میدهند، نگاه آنها به شغل را شکل می دهد. اگر آنها احساس کنند که رویه انجام کارها عادلانه است و در مقابل کاری که انجام میدهند دریافت های منصفانه ای 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 می کنند خود را با شغل بیگانه میدانند و درک تناسب کمتری دارند؛ بر این اساس می توان گفت: «درک هر نوع از عدالت در سازمان (توزیعی، تعاملی و رویه ای) می تواند به تناسب فرد - شغل منجر شود». تناسب فرد - سازمان، نوعی سازگاری بین افراد و سازمان هایی است که در آن کار می کنند؛ به همین دلیل توجه به این موضوع در بدو استخدام نیروهای جدید از اهمیت زیادی برخوردار است و می تواند عامل موفقیت های بعدی باشد. در طی مرحله پیش از استخدام، پنداشت افراد نسبت به تناسب فرد - سازمان است که میزان هم خوانی بین ارزش های فرد جویای کار و ارزشهای سازمان استخدام کننده جویندگان کار را تعیین می کند. با توجه به ارزش های فردی، بیشتر افراد برای آن ارزش قائل هستند و موضوع هایی مثل عدالت را در سازمانها در اولویت قرار میدهند (مرادی، ۱۳۹۷).

مدیریت سازمان

یکی از اصلی ترین چالش های مدیران در محیطهای متلاطم، تصمیم گیری درست، اما سریع است. غفلت از تغییرات محیطی می تواند تأثیرات منفی عمده ای بر عملکرد بنگاه بگذارد (آقا زاده، ۱۳۹۶). صاحب نظران معتقدند، سازمانها برای مصون ماندن از امواج سهمگین محیطی و همچنین سازگاری با الزامات رقابتی، چاره ای جز کسب و تداوم مزیت رقابتی ندارند. تبیین فرایندی که به بروز مزیت رقابتی منجر شود در بلندمدت روشی قابل اتکا برای حفظ و تداوم حضور در صنعت است (حقیقی و همکاران، ۱۳۹۵). با توجه به تلاطمات روزافزون محیط رقابتی و پیچیدگی تصمیمها و تحولات داخلی سازمان، در خصوص ضرورت و نقش کلیدی مدیریت راهبردی اثربخش در موفقیت سازمان، تردیدی وجود

ندارد. برنامه ریزی راهبردی یک عنصر اصلی مدیریت راهبردی است که شامل مدیریت منابع، اجرا، کنترل و ارزیابی نیز است. با موضوعیت روزافزون مفاهیم مدیریت راهبردی در دو دهه اخیر در سازمان های ایرانی، این وضعیت در داخل ایران نیز به چشم می خورد (آقازاده و همکاران، ۱۳۹۶). مدیریت راهبردی در مورد انتخاب یک موقعیت منحصر به فرد برای سازمان، انجام امور به شکلی متفاوت یا بهتر از رقبا و با هزینه کمتر و یا ارضای بهتر نیازها است (اینگریست و همکاران، ۲۰۱۶).

وظایف مدیریت

رهبری، یک زیر مجموعه از مدیریت است. براساس این نگرش، وظایفی که توسط یک رهبر انجام می گرفت، به مراتب تخصصی تر یا محسوس تر از آن بود که مدیر دنبال می کرد. میزان مطلوب بودن اقدامات و انجام وظایف یک رهبر، می تواند به نحو بارزی تعیین کننده موفقیت یا شکست سازمان باشد. وظایف عبارتند از داوری کردن زمانی که اعضای سازمان چندان موافقتی با انجام یک عمل نداشته باشند، رهبر ممکن است از طریق حکمت یا تصمیم گیری شخصی، به حل مشکل بپردازد.

پیشنهاد کردن: ارائه و تاکید بر پیشنهاد توسط رهبر، این فرصت را به وی می دهد تا بی آنکه از دستورات مستقیم استفاده کند، از جانب زیر دستان خود نظرات و عقاید گوناگونی را دریافت دارد. تدارکات و عرضه اهداف: هدف های یک سازمان ابتدا حالتی خودکار ندارند، بلکه می باید به وسیله رهبر تهیه، تنظیم و ارائه شوند. شتاب بخشیدن و سرعت پذیر کردن برای آغاز با افزایش یک حرکت و یا ایجاد تحرک در یک سازمان، به یک نیرو و یا شدت عملی نیاز خواهد بود که این نیرو می تواند به مثابه یک شتاب دهنده شیمیایی باعث برانگیختگی و تحریک کارکنان برای انجام کار شود. تامین امنیت: یک رهبر در برخورد با مسائل و مشکلات، چنانچه طرز تلقی و نگرش مثبت و خوش بینانه ای داشته باشد، قادر خواهد بود، امنیت خاطر را برای زیر دستان خود فراهم آورد.

القاء نمودن: اگر که یک رهبر بتواند، امکان درک و شناخت اهمیت و ارزش کار زیر دستانش را برای آنان فراهم آورد. همچنین وی موفق خواهد شد تا آنان را برای انجام کار موثر در جهت کسب فضایل علمی ترغیب کند شاخص و نماینده بودن، رهبر ضمن اینکه سمت نمایندگی سازمان خود را در بین دیگران بر عهده دارد، همچون یک عنصر شاخص و یک نهاد خدمت گزار نیز عمل می کند.

تشویق و تمجید: رهبران می توانند از طریق تشویق و ستایش صادقانه، این نیاز را مورد تاکید قرار دهند. برنامه ریزی: یکی از وظایف رهبری تصمیم گیری در مورد انتخاب روش ها و وسایل برای رسیدن به هدف ها است که جزء برنامه ریزی گروه می باشد.

سیاست گذاری: درگیر شدن در طراحی هدف ها و سیاست گذاری های یک گروه و یا سازمان و دخالت برای پیاده کردن آنها، یکی از وظایف مهم رهبری گروه یا سازمان می باشد.

نمونه بودن: رهبر لازم است خود نمونه بارز رفتاری باشد که از افراد گروه انتظار می رود، رهبر ضمن اینکه مسئولیت نمایندگی سازمان خود را در بین دیگران بر عهده دارد. همچون یک عنصر شاخص و یک نهاد خدمتگزار عمل می کند. (دهانی، ۱۳۹۶).

رفتار قلدری

هاینز لیمان به عنوان پیشگامان پژوهش قلدری در نظر گرفته شده و از نظر او قلدری نشان دهنده رفتار منفی است که نتیجه منفی آن به خودی خود در ماهیت روان نیز آشکار می شود. نگرش منفی به دلیل برخی از شیوه های غیر اخلاقی در محل کار ایجاد می شود و ناخواسته در قربانیان تجربه می شود. قلدری در محیط کار مفهومی است که اشاره به یک پدیده نسبتاً مشخص که در آن رفتارهای خصمانه و تهاجمی فیزیکی یا غیر فیزیکی، به طور سیستماتیک به کارگردانی یک نفر یا تعداد بیش تری از همکاران یا زیردستان که منجر به بدنامی و قربانی شخص دیگر می شود. اولین هسته تعریف قلدری در محل کار مربوط به تکرار و پایداری اعمال منفی در محل کار است. هسته دوم در مورد عدم تعادل در قدرت رسمی یا غیر رسمی بین طرفین درگیر است که به طور معمول، یک قربانی به طور مداوم با طعنه و توهین مواجه می شود. این نوع از رفتارها ممکن است مشترک و تجربه شده توسط بسیاری از افراد در محل کار از زمانی به زمان دیگر شود (سیف اللهی، ۱۳۹۷). قلدرها در محل کار، اغلب، افرادی با موقعیت های پایین تر یا هم رتبه با خود را می ترسانند یا فریب میدهند. آنها ممکن است حتی افراد بالادست خود را هم به عنوان مثال با تهدید به استعفا در موقعیتی حساس بترسانند (Ghowchani, 2015). قلدری سازمانی، یک عدم تعادل درک شده قدرت بین قلدر و فرد در معرض این قلدری است. به طور نمونه، فردی که در معرض قلدری قرار دارد، چنین احساس می کند که قادر به توقف یا خنثی سازی رفتارهای منفی که در معرض آن قرار می گیرد، نیست؛ بنابراین، قلدری سازمانی، یک فرایند ناراحت کننده است که در طی آن فرد در یک موقعیت پست و حقیرانه و در معرض رفتارهای اجتماعی منفی و سیستماتیک، قرار می گیرد (سیف اللهی، ۱۳۹۷). تمایز قائل شدن بین قلدری سازمانی و نزاع های بین فردی مهم است. نزاع های بین فردی، به صورت پراکنده رخ می دهد، اما قلدری سازمانی، بنا به تعریف، یک فرایند سیستماتیک و طویل المدت رفتارهای پرخاشگرانه و منفی است که عمدتاً دارای ماهیت روانی است و شامل محرومیت های اجتماعی رفتاری و غیر رفتاری می شود (Valian, ۲۰۱۷). قلدری سازمانی، یک حالت جمعی است که شامل انواع رفتارهای بیمار گونه و خصمانه در محیط کار می شود (سیف اللهی، ۱۳۹۷).

۱-۲. پیشینه تحقیق

کریمی و گل پرور، ۱۳۹۵. در تحقیقی با عنوان رابطه قلدری با رضایت شغلی و حمایت سازمانی کارکنان شرکت فولاد خوزستان به این نتیجه رسیدند که بین قلدری قلدری کلی، اهانت و تحقیر، خشم و کینه توزی، غفلت، تهدید و فشار کاری کسل کننده با حمایت سازمانی ادراک شده، بین قلدری (قلدری کلی، اهانت و تحقیر، خشم و کینه توزی، غفلت، آزار کلامی، تهدید و فشار کاری کسل کننده) با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

سیف اللهی، ۱۳۹۷. به بررسی تاثیر ابعاد بدگمانی سازمانی بر قلدری در محیط کار در بین کارکنان مرکز و مناطق پنجگانه شهرداری شهر رشت پرداختند. نمونه آماری شامل ۳۱۷ مدیران و کارکنان مرکز و مناطق پنجگانه شهرداری شهر رشت است به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای، نتایج آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری حاکی از آن است که بعد شناختی و بعد رفتاری بدگمانی سازمانی تاثیر مثبت بر قلدری محیط کار دارد و با افزایش بعد شناختی و بعد رفتاری بدگمانی سازمانی، قلدری در محیط نیز افزایش می یابد.

شاملو و همکاران، ۱۳۹۸. به بررسی ارتباط بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. روش تحقیق توصیفی بود و جامعه آماری تحقیق کلیه کارمندان وزارت

ورزش و جوانان به تعداد ۸۰۰ نفر بودند که ۲۴۳ نفر به روش تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از آزمون های کلموگراف اسمینوف و تی تک نمونه ای با استفاده از نرم افزار Spss و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معنادار بین قلدری سازمانی ادراک شده با آزادی بیان و بین آزادی بیان و فرسودگی شغلی وجود دارد.

کاکس و همکاران، ۲۰۱۷. به بررسی قلدری سازمانی در محل کار و ارتباط آن با رشد و تعالی کارکنان پرداختند. نتایج نشان دادند که برای افرادی که در نهایت قربانی قلدری سازمانی می شوند، اثرات منفی آن بسیار فراتر از یافته های اخیر است. همچنین این تحقیق نشان داد که تجربه شخصی و زندگی، تجربیات آسیب پذیری های گذشته، ارتباطات و انتظارات روابط نامطلوب، حس دیرین و فقرنشینی قلدری سازمانی را تقویت می کند.

واندولد و همکاران، ۲۰۱۹. به بررسی محیط فردی و فرد به عنوان یک کار مناسب برای توضیح آزار و اذیت در محیط کاری مناسب پرداختند. داده جمع آوری شده از ۱۰۷۷ کارمند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری چند واسطه ای. نتایج نشان داد پیامدهای اجتماعی هزینه های اجتماعی بالایی دارد. این امر نه تنها برای استخدام، بلکه برای کارمندان با سابقه نیز مهم است، به دلیل تغییر در نیازهای کارکنان، شغل، گروه یا سازمان. این مطالعه نشان داد که پیشگیری باید بر تناسب بین کارمند و گروه-سازمان متمرکز باشد.

۳. روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع بنیادی- نظری است و روش گردآوری اطلاعات این تحقیق کتابخانه ای می باشد. تحقیق بنیادی و نظری؛ از روش های استدلال و تحلیل عقلانی استفاده می کند و برپایه ی مطالعات کتابخانه ای انجام می شود.

در این تحقیقات اطلاعات و مواد اولیه تحلیل به روش کتابخانه ای گردآوری می شود و سپس با روش های مختلف استدلال مورد تجزیه و تحلیل عقلانی قرار گرفته، نتیجه گیری می شود. روش کتابخانه ای؛ شامل پایان نامه ها، کتب مرتبط و مقالات علمی داخلی و خارجی.

۴. بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به دنبال بررسی تناسب شغل و مدیریت سازمان بر رفتار قلدری صورت پذیرفت. بررسی تحقیق نشان می دهد که در دهه های اخیر با توجه به هزینه های بالای جذب، استخدام و آموزش کارکنان، شرکتها بیشتر به حفظ کارکنان تمایل دارند. لذا ایجاد کارکنان متعهد برای سازمانهای کوچک و بزرگ از اهمیت بالایی برخوردار است. برخی محققان نیز اهمیت ایجاد تعهد سازمانی را به دلیل ارتباط آن با رفتارهای کاری مثل کاهش غیبت کاری و ترک خدمت و افزایش رضایت شغلی و درگیری شغلی دانسته اند. تعهد سازمانی بیانگر نیرویی هست که فرد را ملزم میکند تا در سازمان بماند و در جهت تحقق اهداف سازمانی کار کند. همچنین یکی از عوامل مهمی که بر مبنای آن میتوان تعهد سازمانی فرد را پیش بینی کرد، موضوع تناسب محیطی می باشد. مفهوم تناسب در انتخاب کارکنان در سالهای اخیر به طور فزاینده ای مورد توجه محققان قرار گرفته است. این مفهوم از سازگاری فرد- محیط در تئوریهای رفتار سازمانی ناشی می شود. تناسب فرد- شغل یک مبنای سنتی برای انتخاب کارکنان بوده است. از آن جایی که سازمانها با یک محیط پویا و متحول رو به رو می شوند، نیازمند کارکنانی هستند که قادر باشند به سرعت وظایف خود را تغییر دهند و به سهولت میان تیم ها جابجا شوند، اینجاست که تناسب فرد- سازمان مورد توجه قرار میگیرد. پژوهشهای انجام شده بیانگر این امرند که تناسب

فرد - شغل با نگرشهای شغلی مثل رضایت شغلی، مشارکت، عجزین شدن و تعهد و همچنین با رفتارهای کاری مثل عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد. از پیامدهای مرتبط با تناسب شخص - شغل؛ تعهد سازمانی، قصد ترک شغل و فشار روانی است. همچنین با توجه به بررسی های به عمل آمده در سالهای اخیر، محققان به طور فزاینده به اشکال مختلف رفتارهای بد افراد در محل کار تمرکز کرده اند. نمونه های قابل توجه از این رفتارها عبارت اند از کج رفتاری، پرخاشگری، رفتار ضداجتماعی و خشونت است که متاستفانه، به عنوان بخشی از کار رشد کرده است. پرخاشگری، در محیط کار موضوع بسیار مهمی است؛ خشونت توجه فوری را بیشتر به خود جذب می کند به آسانی قابل رویت و آشکار است، اما اشکال رفتارهای ناخوشایند دیگر مانند قلدری و یا بی نزاکتی ممکن است در سازمان ها دست کم گرفته شود که می تواند به سازمان ها و افراد آسیب برساند؛ بنابراین هر کسی در هر شغلی که باشد توانایی بیان یک ایده و یا یک روش درست در جهت بهبود عملکرد شرکت و یا سازمان را قادر خواهد بود ولی این ایده کاملاً مرتبط است که مدیر مافوق چگونه از آن بهره ببرد و با مدیریت دانش خود توانایی اجرا و بستر آن را فراهم سازد.

۶. منابع و مآخذ

۱. آقازاده، هاشم، احمدی، ایمان، ۱۳۹۶. چشم انداز مدیریت بازرگانی، الگوی مدیریت راهبردی سازمان مادر، شماره ۳۰، ص ۶۷-۸۷.
۲. پوررستمی، کیومرث، محمدشاهی، ماریتا و دیگران، ۱۳۹۶. رابطه ی بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران بیاورد سلامت، دوره ۱۱، شماره ۱.
۳. دهانی، عیسی، قاسمی زاد، علیرضا، ۱۳۹۶. نظریات جدید رهبری در مدیریت آموزشی، کنفرانس پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم انسانی، دوره ۱.
۴. سیف اللهی، ناصر، حسن زاده، تورج، ۱۳۹۷. بررسی تاثیر ابعاد بدگمانی سازمانی بر قلدری در محیط کار، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دهم، شماره ۱۹.
۵. شایمی برزکی، علی، ابزری، مهدی، موبدی، زهرا، ۱۳۹۶. تحلیل تاثیر تناسب فرد-سازمان بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۹، شماره ۳ - پیاپی ۹۷.
۶. شاملو، جلال، صفانیا، محمدعلی نقش بندی، سیدصلاح الدین، ۱۳۹۸. بررسی ارتباط بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ششم، شماره ۲۱، ص ۱۱۳-۱۲۳.
۷. مرادی، مرتضی، حکیمی، ایمان، ۱۳۹۷. نقش میانجی تناسب فرد - سازمان و تناسب فرد - شغل در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی، چشم انداز مدیریت دولتی، سال نهم، شماره ۳۴، ص ۶۷ -

8. Cox, L. Kennison, M. Gillen, P. (2017), the incongruity of workplace bullying victimization and inclusive excellence. Nursing Outlook, Vol 65, Issue 5, Pp 588-596.
9. Engert, S., Rauter, R., & Baumgartner, R. J. (2016). Exploring the integration of corporate sustainability into strategic management a literature review. Journal of Cleaner Production. 112. 2833-2850.

10. Ghowchani, F ., al-Tafi F. (2015), Organizational Bullying: Concepts, Causes and Consequences, The First International Conference on the New Paradigms of Business and Organizational Intelligence Management, Tehran, Shahid Beheshti University.
11. Gillen, P. A.; Sinclair, M.; Kernohan, W. G.; Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017), Interventions for prevention of bullying in the workplace. Article First Published Online: 30 Jan.
12. Haghighi. K ; Hajipour, B: Mazlomi, N & Momeni, M (2016). Modeling the factors influencing the innovation in the food industry. Journal of business management, 15. 33-48 (In Persian).
13. Karimi Baba Ahmadi, S, Golparvar, M. (2017), Bullying Relationship with Job Satisfaction and Organizational Support of Staff of Khuzestan Steel Co., First International Conference on Psychology, Education and Social Sciences, Tehran, Kousha Gostar Conference Center, in cooperation with the universities of the country.
14. Valian, H.; Jahromi, A., & Niloufari, P. (2017). The effect of organizational bullying on individual sleep quality according to the role of moderating rumination among female nurses. Counseling Research, 16(64). (in Persian).
15. Vandavelde, K. Baillien, E. Notelaers, G. (2019). Person-environment fit as a parsimonious framework to explain workplace bullying, Journal of Managerial Psychology, Emerald Publishing Limited, 0268-3946, DOI10.1108/JMP-08-2018-0342.

Proportion of job and management in the organization on bullying behavior

Fatemeh Mataji Nimvari*¹

Seyed arman Hosseini²

Reza Ahmadi³

Date of Receipt: 2021/06/22 Date of Issue: 2021/07/02

Abstract

The existence of different people with different personality traits, needs, beliefs, expectations and perceptions has made the emergence of conflict in organizations inevitable. People have different ways of communicating, aspirations, political and religious views, and different cultural backgrounds. In different societies, the existence of such differences leads to our conflict between individuals and groups. Therefore, the existence of differences, risks and different motivations in the employees of organizations on the one hand and the stability of the organization on the principle of joint participation and coordination of individuals and components of the organization on the other hand, the organizational fabric in the organization It is impossible. On the other hand, the governing structure of organizations based on hierarchy and vertical and horizontal differences, the existence of rigid and rigid administrative systems, the existence of subsystems and groups with different goals and interests, inadequate communication system. Lack of resources and facilities, and especially mismanagement, make organizations that have to align individuals and groups for their goals and aspirations into volatile and vulnerable systems that are prone to all kinds of tensions and incompatibilities. Have brought. Also from the consequences related to person-job fit; Organizational commitment is the intention to leave the job and the psychological pressure that leads to normal behaviors in the organization by employees. Therefore, in this study, we focused on the appropriateness of job and management in organizations on bullying behavior.

Keyword

Job Fit, Organizational Management, Bullying Behavior.

1. PhD Student in Management, Lecturer at Allameh Mohaddes Nouri Non-Profit University, Noor, Iran (* Corresponding Author: Fmatajinemvar@yahoo.com).
2. Student Master of Project Management, Allameh Mohaddes Nouri Non-Profit University, Noor, Iran (S.arman.hosseini@gmail.com).
3. Student Master of business Management, Allameh Mohaddes Nouri Non-Profit University, Noor, Iran (Rezahmadi.364n@gmail.com).