

طراحی و تدوین مدل ارتباطی تطابق در محیط کار و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان: نقش میانجی رفتار مدنی سازمانی

محمدحسن فردوسی^{۱*}، امین کرای^۲، فاطمه سادات مرعشیان^۳

۱-استادیار، مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ایران ۲- استادیار گروه مشاوره، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. ۳- استادیار گروه روانشناسی،

واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۱۲

Designing and compiling a matching pattern in the work environment on the job performance of the employees of the General Department of Sports and Youth in Khuzestan province: the role of mediator of corporate civil behavior

Mohammad Hassan Ferdowsi^{1*}, Amin Koraei², Fatemeh Sadat Marashian³

1- Assistant Professor in Sport Management, Payam noor University, IRAN 2- Assistant Professor in Department of Counseling, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, IRAN 3- Assistant Professor in Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, IRAN

Received: (2017/09/24)

Accepted: (2018/01/02)

Abstract

The purpose of this study was to design and elaborate an adaptive pattern in the work environment on the job performance of the staff of the Department of Sports and Youth of Khuzestan province with the role of mediator of organizational citizenship behavior. The statistical population in this research is all employees of the General Department of Sports and Youth of Khuzestan Province. A sample of 170 people (130 men and 40 women) was selected using multistage random sampling. The current project is a covariance matrix or correlation matrix (path analysis). The tools used for data collection were Individual Adjustment Questionnaire (Paceentin & Chapman, 2006), Individual Perceived Adaptation Questionnaire (Wagel and Feldman, 2009), Individual Perceived Adaptation Questionnaire - Kabel & Drew (2002), Graham & Deynesh (1994) and Personal Career Performance Questionnaire (1970). The results showed that the individual-organization matching is related to organizational performance with organizational performance. Also, the individual-job matching is related to organizational performance with organizational performance. However, the individual-group adaptation only indirectly increases organizational performance through organizational civic behavior. Organizational civic behavior is also related to job performance. The findings of the path analysis revealed that the structural model has good fitness and all structural relationships in the model are significant at $P < 0.05$.

Keywords

Individual adaptation to organization, Individual adaptation to group, Individual adaptation to occupation, Organizational civic behavior, Occupational performance.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی و تدوین مدل تطابق در محیط کار بر عملکرد شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان با نقش میانجی رفتار مدنی سازمانی بود. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان می باشد که نمونه ای به حجم ۱۷۰ نفر (۱۳۰ نفر مرد و ۴۰ نفر زن) با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی چندمرحله ای از میان جامعه مذکور انتخاب شد. طرح پژوهش حاضر، پژوهش حاضر از نوع تحلیل ماتریس کوواریانس یا همبستگی (تحلیل مسیر) است. ابزارهای مورد استفاده برای جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه تطابق فرد - سازمان پیاستین و چیپن (۲۰۰۶)، پرسشنامه تطابق فرد - گروه واگل و فلدمن (۲۰۰۹)، پرسشنامه تطابق فرد - شغل کیبل و درو (۲۰۰۲)، پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی گراهام و دینش (۱۹۹۴) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) می باشند. نتایج نشان داد تطابق فرد - سازمان از طریق رفتار مدنی سازمانی با عملکرد شغلی رابطه دارد. همچنین تطابق فرد - شغل از طریق رفتار مدنی سازمانی با عملکرد شغلی رابطه دارد. اما، تطابق فرد - گروه فقط به صورت غیرمستقیم از طریق رفتار مدنی سازمانی موجب ارتقای عملکرد شغلی می شود. رفتار مدنی سازمانی نیز با عملکرد شغلی ارتباط دارد. یافته های به دست آمده از تحلیل مسیر نشان داد مدل ساختاری از برازندگی خوبی برخوردار است و همه ی روابط ساختاری موجود در مدل در سطح $P < 0.05$ معنادار می باشد.

واژه های کلیدی

تطابق فرد - سازمان، تطابق فرد - گروه، تطابق فرد - شغل، رفتار مدنی سازمانی، عملکرد شغلی.

* نویسنده مسئول: محمدحسن فردوسی

E-mail: mferdowsi1359@gmail.com

*Corresponding Author: Mohammad Hassan Ferdowsi

مقدمه

زمینه‌های ساختار، کارکرد و سبک‌های مدیریتی خویش بوده‌اند. سازمان‌های کنونی اهمیت بیشتری جهت درک و انطباق‌پذیری 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. از طرف دیگر، ادارات ورزشی زمانی می‌تواند اثربخشی بیشتری داشته باشد که کارکنان آن درگیری شغلی بالایی داشته باشند و با عجزین شدن با وظایف شغلی و اهداف سازمانی، احساس مسئولیت بالایی نسبت به شغلشان داشته باشند و با تلاش‌های مستمر در راستای انجام وظایف شغلی خود بکوشند و با حداکثر کارایی آن‌ها را به سرانجام برسانند (۸). بر اساس نتایج پژوهش نظری و همکاران (۱۳۹۶)، مسائل اجتماعی و مشکلات سازمانی از جمله عواملی است که تأثیر بسیار زیادی در کاهش درگیری شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران داشته و در نهایت عملکرد سازمانی این اداره کل را با کاهش منفی مواجه کرده است (۱۳).

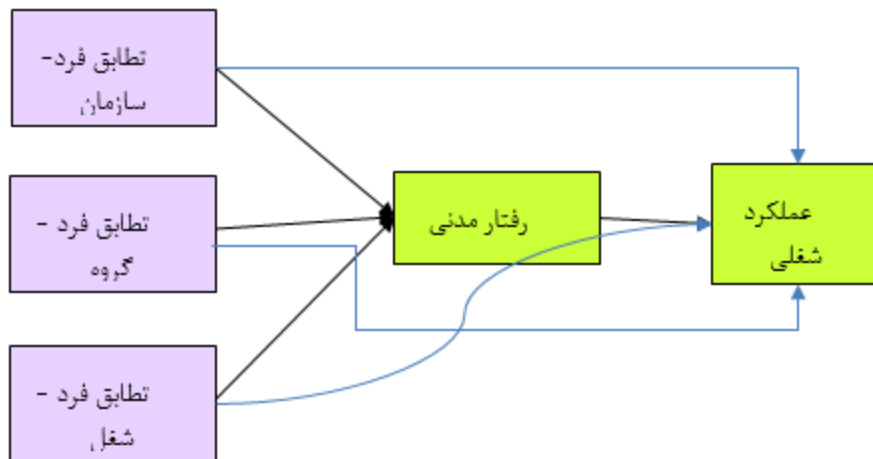
درواقع پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها در بازارهای جهان منوط به داشتن نیروی انسانی کارآمد و مناسب است. نیروی انسانی که دارای عملکرد مطلوب باشند و در عین حال خشنود و علاقه‌مند به شغل باشند که بتوان از آن‌ها خلاقیت و نوآوری و پیشرفت در شغل را انتظار داشت. تحقق این دو امر مهم در شغل، در سایه شناخت صحیح نیروی انسانی، گزینش و به کار گماری آن‌ها در مشاغلی است که با آن‌ها تناسب داشته باشند. در بحث پیرامون تناسب شغل، نظریه‌پردازان سازمانی به دو نوع تطابق بین شغل و شاغل اشاره کرده‌اند. تطابق نوع اول به تناسب شغل و شاغل از نظر عوامل دانش، مهارت و توانایی است، یعنی اینکه (عامل اول) آیا فرد آن دانش لازم مورد نیاز شغل را دارد یا خیر؟ عامل دوم مهارت‌ها هستند به این معنی که فرد مهارت لازم را برای انجام شغل دارا است؟ و سومین عامل اینکه آیا فرد توانایی لازم را برای انجام وظایف محوله دارد یا خیر؟ اما روانشناسان صنعتی و صاحب‌نظران مدیریت معتقدند که تناسب و تطابق نوع یک نمی‌تواند پیشرفت و موفقیت فرآیند گزینش در سازمان را تضمین کند (۱۱). لذا تطابق نوع دوم مطرح شده در این تطابق علاوه بر عوامل سه‌گانه (دانش، مهارت، توانایی) عوامل دیگری را هم مطرح می‌کند و منظور عواملی است که بر موفقیت و

پیشرفت شغلی اثرگذار است. از میان عوامل اثرگذار دیگر بی‌شک، شخصیت یکی از بحث‌های مهم در تناسب شغلی است (۳). از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی باعث ایجاد شاخص‌هایی برای رفتار افراد می‌شوند، می‌توان بدان وسیله برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. از جمله چنین ویژگی‌هایی می‌توان به تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، رفتار مدنی سازمانی و غیره اشاره نمود. در همین راستا، ستلا و روسلی (۲۰۱۱) در پژوهشی که ۱۵۰۰ نفر از مدیران سازمان‌های مختلف مالزی را مورد مطالعه قرار داد، دریافت تطابق شغل-فرد ارتباط معنی‌داری با عملکرد شغلی آن‌ها دارد و مدیرانی که دارای تخصص متناسب با پست و جایگاه خود هستند علاوه بر رضایت از درآمدشان، منافع اقتصادی برای سازمان دارند و پیش‌بینی شده بود که استقرار مدیران متخصص در پست‌های خودشان تا سال ۲۰۱۵ معادل ۶۱٫۱ درصد به تولید ناخالص ملی مالزی کمک خواهد کرد (۱۶).

تطابق فرد با محیط خود از جمله تطابق فرد - سازمان، تطابق فرد - گروه و تطابق فرد - شغل اخیراً مورد توجه محققان سازمانی قرار گرفته است (۲۰). به کمک این متغیر، محققان توانسته‌اند بسیاری از متغیرهای سازمانی از قبیل خشنودی شغلی و تعهد سازمانی (۲)، رفتار مدنی سازمانی (۱۲) و عملکرد شغلی (۱۰) را پیش‌بینی کنند. اهمیت اثر نگرش‌های شغلی بر رفتارهای کارکنان، لزوم بررسی تطابق شخص - محیط را بیش‌ازپیش 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 محیط شغلی منطبق با صفات شخصیتی آن‌ها باشد. لذا بحث تطابق از عناصر مهم در گزینش 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 می‌کند در نتیجه هزینه‌های مربوط به ترک شغل، استخدام و آموزش نیروی کاری جدید را کاهش می‌دهند (۱۸). تطابق، پیامدهای مثبتی برای سازمان‌ها دارد که یکی از این پیامدها رفتارهای مدنی سازمانی است (۹). 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 می‌کند. آنیس و عمر (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای بر روی ۲۰۷ نفر از مدیران بانک‌ها، دریافت که تطابق شغل-شخص، سازمان-شخص در کنار عواملی چون توانمندسازی و تبادل اطلاعات باعث توسعه تعهد

می‌تواند رفتار مدنی سازمانی را ارتقا دهد (۱۵). زمانی که کارکنان رفتار مدنی سازمانی بیشتری را در محیط کار از خود بروز می‌دهند؛ یعنی تلاش بیشتری نسبت به انجام کارهای خود دارند، به همکاران خود کمک می‌کنند و به دنبال بهترین راه برای انجام کارهای خود هستند که در نهایت منجر به بهره‌وری بیشتر خواهد شد. در حقیقت رفتار مدنی سازمانی یک معیار برای ارزیابی عملکرد شغلی است (۵). نعیمی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان داد 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 غیرمستقیم و از طریق انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمانی و رفتار ضد تولید رابطه داشت.

به نظر می‌رسد در داخل کشور تحقیق زیادی در زمینه موضوع این پژوهش و آن هم در سطح سازمان‌های ورزشی به‌ویژه ادارات ورزش و جوانان انجام نشده است، لذا در این پژوهش مدلی طراحی گردیده است که اثرات مستقیم و غیرمستقیم سه بعد تطابق فرد - سازمان، فرد - گروه و فرد - شغل بر عملکرد شغلی در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان با میانجیگری رفتار مدنی سازمانی مورد مطالعه قرار می‌دهد. شکل ۱ مدل فرضی پژوهش را نشان می‌دهد



جدول ۱. مدل مفهومی اثر تطابق در محیط کار بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجیگری رفتار مدنی سازمانی

- سازمان، فرد - گروه و فرد - شغل به صورت غیرمستقیم از طریق رفتار مدنی سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. همچنین تطابق فرد - سازمان، فرد - گروه و فرد - شغل به صورت مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر دارند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع تحلیل ماتریس کوواریانس یا همبستگی (تحلیل مسیر) است که به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم

سازمانی و بهبود عملکرد شغلی می‌گردد (۱). یافته‌های تحقیق بهرامی، زردشتیان و حسینی (۱۳۹۶) در کارکنان وزارت ورزش و جوانان نشان داد که رضایت شغلی ناشی از تناسب توانایی‌های فرد با شغل مورد نظر تأثیر معناداری بر ابعاد رفتار مدنی فردی و سازمانی دارد و چنانچه بتوان رضایت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان را تأمین کرد، می‌توان به انجام وظایف فرانتش از سوی آن‌ها امیدوار بود (۵).

تمام سازمان‌ها و شرکت‌های موفق از کارمندانی برخوردارند که فراتر از حوزه مسئولیت خود، زمان و انرژی خود را داوطلبانه و به رایگان صرف کرده و در موفق بودن سازمان خود تلاش می‌کنند. ارگان (۱۹۹۴) اولین کسی بود که از عبارت " رفتار مدنی سازمانی" استفاده کرد و آن را به کارمندان کوشا و سخت‌کوش سازمان‌هایی نسبت داد که آزادانه و داوطلبانه به دیگران کمک نموده و به آن‌ها در مسئولیت‌هایشان یاری می‌رسانند. رفتار مدنی سازمانی، رفتاری بر اساس صلاحدید شخصی است که جزء نیازمندی‌های شغلی کارمند نبوده، اما بالاین‌حال، باعث افزایش اثربخشی سازمانی در جهت ارضای منافع ذینفعان خواهد بود (۶). رضانی نژاد (۱۳۹۶) با مطالعه بر روی بازیکنان بسکتبال لیگ برتر ایران دریافت ارتباط سازنده بین بازیکن و مربی، همچنین فعالیت بازیکنان در پست‌های تخصصی، موجب رضایت ورزشکاران از مربی و تیم شده که

مسئله اصلی در این پژوهش این است که مدل پیشنهادی مربوط به اثرات مستقیم و غیرمستقیم ابعاد تطابق در محیط کار بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجیگری رفتار مدنی سازمانی چگونه است؟ و آیا مدل پیشنهادی مربوط به اثرات مستقیم و غیرمستقیم سه بعد تطابق فرد - سازمان، فرد - گروه و فرد - شغل، بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجیگری رفتار مدنی سازمانی برانده‌ی داده‌ها می‌باشد؟ بر اساس مدل فرض شده، تطابق فرد

کرونباخ ۰/۶۸ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۶۸ محاسبه کرد (۴). وی جهت بررسی روایی این پرسشنامه، همبستگی آن با پرسشنامه تطابق فرد - گروه ورکوئر (۲۰۰۲) محاسبه کرد. مقدار همبستگی بین این دو پرسشنامه $I=0/70$ به دست آمد ($p=0/001$). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد. ابزار شوم، پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد - شغل که توسط تطابق فرد - شغل که توسط کیبل و درو (۲۰۰۲) ساخته شده و شامل ۶ سؤال است که تطابق شخص - سازمان افراد را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) اندازه می‌گیرد. کیبل و درو (۲۰۰۲) پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه کردند (۷). واگل و فلدمن (۲۰۰۹) نیز پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش دادند (۲۰). آن‌ها همچنین روایی این پرسشنامه را با استفاده از روایی ملاکی همزمان با یک پرسشنامه‌ی همسو $I=0/67$ گزارش نمودند. باقری (۱۳۸۸) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۹۰ محاسبه کرد (۴). وی همچنین جهت بررسی روایی این پرسشنامه، همبستگی آن را با پرسشنامه‌ی تطابق ادراک شده فرد - شغل ساکس و اشفرد (۱۹۹۷) محاسبه کرد که ضریب همبستگی بین این دو پرسشنامه $I=0/84$ به دست آمد ($p<0/001$). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد. چهارمین ابزار، پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی که توسط وان دائن، گراهام و دینش (۱۹۹۴) ساخته و دارای ۳۴ ماده است که نظر شرکت‌کنندگان را در یک طیف پنج درجه‌ای از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) می‌سنجد (۱۹). این پرسشنامه ۵ حیطه مربوط به رفتار مدنی کارکنان را می‌سنجد که شامل وفاداری، پیروی از مقررات، مشارکت اجتماعی، مشارکت حمایتی و مشارکت کنشی می‌باشد. سازندگان این پرسشنامه ضرایب پایایی حیطه‌های مختلف را به روش آلفای کرونباخ به دست آوردند که برای وفاداری ۰/۸۴، پیروی از مقررات ۰/۸۸، مشارکت اجتماعی ۰/۶۸، مشارکت حمایتی ۰/۸۶ و مشارکت کنشی ۰/۷۵ گزارش کرده‌اند. شکرکن، نعیمی، نیسی و مهرابی زاده (۱۳۸۰) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۴ و اعتبار این آزمون را ۰/۶۱ گزارش کردند (۱۷). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد. آخرین ابزار، پرسشنامه عملکرد شغلی که توسط پاترسون (۱۹۷۰) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال است که در یک طیف لیکرت چهار

ابعاد تطابق در محیط کار بر عملکرد شغلی با میانجیگری رفتار مدنی سازمانی در کارکنان می‌پردازد. این مدل برآوردهایی از پارامترهای مدل (ضرایب مسیر و جملات خطا) و چند شاخص نیکویی برازش را اندازه می‌گیرد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان می‌باشد که در نیمه اول سال ۱۳۹۶ در واحدهای مختلف این اداره مشغول به کار بودند که تعداد آن‌ها ۳۳۵ نفر بود. ۱۷۰ نفر از کارکنان (۱۳۰ نفر مرد و ۴۰ نفر زن) با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شدند. میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت‌کنندگان به ترتیب ۳۲/۵۷ و ۳۴/۵ سال می‌باشد. سابقه کار شرکت‌کنندگان با میانگین ۱۶/۲۹ و انحراف استاندارد ۴/۹۸ سال می‌باشد. همچنین میانگین و انحراف استاندارد تحصیلات آن‌ها به ترتیب ۱۳/۰۶ و ۱/۷۲ کلاس می‌باشد. ابزارهای پژوهش شامل ۵ پرسشنامه بود. پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد - سازمان که توسط پیاستنن و چپمن (۲۰۰۶) ساخته شده و شامل ۶ سؤال است که تطابق فرد - سازمان را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) اندازه می‌گیرد. پیاستنن و چپمن (۲۰۰۶) پایایی پرسشنامه تطابق فرد - سازمان را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ ذکر کردند (۱۴). واگل و فلدمن (۲۰۰۹) نیز پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند (۲۰). آن‌ها همچنین روایی این پرسشنامه را با استفاده از روایی همگرا با یک پرسشنامه‌ی همسو $I=0/82$ محاسبه کردند ($p=0/001$). باقری (۱۳۸۸) در پژوهش خود روی یک نمونه ۳۰۰ نفری از کارکنان یک شرکت صنعتی، پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۹۲ به دست آورد (۴). وی روایی همگرای این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن آن با پرسشنامه‌ی تطابق ادراک شده فرد - سازمان (جاج و کیبل، ۱۹۹۷) محاسبه کرد که ضریب همبستگی بین این دو پرسشنامه $I=0/73$ به دست آمد ($p=0/001$). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد. ابزار دوم، پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد - گروه که توسط واگل و فلدمن (۲۰۰۹) ساخته شده و دارای ۵ سؤال می‌باشد و پاسخ‌ها در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. واگل و فلدمن (۲۰۰۹) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش کردند (۲۰). آن‌ها همچنین روایی این پرسشنامه را با استفاده از روایی همگرا با یک پرسشنامه‌ی همسو $I=0/69$ محاسبه کردند ($p=0/001$). باقری (۱۳۸۸) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای

انتخاب نمونه‌ی موردنظر، ابزارهای پژوهشی در اختیار آن‌ها قرار گرفت که از این تعداد، ۱۷۰ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل کرده و برگشت دادند. تحلیل‌های این پژوهش شامل تحلیل‌های توصیفی از قبیل میانگین، انحراف استاندارد، نمره‌ها، و تحلیل‌های آمار استنباطی: شامل تحلیل مسیر می-باشد. لازم به ذکر است که تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۲ و AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفت.

یافته‌های تحقیق

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

درجه‌ای (۰) بندرت، گاه‌گاهی (۱)، اغلب (۲) و همیشه (۳) تشکیل شده است. منطری و شکرکن (۱۳۷۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه دبیران مدارس پسرانه شهرستان اهواز با استفاده از فرمول اسپیرمن- براون و روش تنصیف زوج - فرد معادل ۰/۸۴ گزارش داده‌اند (۱۲). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹ به دست آمد.

پس از مراجعه به اداره کل تربیت بدنی استان خوزستان و انجام هماهنگی‌های لازم با دفتر پژوهش این اداره، مراحل مختلف اجرای پژوهش بررسی و به اطلاع مسئولان رسانده شد. پس از آن با کمک دفتر پژوهش از بین کارمندانی که در واحدهای مختلف این اداره مشغول به کار بودند تعداد ۱۸۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. پس از

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی‌ها در متغیرهای مورد مطالعه

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد |
|--------------------|---------|------------------|
| تطابق فرد- سازمان | ۱۷/۴۹ | ۴/۸۴ |
| تطابق فرد- گروه | ۱۷/۲۴ | ۳/۳۳ |
| تطابق فرد- شغل | ۱۷/۹۵ | ۵/۴۲ |
| رفتار مدنی سازمانی | ۱۳۰/۶۱ | ۱۰/۸۸ |
| عملکرد شغلی | ۲۷/۰۴ | ۸/۸۳ |

نمره‌های آزمودنی‌ها در سایر متغیرها نیز مشاهده می‌شود. جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای مختلف پژوهش را نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های آزمودنی‌ها در متغیر عملکرد شغلی به ترتیب ۲۷/۰۴ و ۸/۸۳ می‌باشد. همچنین میانگین و انحراف استاندارد

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در کل آزمودنی‌ها

| متغیر | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
|----------------------|---|-------|-------|-------|-------|
| ۱ تطابق فرد- سازمان | - | ۰/۵۵۹ | ۰/۶۱۲ | ۰/۷۳۰ | ۰/۷۳۰ |
| ۲ تطابق فرد- گروه | - | - | ۰/۵۷۸ | ۰/۶۶۶ | ۰/۴۷۵ |
| ۳ تطابق فرد- شغل | - | - | - | ۰/۶۷۴ | ۰/۷۳۷ |
| ۴ رفتار مدنی سازمانی | - | - | - | - | ۰/۷۳۵ |
| ۵ عملکرد شغلی | - | - | - | - | - |

رابطه ابعاد تطابق با عملکرد شغلی، مجموعه‌ای از تحلیل‌های رگرسیونی دومرحله‌ای انجام شد. نتایج این تحلیل‌ها برای عملکرد در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

همه ضرایب همبستگی ذکر شده بین متغیرها در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار می‌باشند.

برای سنجش میزان تأثیر واسطه‌ای رفتار مدنی سازمانی بر

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون و تحلیل واریانس اثر واسطه‌ای رفتار مدنی سازمانی در رابطه با ابعاد تطابق و عملکرد شغلی

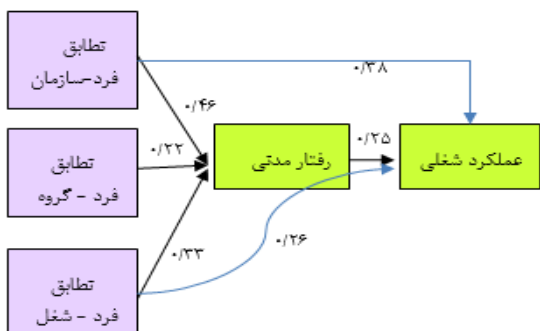
| مدل | متغیر | R ² | ΔR ² | B | SE | β | T |
|---------|--------------------|----------------|-----------------|--------|-------|--------|--------|
| گام اول | تطابق فرد-سازمان | ۰/۷۸۵ | | ۰/۹۴۳ | ۰/۱۱۷ | ۰/۵۱۸ | ۸/۰۶* |
| | تطابق فرد-گروه | | | -۰/۰۸۲ | ۰/۱۶۵ | -۰/۰۳۱ | ۰/۴۹ |
| | تطابق فرد-شغل | | | ۰/۶۱۱ | ۰/۱۰۶ | ۰/۳۷۵ | ۵/۷۵* |
| گام دوم | تطابق فرد-سازمان | ۰/۷۹۹ | ۰/۰۱۴ | ۰/۶۹۸ | ۰/۱۳۸ | ۰/۳۸۳ | ۵/۰۶* |
| | تطابق فرد-گروه | | | -۰/۲۵۳ | ۰/۱۶۹ | -۰/۰۹۵ | ۱/۴۹ |
| | تطابق فرد-شغل | | | ۰/۴۵۳ | ۰/۱۱۵ | ۰/۲۷۸ | ۳/۹۴* |
| | رفتار مدنی سازمانی | | | ۰/۲۳۹ | ۰/۰۷۶ | -۰/۲۹۴ | -۳/۱۵* |

بر اساس این تحلیل‌ها، با وارد شدن رفتار مدنی سازمانی به عنوان متغیر واسطه‌ای در معادله رگرسیون، ضریب β برای متغیرهای پیش بین تغییر یافت. آزمون سوبل نشان داد این میزان تغییر معنادار است ($t = 15/3, p < 0/001$). بر اساس این نتایج می‌توان گفت که نقش واسطه‌ای رفتار مدنی سازمانی در رابطه بین ابعاد تطابق و عملکرد شغلی تایید می‌شود. همان‌طور که در ابتدا ذکر شد در پژوهش حاضر با توجه به مطالعات گذشته، برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم ابعاد تطابق در محیط کار بر عملکرد شغلی با میانجیگری رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک مدل مفهومی پیشنهاد شد. به منظور ارزیابی مدل پیشنهادی، بخش ساختاری آن با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) با برآورد حداکثر درست‌نمایی

برآورد گردید. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویرایش ۲۳ و AMOS ویرایش ۱۶ انجام گرفت. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی مدل اصلی مورد بررسی قرار گرفت. برای تعیین کفایت برازندگی مدل پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مورد استفاده قرار گرفت. با وجود این که مقادیر برخی شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش نسبتاً خوب مدل اولیه با داده‌ها بودند، ولی نتایج نشان می‌دادند که مدل اصلی نیاز به بهبود دارد. در گام بعد، ارتقای برازندگی مدل اصلی از طریق حذف مسیر تطابق فرد-گروه به عملکرد شغلی (مدل نهایی) انجام گرفت. با حذف این مسیرها تناسب مدل به صورت معناداری افزایش یافت.

جدول ۳. برازش مدل‌های پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

| الگو | χ^2 | df | χ^2/df | GF I | AG FI | IFI | TLI | CFI | NFI | RM SEA |
|--------------|----------|----|-------------|---------|----------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| مدل پیشنهادی | ۲/۷۲ | ۱ | ۲/۷۲ | ۰/۹۲۲ | ۰/۹۰۴ | ۰/۹۷۷ | ۰/۹۶۹ | ۰/۹۹۰ | ۰/۹۵۸ | ۰/۱۴ |
| مدل نهایی | ۲/۲۶ | ۱ | ۲/۲۶ | ۰/۹۹۵ | ۰/۹۲۰ | ۰/۹۹۸ | ۰/۹۷۷ | ۰/۹۹۸ | ۰/۹۹۶ | ۰/۰۸ |

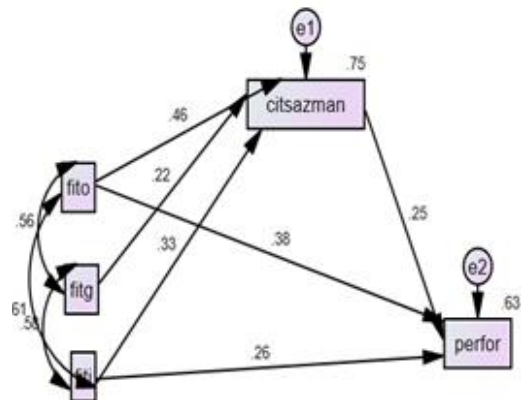


شکل ۲. مدل نهایی

همان‌گونه که در جدول ۳ آمده است، با توجه به شاخص‌های برازندگی به‌ویژه مجذور کای (χ^2) برابر ۲/۲۶، نسبت مجذور کای به درجه‌ی آزادی برابر ۲/۲۶، شاخص نیکویی برازش برابر ۰/۹۹۵، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۲۰، شاخص برازندگی مقایسه‌ای برابر ۰/۹۹۸، ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات برابر ۰/۰۸، شاخص برازندگی افزایشی برابر ۰/۹۹۸ و شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۹۶ مدل ساختاری از برازندگی خوبی برخوردار است و همه‌ی روابط ساختاری موجود در مدل در سطح $P < 0/05$ معنادار می‌باشد.

همان‌گونه که در مدل نهایی مشاهده می‌شود، تطابق فرد-سازمان هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق رفتار مدنی سازمانی با عملکرد شغلی رابطه دارد. همچنین تطابق فرد-شغل به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق رفتار مدنی سازمانی با عملکرد شغلی رابطه دارد. اما؛ تطابق فرد-گروه فقط به صورت غیرمستقیم از طریق رفتار مدنی سازمانی موجب ارتقای عملکرد شغلی می‌شود. رفتار مدنی سازمانی نیز با عملکرد شغلی ارتباط دارد.

جهت بررسی روابط واسطه‌ای بین متغیرهای پژوهش از روش بوت استرپ استفاده شد. این روش یکی از روش‌های نمونه‌گیری مکرر بوده و شامل ترسیم تعداد زیادی نمونه با جایگشت از نمونه اصلی است. با توجه به شکل ۲ و با استناد به ضرایب استاندارد ذکر شده مسیرها، نتایج آزمون برای مسیرهای غیرمستقیم پژوهش، در جدول زیر آمده است.



شکل ۳. مدل نهایی اثر تطابق در محیط کار بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجیگری رفتار مدنی سازمانی

جدول ۴. نتایج بوت استرپ و معنی‌داری مسیرهای غیرمستقیم

| مسیر | مقدار بوت استرپ | حد پایین | حد بالا | سطح معنی‌داری |
|---|-----------------|----------|---------|---------------|
| تطابق فرد-سازمان به رفتار مدنی سازمانی به عملکرد شغلی | ۰/۱۳۴ | ۰/۰۵۸ | ۰/۲۵۳ | ۰/۰۰۴ |
| تطابق فرد-گروه به رفتار مدنی سازمانی به عملکرد شغلی | ۰/۱۴۵ | ۰/۰۵۱ | ۰/۲۵۴ | ۰/۰۰۷ |
| تطابق فرد-شغل به رفتار مدنی سازمانی به عملکرد شغلی | ۰/۲۰۸ | ۰/۰۸۴ | ۰/۳۵۴ | ۰/۰۰۶ |

عمر (۲۰۱۷) همسو می‌باشد (۱۳، ۹ و ۱). آزرین و همکاران (۲۰۱۶)، وحیدی و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که تطابق بین فرد و سازمان منجر به افزایش تعهد سازمانی می‌گردد (۳) و (۱۸). کارکنانی که به سازمانشان متعهد هستند، موفقیت و شکست سازمان برایشان از اهمیت خاصی برخوردار است. لذا به منظور یاری رساندن به سازمان در دستیابی به اهدافش و همچنین بهبود عملکرد سازمان به اقداماتی مبادرت می‌ورزند که فراتر از حیطه وظایفشان است و به طور رسمی پاداش داده نمی‌شود که در حیطه رفتار مدنی سازمانی قرار می‌گیرند. زمانی بین فرد و سازمان تطابق وجود دارد که ویژگی‌های فرد (دانش، مهارت و توانایی) نیازهای سازمان را برطرف کند. مطابق با نظریه مبادله اجتماعی، مطلوبیت شرایط کاری که توسط سازمان برای کارکنان فراهم می‌شود، شاخصی از ارزش‌ها و اهمیت کارکنان نزد سازمان است. زمانی که کارکنان دریابند از نظر سازمان بارزش هستند و از لحاظ عاطفی و نیز دستیابی به منابع مورد نیازشان مورد حمایت قرار می‌گیرند، به احتمال بیشتری

نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که نتیجه بوت استرپ برای هر سه مسیر غیرمستقیم، در دامنه بین حد پایین و بالای فاصله اطمینان قرار گرفت. همچنین سطح معنی‌داری که کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده، حاکی از معنی‌دار بودن اثر غیرمستقیم تطابق فرد-سازمان، فرد-گروه و فرد-شغل به عملکرد شغلی از طریق رفتار مدنی سازمانی در مدل نهایی می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

همان‌گونه که نتایج تحقیق نشان می‌دهد انواع تطابق به صورت مستقیم و غیرمستقیم با عملکرد شغلی رابطه دارند ولی تطابق فرد-گروه فقط به صورت غیرمستقیم از طریق رفتار مدنی سازمانی موجب ارتقای عملکرد شغلی می‌شود.

یافته‌های حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد تطابق فرد-سازمان هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق رفتار مدنی سازمانی با عملکرد شغلی رابطه دارد. این یافته با یافته‌های نظری و همکاران (۱۳۹۶)، دیویس (۲۰۰۶) و آنیس و

نسبت به شغلشان احساس خشنودی می‌کنند در این صورت فرد احساس ارزشمندی و خود کارآمدی و احساس کنترل بر شرایط محیطی نموده و این امر به نوبه خود به افزایش انگیزه شغلی فرد منجر می‌شود. از سوی دیگر کارکنان با انگیزه تمام سعی و تلاش خود را صرف انجام وظایف شغلی می‌کنند و از انجام فعالیت‌های اضافی در کار خود لذت می‌برند. لذا درگیر شدن در رفتار مدنی سازمانی می‌تواند توجیهی برای فعالیت‌های اضافی ناشی از انگیزه بالای کارکنان باشد. از طرف دیگر، وجود فرصت‌های آموزشی، ترفیع، برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، تنوع و اهمیت وظیفه، فقدان فشار شغلی و غیره باعث ارضای نیازهای اجتماعی-عاطفی کارکنان و نیز آگاهی از دسترس بودن کمک و حمایت از جانب سازمان به هنگام نیاز می‌باشد. لذا درک از حمایت سازمانی، خشنودی شغلی و توسعه رفتار شهروندی سازمانی باعث ارتقای عملکرد شغلی فرد در سازمان می‌گردد. به همین علت کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده بالاتری دارند، شغل خود را لذت‌بخش‌تر ارزیابی کرده و از آن خشنودترند. به‌طور کلی هرگاه بین فرد و سازمانی که در آن مشغول به کار است تطابق وجود داشته باشد (تطابق نیازها - ملزومات) نیازهای فرد توسط سازمان مرتفع می‌گردد و باعث افزایش خشنودی شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد. در نتیجه افزایش خشنودی شغلی، فرد دست به اقداماتی می‌زند که برای سازمان مطلوب تلقی گردیده و سازمان را در دستیابی به اهدافش یاری می‌رساند که این رفتارها در زمره رفتار مدنی سازمانی قرار می‌گیرند. از سوی دیگر، افزایش خشنودی و تعهد سازمانی از عوامل مؤثر در افزایش عملکرد شغلی محسوب می‌گردد. یافته‌های حاصل از نتایج پژوهش نشان داد، تطابق فرد - گروه به‌صورت غیرمستقیم از طریق رفتار مدنی سازمانی موجب ارتقای عملکرد شغلی می‌شود. این یافته با نتایج تحقیقات نعیمی و همکاران (۱۳۹۲)، کشاورز (۲۰۱۳) و بهری (۲۰۰۹) همسو و هماهنگ است (۱۲، ۱۰ و ۶). می‌توان این‌گونه استدلال کرد که زمانی بین فرد و گروه تطابق وجود دارد روابط کاری بهتر و قوی‌تر می‌شود، عملکرد از هم‌افزایی تیمی برخوردار خواهد شد و احساس مسئولیت گروهی به وجود می‌آید، فرد در چنین شرایطی احساس مثبتی را تجربه خواهد کرد که ناشی از تعاملات درون‌گروهی است و بر اساس یافته‌های دیویس (۲۰۰۶) تبادل مداوم منافی که بین افراد رخ می‌دهد نتیجه‌ای از هنجار مقابله به مثل است بدین معنا که دریافت کردن یک منفعت از گروه موجب می‌شود فرد در عوض چیز سودمندی فراهم کند. بنابراین چرخه مدیون بودن و ادای دین که رابطه تبادل اجتماعی را همیشگی خواهد کرد، احساس تعهد را افزایش می‌دهد و در نتیجه منجر به بروز

رفتار مدنی سازمانی به منظور کمک به همکاران می‌گردد. در حمایت از استدلال مذکور می‌توان اظهار داشت، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند، تطابق فرد - گروه به افزایش تعهد عاطفی افراد منجر می‌شود و افزایش تعهد عاطفی افراد باعث شده سرنوشت سازمان و سایر اعضای سازمان برایشان مهم تلقی شود و به منظور ارتقا شرایط محیطی و همچنین بهبود عملکرد سایر کارکنان به رفتار مدنی سازمانی اقدام ورزند (۱۵). با توجه به نتایج و مدل نهایی می‌توان استنباط کرد که افزایش تطابق فرد-گروه منجر به ایجاد روابط بهتر، حل مسائل و مشکلات گروهی شده که این‌ها نیز به نوبه خود موجب افزایش انگیزه و خشنودی شغلی می‌شوند. از این‌رو کارکنان با انگیزه، تمام تلاششان را متوجه کار نموده و به انجام اقداماتی فراتر از وظایفشان مبادرت می‌ورزند و این مصداق بهبود رفتار مدنی سازمانی است و در نتیجه این هم‌افزایی بین تطابق فرد-گروه و رفتار شهروندی سازمانی که ناشی از تعاملات درون‌گروهی است عملکرد شغلی نیز افزایش می‌یابد. یافته‌های حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری اثر مستقیم و غیرمستقیم تطابق فرد-شغل از طریق رفتار مدنی سازمانی بر عملکرد شغلی را تأیید کرد. این یافته با نتایج تحقیقات ستلا و روسلی (۲۰۱۵)، آسیدو و همکاران (۲۰۱۴)، آنیس و عمر (۲۰۱۷) هماهنگ است (۱۶، ۲ و ۱). لذا این‌گونه می‌توان استدلال کرد، زمانی که تطابق فرد-شغل وجود دارد، فرد احساس می‌کند دانش، مهارت و توانایی لازم جهت انجام وظایف شغلی خود را دارد و همچنین شغل توانسته نیازها و علایق فرد را تأمین نماید. این امر موجب می‌شود که شخص تمام تلاش و انرژی خود را صرف انجام وظایف شغلی نموده و درگیر نشدن در فعالیت‌های اضافی موجبات شکل‌گیری رفتار مدنی سازمانی را فراهم می‌آورد. نتایج این پژوهش با یافته‌های بهرامی و همکاران (۱۳۹۶) و رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد و تأکیدی بر بحث تناسب و تطابق شخصیتی شاغل با شغل است (۵ و ۱۵). برای تبیین این فرضیه می‌توان گفت که با توجه به یافته‌های محققین مذکور هر یک از ابعاد شخصیتی می‌تواند کار فرد را در یک جنبه از شغل تضمین کند به‌عنوان مثال بعد برون‌گرایی چنانچه با نوع شغل تطابق داشته باشد یعنی فرد در شغلی به کار گمارده شود که شغل نیاز به این بعد داشته باشد، می‌تواند توانایی فرد و انرژی او را برای انجام آن شغل مضاعف کند چرا که افراد برون‌گرا از بودن با دیگران انرژی خود را به دست می‌آورند. همچنین بعدی که متناسب با شغل است می‌تواند علاقه فرد را به شغل، زیادتر کند چرا که فرد احساس می‌کند نیازهایش توسط شغل برآورده می‌شود به‌عنوان مثال فردی که در بعد حسی - شهروندی بیشتر حسی باشد این فرد

وجود دو عامل توانایی و انگیزه در کنار هم (با توجه به فرمول توانایی \times انگیزش = عملکرد) عملکرد بالای افرادی که دارای شغلی متناسب با سنخ شخصیتی هستند را توجیه می‌کند. عامل دیگر اینکه افراد وقتی شغلی داشته باشند که مؤید شخصیتشان باشد به انسجام شخصیتی بیشتر، خودشناسی بیشتر (به‌عنوان مثال من آدم دقیقی هستم) و در نهایت به عزت‌نفس بیشتری می‌رسند. تحقیقات هم نشان داده است که افرادی که دارای عزت‌نفس بالاتری هستند عملکرد شغلی بهتری را از خود نشان می‌دهند.

تمایل دارد که اطلاعات خود را از طریق حواس پنج‌گانه به دست بیاورد و تمایل دارد دقیق و بر اساس ارقام و آمار کار خود را پیش برد طبیعی است اگر این فرد در یک شغلی گمارده شود که این نیاز را برآورده کند این فرد انگیزش بیشتری برای انجام کار خواهد داشت اما زمانی که متناسب با این بعد گمارده نشود علاقه خود را از دست می‌دهد. در نتیجه با توجه به نتایج پژوهش حاضر و یافته‌های نعامی و همکاران (۱۳۹۲) گماردن افراد در مشاغل متناسب با سنخ شخصیتی آن‌ها باعث می‌شود که افراد هم توانایی لازم و هم انگیزه کافی برای انجام کار را داشته باشند.

منابع

1. Aniss A, & Omar R . Impact of Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Information Sharing and Empowerment on Organizational Commitment of Moroccan Banks Managers. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, 2017, Vol-6, No.2, pp: 16-22.
2. Asiedu M, Sarfo J, Adjei D. Organizational commitment and citizenship behavior: Tools to improve employee performance; an internal marketing approach. *European Scientific Journal*, 2014, 10 (4), pp: 57-71.
3. Azrain N M, Rosli M. Knowledge Management and Job Performance in the Public Sector: The Moderating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 2016, Volume 3, Issue 7, pp: 28-36.
4. Bagheri A. A study on the influences of adaptation has been the person perception – a job, dude – the Organization and person-job motivation, job performance group and occupational attitude (Organization commitment, job attachment), master thesis of industrial and organizational psychology, Shahid Chamran University, Ahwaz, Iran. 2008. (Persian)
5. Bahrami Sh, Zardoshtian Sh, Hossaini M. Impact of job satisfaction and organizational on citizenship behavior (individual and organizational) employees of the Ministry of Sport and Youth. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2017, Vol. 4, No.13, Pp: 11-18. (Persian)
6. Behry M. H. Person/organization job- fitting and affective commitment to the organization, *Cross. Cultural Management: An International Journal*. 2009, Vol, 16, pp: 179-196.
7. Cable D. M, Derue D. S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied psychology*, 2002, Vol, 87, pp: 875 – 883.
8. Cheng-Fei P, Yu-Fang Yen T. Study of the Relationship of Workplace Person-environment Fit, Country Identification and Affective Commitment -Evidence of Chinese Immigrant Wives in Taiwan. *Athens Journal of Business and Economics*, 2017, Vol. 3, No. 2, pp: 101-122.
9. Davis V A. Relationship among subjective workplace fit perceptions, job satisfaction, organizational citizenship behavior, organizational commitment, and turnover intentions, the degree of doctor of philosophy in industrial/organizational psychology, Alliant International University. 2006.
10. Keshavarz N, Salehi M, Ghaltash A. Life orientation with organizational citizen behavior and women teachers. *performance Journal of Woman and Society*. 2013, Vol. 5, pp: 1-17.
11. Mahdad, A. The psychology of personnel selection and recruitment, staff. First printing. Tehran: Publishing jungle, 2006. (Persian)
12. Naami A, Hashemi E, Ensafdaran F. An investigation of Causal Relationship Between Workplace Fitness and Organizational Citizenship Behaviors and Counterproductive Behaviors, With the Mediating of Work Motivation in Employees of Gas Company. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 2013, Vol. 5, No, 16, pp: 109-127. (Persian)
13. Nazari Sh, Bakhit M, Eydiipur K. Influence of social undermining the functioning of the Directorate General of Youth and Sports Organization of Tehran province was the mediating role of job involvement. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2017, Vol. 4, No.14, pp: 69-76. (Persian)
14. Piasentin K. A, Chapman D. S. Subjective person – organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of vocational Behavior*, 2006, Vol, 69, pp: 202- 221.
15. Ramzaninejad R, Sahebkar M. A, Khoshpam M. The Relationship between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior among Iranian Basketball Players of Premier League. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2017, Vol. 4, No.13, Pp: 49-60. (Persian)

16. Sethela J, Rosli M. The Relationship between Person-job Fit and Job Performance: A Study among the Employees of the Service Sector SMEs in Malaysia, *International Journal of Business. Humanities and Technology*, 2011, Vol. 1 No. 2; pp: 95-105.
17. Shokrkon H, Naami A, Neysi A, Mehrabizade M. The relationship between occupational pleasure of civil conduct and job performance of employees in some factories of Ahvaz. *Journal of education and psychology of Chamran University*, 2001, Vol 3 & 4, pp: 1-22. (Persian)
18. Vahidi N, Samsilah R, Abdullah M. C, Zoharah O. Relationship between Need Supply Major Fit and Demand Ability Major Fit with Academic Achievement. *Journal of Education and Human Development*, 2016, Vol. 5, No. 2, pp: 196-206.
19. Vandyne L, Graham, J. Organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 1994, Vol, 18, pp: 767-801.
20. Vogel R M, Feldman D C. Integration the levels of person –environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 75, pp: 68 -81.