

## تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد - محیط

ندا مؤید\*<sup>۱</sup> - محمدرضا معین فرد<sup>۲</sup> - پروین شوشی نسب<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران ۲. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران ۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی،

دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۱/۱۰/۱۳۹۶، تاریخ تصویب: ۳۱/۰۴/۱۳۹۷)

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد محیط در ادارات ورزش و جوانان استان لرستان بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان به تعداد ۱۴۷ نفر بود. روش نمونه‌گیری از نوع کل‌شمار بود و حجم نمونه آماری برابر با تعداد پرسشنامه‌های دریافتی به تعداد ۱۳۶ نفر بود. ابزار تحقیق پرسشنامه ازدمیر (۲۰۱۵) بود که پس از ترجمه، روایی صوری و محتوایی آن به تأیید یازده نفر از استادان متخصص رسید. روایی سازه آن با تحلیل عاملی تأییدی بررسی و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۱) تأیید شد. از آمار توصیفی برای دسته‌بندی اطلاعات و ارائه میانگین‌ها و از مدلسازی مسیری - ساختاری در بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. نتایج نشان داد جامعه‌پذیری سازمانی بر تناسب فرد - محیط و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری داشت. تناسب فرد - محیط نیز بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معنادار داشت و در نهایت مدل تحقیق با داده‌ها برازش مناسبی داشت. بر این اساس مدیران ادارات ورزش و جوانان استان لرستان باید با تأکید بر مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، امکان ارتقای آن را در کارکنان فراهم سازند. همچنین در استخدام و کارگزینی کارکنان به تناسب فرد با حرفه و نیازهای شغلی توجه کنند تا زمینه افزایش رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ایجاد شود.

### واژه‌های کلیدی

اطلاعات شغلی، تناسب، جامعه‌پذیری، رفتار شهروندی.

## مقدمه

در زمانی که منابع انسانی ارزشمند، مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمان‌ها به‌شمار می‌آیند و در شرایطی که سایر منابع سازمان و حتی فناوری پیشرفته، بدون حضور منابع انسانی فرهیخته ناتوان تلقی می‌شود، سازمان‌ها در جذب و نگهداری کارکنانی با قابلیت‌ها و تخصص‌ها با چالش‌های فراوانی مواجه‌اند (۱).

کارکنان جدید ارزش‌ها و منش‌های بیرون سازمان را با خودشان به داخل سازمان می‌آورند و در مقابل، سازمان‌ها می‌کوشند آنها را با ارزش‌ها و منش‌های درونی سازمان آشنا و سازگار کنند. جامعه‌پذیری سازمان فرایندی است که طی آن کارکنان جدید خود را با ارزش‌ها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق می‌دهند. در فرایند جامعه‌پذیری، فرد دانش و اطلاعات و مهارت‌های لازم را برای ایفای نقش‌های سازمانی به‌دست می‌آورد، فرهنگ سازمانی را می‌آموزد و ارزش‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و دانش اجتماعی مناسب سازمانی را یاد می‌گیرد (۲). جامعه‌پذیری تازه‌واردها برای سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا تأثیرات پذیرفته‌شده در چند ماه اول بر رفتار و عملکرد کارمندان ماندگار خواهد بود (۳). ابعاد جامعه‌پذیری شامل چهار بعد آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده است. جامعه‌پذیری و ابعاد آن اغلب موجب پیامدهای مختلفی مانند رضایت شغلی، تعهد شغلی و رفتارهای مطلوب سازمانی می‌شود (۴).

جامعه‌پذیری سازمانی دارای ابعادی به این شرح است: دریافت آموزش؛ شامل دریافت مهارت‌های ارائه‌شده از طرف سازمان، چگونه خود را ارزیابی کردن، این آموزش‌ها در نهادها برای ترویج و ارتقای سازگاری کارکنان در سازمان‌ها طراحی و اجرا می‌شود. تفاهم؛ شامل چگونگی ادراک عملیات سازمان و فهم نقش‌های خود و سازمان می‌شود.

حمایت کارکنان؛ در موضوع حمایت کارکنان، این پرسش مطرح می‌شود که کارکنان همکاری و پشتیبانی اعضای سازمان را چگونه ارزیابی می‌کنند. این بعد تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه همکارانه را در سازمان شامل می‌شود. چشم‌انداز از آینده سازمان؛ در چشم‌انداز از آینده سازمان این پرسش مطرح می‌شود که کارکنان فرصت‌ها و پاداش‌های سازمان را در آینده چگونه ارزیابی می‌کنند. این بعد ادراکات کارکنان را از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن را در سازمانی شامل می‌شود که در آن به کار می‌پردازند (۵). ساکس و اشفورد<sup>۱</sup> (۱۹۷۷) یک مدل فرایندی چندسطحی از جامعه‌پذیری سازمانی را ارائه دادند که طبق جامعه‌پذیری سازمانی آثار پیامدی گسترده‌ای بر سطح سازمان، گروه و افراد دارد. در سطح فردی پژوهشگران به‌طور تجربی مدل‌های اثرگذار مهمی مانند رضایت شغلی بالاتر، تعهد سازمانی، جابه‌جایی و عملکرد شغلی را آزمون کردند (۶). در این اثنا، شماری از مطالعات به شناسایی متغیرهای میانجی پرداختند. آنها دریافتند که چارچوب شناختی، خودکارآمدی، اضطراب و فشار بین برنامه‌های جامعه‌پذیری و پیامدهای آن نقش میانجی‌گری بازی می‌کنند (۷). با این حال، ساکس و اشفورد (۱۹۹۷)، خاطرنشان کردند غیر از عملکرد شغلی و جابه‌جایی کمتر، پیامدهای رفتاری شهروندی سازمانی و غیبت از کار بررسی شده‌اند (۶). کوپر و اندرسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)، به عملکردهای فرآیندی پرداختند و بیان کردند که رفتار شهروندی سازمانی در مطالعات مربوط به جامعه‌پذیری کمتر مورد توجه قرار گرفته است (۸).

سازمان‌ها بدون تمایل افراد به همکاری قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند، تفاوت همکاری خودجوش و اجباری اهمیت زیادی دارد. در حالت اجباری فرد وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای تعیین‌شده در

آنها به جای شکوه و شکایت از سازمان بر جنبه‌های مثبت سازمان تأکید می‌شود؛ مانند غرولند نکردن در مورد مسائل جزئی و بی‌اهمیت سازمان. ادب یا نزاکت: رفتارهای مؤدبانه‌ای که از ایجاد مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کنند؛ مانند کمک کردن به دیگران برای جلوگیری از بروز مشکل یا اقدام برای کاهش مشکلات دیگران. آداب اجتماعی یا فضیلت مدنی: رفتارهایی که نشان‌دهنده مشارکت فرد در فعالیت‌های مربوط به سازمان هستند؛ مانند انجام کاری که در حیطه کاری فرد نیست، اما وجهه سازمان را بهبود می‌بخشد (۱۱). مطالعات پولت (۲۰۰۹) بر روی رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که این رفتار فواید بسیاری برای سازمان و کارکنان دارد، کیفیت ارائه خدمات را بهبود می‌بخشد، کارآمدی و عملکرد سازمان را با کاهش هزینه‌ها افزایش می‌دهد و از پیامدهای آن، افزایش شرکت در فرایند تصمیم‌گیری، تمایل به همکاری، مسئولیت‌پذیری و خشنودی از شغل توسط کارکنان است. همچنین این رفتار با ایجاد علاقه به سازمان، موجب جذب و استفاده مطلوب از نیروی کار می‌شود. بنابراین در کاهش ترک شغل و غیبت مؤثر است (۱۲). نتایج پژوهش‌ها در زمینه مدیریت ورزشی نشان می‌دهد رفتار شهروندی سازمانی در حوزه ورزش، مفهومی استثنایی و ارزشمند است که بر پیامدهای سازمانی از جمله اثربخشی، بهره‌وری، بهبود عملکرد و رضایت مشتریان اثر می‌گذارد (۱۳). روشا (۲۰۰۸) در همایش مدیریت ورزشی آمریکا اظهار داشت که در سازمان‌های ورزشی، رفتار شهروندی سازمانی نقش مهمی دارد و زمینه رسیدن به اهداف سازمانی را فراهم می‌آورد (۱۴).

در سال‌های اخیر، صاحب‌نظران مدیریت توجه زیادی را به مفهوم تناسب فرد - محیط، معطوف داشته‌اند. تناسب

سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می‌دهد، درحالی‌که در همکاری خودجوش و آگاهانه افراد کوشش‌ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی‌های خود به نفع سازمان به کار می‌برند. امروزه در ادبیات نوین مدیریت از رفتارهای خودجوش و آگاهانه افراد در سازمان تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی نام می‌برد. اگرچه تعاریف زیادی درباره رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده، همه آنها به‌نوعی از تعریف ارگان (۱۹۸۸) نشأت گرفته است که می‌گوید: رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (۹).

رفتارهای فراتر از انتظارات جزء جدایی‌ناپذیر مدیریت عملکرد محسوب می‌شوند و مشارکت کارکنان در این‌گونه رفتارها موفقیت سازمان را در پی دارد. رفتار شهروندی سازمانی این است که اثربخشی و کارایی سازمانی را از طریق مشارکت در تغییر و تحول منابع انسانی خلاقیت و سازگاری بهبود می‌بخشد (۱۰). محققان درباره رفتار شهروندی سازمانی اتفاق نظر ندارند. شاید بتوان گفت معتبرترین تقسیم‌بندی ارائه‌شده درباره ابعاد و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی توسط ارگان (۱۹۹۸) ارائه شده است که در تحقیق‌های مختلف استفاده می‌شود. این ابعاد عبارت‌اند از: نوع‌دوستی: رفتارهای یاری‌دهنده که به‌منظور کمک به همکاران در زمینه وظایف و مسائل سازمانی توسط یک عضو سازمان انجام می‌گیرند. وجدان کاری یا وظیفه‌شناسی: رفتارهایی که فرد را در انجام دادن وظایف خود، بالاتر از سطح مورد انتظار، هدایت می‌کنند؛ مانند وقت‌شناسی در انجام وظایف. جوانمردی: رفتارهایی که در

با رضایت شغلی و تعهد، ارتباط مثبت و با میزان ترک خدمت، ارتباط معکوس دارد (۱۵). برای روشن ساختن این موضوع، پژوهشگران اقدام به متمایز کردن انواع خاصی از این تناسب کردند. همه آنها مفاهیمی‌اند که به‌نوعی زیرمجموعه مفهوم تناسب فرد و محیط قرار دارند و عبارت‌اند از: تناسب فرد - سازمان، تناسب فرد - شغل، تناسب گروه (همکاران) - سازمان و سازگاری افراد با حرفه‌های خود (۱۶).

تناسب فرد - محیط مفهومی چندبعدی است که به معنای سازگاری بین فرد - محیط کار است و زمانی رخ می‌دهد که ویژگی‌های هر دوی آنها با هم مطابق باشد. مفهوم اصلی تناسب فرد - محیط این است که دیدگاه‌ها و رفتارها نتیجه ارتباط دوطرفه‌ای است که فرد و سازمان بر هم تأثیر می‌گذارند. تحقیقات انجام‌گرفته در این زمینه در مورد تأثیر زمان در ایجاد تناسب بود. اما اخیراً توجه محققان به نتایج سازمانی وجود تناسب فرد و محیط معطوف شده است. انواع مختلفی از تناسب فرد - محیط در تحقیقات بررسی شده است، تناسب فرد - شغل، تناسب فرد - سازمان بیشتر مورد توجه قرار گرفته و تناسب فرد - کارفرما (مافوق) کمتر مورد توجه قرار گرفته است، اما بررسی جامع تناسب باید تمام موارد را در برگیرد (۱۷). تناسب فرد با سازمان را می‌توان میزان تلاقی ارزش‌های فرد و ارزش‌های سازمان تعریف کرد. تناسب فرد با شغل نیز با عنوان تناسب بین شخصیت، دانش، مهارت و توانایی‌های یک فرد با ملزومات یک شغل خاص تعریف می‌شود (۱۸). تناسب فرد با سازمان در مورد هماهنگی بین شخصیت، نیازها و ارزش‌های کارکنان با ارزش‌ها، شرایط و بافت سازمانی تأکید می‌شود. هماهنگی یا ناهماهنگی بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۹).

بهبود سطح جامعه‌پذیری در سازمان‌ها آن هم در سازمان‌های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان به این علت مهم تلقی می‌شود که از جهات گوناگون می‌تواند در اثربخشی سازمان نقش مهمی را ایفا کند. آموزش و تمرین کارکنان در خصوص وظایفشان در جهت ترویج، پرمخاطب‌سازی برنامه‌های ورزشی همگانی و مدال‌آوری ورزش قهرمانی، ادراک کامل آنان از محتوای برنامه‌ها، حمایت همه‌جانبه کارکنان در بخش‌های مختلف ادارات ورزش و جوانان و توجیه کردن کارکنان به‌منظور اجرای هرچه بهتر و دوری از هرگونه دست‌اندازی زمینه‌ساز اثربخشی در سازمان است (۲۰).

مرادی و روستایی (۱۳۹۴) در پژوهشی روی کارکنان بیمارستان نشان دادند رابطه مثبت و معناداری بین جامعه‌پذیری سازمانی با جو اخلاقی سازمانی، هویت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (۲۱). ازدمیر<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در تحقیقی روی کارکنان سفیدپوست شهر استانبول نشان داد تناسب فرد - محیط نقش میانجی بین جامعه‌پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. اما در بررسی جزئی‌تر مشخص شد که تمام مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی شامل اطلاعات شغلی، ارزش‌ها و اهداف سازمانی، مهارت عملکردی، افراد و زبان با متغیر میانجی تناسب فرد - محیط بر مؤلفه فضیلت مدنی از رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. همچنین تمام مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با نقش میانجی تناسب فرد - محیط بر دیگر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی شامل جوانمردی، تواضع و نوع‌دوستی تأثیر معناداری دارد (۱۷). کاووس<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی روی معلمان ابتدایی و راهنمایی ترکیه به این نتیجه رسید که ادراک، حمایت از همکار و اثربخشی اجرا بر رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری داشتند، اما اهداف و ارزش‌های

ظرفیت‌های موجود کمک کند. اما مرور نشریات و مقالات علمی نشان از کم‌توجهی در این زمینه دارد و براساس جست‌وجوهای محقق پژوهشی درباره موضوع مورد مطالعه یافت نشد که این امر ضرورت پژوهش حاضر را نمایان می‌سازد. بنابراین پژوهشگر بر آن شد تا ارتباط این دو عامل را در ادارات ورزش و جوانان استان لرستان به‌عنوان سازمان اصلی متولی ورزش استان بسنجد، زیرا عملکرد این سازمان‌ها در تمامی ابعاد ورزش تأثیرگذار و زمینه‌ساز دستیابی به اهداف ورزش است. بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این پرسش‌هاست که آیا جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان تأثیر معناداری دارد؟ و آیا جامعه‌پذیری بر رفتار شهروندی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان با نقش میانجی تناسب فرد-محیط تأثیر معناداری دارد؟

### روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی بود که به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان و ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان لرستان بودند. این ادارات دارای ۳۷ کارمند رسمی، ۳۹ کارمند پیمانی، ۷۱ کارمند قراردادی و در مجموع ۱۴۷ کارمند است. با توجه به تعداد محدود جامعه آماری تحقیق، از روش نمونه‌گیری کل‌شمار استفاده شد و نمونه آماری تحقیق برابر با جامعه آماری بود. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۳۶ پرسشنامه پاسخ‌داده شده و کامل دریافت شد که همین مقدار به‌عنوان نمونه آماری تحقیق در نظر گرفته شد. ابزار پژوهش پرسشنامه ازدمیر (۲۰۱۵) شامل سه متغیر

جامعه‌پذیری با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری نداشتند (۲۲). افسر و بدیر<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی بین کارکنان و مدیران هتل‌ها نشان دادند ادراک از حمایت سازمانی در رابطه بین تناسب فرد - سازمان با رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان نقش میانجی نقش مؤثری دارد. همچنین ارتباط تناسب فرد - سازمان با رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط ادراک از حمایت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنانی که در شغل خود جا افتاده‌اند، بسیار قوی‌ترند (۲۳). پوهانگتونگ، سورات و سوتیپان<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی که بین معلمان شمال تایلند انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که تعادل شغل زندگی و جامعه‌پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری دارد (۲۴). اوتمان<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در تحقیقی در مورد نقش جامعه‌پذیری سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی کارکنان کمیته بین‌المللی صلیب سرخ در سه منطقه اربیل، دوهوک و سلیمانیه عراق نشان داد که ارتباط معناداری بین جامعه‌پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی این کارکنان وجود دارد (۲۵).

با توجه به مطالب عنوان‌شده بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تناسب فرد-محیط در سازمان‌های ورزشی اهمیت دارد، چراکه به مدیران در جهت افزایش اثربخشی و کارایی سازمان کمک می‌کند. ادارات ورزش و جوانان به‌عنوان متولی امور ورزش استان‌ها، باید با استفاده از پژوهش‌های علمی به‌روز و کارآمد زمینه‌ساز موفقیت‌های ورزشی استان‌ها باشند. استان لرستان پتانسیل و توانمندی‌های ورزشی بالایی و استعداد‌های ورزشی فراوانی دارد که نیازمند مدیریت صحیح و حمایت هستند و انجام تحقیقات علمی نیز می‌تواند به مدیران استان در جهت استفاده از

جمعیت‌شناختی و ارائه دیدگاه پاسخ‌دهندگان در مورد متغیرهای پژوهش استفاده شد. در بخش مربوط به آمار استنباطی، از مدل‌سازی مسیری-ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی برای ارائه مدل تحقیق استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل، دسته‌بندی، خلاصه کردن داده‌ها از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس<sup>۲</sup> نسخه ۲۲ و برای آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس استفاده شد.

#### یافته‌ها

یافته‌های توصیفی در مورد ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است. نتایج نشان داد که بیشتر کارکنان مرد (۶۳/۳ درصد) و ۶۹/۱ درصد متأهل بودند. سن نیمی از کارکنان بین ۳۰ تا ۴۰ سال بود. سابقه کاری بیشتر کارکنان بیش از ۱۰ سال (۴۶/۳ درصد) و میزان تحصیلات بیشتر آنان کارشناسی (۴۱/۱ درصد) بود.

جامعه‌پذیری سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و تناسب فرد - محیط است که از دو بخش اول آن در این پژوهش استفاده شد. متغیر جامعه‌پذیری سازمانی دارای ۲۴ گویه و مؤلفه‌های پنج‌گانه شامل اطلاعات شغلی، ارزش‌ها و اهداف سازمانی، مهارت عملکردی، افراد و زبان است. متغیر رفتار شهروندی سازمانی دارای ۱۶ گویه و مؤلفه‌های چهارگانه شامل فضیلت مدنی، تواضع، نوع‌دوستی و جوانمردی است. پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق قبل از استفاده توسط متخصصان فن ترجمه متون انگلیسی‌زبان، ترجمه شد. پس از ترجمه و بررسی و تأیید استاد راهنما، پرسشنامه تحقیق برای بررسی روایی بین ۱۱ نفر از استادان مدیریت ورزشی توزیع و روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه تأیید شد. همچنین روایی سازه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و روش پی.ال.اس<sup>۱</sup> بررسی شد. براساس نتایج آزمون پایایی، روایی همگرا و روایی واگرایی پرسشنامه تحقیق تأیید شد. همچنین از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و درصد فراوانی) برای توصیف ویژگی‌های

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	گروه	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۶۳/۳
	زن	۳۶/۷
وضعیت تأهل	مجرد	۳۰/۹
	متأهل	۶۹/۱
سن	کمتر از ۳۰ سال	۹/۶
	۳۰ تا ۴۰ سال	۵۰/۷
	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۱/۶
	بالای ۵۰ سال	۸/۱
سابقه کار	زیر ۵ سال	۲۹/۴
	۵ تا ۱۰ سال	۲۴/۳
	بالای ۱۰ سال	۴۶/۳
تحصیلات	دیپلم	۹/۶
	کاردانی	۱۱
	کارشناسی	۴۱/۹
	کارشناسی ارشد و دکتری	۳۷/۵

شهروندی سازمانی با میانگین ۳/۹۰ از سطح متوسط کمی بالاتر است. تناسب با میانگین ۳/۴۷ نیز در حدود وسط قرار داشت. از بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، زبان با میانگین ۳/۹۵ از بقیه وضعیت بهتری داشت و مؤلفه‌ی تواضع بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی بالاترین میانگین را داشت. در نهایت مؤلفه‌ی تناسب توانایی - تقاضا با میانگین ۳/۸۲ بهتر از سایر مؤلفه‌ها بود.

نتایج حاصل از بررسی میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌های آن نیز در جدول ۲ بیان شده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم شده بود، به این صورت که گزینه «کاملاً مخالفم» دارای ارزش ۱ و در طرف مقابل گزینه «کاملاً موافقم» دارای ارزش ۵ بود. بنابراین نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد جامعه‌پذیری سازمانی با میانگین ۳/۸۶ و رفتار

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
جامعه‌پذیری سازمانی	۳/۸۶	۰/۷۶	اطلاعات شغلی	۴/۰۸	۰/۸۲
			اهداف و ارزش‌ها	۳/۹۱	۰/۸۹
			مهارت عملکردی	۳/۷۹	۰/۹۲
			افراد	۳/۵۷	۰/۹۹
			زبان	۳/۹۵	۰/۸۳
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۹۰	۰/۷۱	فضیلت مدنی	۳/۹۳	۰/۷۸
			تواضع	۴/۰۸	۰/۸۱
			نوع‌دوستی	۴/۰۰	۰/۸۲
			جوانمردی	۳/۵۸	۰/۹۱
تناسب فرد - سازمان	۳/۴۷	۰/۹۰	تناسب فرد - سازمان	۳/۴۵	۰/۹۶
			تناسب فرد - مافوق	۳/۱۴	۰/۹۹
			تناسب توانایی - تقاضا	۳/۸۲	۰/۹۸

این بخش به عنوان متغیر مشاهده شده (گویه‌های هر متغیر) در نظر گرفته شدند. نتایج بررسی مدل اندازه‌گیری در جداول ۳ و ۴ آمده است.

براساس نتایج مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است که قابل قبول است (جدول ۳). بار عاملی هر گویه بالاتر از ۰/۴ و مقادیر تی بالاتر ۱/۹۶ است که تأییدکننده معناداری بارهای عاملی است (جدول ۴)، در نتیجه پایایی مدل اندازه‌گیری مناسب است.

در این پژوهش از مدلسازی مسیری-ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. ابتدا براساس پیشینه تحقیق (ازدمیر، ۲۰۱۵) و اهداف محقق مدلی فرضی ترسیم و بررسی شد. در روش پی.ال.اس برازش مدل در سه بخش بررسی می‌شود: مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری، برازش کلی مدل<sup>۱</sup>.

#### ۱. مدل اندازه‌گیری

بررسی مدل اندازه‌گیری به سه بخش پایایی، روایی همگرا و واگرا تقسیم می‌شود. نمرات مؤلفه‌های هر متغیر در مرحله تحلیل عاملی تأییدی محاسبه شد و مؤلفه‌ها در

جدول ۳. بررسی شاخص‌های روایی و پایایی مدل تحقیق

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
جامعه‌پذیری	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۷۰
رفتار شهروندی	۰/۸۷	۰/۹۱	۰/۷۳
تناسب	۰/۸۴	۰/۹۰	۰/۷۵

جدول ۴. بار عاملی و مقادیر تی

جامعه‌پذیری		رفتار شهروندی		تناسب	
بار عاملی	t	بار عاملی	t	بار عاملی	t
اطلاعات شغلی	۰/۸۹				
اهداف و ارزش‌ها	۰/۸۸				
مهارت عملکردی	۰/۸۴				
افراد	۰/۷۴				
زبان	۰/۸۰				
فضیلت مدنی		۰/۹۳	۶۶/۴۴		
تواضع		۰/۹۰	۳۵/۷۱		
نوع دوستی		۰/۸۶	۱۸/۶۲		
جوانمردی		۰/۷۰	۱۰/۵۸		
تناسب فرد - سازمان				۰/۹۲	۲۹/۸۸
تناسب فرد - مافوق				۰/۷۹	۱۶/۷۷
تناسب توانایی - تقاضا				۰/۸۸	۶۷/۸۴

و با توجه به بزرگ‌تر بودن جذر متوسط واریانس استخراج‌شده متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر، روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

همچنین نتایج نشان داد که مقدار متوسط واریانس استخراج‌شده برای هر سه متغیر بالاتر از ۰/۵ است و روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود. جدول ۵ نیز نتایج روایی واگرا براساس روش فورنل - لارکر<sup>۲</sup> را نشان می‌دهد

جدول ۵. نتایج روایی واگرا

متغیر	جامعه‌پذیری سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	تناسب فرد - محیط
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۸۳		
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۷	۰/۸۵	
تناسب فرد - محیط	۰/۷۶	۰/۶۳	۰/۸۶

## ۲. مدل ساختاری

ضرایب مسیر اشاره کرد. ضریب تعیین یک معیار اساسی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا (متغیر ملاک) است. مقادیر ضریب تعیین برابر با ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در

برای ارزیابی مدل درونی یا مدل ساختاری، شاخص‌های متعددی وجود دارد که از جمله می‌توان به ضریب تعیین و

2. Fornell &amp; Larcker

1. AVE



مدل‌های مسیری پی.ال.اس به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌شود. در مورد ضریب مسیر که معادل بتای استاندارد شده در رگرسیون است، مقادیر کمتر از ۰/۳ ضعیف، بین ۰/۳ تا ۰/۶ متوسط و از ۰/۶ به بالا خوب تفسیر می‌شود (۲۶). معناداری ضریب مسیر به روش بی.تی<sup>۱</sup> و به وسیله بررسی شاخص تی مشخص می‌شود، به طوری که مقادیر تی بالاتر از ۱/۹۶ و کمتر از ۱/۹۶- معنادار در نظر گرفته می‌شود. شاخص ضریب تعیین برای رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۸٪ و برای تناسب ۰/۵۸٪ بود. براساس نتایج میزان ضریب تعیین برای هر دو متغیر ملاک در حد قابل توجه است. ضرایب مسیر و معناداری آنان نیز در جدول ۶ گزارش شده و نشان می‌دهد که تأثیر متغیر جامعه‌پذیری سازمانی بر تناسب و رفتار شهروندی سازمانی معنادار است و تأثیر تناسب بر رفتار شهروندی سازمانی نیز معنادار است. با این حال مقادیر حاصله نشان داد که اثر مستقیم جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی (۰/۹۲) بیشتر از اثر غیرمستقیم آن از طریق تناسب است (۰/۴۵).

### ۳. برازش کلی مدل

در این بخش برازش مدل اندازه‌گیری با شاخص اشتراکی، برازش مدل ساختاری با شاخص افزونگی<sup>۲</sup> یا ضریب تعیین و برازش کلی با شاخص نیکویی برازش اندازه‌گیری می‌شود. شاخص افزونگی فقط برای متغیرهای درون‌زا (متغیر ملاک) محاسبه می‌شود و مانند شاخص اشتراکی باید مقدار آن مثبت باشد. معیار جی.اواف توسط تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع شده است و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود. وتزل<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای جی.اواف معرفی کرده‌اند (۲۶). شاخص افزونگی و شاخص اشتراکی که کیفیت مدل را نشان می‌دهد، همگی مثبت بودند (جدول ۵). بر این اساس برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری با داده‌ها مناسب است و مقدار جی.اواف نیز نشان از برازش قوی کلی مدل دارد. شکل ۱ مدل نهایی و ضرایب مسیر را نشان می‌دهد.

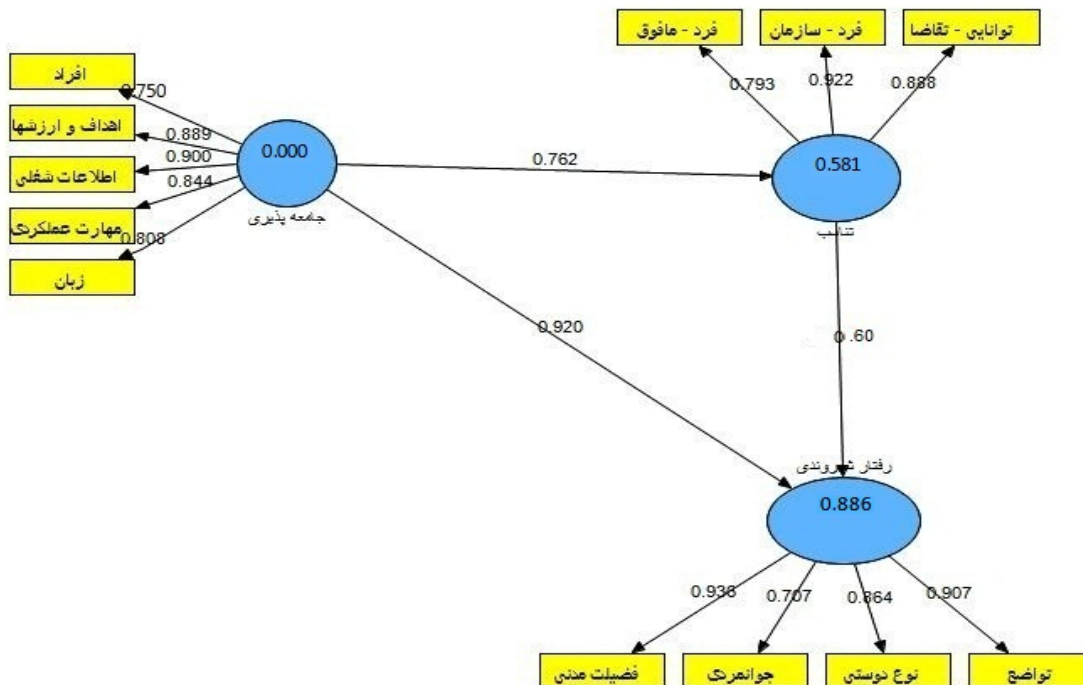
جدول ۶. مقادیر برازش مدل

متغیرها	شاخص اشتراکی	شاخص افزونگی	ضریب تعیین
جامعه‌پذیری	۰/۷۰	-	-
رفتار شهروندی	۰/۷۳	۰/۵۵	۰/۸۸
تناسب	۰/۷۵	۰/۴۲	۰/۵۸

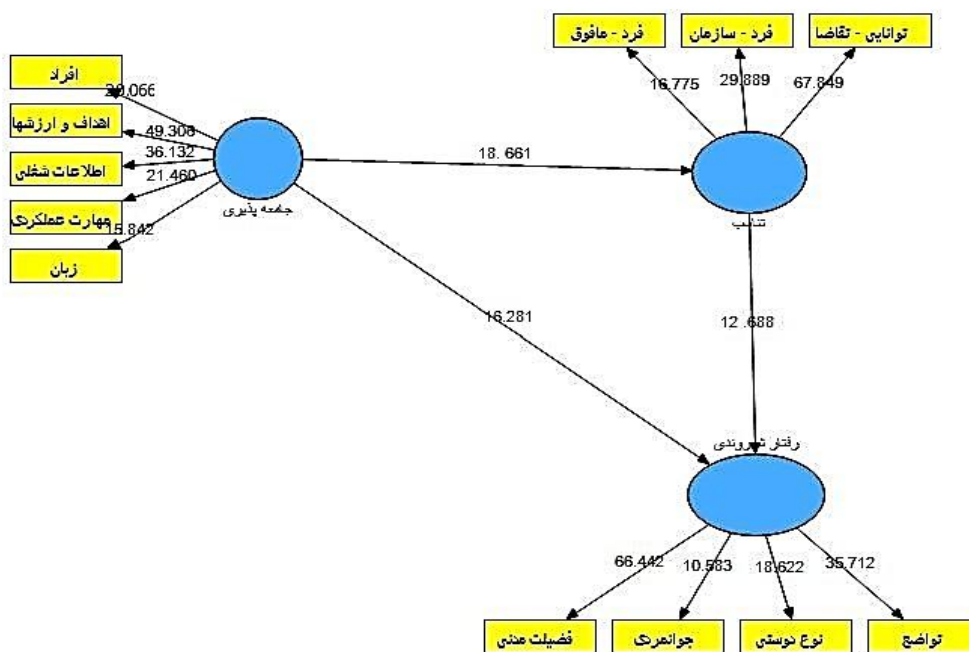
$$GOF = \sqrt{Communalities} * R^2 = \sqrt{.78 * .71} = 0.74$$

جدول ۷. ضرایب مسیر مدل ساختاری

نتیجه	t	ضریب مسیر (β)	
تأیید فرضیه تحقیق	۱۸/۶۶	۰/۷۶	جامعه‌پذیری به تناسب
تأیید فرضیه تحقیق	۱۶/۲۸	۰/۹۲	جامعه‌پذیری به رفتار شهروندی
تأیید فرضیه تحقیق	۱۲/۶۸	۰/۶۰	تناسب به رفتار شهروندی



شکل ۱. ضرایب مسیر مدل نهایی تحقیق



شکل ۲. مقادیر معناداری مدل نهایی تحقیق

**بحث و نتیجه گیری**

ساختاری و برازش کلی مدل تأیید شد (۰/۷۴ = جی.ا.ف.). همچنین پایایی، روایی همگرا و واگرایی مدل اندازه گیری، ضرایب مسیر و میزان ضریب تعیین برای متغیرهای وابسته

مدل اولیه تحقیق با روش پی.ا.اس و مدلسازی مسیری - ساختاری آزمون و برازش مدل اندازه گیری، مدل

محاسبه شد و تمام مقادیر قابل قبول و از لحاظ آماری معنادار بود.

در این مدل مؤلفه‌های سه متغیر اصلی تحقیق به‌عنوان سازه‌های مشاهده‌شده در نظر گرفته شدند و متغیرهای جامعه‌پذیری، تناسب و رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر مکنون. نتایج تحقیق نشان داد که بار عاملی و مقادیر تی مؤلفه‌ها از نظر آماری معنادار است و این مؤلفه‌ها سازه‌های قابل قبول متغیر مکنون خود هستند. در بخش روابط مسیری ساختاری، متغیر جامعه‌پذیری به‌عنوان متغیر مستقل، تناسب به‌عنوان متغیر میانجی و رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته در مدل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی بر تناسب تأثیر معناداری دارد ( $t=18/66$ )، این نتیجه به این معناست اگر جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان به‌درستی اتفاق افتد، تناسب فرد با سازمان و مافوق خود بیشتر و بهتر خواهد بود و تناسب توانایی با تقاضای شغلی نیز بالاتر خواهد رفت. این یافته با نتایج ازدمیر (۲۰۱۵) مبنی بر ارتباط جامعه‌پذیری با تناسب و نقش تناسب به‌عنوان میانجی در ارتباط بین جامعه‌پذیری با رفتار شهروندی همسوست (۱۷). این یافته‌ها نشان می‌دهد که هرچه فرد با معانی اصطلاحات و کلمات کاربردی حرفه خود آشناتر باشد، بر شغل خود مسلط باشد، تأثیرگذارترین افراد سازمان خود را بشناسد، ارزش‌ها و اهداف سازمان خود را بداند، از آن حمایت کند و در راستای تحقق اهداف گام بردارد، تکالیف شغلی خود را بشناسد و مهارت‌های عملکردی لازم را داشته باشد، تناسب بیشتری با محیط خود خواهد داشت و زمینه‌کارایی بالاتر برای کارکنان فراهم خواهد شد. بنابراین مدیران سازمان باید بر جامعه‌پذیر شدن کارکنان خود تأکید داشته باشند و زمینه ایجاد تناسب را برای کارکنان فراهم سازند. نتایج نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد ( $t=16/28$ )، این

نتیجه به این معناست که با افزایش جامعه‌پذیری و مؤلفه‌های سازنده آن در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان، رفتار شهروندی سازمانی آنان نیز افزایش یافته و رفتارهای فراوظیفه‌ای و مثبت کارکنان افزایش می‌یابد و نتیجه نهایی آن افزایش کارایی کارکنان و موفقیت سازمان است. این یافته با یافته‌های تحقیق مرادی و روستایی (۱۳۹۴)، ازدمیر (۲۰۱۵)، پوهانگتونگ (۲۰۱۴) و کاووس (۲۰۱۲) مبنی بر ارتباط معنادار جامعه‌پذیری با رفتار شهروندی سازمانی همسوست (۲۴،۲۲،۲۱،۱۷). افزایش اطلاعات شغلی کارکنان و تسلط آنان بر زمینه کاری خود، درک و حمایت از ارزش‌ها و اهداف سازمانی، هماهنگی با افراد درون سازمان و ارتباط موثر با آنان و آشنایی با زبان و اصطلاحات رایج سازمان و حرفه موردنظر به کارکنان کمک خواهد کرد که رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان دهند.

نتایج نشان داد که تناسب بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان تأثیر معناداری دارد ( $t=12/78$ )، این یافته محقق نیز با یافته‌های ازدمیر (۲۰۱۵)، افسر و بدیر (۲۰۱۶) مبنی بر تأثیر معنادار تناسب بر رفتار شهروندی همسوست (۲۳، ۱۷). بر این اساس هماهنگی بین توانایی، مهارت و تحصیلات کارکنان با تقاضاهای شغلی آنان، به‌علاوه تناسب ویژگی‌های شخصی، اهداف و علایق کارکنان با اهداف سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی توسط کارکنان مؤثر است. نتیجه اینکه مدیران در به‌کارگیری کارکنان باید توجه کافی به تناسب آنان با وظیفه موردنظر داشته باشند و همچنین در جذب کارکنان جدید برای سازمان نیروهایی را جذب کنند که تحصیلات مرتبط با ورزش و مدیریت داشته باشند و در زمینه تخصصی ورزش دارای سابقه باشند.

ضرایب مسیر ( $\beta$ ) نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی هم به‌صورت مستقیم (۰/۹۲) و هم غیرمستقیم و با متغیر

میانجی تناسب (۰/۴۵) بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان تأثیر دارد. این یافته تحقیق حاضر مبنی بر نقش میانجی تناسب با یافته تحقیق ازدمیر (۲۰۱۵) همسوست. اما آنچه در این میان اهمیت دارد، بزرگ‌تر بودن میزان اثر مستقیم جامعه‌پذیری بر رفتار شهروندی سازمانی است. در واقع متغیر تناسب به‌عنوان میانجی نتوانسته است میزان تأثیرگذاری را افزایش دهد و این نکته تحقیق حاضر با یافته ازدمیر (۲۰۱۵) ناهمسوست. وی در تحقیق خود اشاره دارد که جامعه‌پذیری از طریق تناسب می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار باشد و اثر غیرمستقیم را مورد توجه قرار می‌دهد (۱۷)، درحالی‌که نتایج تحقیق حاضر تأکید بر اثر مستقیم جامعه‌پذیری بر رفتار شهروندی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان لرستان دارد. در بررسی دقیق‌تر، میانگین متغیرهای تحقیق نشان داد که تناسب فرد - محیط با مقدار ۳/۴۷ کمترین مقدار را در بین سه متغیر دارد. همچنین ضریب اثر تناسب بر رفتار شهروندی کمتر از سایر موارد بود. یافته‌های توصیفی نشان داد که بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان تحصیلات مرتبط با ورزش نداشتند. مجموع این نکات حاکی از آن است که تناسب فرد - محیط به اندازه کافی در ادارات ورزش و جوانان استان لرستان وجود نداشته و به همین دلیل تناسب به‌عنوان متغیر میانجی نتوانسته است میزان اثرگذاری جامعه‌پذیری بر رفتار شهروندی سازمانی را افزایش دهد و این نکته‌ای است که باید بیشتر مورد توجه و بررسی قرار گیرد.

در مجموع می‌توان گفت که رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان رفتار دلخواه، ارادی و فراوظیفه‌ای تأثیرات زیادی برای سازمان‌های خدماتی همچون ادارات ورزش و جوانان دارد، چراکه این ادارات با ورزشکاران و قهرمانان سروکار دارند. افرادی که روحیه خاص و متفاوتی نسبت به سایرین

داشته و نیازمند توجه بیشتری هستند. بنابراین هرچه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تقویت شود، آثار مثبت آن برای ورزش استان لرستان به‌عنوان استان مستعد و در نهایت ورزش کشور شایان توجه خواهد بود. در نتیجه مدیران این ادارات باید به‌دنبال عواملی باشند که رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را تقویت کند. تحقیقات گذشته نشان داده بود که عوامل مختلفی از جمله جامعه‌پذیری سازمانی و تناسب می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر داشته باشد که به آنها اشاره شد. نتایج این تحقیق نیز نشان داد که جامعه‌پذیری کارکنان و تناسب فرد - محیط می‌تواند بر رفتار شهروندی کارکنان ادارات ورزش و جوانان اثرگذار باشند، ازاین‌رو توجه به تناسب افراد برای مشاغل، اولین چیزی است که مدیران باید آن را در نظر داشته باشند و در ادامه با فراهم آوردن شرایط افزایش جامعه‌پذیری کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی آنان را نیز تقویت کنند. به همین منظور به مدیران ادارات ورزش و جوانان استان لرستان پیشنهاد می‌شود در جذب نیرو و همچنین چینش کارکنان به تحصیلات، توانایی‌ها و تخصص افراد توجه داشته باشند. با توجه به اهمیت مؤلفه اطلاعات شغلی در افزایش رفتار شهروندی سازمانی، دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های دانش‌افزایی به‌صورت دوره‌ای برای کارکنان برگزار شود. برای کارکنان تازه‌وارد جلسات آشنایی با همکاران و سازمان برگزار شود تا هم زمینه جامعه‌پذیری بیشتر آنان فراهم شود و هم تناسب بین فرد با سازمان و فرد با مافوق سریع‌تر و بهتر انجام گیرد. چرخه مدیریت عملکرد در سازمان پیاده‌سازی شود تا هم اهداف سازمانی مورد توافق قرار گیرد، اطلاعات کارکنان بیشتر شود، بازخورد بیشتری به آنان داده شود و در مجموع شرایط برای جامعه‌پذیری بیشتر کارکنان فراهم گردد.

## منابع و مآخذ

1. Seyed Javadin, S., Hosseinzadeh, M. Examining the Relationship between Employees Strategic Capabilities and Human Resource Management Styles in Industrial Companies of Tehran. *The Modares Journal of Management Research in Iran*. 2008; 12 (1): 159-188. (In Persian).
2. Van Vianen, A.E.M. Person-organization fit: the match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*. 2000; 53 (1): 49 – 113.
3. Bigliardi, B. and Petroni, A. Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership and organization development journal*. 2005; 26 (6): 424- 441.
4. Taormina, R.G. The organizational socialization inventory. *International journal of selection and assessment*. 1994; 2: 133- 145.
5. Ghalavandi H, Soltanzadeh V. The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment among the University of Orumiyeh Personnel. *Quarterly Journal of Management and Development Process*. 2012; 24 (4):93-111. (In Persian).
6. Wang, M. H. Research on employees' organizational socialization. China social science press. Beijing; 2007.
7. Ashforth, S. J., & Black, J. S. Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*. 1996; 81: 199-214.
8. Cooper, H. D., & Anderson, N. Organizational socialization. *Journal of Managerial Psychology*. 2006; 5: 492-516.
9. Badri azarin, Y., Khodadadi, M.R., Alami kashki, M., Sarlab, R. The relationship between organizational intelligence and organizational citizenship behaviors, in Staff of East Azerbaijan Youth Affairs and Sports administrations. *Organizational Behavior management in Sport studies*. 2015; 2: 25-34. (In Persian).
10. Yazdankhah. M. The relationship between empowerment and organizational citizenship behavior of staff in physical education general office of khorasan razavi. [MSc]. Mashhad: Islamic Azad University; 2010. (In Persian).
11. Yari Khiyavi, S., Alidoust Gahfarrokhi, E., Jalali Farahani, M. A Study of the Relationship between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior in Ministry of Sport and Youth. *Journal of Sport Management*. 2015; 8(2): 299-313. (In Persian).
12. Polat, S. Organizational citizenship behavior display levels of the teachers at secondary sciences. *Procedia social and behavioral sciences*; 2009. P. 1591-1596.
13. Aoyagi, W. M., Cox, H. R., McGuire, T. R. Organizational citizenship behavior in sport: Relationship with leadership, team cohesion, and athletic satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2008; 20: 25-41.
14. Rocha, C. Perceived organizational support and employee performance: The mediating role of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *NASSM: North American Society for Sport Management Conference*; 2008. p. 230- 233

15. Lauver, J. Kristy. Kristof-Brown. Amy. Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of Vocational Behavior*. 2001; 59: 459,462.
16. Abzari, M., Ansari, M.H., Safarnia, H., Abbasi, A. The Impact of Person-Organization Fit on Organizational Attitudes of University Faculties Article. *Iran's Management science Journal*. 2008; 3, (10): 63-88. (In Persian).
17. Ozdemir, Yasin. Ergun, Sinem. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 2015. p. 432 – 443.
18. Shiri, A., Dehghani soltani, M., Nesari, T., Farsizadrh, H. The Role of Trust to Innovation in Relation between "Person-Organization Fit" and "Innovative Work Behavior" in Knowledge-based Firms (Case Study: Science and Technology Park of Tehran University). *Journal of technology development management*. 2016; 3 (4): 43-76. (In Persian).
19. Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonytsky, L. Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 2010; 76 (3): 458–473.
20. Kalateh Seifari, M., Amozadeh, Z. The Relationship between Organizational Socialization and the Effectiveness of Leadership in Sports and Youth Departments of Golestan Province. *Journal of sport management and motor behavior*. 2014; 10 (20): 155-163. (In Persian).
21. Moradi, M., Rostae, S. Investigating the effect of organizational socialization on ethical climate, commitment, identification and organizational citizenship behavior. *Change management Journal*. 2015; 7 (14): 129-154. (In Persian).
22. Cavus, MF. Socialization and organizational citizenship behavior among Turkish primary and secondary school teachers. *Journal Work*. 2012; 43 (3): 18-36.
23. Afsar, Bilal & Badir, Yuosre F. Person–organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 2016; 15 (3): 252-278.
24. Poohongthong, C. Surat. P & Sutipan, P. A Study on the Relationships between Ethical Leadership, Work-life Balance, Organizational Socialization, and Organizational Citizenship. *International journal of behavioral science*. 2014; 9 (2): 17-28.
25. Othman, W. Muhammed. Organizational Socialization and its reflections on the Organizational Citizenship Behavior/ an exploratory study of a sample of ICRC officials. *Polytechnic Journal*. 2018; 8 (1): 94-110 .
26. Davoudi, A., Rezazadeh, A. Structural equation modeling with PLS. Tehran: Iranian student book agency. 2013. p. 145-160. (In Persian).

## The Effect of Organizational Socialization on Organizational Citizenship Behavior in Employees with an Emphasis on the Mediating Role of Person – Environment Fit

Neda Moayed\*<sup>1</sup> - Mohammad Reza Moeinfard<sup>2</sup> - Parvin Shooshinasab<sup>3</sup>

1.MSc, Sport Management Department, Sport Sciences Faculty, Hakim Sabzevari University, Sabzevar, Iran 2. Associate Professor, Sport Management Department, Sport Sciences Faculty, Hakim Sabzevari University, Sabzevar, Iran 3. Assistant Professor, Sport Management Department, Sport Sciences Faculty, Hakim Sabzevari University, Sabzevar, Iran

(Received: 2018/1/11; Accepted: 2018/7/22)

### Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of organizational socialization on organizational citizenship behavior of employees with an emphasis on the mediating role of person – environment fit in Sport and Youth offices of Lorestan province. The Methodology of the study was descriptive and correlation. The statistical population consisted of all employees of Sport and Youth offices of Lorestan province (N=147). Census sampling method was used and the sample was equal to the collected questionnaires (n=136). Ozdemir (2015) questionnaire was used to collect data. After translation, its face and content validities were confirmed by 11 experts; its construct validity was examined by confirmatory factor analysis and its reliability was calculated by Cronbach's alpha coefficient (0.91). Descriptive statistics were used to categorize the data and to provide means. Route-Structural Modeling was used to test the hypotheses. The result showed that organizational socialization had a significant effect on person – environment fit and organizational citizenship behavior. Person – environment fit had a significant effect on organizational citizenship behavior and finally the research model had a good fit with data. Accordingly, it is recommended that managers of Sport and Youth offices of Lorestan province should emphasize the components of organizational socialization and provide the chance to promote them in their employees. Also, they should pay attention to job needs and person – career fit so that organizational citizenship behavior of employees can increase.

### Keywords

Career information, citizenship behavior, fit, socialization.

---

\* Corresponding Author: Email:n.moayed71@gmail.com ; Tel: +989165449682