

## چکیده

امروزه در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هرمی سازمان بوده است. بر این اساس توجه به شهروندان رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آنها هم می تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند. به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند.

هدف از این تحقیق بررسی تاثیر تناسب محیط - شاغل ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این تحقیق کارکنان جمعیت هلال احمر گیلان می باشد که با توجه به آمار دریافتی، ۳۰۰ نفر می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۹ نفر برآورد گردید و به روش نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس انتخاب و بین آن ها پرسشنامه توزیع گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی شامل (فراوانی، درصد و نمودار) و روش های آمار استنباطی شامل تحلیل رگرسیون و روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین تناسب سازمان - شاغل ادراک شده و تناسب شغل - شاغل ادراک شده با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. تناسب سازمان - شاغل ادراک شده و تناسب شغل - شاغل ادراک شده از طریق تعهد سازمانی تاثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. توانمندسازی روانشناختی ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می کند. شخصیت ارتباط بین تعهد و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می کند.

**کلمات کلیدی:** تناسب محیط - شاغل ادراک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، توانمندسازی

روانشناختی، شخصیت.