



Institute for Research
& Planning in Higher Education

Higher Education Letter

Print ISSN: 2008-4617



National Organization
for Educational Testing

The Relationship between Person– Organization Fit and Well-Being of faculty members with the Mediating of Person-Job Fit and Work Engagement

Mahdiyeh Moshtagi¹, Naser Nastiezaie²

1. M. A. Student of Educational Administration, Department of Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. Email : m.moshtaghi78@gmail.com

2. Associate Professor of Educational Administration, Department of Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran; (Corresponding Author), Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article Type: Research Article	Objective: The research was conducted with the aim of investigating relationship between person-organization fit and well-being of faculty members with the mediating roles of person-job fit and work engagement. Methods: The research method was descriptive-correlation (based on the structural equation model). The statistical population of the research was all the faculty members of the university of Sistan and Baluchestan in the academic year 2022-2023, by stratified random sampling 212 of them were selected and studied through questionnaires person-organization fit (Sroogins, 2008), person-job fit (Mulki, 2006), work engagement (Kanungo, 1982) and well-being (Bartels et al, 2019). For data analysis, Pearson's correlation coefficient and structural equation model were used with the help of SmartPls software. Results: There was a positive and significant relationship between person-organization fit, well-being, person-job fit, and work engagement. The person-organization fit had a positive and significant effect on the well-being of faculty members both directly and indirectly through the mediations of person-job fit and work engagement. Conclusion: Conducting personality tests at the beginning of hiring people and matching it with the characteristics of the organization and job can be an important step in creating a sense of work engagement and improving the well-being of faculty members. Keywords: Person– Organization Fit, Person-Job Fit, Well-Being, Work Engagement, Faculty Members.
Received: 2025.01.05 Received in revised form: 2025.05.07 Accepted: 2025.05.30 Published online: 2025.06.27	

Cite this article: Moshtagi, Mahdiyeh; Nastiezaie, Nastiezaie (2025). The Relationship between Person– Organization Fit and Well-Being of Faculty Members with the Mediating of Person-Job Fit and Work Engagement. *Higher Education Letter*, 18 (70): 110-127. DOI: 10.22034/hel.2024.1999543.1870

© The Author(s).



Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing(NOET)

رابطه بین تناسب فرد-سازمان و سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با نقش‌های میانجی تناسب فرد-شغل و تعلق خاطر کاری

مهدیه مشتاقی^۱، ناصر ناستی‌زایی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. رایانامه: m.moshtaghi78@gmail.com

۲. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران؛ (نویسنده مسئول)، رایانامه: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: پژوهش با هدف تعیین رابطه بین تناسب فرد-سازمان و سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با نقش‌های میانجی تناسب فرد-شغل و تعلق خاطر کاری انجام گرفت.
دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۶	روش پژوهش: روش پژوهش توصیفی-همبستگی (مبتنی بر مدل معادلات ساختاری) بود. جامعه آماری پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۰۲ بودند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای ۲۱۲ نفر از آنان از طریق پرسشنامه‌های تناسب فرد-سازمان (اسکروگینس، ۲۰۰۸)، تناسب فرد-شغل (مولکی، ۲۰۰۶)، تعلق خاطر کاری (کانونگو، ۱۹۸۲) و سلامت روحی-روانی (بارتلز و همکاران، ۲۰۱۹) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزار SmartPls استفاده شد.
اصلاح: ۱۴۰۴/۰۲/۱۷	یافته‌ها: بین تناسب فرد-سازمان، سلامت روحی-روانی، تناسب فرد-شغل و تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. تناسب فرد-سازمان هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم با میانجی‌گری‌های تناسب فرد-شغل و تعلق خاطر کاری بر سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی اثر مثبت و معناداری داشت.
پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۹	نتیجه‌گیری: برگزاری آزمون‌های شخصیت‌شناسی در بدو استخدام افراد و تطبیق آن با ویژگی‌های سازمان و شغل می‌تواند گامی مهم در ایجاد تعلق خاطر کاری و ارتقای سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی باشد.
انتشار: ۱۴۰۴/۰۴/۰۶	کلیدواژه‌ها: تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل، سلامت روحی-روانی، تعلق خاطر کاری، اعضای هیئت علمی.

استناد: مشتاقی، مهدیه؛ ناستی‌زایی، ناصر (۱۴۰۴). اثر تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با نقش‌های میانجی تناسب فرد-شغل و تعلق



خاطر کاری. نامه آموزش عالی، ۱۸(۷۰)، ۱۱۰-۱۲۷ صفحه. DOI: 10.22034/hel.2024.1999543.1870

حق مؤلف © نویسندگان.

ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور

مقدمه

اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از مهمترین سرمایه‌های انسانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، نقش مهمی را در اعتباربخشی و افزایش کیفی این مراکز ایفا می‌نمایند. اگرچه عوامل متعددی در کیفیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نقش دارند، اما اعضای هیئت علمی در تعیین سطح کیفیت آموزشی، مهمترین نقش و بالاترین تأثیر را دارند و معطوف کردن توجهات و به عبارتی سرمایه‌گذاری در این زمینه، اعضای هیئت علمی را قادر می‌سازد در حوزه آموزش، پژوهش و خدمات عملکرد بهتری داشته باشند (آدابی و همکاران، ۲۰۲۰). در دانشگاه سیستان و بلوچستان نیز اعضای هیئت علمی به عنوان مهمترین منبع سازمانی مدنظر می‌باشند. از عوامل مهم بر عملکرد اعضای هیئت علمی سلامت روحی-روانی^۱ است (حمودی هالات^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). مفهوم سلامت روحی-روانی نوعی ارزیابی ذهنی هر شخص از کیفیت زندگی بر حسب معیارهای فردی و نه معیارهای دیگران است، و در این ارزیابی ذهنی، متغیرهای زیادی از جمله فرهنگ، ارزش‌ها و سبک زندگی افراد نقش دارند (ژنگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). سه بعد اصلی سلامت روحی-روانی را خشنودی از زندگی، وجود هیجانات مثبت و عدم وجود هیجانات منفی معرفی می‌کنند (کوکی^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). پیچ و ولا-برادریک^۵ (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که سلامت روحی-روانی در کار نیز از سه جنبه‌ی وجود عواطف مثبت نسبت به کار، نداشتن عواطف منفی نسبت به کار و رضایت شغلی تشکیل شده است. با توجه به تبعات مثبت سلامت روحی-روانی از قبیل بالارفتن بهره‌وری و عملکرد شخصی، افزایش ماندگاری در سازمان، کنترل هرچه بهتر موقعیت‌های تنش‌زا، افزایش امید به زندگی، بالارفتن سطح بهزیستی جسمانی و روانشناختی سلامتی و بهبود کیفیت تعاملات و ارتباطات (کان و گادانسز^۶، ۲۰۱۹) و از آن جا که یکی از مهمترین عوامل مؤثر در افزایش میزان بهره‌وری و بازدهی دانشگاه‌ها و همچنین خشنودی شغلی اعضای هیئت علمی سلامت روحی-روانی است (لارسون^۷ و همکاران، ۲۰۱۹) باید به دنبال شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن بود.

از عوامل مؤثر بر افزایش سلامت روحی-روانی کارکنان می‌توان به تناسب فرد-سازمان^۸ (جانگ^۹ و همکاران، ۲۰۲۴) و تناسب فرد-شغل^{۱۰} (ون^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۳) اشاره کرد. تناسب فرد-سازمان که به تطابق بین ویژگی‌های فردی و سازمانی می‌پردازد هنگامی رخ می‌دهد که حداقل یکی از آنها خواسته‌ها و نیازهای دیگری را تحقق بخشد و یا ویژگی‌های مهم مشترکی داشته باشند؛ یا هر دو وضعیت وجود داشته باشد. همچنین تناسب فرد-سازمان بر ارزش‌های افراد و این که آیا این ارزش‌ها با فرهنگ سازمان تناسب دارند تمرکز دارد (کریستوف-براون^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۳). این تناسب سبب می‌شود که نیروی انسانی برای تحقق هرچه بهتر اهداف سازمانی حداکثر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را در محیط کار به کار ببرند (راتناساری و سودارما^{۱۳}، ۲۰۱۹). از پیامدهای تناسب فرد-سازمان می‌توان به افزایش تعهد سازمانی و احساس توانمندی روانشناختی (محمدی، ۲۰۲۱)، عملکرد شغلی، رضایت شغلی (جوفریزن^{۱۴} و همکاران، ۲۰۲۳)، نگرش مثبت نسبت به کار، رفتارهای همکارانه، عملکرد کاری بهتر و کاهش جابجایی، فشارکاری کمتر، تمایل کمتر به ترک در سازمان (مارگارتها و ویکاسانا^{۱۵}، ۲۰۲۰) اشاره کرد. همچنین تناسب فرد-شغل بر این فرضیه تأکید دارد که الزامات شغلی فراوانی این پتانسیل را دارند که با خصوصیات و توانایی‌های فردی هماهنگ شود؛ در نتیجه رفتارها و نگرش‌های فردی متأثر از تناسب بین فرد و شغل وی خواهند بود (مرادی و حکیمی،

1. Wellbeing

2. Hammoudi Halat

3. Zheng

4. Cook

5. Page & Vella-Brodrick

6. Kun & Gadanez

7. Larson

8. Person-Organization Fit

9. Jung

10. Person-Job Fit

11. Wen

12. Kristof-Brown

13. Ratnasari & Sudarma

14. Jufrizen

15. Margaretha & Wicaksana

۲۰۱۸). تناسب فرد-شغل عبارت است از تطابق فرد با کاری که انجام می‌دهد؛ به عبارت دیگر فرد دارای دانش، مهارت و توانایی‌های لازم برای انجام آن کار است (حسن^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). مطالعات نشان می‌دهد که عدم تناسب فرد-شغل تأثیر مهمی بر عدم موفقیت و فرسودگی شغلی دارد (نداف‌پور و همکاران، ۲۰۲۱).

از پیامدهای تناسب فرد-سازمان که می‌تواند بر سلامت روحی-روانی کارکنان اثرگذار باشد می‌توان از تعلق خاطر کاری^۲ نام برد (مردیاتی^۳، ۲۰۲۴). تعلق خاطر کاری با مفاهیمی چون حالت‌های ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار به وسیله سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن مشخص می‌شود (شوفلی^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). در تعلق خاطر کاری، افراد تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را در ایفای هرچه بهتر نقش و وظیفه‌اش به کار می‌گیرند (فلاحی و همکاران، ۲۰۱۹). تعلق خاطر کاری بر سلامت جسمی و روانشناختی، بهبود عملکرد شخصی و سازمانی (آندا-لوپز و همکاران^۵، ۲۰۲۳)، خلاقیت و کارآفرینی، کاهش رفتارهای انحرافی سازمانی (فراقی و جنانی، ۲۰۱۸) تأثیر می‌گذارد. با وجودی که تعلق خاطر کاری یک عامل مهم رفتاری است اما تاکنون مدیران رفتار سازمانی کمتر به آن توجه داشته‌اند (کاهن^۶، ۱۹۹۰) و شواهد بیانگر آن است که در اکثر سازمان‌ها حدود ۷۰٪ کارکنان به شغلشان تعلق خاطر ندارند (چودھاری و آخوری^۷، ۲۰۱۸).

تحقیقات انجام شده در خصوص وضعیت سلامت سازمانی دانشگاه‌ها بیانگر آن است که شکاف معناداری بین وضع موجود و وضع مطلوب وجود دارد و از این لازم است که محققان سازمانی و مدیران سازمانی به این مسئله توجه ویژه‌ای داشته باشند. پرواضح و آشکار است که بررسی وضعیت سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی به خاطر پیامدهای مستقیم و غیرمستقیمی که بر کمیت و کیفیت فعالیت‌های آنها و به تبع آن اثربخشی دانشگاهی دارند باید از اهمیت و ضرورت بیشتری برخوردار باشد (انصاری شیخ محله و همکاران، ۲۰۲۳). چنانچه مدیران عالی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی از جمله دانشگاه سیستان و بلوچستان به دنبال بهبود عملکرد اعضای هیئت علمی موسسات خود هستند باید به دنبال شناسایی عوامل و شاخص‌های سلامت روحی-روانی به منظور برنامه‌ریزی جهت توسعه و ارتقای این شاخص‌ها باشند. بنابراین از آنجا که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تربیت کنندگان و آینده‌سازان اجتماع هستند و همچنین در ارتقای بهزیستی اجتماع وظیفه مهم و خطیری بر عهده دارند از این رو در اکثر کشورها توجه به سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی از اهمیت خاصی برخوردار است (جلالیان و همکاران، ۲۰۱۶). با وجود اهمیت سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی، یافته‌های پژوهش‌های اخیر نشان داد که ۳۵/۸٪ اعضای هیئت علمی دچار فرسودگی شغلی، ۱۴/۶٪ دچار خستگی عاطفی شدید، ۹/۸٪ دچار مسخ شخصیت شدید، ۲۶/۸٪ دچار اختلال در عملکرد شخصی، ۱۸/۷٪ دچار اضطراب شدید و ۱۳/۱٪ دچار افسردگی شدید بودند. بر اساس نتایج مطالعه درگاهی و همکاران (۲۰۱۹) مشخص شد که اکثریت قریب به اتفاق اعضای هیئت علمی و مدرسان از نظر فراوانی و شدت خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در سطح بالا قرار دارند و در حیطه‌ی عملکرد شخصی نیز ۹۰ درصد آنها، با کاهش شدید مواجه می‌باشند. مطالعه شکری و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که بخش عظیمی از اعضای هیئت علمی از شغل خود رضایت کافی را ندارند و استرس شغلی بالایی را تجربه می‌کنند. حمیدی و همکاران (۲۰۱۷) نیز دریافتند که اعضای هیئت علمی دچار تعارضاتی در دانشگاه در قالب تعارض با سازمان، مدیر، همدیفاان و مرئوسان هستند. بنابراین برای افزایش اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری اعضای هیئت علمی ضروری است تا مهمترین عوامل تأثیرگذار را مورد شناسایی و هدف قرار داد تا به این صورت بتوان زمینه را برای پیشبرد اهداف دانشگاه سیستان و بلوچستان و نیروی انسانی آن فراهم کرد که در این پژوهش به بررسی اثر تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی روانی اعضای هیئت علمی با نقش‌های میانجی تناسب فرد-شغل و تعلق خاطر کاری پرداخته شده است.

1. Hasan

2. Work Engagement

3. Merdiaty

4. Schaufeli

5. Unda-López

6. Kahan

7. Chaudhary & Akhouri

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اگرچه از دوران قدیم به مسائلی نظیر زندگی خوب، شادمانی و حال خوب توجه شده است اما در سال‌های اخیر محققان بیشتر از گذشته به مفهوم سازی سلامت روحی-روانی از یک دیدگاه روانشناسی مثبت‌نگر علاقه نشان داده‌اند (کوکی و همکاران، ۲۰۱۶). تا قبل از جنگ جهانی دوم ویژگی مشترک تمام تعریف‌ها مرتبط با سلامت تاکید بر روی نبود بیماری بود. اما سازمان جهانی بهداشت^۱ در سال ۱۹۴۸ تعریف جدیدی از سلامت روحی-روانی ارائه کرد: وجود یک وضعیت از سلامت کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی و نه صرفاً نبود بیماری (گلچین و همکاران، ۲۰۲۰). امروزه در کشورهای درحال توسعه مطالعات مرتبط با سلامت روحی-روانی جامعه و عوامل تأثیرگذار بر آن به شدت در حال افزایش است (اوگونیمی و آویلی، ۲۰۱۴). مفهوم سلامت روحی-روانی در سازمان‌ها نیز مطرح شده و توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده است؛ چرا که بر همه جنبه‌های سازمان، از جمله بهبود عملکرد کارکنان (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵)، افزایش نرخ ماندگاری کارکنان در سازمان، افزایش اثربخشی و بهره‌وری فردی و سازمانی، افزایش تاب‌آوری در موقعیت‌های استرس‌زا، بالارفتن امید به زندگی و بهبود تعاملات انسانی (کان و گادانکر، ۲۰۱۹) تأثیر خواهد گذاشت.

موضوع تناسب فرد-سازمان معطوف به تفکرات کریس آرگریس^۲ در سال ۱۹۵۷ است. وی عنوان کرد که رفتار سازمانی افراد، ناشی از تعامل بین فرد و سازمان است و عدم تناسب بین فرد و سازمان، یک امر ذاتی می‌باشد و یک مقدار مشخصی از عدم تناسب بین فرد و نیازها و الزامات شغلی، ممکن است باعث ایجاد انگیزه در کارکنان شود. تفکرات آرگریس باعث شد تا اشنایدر^۳ در سال ۱۹۸۷ بر این اساس، الگوی "جذب - انتخاب-تقلیل" را مطرح نماید. وی اظهار می‌کند که تعامل میان افراد با نگرش‌ها، ارزش‌ها و شخصیت‌های مشابه، تعیین کننده ماهیت سازمان بر اساس فرهنگ، فضا، ساختار و فرایندهای کاری سازمان می‌باشد. سپس جنیفر^۴ در سال ۱۹۹۱ این مدل را به تناسب فرد-سازمان تغییر داد و تعریفی از تناسب فرد - سازمان در قالب سازگاری ارزش‌های فرد و سازمان ارائه کرد که یکی از رایج‌ترین تعاریف از این مفهوم می‌باشد. در نهایت کریستوف^۵ در سال ۱۹۹۶ مدل تناسب فرد-سازمان را بر مبنای تناسب متمم و تناسب مکمل ارائه کرد. تناسب متمم رابطه بین ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های سازمانی و تناسب مکمل، رابطه بین عرضه - نیاز و تقاضا - قابلیت را بیان می‌کند (ترابی و همکاران، ۲۰۲۰).

تناسب فرد-شغل که به معنای متناسب سازی شاغل با شغل و وظایف محوله است یکی از مهمترین اهداف در زمینه استخدام و گزینش منابع انسانی است. تناسب فرد-شغل به تناسب بین علایق و تمایلات شاغل با ویژگی‌ها و خصوصیات شغل و یا تناسب بین توانایی‌های یک فرد با انتظارات شغل اشاره دارد (گل‌پرور و همکاران، ۲۰۱۳). تناسب فرد-شغل به تطابق و هماهنگی بین الزامات شغلی و دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد برمی‌گردد. در واقع تناسب فرد-شغل به دو بعد تناسب نیازها، منابع و تناسب الزامات، توانمندی‌ها دسته‌بندی می‌شود (نظری و همکاران، ۲۰۱۹). تناسب شغلی الزامات و توانمندی‌ها به معنای همخوانی بین الزامات یک شغل و دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد است در حالی که تناسب شغلی نیازها و منابع به معنای همخوانی بین نیازها با خواسته‌های فرد و آنچه شغلش برای او فراهم می‌کند، است (لو^۶ و همکاران، ۲۰۱۴). بسیاری از محققان و روانشناسان رفتار سازمانی، وجود تناسب بین فرد و شغل را جهت افزایش اثربخشی فردی و سازمانی بسیار مهم و حیاتی می‌دانند (جوون و محمود^۷، ۲۰۱۱). از مهمترین پیامدهای تناسب فرد-شغل می‌توان به افزایش حس مسئولیت‌پذیری، خشنودی شغلی، بهره‌وری و کاهش احساس بی‌کفایتی، تنش و استرس (آغاز و طریقیان، ۲۰۱۵) اشاره کرد.

بدون تردید موفقیت و اثربخشی و کارایی هر سازمانی در گروی داشتن نیروی انسانی دلبسته به کار است. علی‌رغم این که مطالعات نشان می‌دهد سازمان‌ها نیاز به کارکنانی دارند که به نسبت به کارشان تعلق خاطر داشته باشند، و بالاترین توان و انرژی خود را ارائه نمایند اما شواهد بیانگر آن است که تقریباً هفتاد درصد کارکنان، فاقد تعلق خاطر کاری هستند (اختر^۸ و همکاران، ۲۰۱۵). کارکنانی که تعلق خاطر کاری پایینی

^۱. World Health Organization

^۲. Ogunyemi & Awoyele

^۳. Argyris

^۴. Schneider

^۵. Jenifer

^۶. Kristof

^۷. Lu

^۸. June & Mahmood

^۹. Akhtar

دارند از نقش کاری خودشان فاصله می‌گیرند؛ بنابراین اهمیت و ضرورت خواهد داشت که مدیران منابع انسانی به دنبال شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تعلق خاطر کاری باشند (اوگوا^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). در دهه‌های اخیر پژوهشگران سازمانی تمایل زیادی به مطالعه تعلق خاطر کاری نشان داده‌اند زیرا مطالعات بیانگر رابطه مثبت تعلق خاطر کاری با خلاقیت و نوآوری، کارآفرینی سازمانی، بروز رفتارهای اخلاقی (فلاحی و الحسینی المدرسی، ۲۰۱۹)، عملکرد سازمانی و بهزیستی جسمانی و روانشناختی (چن^۲، ۲۰۱۷) است.

در بررسی پیشینه تجربی، انصاری شیخ محله و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان ارائه مدل ارتقای سلامت روان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که در ارتقای مدل سلامت روان اعضای هیات علمی ۶ مولفه اصلی (منش اخلاقی، کیفیت زندگی، استقلال، تسلط بر محیط، احساس مثبت و بهره‌وری)، ۳ مولفه میانجی (رضایت شغلی، پذیرش خود و تعامل با محیط) و ۲ مولفه تعدیلگر (مدیریت ذهنی و سلامت هیجانی) شناسایی شدند. رتبه بندی نتایج تحلیل مسیر نشان داد که رضایت شغلی مهمترین عامل در ارتقای سلامت روان بوده است. صلح جو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با هدف مقایسه سلامت روان اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دریافتند که در بعد علائم جسمانی بین دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد اما افسردگی و اضطراب اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی کم‌تر بود. ایمانی گله پرده سری و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با هدف ظراحی مدلی جهت افزایش تعلق خاطر کاری اساتید پی بردند که مدل تعلق خاطر کاری اساتید از مؤلفه‌های وقف، جذب و نیرومندی تشکیل شده است؛ هوش عاطفی، سرمایه روانشناختی، سبک رهبری خدمتگزار، حمایت سازمانی، احساس معنا در کار و هویت سازمانی از مهمترین پیشایندهای تعلق خاطر کاری و تعادل کار و زندگی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی از مهمترین پیامدهای تعلق خاطر کاری است. ملکشاهی و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان ابعاد و عوامل موثر بر تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی: رویکرد کیفی انجام دادند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مهمترین عوامل تأثیرگذار بر تعلق خاطر کاری عبارتند از رضایت شغلی، عوامل فردی، جذب، اخلاق، آموزش و پژوهش، عملکرد، برندسازی دانشگاه، عوامل اقتصادی، عوامل سازمانی، استقلال دانشگاهی، ارتباطات، قوانین و مقررات و عدالت. گلچین و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با هدف معرفی ابعاد سلامت روحی- روانی کارکنان دریافتند که سازه سلامت روحی-روانی کارکنان از ابعاد سلامت روحی-روانی شغلی؛ سلامت روحی-روانی فردی؛ سلامت روحی-روانی اجتماعی و سلامت روحی-روانی مبتنی بر زندگی شخصی تشکیل شده است. فلاحی و الحسینی المدرسی (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان تعیین تأثیر تناسب فرد-سازمان بر تعلق خاطر کاری با نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام دادند. است. نتایج نشان داد که تناسب فرد-سازمان هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم و با میانجی گری اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کاری اثر مثبت و معناداری دارد. نظری و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با هدف بررسی نقش میانجی تناسب فرد-سازمان در رابطه بین تناسب فرد-شغل و رفتار کاری نوآورانه پی بردند که تناسب فرد-شغل هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم و با میانجی گری تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبتی دارد. نامدار بادل و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل با نقش میانجی تناسب فرد-گروه دریافتند نشان داد که اثرات مستقیم و غیرمستقیم تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-گروه بر قصد ترک شغل منفی و معنادار بود و همچنین اثر میانجی تناسب فرد-گروه بین تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل نیز تأیید شد. طاهری گودرزی و نوروزی (۲۰۱۹) در پژوهشی با هدف بررسی نقش میانجی تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان در رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی و سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی دریافتند که تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان در رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی و سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی می‌توانند نقش میانجی را ایفا کنند. شیر و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان نقش اعتماد به نوآوری و تناسب فرد با شغل و سازمان در توسعه رفتار کاری نوآورانه مدیران و کارشناسان شرکت‌های دانش بنیان دریافتند که اعتماد نوآوری در رابطه بین تناسب فرد با شغل و تناسب با سازمان و رفتار نوآورانه نقش میانجی را دارد. علوی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رابطه سلامت روان و فشار شغلی پیی بردند افرادی که فشار شغلی کمتری دارند از سلامت روان بالاتری برخوردار هستند. آغاز و طریقیان (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل بر خوش‌بینی به مسیر پیشرفت شغلی کارکنان چهار دانشگاه بزرگ شهر تهران دریافتند که تناسب بیشتر فرد با شغل منجر به تناسب فرد با سازمان می‌شود و در این میان سازه خوش‌بینی به مسیر

¹. Ugwu

². Chen

پیشرفت شغلی می‌تواند چنین رابطه‌ای را تسهیل کند. دنیز^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان ارتباط تطابق شغل-فرد با استرس شغلی با توجه به نقش میانجی تطابق فرد-سازمان دریافتند که تطابق فرد-شغل رابطه منفی معناداری با استرس شغلی دارد و تطابق فرد-سازمان به عنوان متغیر میانجی باعث بهبود این رابطه می‌شود و استرس شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد. افسر^۲ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان تناسب فرد-شغل، فرد-سازمان و کار نوآورانه: نقش واسطه‌ای اعتماد نوآوری دریافتند اعتماد نوآوری در رابطه بین تناسب افراد با شغل و سازمان و رفتار نوآورانه کاری نقش میانجی را دارد. راجا^۳ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان مطالعه رفتار شهروندی سازمانی: نقش تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل و توانمندسازی کارکنان پی بردند که توانمندسازی در تأثیر تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارد. ابزری و همکاران (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان بر نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام دادند. نتایج به طور کلی تأثیر درجه تناسب فرد-سازمان بر نگرش اعضای هیئت علمی را مورد تأیید قرار داده‌اند.

از بررسی مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش مشخص می‌گردد که مطالعات اندکی به بررسی رابطه سلامت روحی روانی اعضای هیئت علمی آن هم با متغیرهای مدنظر این پژوهش پرداخته است. از این رو انجام این پژوهش و این چنین پژوهش‌هایی، می‌تواند در افزایش دانش نظری مؤثر باشد. در راستای هدف این پژوهش، فرضیات زیر مورد مطالعه قرار گرفتند:

فرضیه اول: تناسب فرد-سازمان با سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: تناسب فرد-سازمان با سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با نقش میانجی تناسب فرد-شغل رابطه مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: تناسب فرد-سازمان با سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با نقش میانجی تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معناداری دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی (مبتنی بر مدل معادلات ساختاری) است. جامعه آماری پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بودند. ملاک ورود به مطالعه عضو هیئت علمی تمام وقت مشغول به تدریس با مرتبه علمی استادیار به بالا بود. بنابراین اعضای هیئت علمی مربی، در حال تحصیل، مأمور، مدعو و در حال استفاده از فرصت مطالعاتی از مطالعه کنار گذاشته شدند. با توجه به ملاک‌های ورود و خروج در مطالعه، تعداد کل جامعه آماری ۴۲۰ نفر عضو هیئت علمی برآورد شد. بر حسب جدول نمونه‌گیری سینگ و ماسوکا^۴ (۲۰۱۴) و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای (بر حسب جنسیت، رشته و مرتبه علمی) تعداد ۲۱۲ عضو هیئت علمی به عنوان نمونه انتخاب شدند. از چهار پرسشنامه زیر برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد:

پرسشنامه تناسب فرد-شغل: این پرسشنامه توسط مولکی (۲۰۰۶) ساخته شده است که به صورت تک مولفه‌ای و در قالب ۵ گویه به بررسی تناسب فرد-شغل می‌پردازد. پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ است و حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه مساوی با ۵ و ۲۵ است که نمره بزرگتر نشانه تناسب بیشتر فرد با شغلش می‌باشد.

پرسشنامه تناسب فرد-سازمان: این پرسشنامه توسط اسکروگینس^۵ در سال ۲۰۰۸ ساخته شده است که به صورت تک مولفه‌ای و در قالب ۵ گویه به بررسی میزان تناسب فرد با سازمانش می‌پردازد. پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ است و حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه مساوی با ۵ و ۲۵ است که نمره بزرگتر نشانه تناسب بیشتر فرد با سازمانش می‌باشد.

پرسشنامه تعلق خاطر کاری: این پرسشنامه توسط کانونگو در سال ۱۹۸۲ طراحی شده است. پرسشنامه به صورت تک مولفه‌ای و در قالب ۱۰ گویه به بررسی میزان تعلق خاطر کاری کارکنان می‌پردازد. پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم=۱ تا

^۱. Deniza

^۲. Afsar

^۳. Raja

^۴. Singh & Masuku

^۵. Scrooggins

کاملاً موافقم=۵ است و حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه مساوی با ۱۰ و ۵۰ است که نمره بزرگتر نشانه داشتن تعلق خاطر کاری بیشتر می‌باشد.

پرسشنامه سلامت روحی-روانی: این پرسشنامه توسط بارتلز و همکاران در سال ۲۰۱۹ طراحی شده است. پرسشنامه به صورت تک مؤلفه‌ای و در قالب ۸ گویه به بررسی میزان سلامت روحی-روانی کارکنان می‌پردازد. پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ است و حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه مساوی با ۸ و ۴۰ است که نمره بزرگتر نشانه سلامت روحی-روانی بالاتر فرد در سازمان می‌باشد.

در پژوهش حاضر برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی و روایی واگرایی استفاده شد (جدول ۱):

جدول ۱. بارهای عاملی گویه‌های هر سازه

گویه‌ها	تناسب فرد-سازمان		تناسب فرد-شغل		تعلق خاطر کاری		سلامت روحی و روانی	
	β	t	β	t	β	t	β	t
۱	۰/۷۵۰	۱۷/۴۸	۰/۷۸۷	۱۳/۲۷	۰/۷۲۶	۱۲/۴۵	۰/۷۲۶	۱۶/۱۲
۲	۰/۸۵۶	۲۷/۳۴	۰/۷۶۹	۲۲/۵۹	۰/۶۳۸	۷/۴۸	۰/۶۳۷	۱۸/۹۶
۳	۰/۶۴۲	۶/۱۰	۰/۸۵۲	۲۲/۰۱	۰/۷۶۲	۱۷/۸۰	۰/۷۶۲	۱۸/۱۵
۴	۰/۷۴۱	۱۰/۶۵	۰/۸۳۱	۲۱/۶۹	۰/۷۳۸	۱۳/۰۸	۰/۷۳۸	۵/۷۲
۵	۰/۷۶۱	۱۸/۰۷	۰/۷۸۶	۱۴/۳۴	۰/۶۸۱	۹/۴۵	۰/۶۸۰	۱۷/۱۲
۶					۰/۷۱۹	۱۴/۶۵	۰/۷۱۸	۱۳/۳۳
۷					۰/۷۶۷	۱۵/۵۳	۰/۷۶۶	۱۷/۴۶
۸					۰/۸۰۵	۲۵/۴۹	۰/۸۰۴	۱۰/۷۹
۹					۰/۷۳۷	۱۱/۶۴		
۱۰					۰/۷۳۶	۱۳/۹۲		

نتایج تحلیل عاملی (جدول ۱) نشان می‌دهد که تمام مؤلفه‌ها دارای ضریب t (معناداری) بزرگتر از ۱/۹۶ هستند. از این رو می‌توان گفت که بار عاملی گویه‌های هر سازه مناسب است. همچنین برای تعیین روایی واگرایی پرسشنامه‌ها ملاک‌های زیر بررسی شد:

بررسی همبستگی بین متغیرهای پنهان

در این جا لازم است از مقادیر AVE جذر گرفته و آن‌ها را جایگزین اعداد ۱ یا قطر ماتریس کنید.

جدول ۲. ماتریس جذر AVE و ضرایب همبستگی بین متغیرها

تناسب فرد-سازمان	تناسب فرد-شغل	تعلق خاطر کاری	سلامت روحی و روانی	AVE
۰/۷۵۲				۰/۵۶۷
۰/۶۴۸	۰/۸۰۴			۰/۶۴۷
۰/۷۵۵	۰/۸۲۱	۰/۷۳۲		۰/۵۳۶
۰/۷۳۰	۰/۸۴۸	۰/۸۴۲	۰/۷۳۵	۰/۵۴۱

با توجه به نتایج جدول ۲ مقدار قابل قبول جذر نوشته شده در قطر ماتریس بیشتر از همبستگی یک سازه با سازه‌های دیگر است بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه‌ها از روایی واگرایی مناسبی برخوردار بوده‌اند.

جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفا کرونباخ بهره گرفته شد استفاده شد که مقدار آن برای تناسب فرد-شغل ۰/۸۶۳، تناسب فرد-سازمان ۰/۸۰۷، سلامت روحی-روانی ۰/۸۷۷ و تعلق خاطر کاری ۰/۹۰۳ به دست آمد. از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم افزار SmartPls استفاده شد.

یافته‌ها

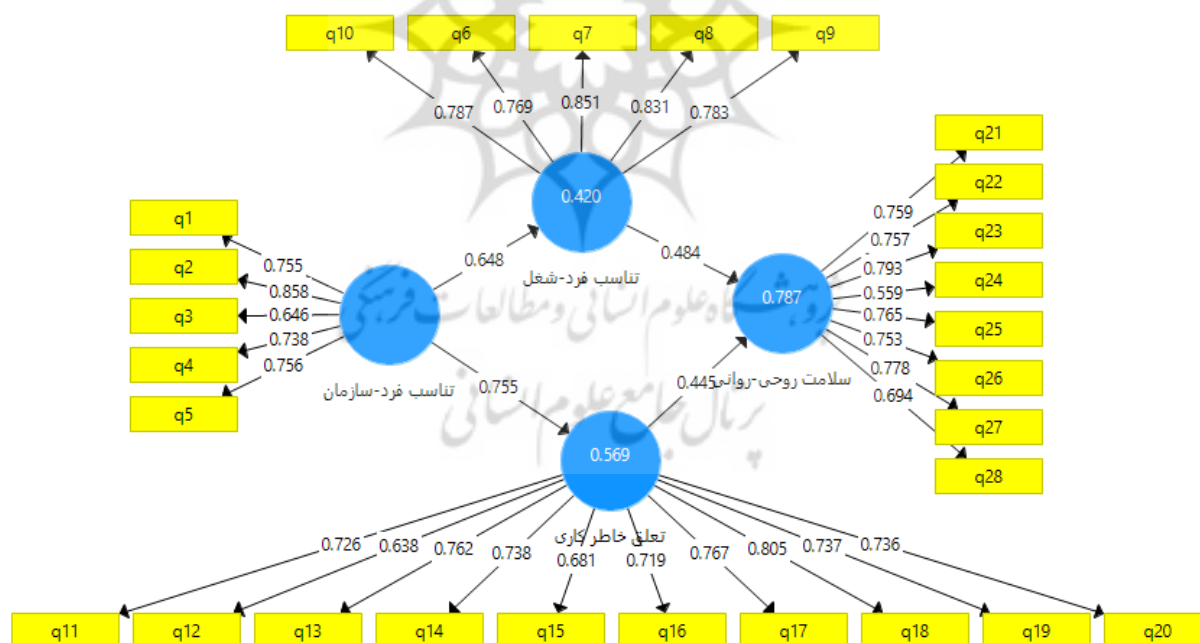
قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری پیش فرض رابطه بین متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد.

جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

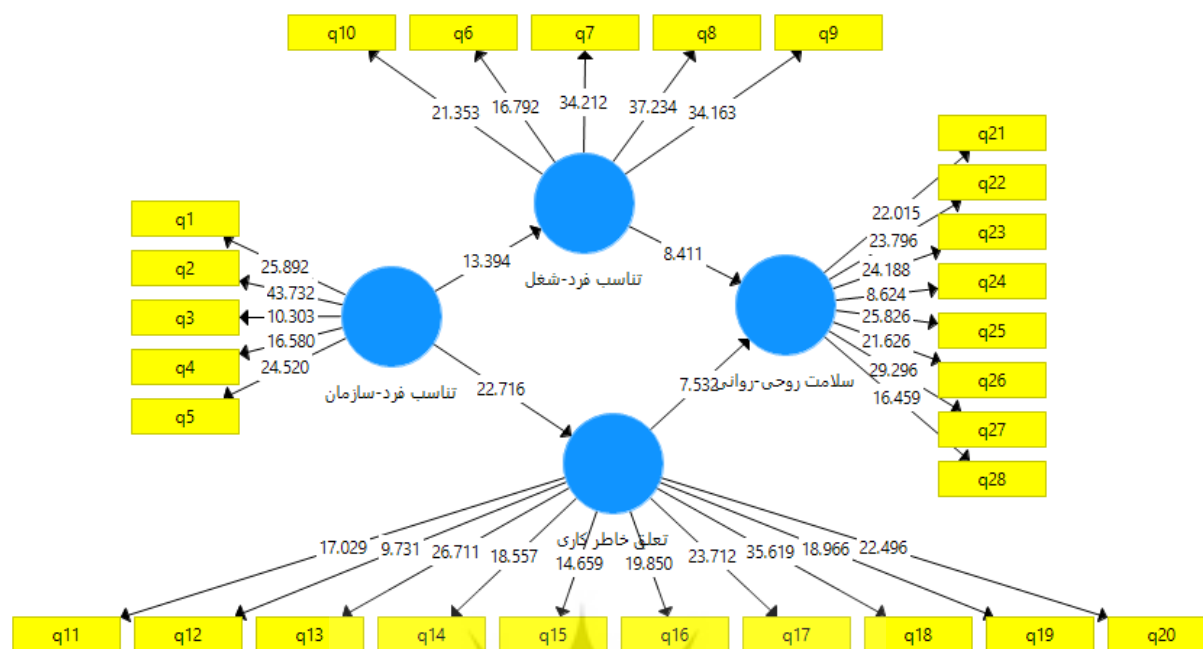
تناسب فرد-تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-تناسب فرد-سازمان	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل
تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-سازمان	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل
تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-سازمان	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل
تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-سازمان	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل
تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-سازمان	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل	تناسب فرد-شغل

** $P \leq 0.01$

با توجه به برقراری روابط بین متغیرها، پیش فرض برقراری روابط بین متغیرهای پژوهش برقرار است. بنابراین می‌توان به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخت. در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از مؤلفه‌ها و در شکل ۲ ضرایب معناداری تحلیل مسیر نشان داده شده است.



نمودار ۱. مدل معادلات ساختاری (ضرایب مسیر)



نمودار ۲. مدل معادلات ساختاری (ضرایب تی)

بررسی کفایت مدل:

R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف (۰/۱۹)، متوسط (۰/۳۳) و قوی (۰/۶۷) در نظر گرفته می‌شوند (بیگدلی و همکاران، ۲۰۱۶). مطابق با شکل ۱ مقدار آن برای متغیرهای تناسب فرد-شغل ۰/۴۲۱، سلامت روحی-روانی ۰/۸۰۰ و تعلق خاطر کاری ۰/۵۷۰ به دست آمده است که بیانگر برازش مدل ساختاری است. شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است ملاک کلی برازش (GOF) است که از جذر میانگین هندسی میانگین اشتراک R^2 و محاسبه می‌شود. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند (بیگدلی و همکاران، ۲۰۱۶).

جدول ۴. میزان میانگین هندسی میانگین اشتراک R^2

متغیر	Communality	R^2
تناسب فرد-سازمان	۰/۳۴۶	---
سلامت روحی-روانی	۰/۴۰۴	۰/۸۰۰
تناسب فرد-شغل	۰/۴۶۴	۰/۴۲۱
تعلق خاطر کاری	۰/۴۲۸	۰/۵۷۰
میانگین	۰/۴۱۰	۰/۵۹۷

$$GOF = \sqrt{0.410 \times 0.597} = 0.494$$

1. Communality

مقدار GOF به دست آمده (۰/۴۹۴) نشان از توان مناسب مدل در پیش بینی متغیرهای مکنون درون‌زای مدل دارد. پس از تأیید نیکوئی برازش مدل به تحلیل فرضیات پژوهش پرداخته شد:

فرضیه اول: تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی اثر مثبت و معنادار دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی ۰/۱۸۹ می‌باشد. با توجه به این که مقدار t به دست آمده که برابر با ۲/۴۶ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگتر است فرضیه پژوهش در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با میانجی‌گری تناسب فرد-شغل اثر مثبت و معنادار دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون سوبل استفاده شد که با توجه به مقدار شاخص‌های (الف) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی $a = ۰/۶۹۸$ ، مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته $b = ۰/۴۶۳$ ، (ج) خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی $S_a = ۰/۰۵۳$ ، (د) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته $S_b = ۰/۰۳۵$ ، مقدار Z به دست آمده برابر با ۹/۳۳ بود. از آن جا که این مقدار Z از مقدار ۲/۵۸ بزرگتر بود بنابراین اثر غیرمستقیم تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با میانجی‌گری تناسب فرد-شغل $(\beta = ۰/۳۲۳)$ در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است.

فرضیه سوم: تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری اثر مثبت و معنادار دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون سوبل استفاده شد. که با توجه به مقدار شاخص‌های (الف) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی $a = ۰/۷۵۵$ ، مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته $b = ۰/۳۱۹$ ، (ج) خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی $S_a = ۰/۰۴۵$ ، (د) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته $S_b = ۰/۰۴۳$ ، مقدار Z به دست آمده برابر با ۶/۷۸ بود. از آن جا که این مقدار Z از مقدار ۲/۵۸ بزرگتر بود بنابراین اثر غیرمستقیم تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری $(\beta = ۰/۲۴۱)$ در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است.

در جدول ۵ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول ۵. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	Z	اثر کل	t
تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی و روانی	۰/۱۸۹	۲/۴۶			
تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی با میانجی‌گری تناسب فرد-شغل	۰/۳۲۳	۹/۳۳	۰/۵۱۲	۴/۶۸	
تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری	۰/۲۴۱	۶/۷۸	۰/۴۳۰	۲/۸۲	

بر اساس یافته‌های جدول فوق: ضریب اثر مستقیم تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی برابر ۰/۱۸۹ است. تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی با میانجی‌گری تناسب فرد-شغل دارای ضریب اثر غیرمستقیم ۰/۳۲۳ و ضریب اثر کل ۰/۵۱۲ است. تناسب فرد-سازمان بر سلامت روحی-روانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری دارای ضریب اثر غیرمستقیم ۰/۲۴۱ و ضریب اثر کل ۰/۴۳۰ است.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف تعیین رابطه تناسب فرد-سازمان و سلامت روحی-روانی با نقش‌های میانجی تناسب فرد-شغل و تعلق خاطر کاری در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام گرفت. یافته اول نشان داد تناسب فرد-سازمان با سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش‌های نداف‌پور و همکاران (۲۰۲۱)، راتناساری و سادارما (۲۰۱۹)، سکیگوچی و هوپر (۲۰۱۱)، دینیزا و همکاران (۲۰۱۵) و بهری (۲۰۰۹) از این یافته حمایت می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان از نظریه جذب-انتخاب-فرسایش استفاده کرد. در این نظریه عنوان می‌شود که معمولاً مطلوب کارکنان سازمان‌هایی است که از جذابیت بیشتری برخوردار باشند و اگر چنانچه سازمان جذابیت کمی برای وی داشته باشد تمایل به ترک سازمان افزایش می‌یابد. اساساً نظریه تناسب فرد-سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان‌ها وجود دارند که دارای پتانسیل سازگاری با ویژگی‌ها و خصوصیات افراد هستند و همچنین مشخص می‌کند که تناسب فرد-سازمان بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان اثر مثبتی دارد (نداف‌پور و همکاران، ۲۰۲۱). در نتیجه افراد زمانی احساس سلامت روحی-روانی بهتری خواهند

داشت که فرد و سازمان بتوانند نیاز دیگری را برآورده سازند و یا خصوصیات مشترکی را با هم به اشتراک گذارند. دنیزا و همکاران (۲۰۱۵) نتیجه گرفتند که در صورتی که تناسب کمی بین فرد-سازمان وجود داشته باشد در محیط کار شاهد تنش شغلی و پایین بودن سطح بهزیستی روانشناختی کارکنان خواهیم بود. دیدگاه تناسب فرد-محیط بیان می‌دارد هنگامی که درخواست‌های محیطی و الزامات شغلی با توانایی‌های فرد در تحقق این تقاضاها و الزامات ناهماهنگ باشد سبب معضلات گسترده‌ی جسمانی، عاطفی و روانشناختی و تنش بالای شغلی می‌گردد و در نتیجه سطح سلامت روحی-روانی کارکنان کاهش پیدا می‌کند. مطابق با نتایج تحقیق بهری (۲۰۰۹) و سکیگوچی (۲۰۰۷) تناسب فرد-سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر تأمین قرارداد روانشناختی داشته است به طوری که با افزایش تناسب ارزشی، کارکنان سطح بالاتری از وجود قرارداد روانشناختی عادلانه را درک خواهند کرد. همچنین از آنجا که اکثریت کارکنان قرارداد رسمی (دائمی) دارند، لذا قرارداد رابطه‌ای را شکل داده‌اند و تناسب فرد-سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود و در نتیجه احساس رضایت، نشاط و سلامت روحی-روانی خواهند داشت. شاین (۲۰۱۴) دریافت زمانی عملکرد شغلی فرد بالا می‌رود که بین خصوصیات فردی (ارزش‌ها) و خصوصیات سازمان (ویژگی‌های فرهنگی سازمان) همخوانی و سازگاری وجود داشته باشد که پیامد آیین تطابق و همخوانی بالارفتن روحیه و سلامت روانی کارکنان است. لی (۲۰۱۰) دریافت از پیامدهای تناسب بین افراد و سازمان همخوانی بیشتر بین ارزش‌های کارکنان با فرهنگ سازمان، افزایش تعهد سازمانی و خشنودی شغلی است. مارگارتها و ویکاکسانا (۲۰۲۰) هم نتیجه گرفتند که خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، بهره‌وری و تمایل به ماندن در سازمان متأثر از تناسب بین افراد و سازمان است و طبیعی است که با چنین تناسبی سلامت روحی-روانی کارکنان افزایش پیدا کند. سکیگوچی و هوپر (۲۰۱۱) دریافتند که چون در تناسب فرد و سازمان سازگاری، انطباق شخصیت، اهداف، نگرش‌ها و نیازهای فرد با ارزش‌ها، تقاضاها و فرهنگ سازمانی افزایش می‌یابد در نتیجه سلامت روحی-روانی فرد افزایش می‌یابد. راتناساری و سادارما (۲۰۱۹) پی بردند که افرادی که همخوانی بیشتری با سازمان خود دارند بهتر قادر هستند تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را در راستای تحقق اهداف سازمان به خدمت گیرند و از خشنودی شغلی و سلامت روانی بهتری برخوردار باشند. کلی و دریک (۲۰۰۶) هم تأکید می‌کنند که مثبت تناسب فرد-سازمان دارای اثر مثبت بر جذابیت سازمانی، انتخاب شغل، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی است.

یافته دوم نشان داد تناسب فرد-سازمان با سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با میانجی‌گری تناسب فرد-شغل رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش‌های ورکوور و همکاران (۲۰۰۳)، امامی و همکاران (۲۰۱۰)، دیوید (۲۰۰۷)، ناصری محمدآبادی و همکاران (۲۰۱۲) و کلبرت (۲۰۰۲) از این یافته حمایت می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تناسب سازمان با ویژگی‌های فردی و طراحی شغل سازگار و همخوان با خصوصیات فردی سبب انگیزه و خشنودی شغلی بیشتر در افراد شاغل می‌شود و بهره‌وری منابع انسانی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. در اغلب موارد کارکنان به مقایسه خصوصیات شخصی خویش با شغل و سازمان جهت ارزیابی میزان تناسب خود با شغل و یا سازمان می‌پردازند. اگر نتیجه ارزیابی تناسب فرد با سازمان و یا شغل، مثبت باشد از انگیزه و تعهد بیشتری برای تحقق اهداف و برنامه‌های سازمانی و در نتیجه پیشرفت و موفقیت سازمانی برخوردار خواهند بود. اگر کارکنان به این باور برسند که از تناسب خوبی با شغل و سازمان خود برخوردارند، مطمئناً سلامت روحی-روانی بهتری در محیط کار خواهند داشت و به تبع آن رفتارهای مثبت سازمانی را از خود به نمایش می‌گذارند. اما عدم تناسب بین فرد و سازمان و شغل سبب کاهش انگیزه و بروز هرچه بیشتر رفتارهای انحرافی، اقدامات خرابکارانه و یا تلافی جویانه در سازمان می‌شود (مرادی و حکیمی، ۲۰۱۸) که این موارد می‌تواند نشانه پایین بودن سطح سلامت روحی-روانی کارکنان باشد. در این رابطه ورکوور و همکاران (۲۰۰۳) دریافتند که سلامت روحی-روانی کارکنان متأثر از میزان تناسب بین تقاضاهای یک شغل و توانایی‌ها و تمایلات یک شخص است. دیدگاه تقاضا-توانایی اشاره به خواسته‌ها و توانایی‌های شغلی دارد که برای انجام وظایف و تکالیف محوله در آن شغل ضروری است و غالباً دربرگیرنده دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها هست که باید در یک سطح استاندارد و مورد قبول در شغل انجام شوند. بنابراین قابل پذیرش خواهد بود که تناسب فرد-شغل با سلامت روحی-روانی کارکنان رابطه داشته باشد. امامی و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که سازگاری فرد با شغل و کاری که انجام می‌دهد؛ به عبارت دیگر داشتن دانش، مهارت و توانایی‌هایی که فرد در سازمان به آن نیاز دارد سبب احساس عزت نفس و خودکارآمدی در فرد شده و در نتیجه سلامت روحی-روانی وی را به طور معناداری افزایش می‌دهد در حالی که عدم تناسب بین فرد و شغل وی می‌تواند هزینه‌های زیادی را به سازمان تحمیل کند. دیوید (۲۰۰۷) پی برد در هنگام تناسب فرد-شغل، ویژگی‌های شخصی و توانایی‌های فردی این پتانسیل را دارند که با الزامات شغلی متناسب شود که در نتیجه رفتارها و نگرش‌های فرد تحت تأثیر همخوانی و تطابق بین فرد و شغل او، قرار گرفته و فرد در محیط کار از رضایت، خشنودی و سلامت روحی-روانی بالاتری برخوردار خواهد بود. در نتیجه افراد بیشتر به دلیل عدم تناسب شغلی به سمت شکست یا عدم موفقیت، فرسودگی شغلی، افسردگی و اضطراب پیش می‌روند. ناصری محمدآبادی و همکاران (۲۰۱۲) دریافتند که سلامت روحی-روانی کارکنانی که تناسب بیشتری با شغلشان دارند بالاتر است. کلبرت (۲۰۰۲) هم

نتیجه گرفت چون در تناسب فرد-شغل، فرد از توانایی لازم برای انجام وظایف محوله در شغل برخوردار است مطمئناً سلامت روانی وی بالتر خواهد بود.

دیگر یافته این مطالعه نشان داد تناسب فرد-سازمان با سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات پیشین (فلاحی و الحسینی المدرسی، ۲۰۱۹، شائمی برزکی و همکاران، ۲۰۱۶، چوئی و همکاران، ۲۰۱۷، استاخووا، ۲۰۱۶، چن، ۲۰۱۷، فیض آبادی فراهانی و میر هاشمی، ۲۰۱۲) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت فردی که تناسب بیشتری با سازمان خود دارد، وابستگی عاطفی بیشتری به شغل و محیط کار خود دارد و انرژی و توان، وقف شدن و جذب شدن بیشتری در کار دارد، و انگیزه و تلاش بیشتری را برای تحقق اهداف سازمان نشان می‌دهد و در نتیجه همگی این موارد نشانه‌ی داشتن سلامت روحی-روانی بالاتر در محیط کار است. فلاحی و الحسینی المدرسی (۱۳۹۸) دریافتند تعلق خاطر کاری کارکنان هنگامی افزایش پیدا می‌کند که دریافتند در ارزش‌ها، اهداف و شخصیتشان با سازمان وجوه اشتراک زیادی دارند و سازمان و کارکنان در راستای برآوردن نیازهای یکدیگر با همدیگر همکاری کنند. ممون و همکاران (۲۰۱۴) نتیجه گرفتند به هنگام افزایش تناسب ارزش‌ها و خصوصیات فرد با ارزش‌های سازمان نه تنها تعلق خاطر کاری کارکنان بالاتر رفته بلکه تمایل به ترک سازمان هم کاهش پیدا می‌کند. سیلوا و همکاران (۲۰۱۰) پی بردند تناسب فرد-سازمان نگرش و رفتار فرد را به طور معناداری تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. چوئی و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که رفتار کارکنان در محیط کار با تناسب یا عدم تناسب فرد و سازمان رابطه دارد. شائمی برزکی و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که تناسب فرد-سازمان بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر منفی دارد. مادن (۲۰۱۴) پی برد که تناسب نیازها-تأمین‌ها بر تعلق خاطر کاری کارکنان تأثیر مثبت دارد. استاخووا (۲۰۱۶) نتیجه گرفت که تناسب فرد-سازمان بر تعهد عاطفی کارکنان اثر مثبتی دارد. تعلق خاطر کاری هم به نوبه خود سبب افزایش سلامت روحی-روانی کارکنان می‌شود (چن، ۲۰۱۷). میر هاشمی و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که تعلق خاطر کاری با خشنودی شغلی، روحیه مثبت در کار، تعهد شغلی، نرخ ماندگاری در سازمان و در نتیجه افزایش سلامت روحی-روانی کارکنان رابطه دارد. فیض آبادی فراهانی و میر هاشمی (۲۰۱۲) نتیجه گرفتند کارکنانی که تعلق خاطر کاری بالایی دارند از سلامت روحی و روانی بهتری برخوردارند و در نتیجه سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی، خشنودی و تعهد شغلی بیشتری را در محیط کار به نمایش می‌گذارند. هافر و مارتین (۲۰۰۶) نتیجه گرفتند تعلق خاطر کاری با حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی رابطه مثبت و با تحلیل رفتگی شغلی، روان رنجوری و برون‌گرایی رابطه منفی دارد. علاوه بر این شوفلی و همکاران (۲۰۰۸) دریافتند فرد دارای تعلق خاطر کاری، برای شغلش اهمیت بیشتری قائل هست، شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند، شغلش را برحسب اجزایی چون تعلق خاطر، همنوایی و وفاداری و پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند، فرد تا خیلی زیاد دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند. در نتیجه چنین افرادی دارای سلامت روحی-روانی می‌باشند.

در مجموع یافته‌های این مطالعه نشان داد که تناسب فرد-سازمان هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم با میانجی‌گری‌های تناسب فرد-شغل و تعلق خاطر کاری بر سلامت روحی-روانی اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان اثر مثبت و معناداری دارد. با توجه به این یافته به مدیریت منابع انسانی پیشنهاداتی ارائه می‌گردد: برگزاری آزمون‌های شخصیت‌شناسی در بدو استخدام افراد و تطبیق آن با ویژگی‌های شغل و همچنین ویژگی‌های سازمان، می‌تواند گامی مهم در ایجاد تناسب میان فرد و سازمان و فرد و شغل باشد. همچنین راه‌اندازی واحد مشاوره کارکنان، برای رسیدگی به چالش‌های کارکنان در محل کار، خلق جو سازمانی همراه با احترام و دوستی، ارزیابی مجدد و در صورت نیاز اصلاح سیستم ارزیابی عملکرد، بهره‌گیری از پیشنهادات کارشناسان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی جهت افزایش تناسب فرد-سازمان و شغل پیشنهاد می‌شود. توصیه می‌شود که مدیریت منابع انسانی دانشگاه به برنامه‌ریزی مناسبی در زمینه‌ی میزان تناسب نیازها-تأمین‌ها بپردازد. دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باید اقداماتی را جهت تشخیص نیازمندی‌های مهم اعضای هیئت علمی و طراحی تدابیری برای رفع آن نیازمندی‌ها انجام دهند همچنین مدیران منابع انسانی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، تدابیری برای معرفی اهداف و ارزش‌های دانشگاه و موسسه آموزش عالی برای اعضای هیئت علمی در نظر بگیرند، تا از این طریق به تناسب هرچه بهتر اهداف و ارزش‌های آنان با اهداف و ارزش‌های سازمان کمک نمایند و اعضای هیئت علمی به توسعه خصوصیات متناسب با ارزش‌های سازمان اقدام کنند. اعضای هیئت علمی برای داشتن تعلق خاطر کاری به شغل خود بیش از هر چیزی به حمایت سازمانی، جو سازمانی و به طور کلی به این که دانشگاه شرایط رشد را برای آنها فراهم کند، نیاز دارند. بنابراین به مدیران ارشد دانشگاه و به ویژه مدیران منابع انسانی پیشنهاد می‌شود که برای تقویت

نگرش‌های مثبت شغلی و تعلق خاطر کاری از حمایت‌های سازمانی جهت ایجاد فرصت رشد و شکوفایی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دریغ نورزند. همچنین خلق جوّ دوستانه می‌تواند در افزایش تعلق خاطر کاری اعضای هیئت علمی نقش داشته باشد. در این زمینه ایجاد ارتباطات بهتر با همکاران و مدیران، محیطی را ایجاد می‌کند که به طور طبیعی انگیزه ذاتی را ارتقا می‌دهد و تجربه کاری فرد را بهبود می‌بخشد. وقتی اعضای هیئت علمی همکاران خود را دوست دارند و به آنها احترام می‌گذارند، از اینکه کار بیشتری از وظیفه‌شان انجام دهند خوشحال می‌شوند چرا که از این طریق می‌توانند از اعضای تیم حمایت مناسبی دریافت کنند و در نتیجه بر میزان تعلق خاطر کاری آنها افزوده می‌گردد.

از آنجا که این مطالعه در دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام شده است و طبیعتاً این سازمان دارای ویژگی‌های ارگانیک می‌باشد، در تعمیم دادن نتایج به سازمان‌های دیگر، با ویژگی‌های متفاوت از لحاظ ساختاری و زمینه‌ای، محدودیت دارد. از این رو و به منظور بهبود تعمیم‌پذیری نتایج مطالعه، به سایر محققان انجام این پژوهش در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دیگر پیشنهاد می‌شود. همچنین چون مطالعه با رویکرد پرسشنامه‌ای انجام شده است و از این لحاظ دارای محدودیت‌های روش‌شناسی می‌باشد انجام چنین مطالعه‌ای به صورت کیفی یا ترکیبی (کمی-کیفی) پیشنهاد می‌شود.

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. بدینوسیله از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه سیستان و بلوچستان به خاطر حمایت معنوی / همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود. همچنین از اعضای هیئت علمی مورد مطالعه جهت همکاری در این تحقیق تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

این پژوهش با هزینه شخصی نویسنده اول انجام شده است. تعارض منافع وجود ندارد.

References

- Abzari, M., Ansari, M. A., Safarniya, H., & Abasi, A. (2008). The Impact of Person-Organization Fit on Organizational Attitudes of University Faculties. *Iranian journal of management sciences*, 3(10), 63-88.
- Adabi, M., Hajiha, A., & Khorshidi, A. (2020). Designing a model of happiness for faculty members; a model derived from grounded theory. *Strategic Management Studies of National Defence Studies*, 10(40), 138-115.
- Afsar, B., Badir, Y., & MuddassarKhan, M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Aghaz, A., & Tarighiyan, A. (2015). The impact of mediating variable of career optimism on the relationship between person-job fit and person-organization fit. *Iranian journal of management sciences*, 10(37), 79-102.
- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73(2015), 44-49.
- Alavi, S. S., Mehrded, R., & Makarem, J. (2015). Office worker's Mental health and job strain. *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 7(2), 32-43.
- Ansari Sheikmahalleh, D., Soorani Yancheshmeh, R., & Nasiri Forgaani, B. (2023). Presentation of the mental health improvement model of the faculty members of the Islamic Azad University of Tehran province. *Educational Leadership & administration*, 17(2), 295-326.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963.
- Behery, M.H. (2009). Person/organization job-fitting and affective commitment to the organization: Perspectives from the UAE. *Cross Cultural Management*, 16(2), 179-196.

- Bigdeli, Z., Rajabi, G., & Nasiri, M. (2016). Surveying the Effect of Motivating Beliefs and Self-regulation Strategies on Information Behavior among Ph.D. Students at Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Educational Development of Judishapur*, 7(4), 366-377.
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2018). Linking corporate social responsibility attributions and creativity: Modeling work engagement as a mediator. *Journal of Cleaner Production*, 190(3), 809-821.
- Chen, I. S. (2017). Work engagement and its antecedents and consequences: A case of lecturers teaching synchronous distance education courses. *Computers in Human Behavior*, 72(2017), 655-663.
- Choi, H. M., Kim, W. G., & McGinley, S. (2017). The extension of the theory of person-organization fit toward hospitality migrant worker. *International Journal of Hospitality Management*, 62(2017), 53-66.
- Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985-993.
- Cooke, P. J., Melchert, T. P., & Conner, K. (2016). Measuring Well-being: A review of Instruments. *The Counseling Psychologists*, 44(5), 730-757.
- Dargahi, H., Nomani, F., & Irandoost, K. (2019). Study of Burnout Syndrome among Faculty Members and Lecturers in one of the Schools of Tehran University of Medical Sciences. *Payavard*, 12(6), 467-475.
- David, T. (2007). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and outcome. *Journal of Industrial Teacher Education*, 44(2), 16-27.
- Deniza, N., Aral, N., Öznur, G., Ertosunc, B. (2016). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (207), 369 – 376.
- Emami, M., Gholipour, R., Pourebrahim, S., & Delavari, J. (2010). Surveying Quantifying Job Suitability and its Influence on Organizational Commitment of Staff. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 4(10), 149-167.
- Fallahi, M. B., & Alhosseini Almodarresi, S. M. (2019). Person- organization fit and its effect on work engagement of employees through building organizational trust (Case study: A military organization). *Military Management*, 19(73), 1-27.
- Faraghi, M., & Jenani, H. (2018). The Effect of Career Optimism on Physical Education Teachers' Work Engagement and Thriving at Work in Urmia City. *Teacher Professional Development*, 3(3), 71-90.
- Feizabad Farahani, Z., & Mir Hashemi, M. (2012). Predicting Job Involvement of Banks Employees Based on Personality Characteristics. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 12(46), 51-60.
- Golchin, A., Hadizade Moghadam, A., Amirkhani, T., & Tabarsa, G. A. (2020). Employees' s well-being: Developing a Scale. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(56), 25-52.
- Golchin, A., Hadizade, A., Amirkhani, T., & tabarsa, G. A. (2020). Employee Well-Being in Iran; Case: Banking and Electronic payment industry. *Public Administration Perspaective*, 11(1), 15-37.
- Golparvar, M., Aghaei, A., & Hoseinzadeh, Kh. (2013). The Structural Model of the Relationships of Person-Job Fit, with Emotional Exhaustion and Job Attitudes. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 14(1), 23-33.
- Hafer, J. C. & Martin, T. N. (2006). Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. Institute of Behavioral and Applied Management. September University of Nebraska at Omaha.
- Hamidi, Y., Shamsaei, F., Beglari, M., Toosi, Z., & Farhadian, M. (2017). The Relationship between the Organizational Conflict and the Depression in the Faculty Members of Hamadan University of Medical Sciences in 2017. *Iranian Journal of Ergonomics*, 5(3),:29-35.
- Hammoudi Halat, D., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L., & Malki A. (2023). Understanding and Fostering Mental Health and Well-Being among University Faculty: A Narrative Review. *J Clin Med*, 12(13), 4425.

- Hasan, Tania, Mehwish Jawaad, and Irfan Butt. 2021. "The Influence of Person–Job Fit, Work–Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market" *Sustainability* 13, no. 12: 6622.
- Imani GalePardSari, M. N., Hanifi, F., & Mohhahoseini, A. (2022). Preseting a model of promoting the work affiliation of professor in Islamic Azad University. *Social Psychology Research*, 12(45), 101-120.
- Jalalian, N., Geramipour, M., & Borjali, M. (2016). Investigating the mediating role of mental health in the relationship between Religious beliefs and organizational health (Case Study: public universities in Tehran). *Counseling Culture and Psycotherapy*, 7(27), 129-147.
- Jufrizen, J., Hazmanan, K., Ade, P. W. S., & Weni, H. (2023). Person-Organization Fit and Employee Performance: Mediation Role Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal Organisasi dan Manajemen*, 19(2), 345-363.
- June, S., & Mahmood, R. (2011). 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*, 1(2), 95-105.
- Jung, F.U., Löbner, M., Rodriguez, F. S., Engel, C., Kirsten, T., Reyes, N., Glaesmer, H., Hinz, A., et al. (2024). Associations between person-environment fit and mental health - results from the population-based LIFE-Adult-Study. *BMC Public Health*, 24(2024), 1-9.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(1990), 692-724.
- Kelly, A. P., & Derek, S. C. (2006). Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 202-221.
- Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel Psychology*, 76(2), 375-412.
- Kun, A., & Gadancez, P. (2019). Workplace Happiness, Well-being and Their Relationship with Psychological Capital: A Study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41, 185-199.
- Larson, L. M., Seipel, M. T., Shelley, M. C., Gahn, S. W., KO, S. Y., Schenkenfelder, M., Rover, D. T., et al. (2019). The Academic Environment and Faculty Well-Being: The Role of Psychological Needs. *Journal of Career Assessment*, 27 (1), 167-182.
- Lu, C.Q., Wang, H.J., Lu, J.J., Du, D.Y., & Bakker, A.B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (1), 142-152.
- Maden, C. (2014). Impact of fit, involvement, and tenure on job satisfaction and turnover intention. *The Service Industries Journal*, 34(14), 1113-1133.
- Malekshahi, D., Mohammadkhani, K., & Mohammad Davoodi, A. H. (2021). Deminsions and Factors Affecting the Job Engagement of the Faculty Members of Islamic Azad University: A Qualitative Approach. *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 5(1), 413-422.
- Margaretha, M., & Wicaksana, A. (2020). The Relationship between person organization fit toward organizational commitment and organizational citizenship behavior: experiences from student activity organization members. *Journal of Management Science and Business Administration*, 6(3), 43-49.
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2014). Person-organization fit and turnover intention: The mediating role of employee engagement. *Global Business and Management Research*, 6(3), 205-209.
- Merdiaty, N. (2024). Person-job fit on work engagement with meaningful work as mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(1), 134-145.
- Mirhashemi, M., & Sharifi, H. (2010). Relationship Between Perceived Work Environment Factors (job roles , job characteristics , supervisory style, organizational structure) with Job Involvement in Faculty Members of University. *Journal of Psychological Studies*, 6(4), 57-84.

- Mohamadi, M. (2021). Investigating the Impact of Person-organization Fit on Organizational Commitment Mediated by Psychological Empowerment. *Transformation Management Journal*, 13(1), 258-308.
- Moradi, M., & Hakimi, I. (2018). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behaviors: Mediator Role of Person-Organization Fit and Person-Job Fit. *Public Administration Perspective*, 9(2), 43-66.
- Nadafpour, R., Shahani Shalmani, R., & Qadimi, A. (2021). The Relationship of Person-Organization Fit and Person-Job Fit with Job Burnout. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 445-462.
- Namdar Badloo, B. A., Shirazi, A., & Maharati, Y. (2019). The effect of person-organization fit on turnover intention, mediated by person-group fit among Mashhad public specialty hospitals nurses. *Horizons of Medical Education Development*, 10(1), 10-19.
- Naseri Mohammad Abadi, A., Nouri, A., Askari, A., & Sadegh, R. (2012). Mediating Role of Individual-Organization and Individual-Job Proportion in Correlation with Public Service Motivation and Job Performance among Nurses of Governmental Hospitals in Isfahan, Iran. *Health Information Management*, 9(5), 733-743.
- Nazary, S., Eidipour, K., & Nazary, S. (2019). The Effect of Person-Job Fit on Innovative Work Behaviour with the Mediating Role of Person-Organization Fit among Ministry of Sports and Youth Staff. *Applied Research in Sport Management*, 8(2), 101-108.
- Ogunyemi, A. O., & Awoyele, O. T. (2014). The Buffering Effects of Critical Life Event, Organizational Climate and Social Support on Subjective Well-being of Bank Workers in Southwest Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 5(8), 159-168.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). What, Why and How of Employee Well-being: A New Model. *Social Indicator Research*, 90(2009), 441-458.
- Pejman Sani, M., Mohebbi, N., Etesam, F., Sohrabpour, A. A., & Fatehi, F. (2020). Burnout, Depression, and Anxiety in Teaching Professors of an Educational Hospital of Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 20(28), 239-250.
- Raja, S., Jawad, M., Tabassum, T., & Abraiz, A. (2013). Study on work place behavior: Role of person-organization fit, person-job fit & empowerment, evidence from Pakistan. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(4), 47-54.
- Ratnasari, E., & Sudarma, K. (2019). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person organization fit and knowledge sharing behavior in innovative work behavior. *Management Analysis Journal*, 8(3), 330-339.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement , The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Sekiguchi, T. (2007). A contingency perspective of the importance of PJ fit and PO fit in employee selection. *Journal of managerial psychology*, 22(2), 118-131.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203-216.
- Shaemi Barzaki, A., Abzari, M., & Moayedi, Z. (2016). Analyzing the effects of person-organization fit on employees' organizational indifference. *Quarterly Journal for Management and Development Process*, 29(3), 151-171.
- Shin, Y. (2014). A person- environment fit model for virtual organizations. *Journal of Management*, 30(5), 725-743.

- Shiri, A., Dehghani Soltani, M., Nesari, T., & Farsizadeh, H. (2016). 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*, 4(1), 43-76.
- Shokri, A., Dana, T., Hemmasi, A., & Toutounchian, S. (2022). Investigating the relationship between occupational stress and job satisfaction among university faculty members (Case study: one university in Tehran). *Innovation Management and Operational Strategies*, under press.
- Silva, N. D., Hutcheson, J., & Wahl, G. D. (2010). Organizational strategy and employee outcomes: A person-organization fit perspective. *The Journal of psychology*, 144(2), 145-161.
- Solhjoo, M., Afroozeh, M., Afroozeh, S., & Kargar, N. (2022). Mental health in faculty members of physical education and those in other fields in Islamic Azad University. *Pars Journal of Medical Sciences*, 9(3), 35-40.
- Taheri Goodarzi, H., & Norouzi, N. (2019). The Impact of Career Adaptability on Career Plateau: The Mediating Role of Person-Job Fit and Person-Organization Fit. *Management and Development Process*, 32(3), 3-26
- Torabi, M. H. R., Sattari, F., Rasouli, E., Azadi, B., & Ahmadlu, M. (2020). Studying the psychological features of person-organization fit in agri bank. *Journal of Psychological Science*, 18(82), 1199-1208.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E. & Sanchez, A. M. R. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377 – 400.
- Unda-López, A., Paz, C., Hidalgo-Andrade, P., & Hermosa-Bosano, C. (2023). Variations of work engagement and psychological distress based on three working modalities during the COVID-19 pandemic. *Front Public Health*, 14(11), 1191314.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S.H. (2003). A metaanalysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Wen, J., Zou, L., Wang, Y., Liu, Y., Li, W., Liu, Z, M., Q., & et al. (2023). The relationship between personal-job fit and physical and mental health among medical staff during the two years after COVID-19 pandemic: Emotional labor and burnout as mediators. *Journal of Affective Disorders*, 327(2023), 416-424.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee Well-being in Orgaznization: Theoretical model, Scale development and Cross Cultural Validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2015), 621-644.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی