

تاثیر رضایت شغلی بر دو بعد رفتار شهروندی سازمانی (سازمانی-فردی) کارکنان وزارت ورزش و جوانان

شهاب بهرامی^{۱*}، شیرین زردشتیان^۲، مریم حسینی^۳

۱-استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران ۲-استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی،

دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران ۳-دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۱۰

Impact of job satisfaction and organizational on citizenship behavior (individual and organizational) employees of the Ministry of Sport and Youth Shahab Bahrami^{*1}, Shirin Zardoshtian², Maryam Hosseini³

1. Assistant Professor of Physical Education and Sport Sciences, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran . 2. Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education & sport sciences, Razi University, Kermanshah, Iran 3. Master Student sport management, Faculty of Physical Education & sport sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

Received: (2016/01/09)

Accepted: (2016/11/30)

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of job satisfaction and organizational citizenship behavior (organization - individual) were employees of the Ministry of sport and Youth. The study population included all employees of the Ministry of of Youth and Sports which using random sampling of 253 of them were selected as samples. The instrument used in this study include organizational citizenship behavior questionnaire Tepper et al (2004) and job satisfaction Hart Line and Ferrell (1996). the validity, has been approved. and by using Cronboch's alpha reliability of the questionnaire organizational citizenship behavior and job satisfaction 0/81 and 0/73 was obtained. To analysis the data, Pearson correlation test, factor analysis and structural equation modeling in SPSS and LISREL used was. The research findings showed that job satisfaction has a significant effect on the behavior of individual citizens and organizations. Finally, it can be stated that if we can Youth and Sports Ministry provided job satisfaction, Can be used to perform the duties from the extra role they had hoped.

Keywords

Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Ministry of Sport and Youth.

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر رضایت شغلی بر دو بعد رفتار شهروندی سازمانی (سازمانی-فردی) کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان است که با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده ۲۵۳ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این تحقیق شامل دو پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی تپر و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه رضایت شغلی هارت لاین و فرل (۱۹۹۶) است، که روایی آن مورد تایید قرار گرفته است. و با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی پرسش نامه های رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی ۰/۸۱ و ۰/۷۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی و مدل معادلات ساختاری در نرم افزار SPSS و LISREL استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که رضایت شغلی تاثیر معناداری بر ابعاد رفتار شهروندی فردی و سازمانی دارد. در نهایت، می توان اظهار کرد که اگر بتوان رضایت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان را تامین کرد، می توان به انجام وظایف فراتر از سوی آن‌ها امیدوار بود.

واژه های کلیدی

رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمان، وزارت ورزش و جوانان

* نویسنده مسئول: شهاب بهرامی

*Corresponding Author: Shahab Bahrami

E-mail: shahabkhan.bahrami@gmail.com

مقدمه

است از وضعیت درونی کارمندان نسبت به درجه‌ای از احساسات مطلوب یا نامطلوب در مورد ارزیابی مؤثر یا شناختی از تجربه شغلی (۳). رضایت شغلی نگرشی است که میزان احساس خشنودی یک کارمند در رابطه با کارش را منعکس می‌کند (۶). ادر واقع رضایت شغلی، شرایط پاسخگویی کارکنان در محیط کارشان را نشان می‌دهد و زمانی که نیاز یک نفر در محیط کار ارضا شود، اتفاق می‌افتد. تحقیقات داخلی مختلفی وجود دارد که به بررسی رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند. به عنوان مثال، طلاچی و همکاران (۲۰۱۴) طی مطالعه‌ای بر روی کارکنان صنایع استان گلستان نشان دادند که رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد و یک واحد افزایش در رفتار شهروندی سازمانی از افزایش $0/622$ واحد در رضایت شغلی منتج می‌شود (۲۱). همچنین، احمدی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود به بررسی روابط ساختاری بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی استان‌های قزوین و اصفهان پرداخته‌اند. نتایج باتوجه به یافته‌ها، حاکی از آن بود که با افزایش رضایت شغلی می‌توان رفتار شهروندی سازمانی پرستاران را افزایش داد (۲). نجفی و همکاران (۲۰۱۱) نیز با ارائه یک مدل در زمینه چند متغیر عدالت سازمانی، توانمندسازی روانشناختی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر روی صاحب نظران آموزشی دانشگاه‌ها نشان دادند که نه تنها رضایت شغلی از دو متغیر عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی اثیر می‌پذیرد، بلکه تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد (۱۵). همچنین، تحقیقات مختلفی نیز در خارج از ایران به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند. به عنوان نمونه، محمد و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان دادند که هر دو نوع رضایت شغلی (درونی و بیرونی) در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بسیار مهم هستند (۱۳). همچنین، محبوب و باتو (۲۰۱۲) با تحقیق روی اعضای هیئت علمی دانشکده کسب و کار گزارش کردند که رابطه ضعیفی بین رضایت شغلی و ابعاد رفتار شهروندی وجود دارد. رضایت شغلی تنها با دو بعد حسن نیت^۵ و نوع دوستی^۶ رابطه مثبت و معناداری دارد و با سایر

رفتار شهروندی سازمانی^۱ یک اصطلاح نو پا در حوزه منابع انسانی می‌باشد که امروزه برای همه‌ی سازمان‌ها بسیار مهم است (۱۹). در سال‌های اخیر به طور فزاینده، اندیشمندان غربی بر اهمیت رفتار شهروندی سازمانی تاکید داشته‌اند. اهمیت کاربردی رفتار شهروندی سازمانی این است که کارایی و اثربخشی سازمانی را از طریق سهیم شدن در تحول منابع، نوآوری و انطباق پذیری در محیط‌های دارای پیچیدگی، ابهام و کار تیم محور ارتقا می‌بخشد. نمونه‌های از این تلاش‌ها شامل مشارکت با همکاران، انجام وظایف بیشتر بدون شکایت، وقت شناسی، داوطلبانه کمک به دیگران، استفاده موثر از زمان، صرفه جویی در منابع، به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و مثبت نشان دادن سازمان می‌باشد (۷). از اواخر دهه ۱۹۷۰ رفتار شهروندی سازمانی به حوزه‌ای مورد علاقه برای محققان تبدیل شده است. رفتار شهروندی سازمانی با اثربخشی کلی سازمان در ارتباط است، بنابراین این شیوه رفتار کارکنان نتایج مهمی را در سازمان به بار می‌آورد (۱۹). در واقع این نوع رفتار به عنوان مهم‌ترین عامل مؤثر بر اثربخشی سازمانی شناخته شده است (۲۲). در این خصوص کاتز^۲ (۱۹۶۴) عنوان کرد که برای عملکرد مؤثر در سازمان باید سه نوع رفتار وجود داشته باشد. اول، افراد باید به سازمان ورود کنند و در آن باقی بمانند. دوم، افراد باید الزامات شغلی خاصی را انجام دهند و نهایتاً، آن‌ها باید خلاق باشند و فعالیت‌های خودجوشی که فراتر از شرح وظیفه شان است را برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام دهند (۹). تقسیم بندی آخر ارگان^۳ (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی نامیده است (۱۰). این امری بدیهی در پیشینه مدیریت می‌باشد که سازمان‌ها به کارکنانی نیازمندند که تمایل داشته باشند الزامات و وظایف شغل رسمی خود پا را فراتر بگذارند. اقدام فراتر از وظایف شغلی به رفتار شهروندی سازمانی اشاره دارد که توجه زیاد محققان را به خود جلب کرده است (۱۴). در سال‌های اخیر محققان زیادی به شناسایی رفتار شهروندی سازمانی، روابط، پیشینه، عوامل مؤثر بر آن هم چون رضایت، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده و نتایج هم چون عملکرد سازمانی و کیفیت و کمیت عملکرد پرداخته‌اند (۴). در این بین رضایت شغلی^۴، نگرش ضروری مربوط به شغل می‌باشد که کانون تمرکز محققان رفتار سازمانی بوده‌اند. رضایت شغلی عبارت

5 Courtesy

6 Altruism

1 organizational citizenship behavior

2 Katz

3 Organ

4 job satisfaction

رفتار سازمانی (سازمانی-فردی) کارکنان وزارت ورزش و جوانان را مورد بررسی قرار دهد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از لحاظ کنترل متغیرها غیر آزمایشی است و چون در این پژوهش رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمام مدیران، رؤسای و کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور می‌باشد که تعداد آن‌ها مطابق با اعلام از مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات و تحول‌داری (گروه آمار) وزارت ورزش و جوانان برابر ۷۷۲ نفر می‌باشند. با توجه به این که تعداد جامعه آماری در سطح بالایی است، از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه به روش زیر استفاده شد و تعداد نمونه برابر ۲۵۶ بدست آمد. با توجه این که احتمال عدم بازگشت تعدادی از پرسش‌نامه وجود داشت، بدین منظور تصمیم بر توزیع تعداد بیشتری پرسش‌نامه در بین آزمودنی‌ها گرفته شد. با توجه به تحقیقات گذشته که نرخ بازگشت ۷۰ تا ۸۰ درصد را در سازمان‌های ورزشی مشابه گزارش کرده‌اند، در تحقیق حاضر نیز نرخ بازگشت ۸۰ درصد برای پیش‌بینی شد و تعداد ۳۲۰ پرسش‌نامه در بین آزمودنی‌ها توزیع گشت. در نهایت، تعداد ۲۶۷ پرسش‌نامه به محقق بازگردانده شد، با این حال در بررسی اولیه پرسش‌نامه‌ها مشخص شد که تعداد ۲۵۳ نفر به صورت صحیح و کامل به پرسش‌نامه پاسخ داده‌اند.

ابزار مورد استفاده در این تحقیق شامل دو پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی تپر و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه رضایت شغلی هارت لاین و فرل (۱۹۹۶) است. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی تپر و همکاران دارای ۱۰ سوال و دو مولفه رفتار شهروندی فردی و سازمانی است که هر ۵ سوال یک مولفه را ارزیابی می‌کنند. پرسشنامه رضایت شغلی هارت لاین و فرل (۱۹۹۶) نیز دارای ۹ سوال است و مقیاس رتبه بندی هر دو پرسش‌نامه طیف ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) بود. پرسش‌نامه در اختیار ۱۷ نفر از صاحب نظران شامل اساتید مدیریت و مدیریت ورزشی قرار گرفت و روایی صوری و محتوایی آن مورد تایید قرار گرفت. همچنین با انجام

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری ندارد. در مجموع این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی یک پیش‌بین ضعیف برای رفتار شهروندی سازمانی است و تنها تاثیر جزئی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی می‌گذارد (۱۲). پاولاچ ایلی^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان "رفتار شهروندی سازمانی، رضایت کاری و ویژگی شخصیتی کارکنان" به بررسی رابطه این سه متغیر پرداخته‌اند. نتایج حاکی از آن بود که رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط متوسطی یعنی ۰٫۳۳ دارد. نتایج رگرسیون نیز نشان داد که رضایت شغلی پیش‌بینی کننده ضعیفی برای رفتار شهروندی سازمانی است (۱۸). فوت و تانگ^۲ (۲۰۰۸) نیز رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معنادار گزارش کردند و بر رابطه بین رفتار شهروندی با تعهد تیمی تاکید کرده‌اند. مهم‌تر از همه این که، رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی توسط تعهد تیمی تعدیل می‌شود، به طوری که ارتباط قوی تری بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد هنگامی که تعهد تیم بالا است (۵). این ارتباط مثبت بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در مطالعات پاولاچ ایلی^۳ (۲۰۱۴)، اینتاراپراسونگ و همکاران^۴ (۲۰۱۲)، اریف و چوهان^۵ (۲۰۱۲) و شراگی و زینر^۶ (۲۰۱۱) نیز نشان داده شده است (۲۰، ۲، ۸، ۱۸). همان‌گونه که در بالا مشاهده شد اکثر تحقیقاتی که در داخل و خارج از ایران انجام شده‌اند، به وجود رابطه مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی اذعان کرده‌اند، با این حال فقط در یک مورد مطالعه محمد و همکاران (۲۰۱۱) این رابطه در مورد برخی از مولفه‌ها وجود نداشته است (۱۳). البته تحقیقاتی نیز وجود دارد که این تاثیر را به صورت عکس گزارش کرده‌اند و به تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تاکید کرده‌اند (۱۶). همچنین، در تمام این تحقیقات که ارتباط مثبت را گزارش کرده‌اند، رفتار شهروندی سازمانی فقط به عنوان یک متغیر مورد بررسی قرار گرفت است و مولفه‌های آن مورد ارزیابی قرار نگرفته‌اند، به همین جهت اجرای این تحقیق بر اساس این که رفتار شهروندی بر اساس دو مولفه رفتار شهروندی سازمانی - سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی - فردی، مورد استفاده قرار گیرد می‌توان نتایج جدیدی را به دست آورد. از طرفی هیچ کدام از تحقیقات در سازمان‌های ورزشی انجام نگرفته است، به همین جهت تحقیق حاضر قصد دارد تاثیر رضایت شغلی را بر ابعاد

4 Intaraprasong

5 Arif and Chohan

6 Shragay and Tziner

1 Ilie

2 Foote and Tang

3 Pavalache-Ilie

تحلیل عاملی تاییدی برای هر دو پرسش نامه، روایی سازه هر دو پرسش نامه تایید شد. در یک مطالعه راهنما روی ۳۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان، پرسش نامه ها بین آن‌ها توزیع گشت و با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه رفتار شهروند سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۳ بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای ابزارهای پژوهش، شاخص‌های توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول، تحلیل عاملی مرتبه دوم و مدل معادلات ساختاری) مورد استفاده قرار گرفت.

یافته های تحقیق

جداول ۱ تا ۵ ویژگی های جمعیت شناختی مربوط به نمونه های پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب جنسیت

| شرح | فراوانی | درصد |
|--------|---------|------|
| مرد | ۱۷۷ | ۷۰ |
| زن | ۷۵ | ۳۰ |
| جمع کل | ۲۵۳ | ۱۰۰ |

براساس نتایج جدول ۱. بیش از نیمی از پاسخ‌گویان مورد مطالعه (۷۰ درصد) مرد و ۳۰ درصد آن‌ها زن می‌باشد.

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب سن

| شرح | فراوانی | درصد |
|------------|---------|------|
| سال ۲۵-۳۵ | ۶۲ | ۲۴,۵ |
| سال ۳۶-۴۵ | ۹۴ | ۳۷,۲ |
| سال ۴۶-۵۵ | ۷۸ | ۳۰,۸ |
| ۵۵ به بالا | ۱۹ | ۷,۵ |
| جمع | ۲۵۳ | ۱۰۰ |

با توجه به نتایج جدول ۲. افرادی که در رده سنی بین ۳۶ تا ۴۵ سال هستند بیشترین فراوانی (۳۷ درصد) و افرادی که در فاصله سنی بالای ۵۵ سال می‌باشند کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند (۷ درصد). ۲۵ درصد پاسخ‌گویان نیز در فاصله سنی کمتر از ۳۵ سال و ۳۱ درصد در رده سنی ۴۶ تا ۵۵ سال بوده‌اند.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب سابقه خدمت

| شرح | فراوانی | درصد |
|----------------|---------|------|
| سال ۱-۵ | ۴۶ | ۱۸,۲ |
| سال ۶-۱۰ | ۹۲ | ۳۶,۴ |
| سال ۱۱-۱۵ | ۵۹ | ۲۳,۳ |
| سال ۱۶-۲۰ | ۳۹ | ۱۵,۴ |
| سال ۲۰ به بالا | ۱۷ | ۶,۷ |
| جمع | ۲۵۳ | ۱۰۰ |

براساس نتایج جدول ۳. ۵۵ درصد از پاسخ‌گویان کمتر از ده سال و ۴۵ درصد نیز بالای ده سال سابقه کاری داشته‌اند.

جدول ۴. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب میزان تحصیلات

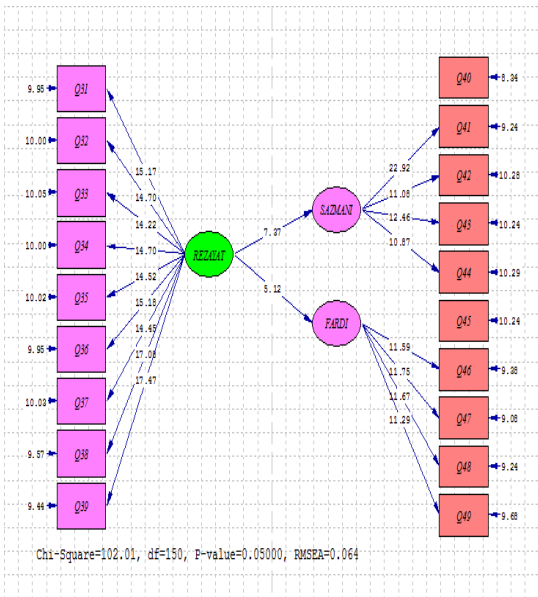
| شرح | فراوانی | درصد |
|---------------|---------|------|
| کاردانی | ۶۰ | ۲۳,۷ |
| کارشناسی | ۱۲۲ | ۴۸,۲ |
| کارشناسی ارشد | ۶۳ | ۲۴,۹ |
| دکتری | ۸ | ۳,۲ |
| جمع | ۲۵۳ | ۱۰۰ |

براساس نتایج جدول ۴. پاسخ‌گویانی که دارای تحصیلات کارشناسی می‌باشند، بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند (۴۸ درصد) و پاسخ‌گویانی که دارای تحصیلات دکتری می‌باشند، کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند (۳ درصد). البته ۲۴ درصد از پاسخ‌گویان دارای تحصیلات کاردانی و ۲۵ درصد نیز دارای تحصیلات کارشناسی ارشد می‌باشند.

جدول ۵. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب موقعیت شغلی

| شرح | فراوانی | درصد |
|--------|---------|------|
| مدیر | ۳۵ | ۱۳,۸ |
| رئیس | ۵۰ | ۱۹,۸ |
| کارمند | ۱۶۸ | ۶۶,۴ |

| | | |
|-----|-----|-----|
| جمع | ۲۵۳ | ۱۰۰ |
|-----|-----|-----|



نمودار ۲. مدل معادلات ساختاری تأثیر رضایت شغلی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (در حالت معنی‌داری)

جدول ۷. نتایج اجرای مدل ساختاری تأثیر رضایت شغلی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

| فرضیه | ضریب | ضریب معنی‌داری (t-value) | نتیجه |
|------------------------------------|------|--------------------------|----------|
| رضایت شغلی ← رفتار شهروندی فردی | ۰,۳۵ | ۵,۱۲ | معنی‌دار |
| رضایت شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی | ۰,۵۴ | ۷,۳۷ | معنی‌دار |

Chi-Square=۱۰۲,۰۱ df = ۱۵۰
RMSEA = ۰,۰۶۴
GFI = ۰,۹۶
AGFI = ۰,۹۳ CFI = ۰,۹۸ NFI = ۰,۹۶
RMR=۰,۰۴۹

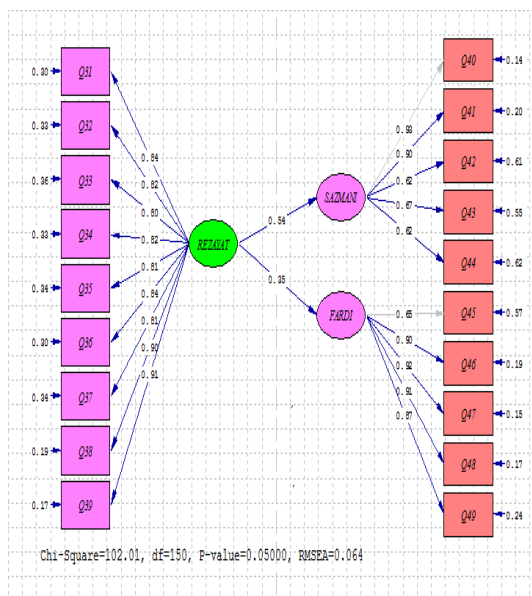
با توجه به مقادیر معنی‌داری جدول ۷. به خاطر این که در بازه (۱,۹۶- تا ۱,۹۶) قرار نگرفته‌اند، لذا می‌توان گفت رضایت شغلی از عوامل موثر بر ابعاد رفتار شهروندی فردی و سازمانی می‌باشند. لازم به ذکر است تأثیر رضایت شغلی بر ابعاد رفتار شهروندی مستقیم می‌باشد یعنی با افزایش رضایت شغلی، مطلوبیت رفتار شهروندی سازمانی و فردی بیشتر می‌شود. با

با توجه به نتایج جدول ۵. اکثریت پاسخ‌گویان جمعیت مورد مطالعه این تحقیق (۶۶ درصد) کارمند بوده‌اند و ۱۴ درصد مدیر و ۲۰ درصد نیز رئیس بوده‌اند. در جدول ۶ ارتباط بین متغیر رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۶. ماتریس همبستگی بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

| متغیر | شاخص | رفتار شهروندی سازمانی |
|------------|------|-----------------------|
| رضایت شغلی | r | ۰/۵۸۲ |
| | sig | ۰/۰۰۱ |
| | n | ۲۵۳ |

نتایج جدول ۶. نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معناری بین متغیر رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ورزش و جوانان وجود دارد. همچنین، در نمودار ۱ و ۲ و جدول ۲ تأثیر متغیر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفته است.



نمودار ۱. مدل معادلات ساختاری تأثیر رضایت شغلی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (در حالت استاندارد)

توجه به میزان تأثیر ($\beta = ۰,۵۴$) رضایت شغلی و بر رفتار شهروندی سازمانی می‌توان گفت به ازای یک واحد تغییر در رضایت شغلی، $۰,۵۴$ واحد در رفتار شهروندی سازمانی به وجود می‌آید. همچنین، با توجه به خروجی لیزرل که در جدول ۲ ارائه شده، مقدار x^2/df محاسبه شده $۰,۶۸۰$ است، مقدار کوچکتر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است. همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب می‌بایستی کمتر از $۰,۰۸$ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر $۰,۰۶۴$ است. میزان مولفه‌های GFI و AGFI و NFI و CFI نیز باید بیشتر از $۰,۹$ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر $۰,۹۶$ و $۰,۹۳$ و $۰,۹۸$ و $۰,۹۶$ است. همچنین مقدار RMR نیز بایستی باید کوچکتر از $۰,۰۵$ باشد که در مدل تحت بررسی برابر $۰,۰۴۹$ است. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های نرم افزار لیزرل می‌توان گفت که داده‌ها نسبتاً با مدل منطبق هستند و شاخص‌های ارائه شده نشان دهنده این موضوع هستند که در مجموع مدل ارائه شده مدل مناسبی است و داده‌های تجربی اصطلاحاً به خوبی با آن منطبق می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

رفتار شهروند سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم جدید مدیریت رفتار سازمانی است، که بر رفتارهای فرا نقشی کارکنان و مدیران تأکید می‌ورزد، و در فرایند سازمانی و تبدیل محیط سنتی به محیط به پویا و کارآمد، نقشی تعیین کننده دارد. علوم رفتاری عوامل زیادی را در ارتقای رفتار شهروند سازمانی دخیل می‌داند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها، رضایت شغلی کارکنان می‌باشد. درحقیقت رفتار شهروندسازمانی برای اندازه‌گیری آن دسته از رفتارهای شغلی که فراتر از حد مورد انتظار جهت انجام کارها هستند و تحت تأثیر میزان رضایت شغلی افراد می‌باشند، ایجادگردیده است. بنابراین رفتار شهروندسازمانی برای اندازه‌گیری رفتارهای کاری که به احتمال زیادتر تحت تأثیر نگرش شغلی کارکنان است، طراحی گردیده نه رفتارهایی که تحت تأثیر توانایی‌های فرد یا افراد است. با توجه به اهمیت رضایت شغلی کارکنان در بروز رفتار شهروند سازمانی پژوهش حاضر به بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان با بروز رفتار شهروند سازمانی در بعد (سازمانی-فردی) کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور پرداخته است. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشانگر وجود رابطه معنی دار رضایت شغلی با رفتار شهروند سازمانی بود. این نتایج با یافته‌های فوت و تانگ (۲۰۰۸)، شرآگی وزینز (۲۰۱۱)، اینتارپراسونک و همکاران (۲۰۱۱)، اریف و چوهان (۲۰۱۲)،

پاولانچ وایل (۲۰۱۴)، محمد و همکاران (۲۰۱۱)، نجفی و همکاران (۲۰۱۱)، طلاچی و همکاران (۲۰۱۴) و احمدی و همکاران (۱۳۹۰) هم خوانی و مطابقت دارد (۱، ۲۱، ۱۵، ۱۳، ۱۸، ۲، ۸، ۲۰، ۵). همچنین این نتیجه با نتایج پژوهش محبوب و باتو (۲۰۱۲) همسو نبود (۱۲). وجود رابطه نشان دهنده این است که میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان در بروز رفتار شهروندی سازمان موثر می‌باشد. به عبارت دیگر حاکم بودن جو رضایت شغلی باعث افزایش رفتارهای شهروند سازمانی و احساس دلبستگی و علاقه به سازمان در افراد می‌شود. رضایت شغلی عبارت از حدی از احساس‌ها و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد و برای شغلش ارزش زیادی قایل است. و این منطقی است که چنین کارمندی رفتارهای خود جوش، همکارانه، حمایتی و فراتر از نقش وظایف رسمی بیشتری از خود نشان دهد. و فعالیت بیشتری در خدمت رسیدن سازمان به اهدافش داشته باشد. مطالعات اولیه پیرامون رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروند سازمانی نشان داد، که رضایت شغلی باعث ایجاد یک وضعیت تأثیر گذار مثبت در سازمان می‌شود، که با بروز رفتارهای اجتماعی گرا و مشارکتی در ارتباط می‌باشد. به عبارتی حاکم بودن جو رضایت شغلی باعث افزایش احساس دلبستگی و علاقه به سازمان در افراد می‌شود. که این امر منجر به بروز این گونه رفتارها خواهد شد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشانگر وجود رابطه معناداری بین رضایت شغلی و رفتار شهروند سازمانی در دو بعد فردی و سازمانی بود که بر این اساس نتیجه‌گیری می‌گردد، که کارکنان راضی در زندگی اجتماعی سازمانی مشارکت فعال داشته و در محیط کار خودفرا تر از الزامات تعیین شده به وسیله سازمان رفتار می‌کنند، در جلسات سازمانی نه تنها حضور بلکه مشارکت فعالانه داشته و تصویر بهتر از سازمان خود ارایه داده و از بهبودها و تغییرهای سازمانی باخبر هستند. همچنین رفتار این افراد نشان دهنده نزاکت به عنوان یکی از ابعاد رفتار شهروند سازمانی است به طوری که به حقوق و امتیازهای دیگران احترام می‌گذارند و با کسانی که ممکن است تحت تأثیر تصمیم یا اقدام آنها قرار گیرند مشورت می‌کنند و سرانجام اینکه رفتار این افراد نشان دهنده وجدان کاری به عنوان یکی دیگر از ابعاد رفتار شهروند سازمانی بوده به طوری که به موقع سر کار حاضر می‌شوند حضورشان در محل کار بالاتر از نرم است، و وقتی نمی‌توانند در محل کار حاضر شوند از قبل اطلاع می‌دهند و از درخواست استراحت و مرخصی‌های اضافی خودداری نموده و از زمان استفاده بهینه

کارکنان است، طراحی گردیده نه رفتارهایی که تحت تاثیر توانایی‌های فردی افراد است. رضایت شغلی رفتارهای فراشغلی مانند رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد زیرا احتمالاً رضایت شغلی تحت تاثیر عوامل غیرنگرشی مانند مهارت‌ها و توانایی‌ها قرار نمی‌گیرد. اگر که رضایت شغلی منعکس کننده حالت روانی کارکنان سازمان باشد، کارکنانی که رضایت بیشتری را دارند، باید بیشتر متمایل به بروز رفتارهای یاری‌گر باشند. حال هر چه کارکنان از شغل خود رضایت داشته باشند میل آنان برای پیوستن مانند به سازمان بیشتر می‌شود و به مرور زمان وابستگی عاطفی به سازمان پیدا کرده و خود را متعهد به ادامه کار در این سازمان میدانند. سلامت جسمی و روحی او تضمین شده، روحیه اش افزایش می‌یابد و در نهایت از زندگی راضی بوده و مهارت شغلی را به سرعت آموزش می‌بیند و به تدریج نسبت به سازمان متعهد می‌گردد. از سوی دیگر کارکنانی که رضایت شغلی دارند، در مقابل با رفتار مثبتی (مثل رفتار شهروندی سازمانی) که متوجه منافع سازمان است تلافی می‌کنند. در واقع علاقه مندی و نگرش مثبت فرد نسبت به شغل سبب کوشش و تلاش کاری بیشتری شده و در نهایت باعث بروز رفتارهایی فراتر از آنچه در شرح شغلی وی آمده است که اصطلاحاً به رفتار شهروندی سازمانی گفته می‌شود، می‌گردد. به‌طور کلی اندازه اثر مطالعات رفتار شهروندی سازمانی (OCB-O) بیشتر از رفتار شهروندی سازمانی (OCB) (ابوده است).

را می‌برند و از قوانین و مقررات سازمانی حتی در مواقعی که کسی نظاره آنها نیست پیروی می‌کنند. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های ذکر شده در پیشینه هماهنگ است. به طوری که اهمیت و نقش آن را به عنوان یک رفتار سازمانی که باعث بهبود اثر بخشی عملکرد شغلی افراد و نهایتاً بهبود اثر بخشی سازمانی می‌شود نشان می‌دهد و جا دارد که مسئولان و مدیران سازمان‌ها آن را مد نظر قرار دهند. همچنین با توجه به نقش و اهمیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تبیین و پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی که تحقیقات دیگری بر آن صحنه می‌گذارند. پیشنهاد می‌شود مدیران به این دو مقوله توجه بیشتری داشته باشند و حداقل هر دو سال یک بار به سنج سطح تعهد و رضایت کارکنان خود پرداخته و به مقایسه روند این متغیرها بپردازند. همچنین رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی به اقدامات متقابلی که در محیط سازمان رخ می‌دهد، نسبت داده می‌شود. کارکنان ممکن است رضایت شغلی خود را به منابع نحوه برخورد همکاران و فرصت‌هایی که از سوی همکاران در سازمان برای آن‌ها فراهم می‌شود و یا به خود سازمان نسبت دهند (۱۷). کارکنان ممکن است رفتار شهروندی سازمانی را بخاطر نشان دادن قدردانی و رضایت خود این از سازمان و همکاران بروز دهند زیرا رفتارها به احتمال خیلی ضعیف ناشی از عامل موقعیتی یا توانایی‌های افراد می‌شود بنابراین رفتار شهروندی سازمانی برای اندازه‌گیری رفتارهای کاری که به احتمال زیادتر تحت تاثیر نگرش شغلی

منابع

- Ahmadi AA, Mobaraki H, Yousefli M. Structural relations between job satisfaction and organization citizenship behavior among nurses of Qazvin and Isfahan hospitals. *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*. 2012; (16)2:71-76. [Persian]
- Arif A, Chohan A. How job satisfaction is influencing the organizational citizenship behavior (OCB): A study on employees working in banking sector of Pakistan. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. 2012; 4 (8): 74-88.
- Azadi R, Eydi H. The effects of social capital and job satisfaction on employee performance with organizational commitment mediation role (Case Study, Youth and Sports Ministry). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2015; (2)8: 11-24. [Persian]
- Elamin A M, Tlaiss HA. Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context, *Employee Relations*. 2015; 37 (1): 2 - 29.
- Foote DA, Tang TL. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams. 2008; 46(6): 933-947.
- Griffin RW. Task attributes and long term employee productivity. *Academy of Management Proceedings*. 1981; 176-194.
- Huang CC, You CS. The three components of organizational commitment on in-role behaviors and organizational citizenship behaviors. *African Journal of Business Management*. 2011; 5(28): 11335-11344.
- Intaraprasong B, Dityen W, Krugrunjit P, Subhadrabandhu T. Job Satisfaction and

- Organizational Citizenship Behavior of Personnel at One University Hospital in Thailand. *J Med Assoc Thai*. 2012 ؛ 95(6): 102-108.
9. Katz D. The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*. 1964 ؛ 9: 131-133.
 10. Kucukbayrak R. An Integrative Model of Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. A Thesis submitted to the Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University. 2010.
 11. Marzouki R. Aesmi K. Chopani H. Haiat AA. Examine the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior experts Tehran University. *Journal of Teaching & Learning*. 2010; 2(2): 133-156. [Persian]
 12. Mehboob F. Bhutto NA. Job satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *International Conference on Business, Economics, Management and Behavioral Sciences (ICBEMBS'2012)* Jan. 2012: 7-8.
 13. Mohammad J. Habib FQ. Alias MA. Job satisfaction and organizational citizenship behavior: an empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal*. 2011؛ 16(2): 149–165.
 14. Morisson E. Role definitions and organizational citizenship behavior: importance of the employees perspective. *Academy of Management Journal*. 1994 ؛ 37(6).
 15. Najafi S. Noruzi A. Khezri Azar H. Nazari-Shirkouhi S. Dalvand MR. Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*. 2011 ؛ 5 (13): 5241-5248.
 16. Odoch H. Nangoli S. Organizational citizenship behavior and job satisfaction. *Unique Journal of Business Management Research*. 2013؛ 1(4): 049-054.
 17. Organ DW. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA England: Lexington Books/D. C. Heath and Com. 1988.
 18. Pavalache-Ilie M. Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2014؛ 127: 489 – 493.
 19. Sivasakthi K. Selvarani A. the causal relationship between job attitude and organizational citizenship behavior in yashmarine logisti. *international journal of management (ijm)*. 2015؛ 6(1).
 20. Shragay D. Tziner A. The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2011؛ 27(2): 143-157.
 21. Talachi RK. Gorji MB. Boerhannoeddin, A. B. An Investigation of the Role of Job Satisfaction in Employees' Organizational Citizenship Behavior. *Coll Antropol*. 2014؛ 38 (2): 429–436.
 22. Ueda Y. Organizational citizenship behavior in a Japanese organization: The effects of job involvement, organizational commitment, and collectivism. *Journal of Behavioral Studies in Business*. Seikei University. 2011.