رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۵، ص ۶۰-۵۱

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

مجله علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی (سال دوم)
شماره ۸ / زمستان ۱۳۹۵ / ص ۶۰- ۵۱

رابطه بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی

علی جهانگیری [۱]

[۱] استادیار گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور (صندق پستی۱۹۳۹۵-۳۶۹۷) تهران، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

علی جهانگیری

Shaghayegh.tilab@gmail.com

چکیده

هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی براساس مولفه های تیپ شخصیتی و رضایت شغلی بود**روش:** مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ،کلیه کارکنان شاغل در این دانشگاه پیام نور خراسان شمالی می باشد که تعداد آنها (۹۰) می باشد. که از میان آنها ۷۴ نفر به شیوه نمونه تصادفی ساده بعنوان نمونه انتخاب گردیدند.به منظور گردآوری داده ها، از سه پرسشنامه رفتارشهروندی سازمانی ارگان وفارح ، پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو ، و رضایت شغلی شفیع آبادی وشریعت استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل نتایج، از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد.**یافته ها و نتیجه گیری** : نتایج نشان داد رفتار شهروندی سازمانی براساس مولفه های تیپ شخصیتی و رضایت شغلی قابل پیش بینی می باشد و سطح معنی داری در سطح (p<۰/۰۵) می باشد. البته هیچکدام از متغییرهای این مطالعه (بجز مولفه وظیفه شناسی) به تنهایی قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی نبود و تنها مولفه وظیفه شناسی بود که می توانست رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نماید.

واژگان کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی ، رضایت شغلی، تیپ های شخصیتی

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

مقدمه

انسان ها با ارزش ترین منابع ومهم ترین عامل دستیابی به اهداف سازمانی می باشند، اما اغلب مدیران نقش و اهمیت انسان ها را فراموش می کنند (بختیاری، ۱۳۸۸). آنها تصور می کنند نیروی انسانی مورد نیاز همیشه دردسترس می باشد، درحالی که امروزه سازمان ها با تغییرات وتحولات شدیدی درمحیط روبرو هستند، وتنها نیروی انسانی متخصص وخلاق می تواند درمحیط متلاطم کنونی، موجبات حفظ حیات وپیشرفت سازمان ها را فراهم کند. درواقع شرایط کاملاً متحول وحاکم برسازمان ها ، افزایش رقابت و لزوم اثر بخشی آن ها در چنین شرایطی، نیاز آن ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می کند(دیپائولا[1]، تارتر[2] وهوی[3] ۲۰۰۵).از طرف دیگر؛ دانشگاهها و موسسات آموزش عالی همیشه بعنوان تاثیر گذارترین مراکز اندیشه ورزی و تولید علم در هر جامعه ای محسوب می شوند. یکی از مهمترین منابع دانشگاهها و موسسات آموزش عالی نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو افرادی هستند با نیازهای بیشمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی استعداد و مهارت خود را درخدمت دانشگاه بکار خواهند گرفت ؛ مانند هر سازمانی موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. زراعت، حسنی، رشیدی، حدیدی، و پیری، (۱۳۹۳). نسلی که از آن ها با عنوان سربازان سازمانی[4] یاد می کنند، بی تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان های اثربخش ازغیر اثر بخش هستند، زیرا سازمان را موطن خود می دانند وبرای تحقق اهداف آن ، بی هیچ چشم داشتی فراتر از وظایف رسمی و معین خود عمل کرده، از هیچ کوششی فروگزار نیستند (احمدی، ۱۳۸۸؛ احمدی، و زارعی متین ۱۳۸۸)

امروزه این تلاش ها ی فراتر از انتظار وسودمند را در روانشناسی سازمانی ، رفتارهای شهروندی سازمانی[5] می خوانند که به انجام رفتارهای اختیاری، داوطلبانه وافزون به نقش درسازمان اشاره دارد که ایجاد این رفتارهای مطلوب، نیازمند فراهم نمودن زمینه های اجتماعی و روان شناختی مناسب درسازمان هاست تا کارکنان بتوانند در جوی آکنده از اعتماد متقابل و مشارکت و ارتباطات جمعی و گروهی با هم همکاری نمایند(ارگان ، ۱۹۸۸و ۱۹۹۷).به نظر ارگان رفتار شهروندی سازمانی ، رفتاری فردی و داوطلبانه است که بصورت مستقیم به وسیله نظامهای رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی سازمان می شود.(ارگان ،۱۹۹۴؛ سبحانی نژاد، ،یوزباشی، وشاطری،۱۳۸۹)

باتمن و ارگان[6] (۱۹۸۳) برای اولین بار اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی را در تحقیقات و مطالعات میدانی بکار برده و آن را در دو قالب مفهومی ذیل بیان نموده اند:

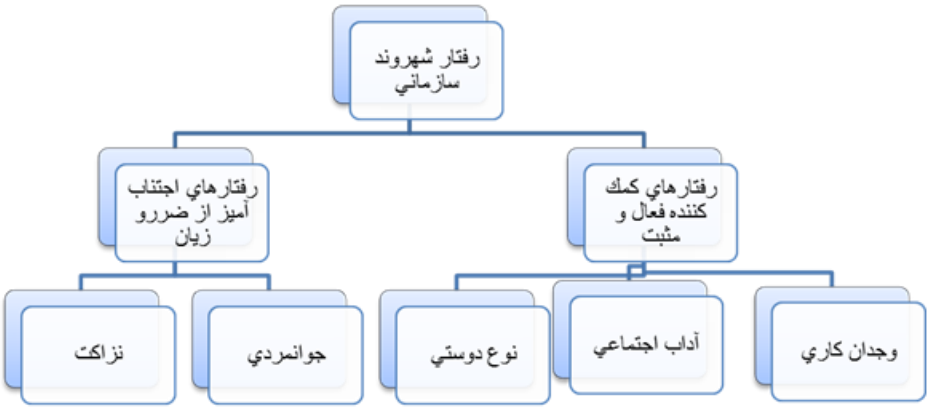
الف- کمک های مثبت هم چون وقت شناسی و انجام دادن امور فراتر از آن چه که تحت عنوان وظایف رسمی سازمانی برای فرد مشخص شده است.

ب- رفتارهای اجتناب آمیز از خسارت یا زیان رسانی به سازمان به همراه عدم ایجاد مزاحمت برای همکاران و سازمان که شامل اجتناب از شکوه، شکایت و سرزنش دیگران بابت چیزهای که اهمیت می باشد. (مارکوزی و ژان[7]، ۲۰۰۴)

---

[1]- Dipa ola
[2]- Tarter
[3]- Hoy
[4]-Organizational soldiers
[5]- Organizational citizenship behaviors
[6] Bateman & Organ
[7] Markoczy & Xin

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir



شکل شماره۱ ،ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه ارگان بر اساس نوع رفتار

محققان متعددی نظیر ارگان و همکاران(۱۹۹۵و ۱۹۸۹) و اکفلت و کاتو[8] (۲۰۰۵) بین نگرشهای شغلی از جمله رضایت شغلی با رفتارشهروندی سازمانی رابطه مثبتی گزارش کرده اند. پودساکف[9] و همکارانش (۲۰۰۰) نیز در تحقیق خویش به این نتیجه رسیدندکه،کارکنانی که از شغل خویش رضایت بیشتری دارندبه سازمان خویش نیز تعهد بیشتری نشان می دهند و رفتار شهروندی سازمانی بهتری از خود نشان می دهند. همچنین براساس تحقیقات جرج و جانسن[10] (۱۹۹۷) و چانگ گین[11](۲۰۰۵) جکس و کودونسکی[12] (۱۹۹۲) و جکس و بلیس[13](۱۹۹۹)نشان می دهد که نگرشهای شغلی به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد

یکی از مولفه هایی که می تواند بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر گذار باشد رضایت شغلی کارکنان است(جهانگیری ، قوپرانلو، حاجی زاده، ۱۳۹۱) . رضایت شغلی بعنوان یکی از مولفه های مهم رفتار سازمانی از جایگاه ویژه ای برخوردار بوده است. رضایت شغلی به احساسات کلی فرد در مورد شغلش و ارزیابیهایی که در مورد شغلش انجام می دهد اطلاق می گردد (راجلبرگ[14]، ۲۰۰۷). امروزه رضایت شغلی، مرکز توجه محققان رفتار سازمانی قرار گرفته و به عنوان یکی از مفاهیم عمده در پژوهش سازمانی بشمار میرود .زیرا خشنودی شغلی به عنوان یک دانش شغلی از اهمیت بسیار برخوردار است(میر شهیدی، ۲۰۰۵). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل باعث رضایت شغلی نمی شود. بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معین از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت ببرد و یا از شغلش راضی نباشد و از انجام آن لذت نبرد (کاترل[15]، ۲۰۰۱؛ رفعت جاه ، و قربانی ، ۱۳۹۰)..محل کار یک محیط پیچیده است که عوامل درونفردی، میانفردی و سازمانی در رضایت شغلی، استرس و ... درگیر هستند (اوانز و هاکسلی[16]،۲۰۰۶). همچنین ممکن است به مرور زمان، یک شغل رضایتبخش به منبع نارضایتی تبدیل گردد و شخص را به سوی فرسودگی سوق دهد بدون

[8] Ackfeldt, & Coote
[9] Podsakoff et all
[10] George, & Jones
[11] Chang-qin
[12] Jex, & Gudanowski
[13] Jex, & Bliese
[14] Rogelberg
[15] Cottrell
[16] Evans, & Huxley

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

تردید افراد ناراضی ، بازدهی پیوسته مطلوبی نخواهند داشت و نبود رضایت شغلی باعث افزایش غیبت ، ترک خدمت ،جابجایی ، سوانح حین کار و حتی کاهش رضایت در زندگی می شود . (کرسچن و آرمسترانگ[17]، ۲۰۰۶).

اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که این مولفه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار داردو از سوی دیگر به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعریف و مفهوم پردازی های متعددی و گاه پیچیده ، محل تلاقی و نیز مولفه مشترک بسیاری تز حوزه های علمی نظیر روانشناسی، مدیریت ، جامعه شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است. (سوارد[18]، ۲۰۰۷)

یکی از مولفه های دیگری که می تواند پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی باشد فاکتورهای شخصیتی است. شخصیت به مجموعهای از صفات، ویژگیها و کیفیتهای پایداری گفته میشود که یک فرد را از دیگران متمایز میکند(شولتز، و شولتز۱۳۸۷). بنابراین،شخصیت مجموعهای از جنبه های بدنی، عادات، تمایلات، حالات، افکار و رفتارهایی است که در فرد به صورت خصوصیات و صفاتی نسبتاً پایدار در آمده است و به صورت یک کل واحد عمل میکند(شاملو، ۱۳۸۲).در نتیجه،شخصیت ویژگی و گرایش های پایداری است که مشابهت و تفاوتهای رفتار روانشناختی افراد افکار، احساسات، اعمال را که دارای تداوم زمانی بوده و ممکن است به واسطه فشارهای اجتماعی و زیست شناختی، موقعیتهای بلاواسطه شناخته شوند و یا به آسانی درک نشوند را مشخص میسازد(فرانسیس[19]، ۲۰۰۴).

بونو و وی (۲۰۰۷) نشان دادند شخصیت نقش مهمی را در عملکرد عاطفی و هیجانی مؤثر و اثربخش به جای میگذارد .از سوی دیگر، بین بهداشت و سلامت عمومی فرد و شخصیت او رابط های بسیار محکم وجود دارد و اگر فردی از رشد و تکامل طبیعی شخصیت برخوردار نباشد، میتوان گفت از سلامت روانی محروم است. امانسون (۱۹۹۶)و جکسون[20] و همکاران(۲۰۰۶) در مطالعات متعددی به بررسی ارتباط رضایت شغلی با ویژگیهای شخصیتی پرداخته اند آنهادر تحقیقات خویش بیان می کنند که همبستگی معنی داری بین رضایت شغلی و مؤلفه های شخصیتی وجود دارد.

با توجه به نقش وتاثیر بسزای رفتار شهروندی در اثربخشی سازمانی ، شناخت عوامل و مفاهیم تاثیرگذار بر این سازه حائز اهمیت است . بنابراین در تحقیق حاضر ما براین مسئله تاکید داریم که اولاً مولفه ها و ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان شمالی را بسنجیم . ثانیاً عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی از جمله تیپ های شخصیتی ، رضایت شغلی ، را مورد ارزیابی قرار دهیم .ثالثاً این مسئله را یادآور می شویم در صورت کم توجهی نسبت به رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در دستگاههای خدمت رسان خصوصاً در سیستم دانشگاهی که در حال حاضر به شدت فضای رقابتی بر آن حاکم است ،قطعاً در انتخاب دانشجویان جهت تحصیل تاثیر بسزائی خواهد داشت و این هشداری جدی برای مدیران و کارکنان سازمانهای مربوطه ، جهت توجه بیشتر به این امر و برنامه ریزی درخصوص بهبود نظام خدمت رسانی می باشد

در این مطالعه ما به دنبال شناسایی این مسله هستیم که آیا رفتارشهروندی سازمانی کارکنان پیام نور خراسان شمالی براساس مولفه های تیپ های شخصیتی و رضایت شغلی قابل پیش بینی است؟

روش تحقیق:

نوع تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. سطح تحقیق کاربردی است (براساس هدف) زیرا که هدف پژدهش حاضر پیش بینی رفتارشهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه براساس مولفه های تیپ های شخصیتی و رضایت شغلی می باشد. باتوجه به اینکه پژدهش حاضردر دانشگاه پیام نور خراسان شمالی انجام می شود ، جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شاغل در این دانشگاهمی باشدکه تعداد آنها (۹۰) می باشد .با توجه به اینکه نتایج حاصل از این پژوهش بایستی به تمامی کارکنان شاغل در این دانشگاه تعمیم داده شود ، بهترین روش برای جمع آوری دادها و اطلاعات مربوط به جامعه آماری تحقیق استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده بود که از این شیوه

[17] Kerschen,& Armstrong
[18] Seward
[19] Francis
[20] Jackson et all

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

برای نمونه گیری استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که با توجه به حجم جامعه ۷۴ نفر بعنوان نمونه انتخاب گردیدند.

ابزار جمع آوری اطلاعات:

جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه رفتارشهروندی سازمانی ارگان وفارح ، پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو ، و رضایت شغلی شفیع آبادی وشریعت (۱۳۸۰) استفاده گردید.

پرسشنامه رفتارشهروندی سازمانی ارگان وفارح: پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی با توجه به مولفه های رفتار شهروندی ارائه شده بوسیله ارگان که برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی در شرایط فرهنگی آمریکا طراحی شده و همچنین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی که بوسیله فارح و همکارانش برای فرهنگ کشور چین ، ارائه شده مدل مفهومی تلفیقی ایجادگردیده است که سه مولفه دو مدل مذکور مشترک می باشند و چهار مولفه دیگر آنها عناصر مدل مفهومی جدید را تشکیل می دهند . این مولفه ها عبارتند از : آداب اجتماعی چهار سوال ، نوع دوستی چهار سوال ، وجدان کاری پنج سوال ، جوانمردی سه سوال ، نزاکت سه سوال ، هماهنگی متقابل شخصی چهار سوال و محافظت از منابع سازمان سه سوال . این پرسشنامه تلفیقی از دو پرسشنامه استاندارد ارگان و فارح که دارای ۲۶ سوال وهر سوال دارای پنج گزینه (خیلی کم ،کم ،متوسط، زیاد و خیلی زیاد) می باشد و پرسشنامه استاندارد ارگان وفارح توسط دکتر مقیمی ترجمه و ویرستاری شده است و توسط ایشان وسایر اساتید روانشناسی و علوم مدیریت در پژوهشهای مختلف استفاده و روائی آن مورد تاییدقرارگرفته است . ضریب پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ ۷۸/۹۲ بدست آمده است.

پرسشنامه رضایت شغلی: جهت سنجش رضایتمندی شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی شفیع آبادی وشریعت استفاده شد. نمره گذاری این مقیاس بر اساس مقیاس لیکرت، از کاملا مُوافق تا کاملاً مخالف درجه بندی شده است .به هر پاسخ آزمودنی نمرۀ از 1 تا 4 داده می شود .حداقل نمره به دست آمده در این آزمون 22 و حداکثر نمره 88 است .در پژوهش شریعت نیا (۱۳۷۳) اعتبار صوری و محتوایی آزمون به وسیله تعدادی از اساتید مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آزمون نیز با آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۰ بدست آمد. شمسی(1382) نیز در پژوهشی با توزیع این پرسشنامه در 2 زمان با فاصله 7 تا 10 روز به یک گروه۳۵ نفری ، ضریب همبستگی بین پاسخ ها را در دو زمان مختلف۰/۸۹ گزارش کرد

فرم تجدیدنظر شده پنج عاملی نئو[21] : فرم کوتاه پرسشنامه یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود. فرم تجدیدنظر شده پرسشنامه شخصیتی نئو و پرسشنامه پنج عاملی نئو مناسب افرادی است که از سنین نوجوانی تا کهنسالی دارند. افرادی که مبتلا به اختلالاتی چون حالات روان‌پریشی و زوال عقل بوده و این حالات توانایی آن‌ها را برای تکمیل فرم گزارش شخصی به طور موثر تحت تأثیر قرار می‌دهد، نباید این تست‌ها را تکمیل نمایند.. فرم تجدیدنظر شده پرسشنامه شخصیتی نئو به عنوان بخشی از ارزیابی‌های روان‌ناسازگار اولیه جامع طراحی شده است (حق‌شناس، ۱۳۸۸و ۱۳۸۵).

پرسشنامه شخصیت نئو دارای مؤلفه‌های روان رنجورخویی ، برون‌گرایی ، انعطاف‌پذیری ، سازگاری و وظیفه‌شناسی می‌باشد که هرکدام از این مولفه ها شامل ۱۲ سوال می باشند. تقریباً نیمی از ماده‌های نسخه‌ی تجدید نظرشده‌ی پرسشنامه‌ی شخصیتی نئو نمره‌گذاری وارونه دارند یعنی هرچه نمره کمتر باشد بیشتر معرف صفت مورد نظر است. این کار برای رفع سوگیری تصدیق (یا رد) انجام می‌شود. این پرسشنامه به صورت پنج گزینه‌ای (نگرش سنج از نوع لیکرت) بوده که به هر گزینه از ۵-۱ امتیاز تعلق می‌گیرد (حق‌شناس، ۱۳۸۸).

این پرسشنامه توسط میلر (۲۰۰۲) با استفاده از روش آلفای کرنباخ ۰/۸۴ گزارش شده است. همچنین در بررسی‌های انجام یافته که در گروه‌های سنی و فرهنگ‌های مختلف به کار رفته است، حاکی از پایایی تست نئو می‌باشد (خانجانی واکبری، ۱۳۹۰).

یافته ها:

جدول شماره ۱ یافته های توصیفی شامل فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد متغییرهای تحقیق را نشان می دهد

[21] NEO – Five Factor Inventory

رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی، شماره ۸ ، زمستان ۱۳۹۵، ص ۶۰-۵۱

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

جدول شماره ۱.فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد وخطای استاندارد میانگین متغیرها آزمودنی ها

	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استانداردمیانگین
روان رنجورخویی	۷۴	۴۸/۵۹	۸/۹۳	۱/۰۳
برونگرایی	۷۴	۴۹/۰۵	۸/۲۰	۰/۹۵
پذیرش	۷۴	۴۷/۷۴	۸/۵۹	۰/۹۹
سازگاری	۷۴	۵۲/۰۴	۷/۸۶	۰/۹۱
وظیفه شناسی	۷۴	۵۳/۳۵	۹/۲۳	۱/۰۷
رضایت شغلی	۷۴	۳۸/۰۷	۶/۱۴	۰/۷۱
رفتارشهروندی	۷۴	۱۰۶/۸۲	۱۱/۰۹	۱/۲۹

با توجه به جدول شماره. ۱ نکاتی قابل توجه است ، نمره روان رنجور خویی نشاندهنده آن است که نمونه مورد پژوهش از سلامت روانی لازم برخوردارند، زیرا این مقیاس نشانده ثبات روانی مراجعین می باشند. دیگر نمرات مولفه های تیپهای شخصیتی نئو در حد متوسط می باشد. میانگین نمرات رضایتمندی شغلی در این جدول (۳۸/۰۷) نشاندهنده رضایتمندی شغلی پایین این نمونه است. میانگین نمرات رفتارشهروندی سازمانی نمونه (۱۰۸/۸۲) نشاندهنده نمرات بالا نمونه در این مولفه می باشد.

اما محقق در این مطالعه بدنبال آن بود تا مشاهده کند آیا رفتار شهروندی سازمانی بوسیله مولفه های تیپ های شخصیتی و رضایتمندی شغلی قابل پیش بینی می باشد؟ برای بررسی این سوال پژوهشی از معادله رگرسیون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۲ نشان داده شده است

جدول شماره ۲ خلاصه مدل رگرسیون گام به گام پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی براساس تیپ های شخصیت و رضایت شغلی

مدل	آر	مجذور آر	مجذور آر تطبیق یافته	تخمین خطای استاندارد
۱	۰/۴۱۷*	۰/۱۷۴	۰/۱۰۰	۱۰/۵۲

براساس جدول فوق که شامل ضریب همبستگی،ضریب تعدیل ، ضر یب تعیین تعدیل شده و انحراف معیار خطای تخمین زده شده می باشد. همانگونه که مشاهده می شود میزان آر برابر با۰/۴۱۷ است و میزان نمره مجذور آر تطبیق یافته برابربا ۰/۱۷۴ شده است که به این معناست که متغیرهای تیپ های شخصیت و رضایت شغلی باهم، ۰/۱۷۴ درصد متغیر رفتار شهروندی سازمانی راپیش بینی می کنند ،لذا فرضیه پژوهشی تایید می شود.

جدول شماره ۳ نتایج تحلیل رگرسیون پیش بینی رفتارشهروندی سازمانی براساس تیپ های شخصیت و رضایت شغلی

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۵۶۶/۷۷۵	۶	۲۶۱/۱۲۹	۲/۳۵۷	۰/۰۴۰*
باقیمانده	۷۴۲۳/۹۴۱	۶۷	۱۱۰/۸۰۵		
کل	۸۹۹۰/۷۱۶	۷۳			

رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۵، ص ۶۰-۵۱

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

جدول ۳نتایج تحلیل رگرسیون می باشد که معنی داری کل مدل را مشخص می سازد. با توجه به جدول ۳ مشاهده می کنیم که F برابر با۹۷۳ / ۸ باسطح معنی داری ۰/۰۴۰ شده است وچون سطح معنی داری از ۰/۰۵ کوچکتراست، پس نتیجه می گیریم متغیرهای تیپ های شخصیت و رضایت شغلی باهم ، متغیر رفتارشهروندی سازمانی را پیش بینی می کنند لذا مدل فوق، معنی دارشده است بطوریکه فرضیه تحقیقاتی تایید می شود.

جدول ۴ ضرایب معادله رگرسیون رفتارشهروندی سازمانی براساس تیپ های شخصیت و رضایت شغلی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد نشده	t	سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta		
تعامل	۸۶/۱۶۳	۲۳/۳۷۹		۳/۶۸۶	۰/۰۰۰
روان رنجورخویی	-۰/۱۵۲	۰/۱۸۱	-۰/۱۲۳	-۰/۸۴۱	۰/۴۰۳
برونگرایی	-۰/۱۴۴	-/۱۷۰	-۰/۱۰۶	-۰/۸۴۵	۰/۴۰۱
پذیرش	۰/۱۱۸	۰/۱۶۵	۰/۰۹۲	۰/۷۱۸	۰/۴۷۵
سازگاری	-۰/۰۱۷	۰/۲۳۰	-۰/۰۱۲	-۰/۰۷۶	۰/۹۴۰
وظیفه شناسی	۰/۴۳۲	۰/۱۸۶	۰/۳۶۰	۲/۳۲۶	۰/۰۲۳
رضایت شغلی	۰/۱۹۱	۰/۲۱۶	۰/۱۰۶	۰/۸۸۷	۰/۳۷۸

جدول ۴جدول ضرایب نام دارد که درآن مقدار بتا (Beta) گزارش شده است. با توجه به نتایج جدول ۴ مشاهده می کنیم که متغیر وظیفه شناسی، چون بتا (۰/۳۶۰) و تی (۲/۳۲۶) بزرگترو همچنین سطح معنی داری(۰/۰۲۳) کوچکتر است. بنابراین متغیر وظیفه شناسی به تنهایی تاثیری معنی داری برمتغیر رفتارشهروندی سازمانی دارد با توجه به نتایج این جدول مشاهده می کنیم که دیگر متغیر ها به تنهایی تاثیری معنی دار برمتغیر رفتارشهروندی سازمانی ندارند.

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

بحث و نتیجه گیری کلی:

به طور کلی برای سلامت و کارکردمناسب یک سازمان لازم است تا به رفتارشهروندی سازمانی کارکنان آن توجه ویژه ای معطوف شود امروزه با توجه به مشخص شدن نقش رفتارهای شهروندی سازمانی در رسیدن به اهداف سازمانی مطالعات گسترده ای در خصوص عوامل موثر بر ایجاد این رفتارها صورت پذیرفته است و از جمله عوامل تاثیر گذار بر این رفتارهای شهروندی سازمانی، تیپ های شخصیتی افراد است در مجموع نتایج این تحقیق نشان داد که تیپهای شخصیتی و رضایتمندی شغلی توانایی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند. البته هیچکدام از این مولفه ها به تنهایی توانایی پیش بینی را نخواهد داشت تنها عاملی که به تنهایی توانایی پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارد عامل وظیفه شناسی است. با توجه به عامل وظیفه شناسی مشاهده می کنیم افرادی در این عامل نمرات بالاتری بدست می آورند که عقل و تدبیر بیشتری در کارهای خویش بکار می بندند، دارای نظم و انظباط بیشتری در کارهای خویش می باشند، تعهد اخلاقی و وجدان کاری بیشتری دارند، برای رسیدن به موفقیت تلاش بیشتری از خود نشان می دهندانطاف پذیری بیشتری در کارها دارند و سخت کوش ترند. مجموع این خصوصیات می تواند عامل بسیار مهمی در بالابردن افزایش رضایتمندی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی باشد.

علاوه بر نقش تیپهای شخصیتی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی رضایتمندی شغلی نیز نقش موثری در رفتار شهروندی سازمانی دارد .براساس نتایج این مطالعه می توان چنین استباط کرد که کارکنانی که از کار خویش رضایت بیشتری دارند، به خاطر تعهد و حس مسولیت پذیری خود در قبال دانشگاه فعالیتها و وظایف فراتراز نقش خود را در محیط کار برعهده خواهند گرفت و بنابراین منطقی و عاقلانه تر است که بپذیریم هرچه رضایت شغلی و خصوصیات شخصیتی نظیر مسولیت پذیری بیشتر گردد، انگیزه فرد برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر خواهد گردید. همچنین زمانیکه عوامل تعیین کننده رضایتمندی شغلی (نظیرروابط همکاری مناسبتر، تناسب بین تیپ شخصیتی و شغل، عوامل محیطی مناسب شغلی) در سازمان وجود داشته باشد کارکنان دانشگاخ در قبال محیط کار خویش واکنش نشان می دهند که یکی از آن واکنشها تعهد سازمانی بیشتر به شرایط رضایت بخش کاری است. در چنین شرایطی کارکنان نسبت به دانشگاه خویش متعهد شده و یک میثاق دوسویه ایبین کارکنان و دانشگاه ایجاد می گردد. در چنین محیط شغلی، کارکنان برانگیخته می شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده مانند رفتارهای شهروندی سازمانی ، مشارکت و همکاری خود را در دانشگاه افزایش دهند. واین خود باعث ایجاد و تقویت رفتارهای فرانقش و رفتارهای شهروندی سازمانی می گردد. در مجموع نتایج این تحقیق همسو با نتایج اورگان۱۹۸۸؛ ۱۹۹۴؛ ۱۹۹۷؛، جیکی، ۲۰۰۵؛ مککنا، ۲۰۰۶؛ پارنل وکراندال، ۲۰۰۳؛ کوهن، ۲۰۰۶؛ و تحقیقات دیگر محققین می باشد.

یکی از پیشنهادهای تحقیق حاضر این است که در رابطه با سازمانها و دانشگاه ها مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، بسیار مورد توجه باشد، چراکه در فرهنگهای گوناگون و ادیان و مذاهب مختلف نگاه به رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهایفرانقشی، رفتارهای یاری دهنده معانی و روشهای مختلف و خا ص خود را می طلبد .در سازمانهایی با ساختارهای گوناگون، سطوح سازمانی متفاوت، قالبهای گوناگون رفتار شهروندی، منابع انسانی گوناگون (با ملیت و فرهنگهای متفاوت)، پیشینه، دلایل و پیامدهای متفاوتی را به بار می آورد .

بدلیل اینکه ارتباط موثری بین تیپ های شخصیتی و ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی و نیز رضایتمندی شغلی وجود دارد؛ مدیران از یک طرف در هنگام جذب نیروی انسانی به این مسله توجه داشته باشند و سعی گردد افرادی بعنوان کارمند جذب سیستم گردند که حس مسولیت پذیری و وظیفه شناسی بیشتری داشته باشند. از طرف دیگر با ایجاد دوره های آموزشی سعی گردد رفتارهای شهروندی سازمانی در آنهابیشتر ارتقاء پیدا نماید. همچنین توصیه می گردد مدیران و سرپرستان دانشگاه پیام نور باید با ایجاد رفتار و شیوه های مدیریتی مشارکتی و تعاملی از یک طرف باعث بالا رفتن رضایتمندی شغلی کار کنان گردد و همچنین باعث ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان گردد

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

منابع و مراجع

[۱] احمدی، فریدون (۱۳۸۸)، شناسایی عوامل موثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی و ارائه الگو برای شرکت ملی نفت ایران، پایان نامه دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، پردیس قم.

[۲] احمدی، فریدون و زارعی متین، حسن (۱۳۸۸)، نقش دانشگاه در توسعه رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی۴۱، سال سیزدهم، شماره یک، صص۲۲-۴۳.

[۳] بختیاری،مهناز (۱۳۸۸)، مشارکت اجتماعی و عوامل موثر بر آن ، فصلنامه راهبرد ، سال هجدهم ، شماره ۵۳ ، صص ۲۴۹ – ۲۶۹

[۴] جهانگیری، علی؛ قوپرانلو ، مهرنوش؛ حاجی زاده، مصطفی؛ (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان سال سوم شماره هشتم صفحات ۸۳-۹۸

[۵] حق شناس، حسن. (۱۳۸۸). نظریه پنج عاملی شخصیت. شیراز: دانشگاه علوم پزشکی.

[۶] حق شناس، حسن؛ چمنی، امیررضا و فیروزآبادی، علی(۱۳۸۵). مقایسه ویژگیهای شخصیتی و سلامت روان دانش آموزان دبیرستان های تیزهوشان و دبیرستان¬های عادی. فصلنامه بهداشت روانی، سال هشتم، شماره بیست و نهم و سی م. صفحات۵۷-۶۶.

[۷] خانجانی،زینب؛ اکبری، سعیده.(۱۳۹۰).«رابطه ویژگیهای شخصیتی نوجوانان و اعتیاد آنان به اینترنت».دانشگاه تبریز، سال ششم، شماره۱۹،

[۸] رفعت جاه ، مریم و قربانی ، سمیه(۱۳۹۰) ، تاثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ، مجله زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان) ، دوره نهم ، شماره اول ، ص ۱۱۷ – ۱۴۶

[۹] زراعت، مهسا؛ حسنی، محمد؛ رشیدی، علی؛ حدیدی، منصور و پیری، موسی. (۱۳۹۳).بررسی نقش تعدیل کننده خودکار آمدی دررابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. مجله دانشگاه علوم پزشکی ارومیه (۱۲) ، ۳ صفحات ۲۳۸-۲۴۸

[۱۰]سبحانی نژاد،مهدی،یوزباشی،علیرضا وشاطری،کریم(۱۳۸۹) ،رفتار شهروندی سازمانی(مبانی نظری،همبسته ها وابزار سنجش)،تهران،انتشارات یسطرون

[۱۱]شاملو، سعید؛(۱۳۸۲). مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت، تهران، رشد:

[۱۲]شریعت نیا.کاظم (۱۳۷۳)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی با عزت نفس کارکنان آموزش و پرورش مرد مدارس تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد،دانشگاه علامه طباطبایی.

[۱۳]شولتز، دوان، و شولتز، سیدنی الن. نظریه¬های شخصیت. (۱۳۸۷). ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: ویرایش.

[۱۴]شمسی،ع (۱۳۸۲)،رابطه بین رضایت شغلی ،سلامت روان و باورهای منطقی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در شهر خمین.پایان نامه کارشناسی ارشد،دانشگاه تربیت معلم تهران

[15] Ackfeldt, A.L., Coote, L.V., (2005) A study of organizational citizenship behaviors in retail setting. J Business Res; 58(2):151-9.

[16] Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship.” Academy of Management Journal, 26: 587–595.

[17] Bono, J.E., & Vey, M.A., (2007) Personality and emotional performance: Extra version, Neuroticism, and self-monitoring. Journal of Occupational Health Psychology; 12(2): 177-92.

[18] Bowling ،N.A. (2010). Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra-role behaviors. J Bus Psychol; 25(1): 119-30.

[19] Chang-qin, L., Oi-ling, S., & Cooper, C.L., (2005) Managers’ occupational stress in China: The role of self-efficacy. Personality and Individual Differences; 38(2): 269-578.

[20] Cohen, A. (2006). The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. Journal of Vocational Behavior, 69, 105-118.

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

[21] Cottrell, S. (2001) Occupational stress and job satisfaction in mental health nursing: focused interventions through evidence-based assessment. J Psychiatr Ment Health Nurs; 8(2):157–64.
[22] Evans, S., Huxley P., Gately, C., Webber, M., Mears, A, & Pajak, S., (2006) Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. Br J Psychiatry; 188(1): 75- 80.
[23] Francis, L J, Louden S.H., & Rutledge, C. J. (2004).Burnout among Roman Catholic parochial clergy in England and Wales: Myth or reality? Review of Religious Research; 46(1): 5-19.
[24] Gyekye ,A. (2005). Are good soldier's safety conscious? An examination of relationship between organizational citizenship behavior and perceptions of workplace safety. Social Behaviour and Personality, an International Journal, 33(8), 805-820.
[25] George J.M., & Jones G.R. (1997) Organization spontaneity in context. United States: Human Performance; .P.10 .
[26] Jackso, .T.B., & Rothmann S. (2006).Occupational stress, organisational commitment, and ill health of educators in the North West Province. South African J Educ; 26: 75–95.
[27] Jex, S.M, & Gudanowski, D.M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: an exploratory study. J Organizational Behav; 3(5); 509-17.
[28] Jex S.M, & Bliese P.D. (1999).Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. J Appl Psychol; 84(3): 349-61.
[29] Kerschen A.M., Armstrong, E.P., & Hillman, T.N. (2006) Job satisfaction among staff, clinical and integrated hospital pharmacists. Journal of Pharm Pract; 19(5): 306-12.
[30] Markoczy, L. & xin, K. (2004), the virtues of omission in organizational citizenship behavior, university of California.
[31] Mckenna, E. (2006). Business Psychology and Organizational Behaviour (A student' s Handbook). Psychology Press (Taylor & Francs Group), Fourth Edition.
[32] Mirshahidi MA. (2005) Investigating the relationship between job satisfaction and employee productivity. Journal of Applied Social Psychology; 30(8): 1570-98.
[33] Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
[34] Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. Journal of Management, 20: 465–478.
[35] Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. Human Performance, 10: 85–97.
[36] Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. Journal of Applied Psychology, 74: 157–164.
[37] Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel Psychology, 48: 775–802.
[38] Parnell,J.A., Crandall,W.R.(2003). Propensity for participative decision-making, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior and intentions to leave among Egyptian managers. The Multinational Business Review Journal, 11(1), 45-65.
[39] Podsakoff, P. M., Mac Kenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000).Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. J Manag; 26(3):513–63.
[40] Rogelberg, S.G. (2007). Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. SAGE Publications.
[41] Seward, J.P. (2007) .Occupational stress, in: La Dou J. editor. Current occupational & environmental medicine.4th Ed. New York: MC Grow Hill; P.579-94.