

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران

زهرا احمدی‌زاده^{۱*}، مراد رومیانی^۲

۱- دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ایران.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، ایران.

(دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۷ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۳)

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق متشکل از تمام کارکنان اداری اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران به تعداد ۱۶۴ نفر بودند که با استفاده از روش سرشماری کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد ($N=n=164$) و به شکل میدانی انجام شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد رفتارهای شهروندی سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و از بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، بعد برون‌گرایی، پذیرنده بودن، وظیفه‌شناسی و استقبال از تجربه، با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند یافته‌ها همچنین نشان داد که بین جو سازمانی و پنج مؤلفه آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان به مسئولان سازمان پیشنهاد کرد که با ایجاد جو سازمانی مثبت و وضوح هدف و تعامل بیشتر کارکنان و واحدهای اداری با یکدیگر در کنار سایر عوامل گزینشی برای ایجاد، حفظ و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف کنند.

واژه‌های کلیدی: ویژگی شخصیتی، وجدان کاری، وظیفه‌شناسی، جو سازمانی، رفتار شهروندی.



مقدمه

با توجه به اهمیت و جایگاه ورزش و مسائل اجتماعی در جامعه، ادارات ورزش و جوانان به‌مثابه متولی امر ورزش نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در بعد ورزش‌های تفریحی، همگانی و قهرمانی به عهده دارند و لازمه رسیدن به اهداف ذکرشده در سازمان‌های ورزشی کشور این است که به‌طور مؤثر عمل نمایند و در این صورت است که خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به‌طور موفقیت‌آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی برسند (عباسی و همکاران، ۲۰۱۵). ارزیابی شخصیت، زمینه عمده کاربرد روان‌شناسی درمورد مسائل دنیای عملی است (شولتز، ۱۳۸۶).

امروزه ارزش شخصیت به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد، زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش او را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. مطالعه شخصیت سنت طولانی در علوم سازمانی دارد (پرو، ۲۰۱۰). به نظر پروین^۱ (۲۰۱۰) شخصیت الگویی است از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی‌های فردی همراه با سازوکارهای روانی پنهان یا آشکار که در پس آن الگوها قرار دارد (ساعتچی، ۱۳۸۹). شاملو شخصیت را مجموعه‌ای سازمان‌یافته و واحد متشکلی از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که درمجموع یک شخص را از اشخاص دیگر متمایز می‌سازد، تعریف می‌کند (ساعتچی، ۱۳۸۹). در بحث از شخصیت تأکید بر آن است که چگونه تفاوت‌های شخصیتی افراد بر عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می‌گذارد (ساعتچی، ۱۳۸۹). در سال‌های گذشته تحقیقات شخصیت مانند یک چارچوب قابل قبول در راستای توصیف ساختار و ذات شخصیت بوده و در خصوص خصیصه‌های شخصی میان محققان اختلاف نظر وجود دارد (قلی‌پور، ۱۳۸۸). باوجود این امروزه توافق حاصل شده که از مدل پنج عاملی شخصیت^۲ که گلدبرگ^۳ معرفی کرده است، می‌توان برای توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته شخصیت افراد استفاده کرد (شمسایی و همکاران، ۱۳۸۸). پنج عاملی شخصیت شامل برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب است. برون‌گرایی شامل کمیت و شدت تعامل با افراد دیگر و میزان اجتماعی بودن یک شخص است. توافق‌پذیری، میزان توافق در اندیشه، احساسات و عمل نسبت به دیگران را نشان می‌دهد. وظیفه‌شناسی، بعدی است که میزان مسئولیت‌پذیری، سخت‌کوشی و هدف‌گرا بودن را در راستای

1 . Pervin

2 . Big five

3 . Goldberg

رفتارهای سازمان توصیف می‌کند. روان‌رنجوری شامل خصوصیات مانده اضطراب، افسردگی، پرخاشگری و هرگونه هیجان‌های تند و ناخوشایند می‌شود. گشودگی نسبت به تجربه (تجربه‌پذیری) قوه تخیل، زیبایی‌شناسی، احساسات، ایده‌ها، عمل‌ها و ارزش‌ها را توصیف می‌کند (پروین، ۲۰۱۰). روانشناسان سازمانی معتقدند که به دلیل عدم توانایی سازمان‌های آموزشی در کنترل تهدیدهای محیطی از یک‌سو و همچنین وجود ساختارهای منسجم و سازمان‌یافته، برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی مناسب در منابع انسانی تأثیر چشم‌گیری در کاهش تعارض و ایجاد فرصت در خلال زمینه تعارض را دارد (بارو، ۲۰۱۰).

بنابراین یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده شیوه مواجهه افراد با دیگران در موقعیت تعارض شخصیت افراد است (وود و همکاران، ۲۰۰۸). گلدبرگ (۱۹۹۰) شخصیت را مجموعه صفات و رفتار منحصربه‌فرد و به نسبت باثبات می‌داند. شخصیت ویژگی‌هایی است که فرد را به ایجاد رابطه با دیگران قادر می‌سازد آلپورت^۱ (۱۹۳۷) شخصیت را مجموعه‌ای از عوامل درونی که چگونگی سازگاری اختصاصی فرد را با محیط جهت می‌دهند تعریف کرده است (اشراقی، ۲۰۰۹). مفهوم شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که نقشی عمده در ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط ایفا می‌کند (حیدری‌نژاد، ۲۰۱۱). برای توصیف شخصیت هر فرد معمولاً به ویژگی‌های شخصیتی او اشاره می‌شود؛ یعنی به صفاتی از قبیل باهوش بودن، برون‌گرایی، پرخاشگری، بی‌خیالی، بدبینی و نظایر آن. یکی از الگوهای بااهمیت در خصوص شخصیت، الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت است. چهارچوب پنج عامل بزرگ شخصیت یک مدل سلسله‌مراتبی از ویژگی‌های شخصیتی با پنج عامل کلی است که در انتزاعی‌ترین سطح ارائه می‌شود (اردلان و همکاران، ۲۰۱۴). مدل مذکور ابتدا سه بُعد روان‌رنجوری، برون‌گرایی و پذیرا بودن را دربر داشته و در ادامه دو بُعد وظیفه‌شناسی و سازگاری به آن افزوده شده است (خطیری و همکاران، ۲۰۱۹). بررسی ویژگی‌های شخصیتی در سازمان‌های مختلف قاعداً برحسب موقعیت سازمان موردنظر از اهمیت برخوردار بوده و طبیعتاً واکاوی آن می‌تواند بینشی عمیق نسبت به موضوع ارائه دهد؛ یکی از این سازمان‌ها که بدون شک قرابت معنایی بسیار نزدیکی با ماهیت این موضوع به جهت اهمیت آن داشته سازمان‌ها / مراکز ورزشی است. چلادورای در این راستا اظهار می‌دارد که در سازمان‌های ورزشی، ویژگی‌هایی نظیر قاطعیت، عاشق ورزش بودن و توانایی ایجاد ارتباط مؤثر با ورزشکاران و مربیان لازمه مدیریت اثربخش است و این‌گونه ویژگی‌ها و خصوصیات با شخصیت فرد ارتباط نزدیکی دارند (حیدری‌نژاد، ۲۰۱۱). از شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان یکی از عوامل مهمی یاد می‌شود که بر عمل و رفتار مدیران

1 . Alport



ورزشی تأثیر می‌گذارد و این تأثیرپذیری شخصیت، درنهایت در تصمیمات مدیریتی رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهد بود (بنسوردی و همکاران، ۲۰۱۸). در حقیقت مدیران ورزشی از ویژگی‌های شخصیتی متنوعی برخوردار هستند؛ به‌عنوان مثال مدیران درون‌گرا از فعالیت‌های ورزشی دیربازده و گاه دردسرساز پرهیز می‌کنند و با مقاومت در برابر تغییر و تحولات، دوست دارند وضعیت موجود حفظ شود. مدیران برون‌گرا در ایجاد روابط مؤثر میان کارکنان به‌ویژه مربیان و ورزشکاران، قوی‌تر عمل می‌کنند و شیوه‌های رفتاری خود را با فرهنگ سازمان تحت سرپرستی و تغییرات موجود تطبیق می‌دهند (حیدری‌نژاد، ۲۰۱۱). امروزه ارزش شخصیت به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی دارد، زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش او را نسبت به یک شغل و شیوه‌های که به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. مطالعه شخصیت سنت طولانی در علوم سازمانی دارد (پریو^۱، ۲۰۱۰). بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها افرادی هستند که در کالبد سازمان روح می‌دمند؛ آن را به حرکت درآورده و اداره می‌کنند. بلکه اداره آن‌ها نیز مسیر نخواهد بود. سازمان‌ها باهم تفاوت‌های فراوانی دارند. امروزه نیروی کار ذهنیت‌های مختلفی دارند. در چند سال گذشته حمایت زیادی نسبت به توسعه سرمایه انسانی وجود داشته است (پرماروپان و همکاران، ۲۰۱۳). جو سازمانی به‌عنوان ادراکات مشترک و مفاهیم متصل به خط‌مشی‌ها، شیوه‌ها و فرایندهای تجربه کارکنان است که به‌وسیله پاداش‌ها پشتیبانی می‌شود (اشنایدر و همکاران، ۲۰۱۱). جو سازمانی^۲ اصطلاح وسیعی در مدیریت است که به ادراک کارکنان از محیط‌ای عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متأثر از سازمان غیررسمی، شخصیت افراد و مدیریت سازمانی است. جو سازمانی یکی از ابعادی است که در هر واحد سازمانی نشان‌دهنده فضای اجتماعی حاکم بر آن واحد است (ادبی و یکتایار، ۱۳۹۴). هر سازمانی دارای جو سازمانی منحصربه‌فردی است. جو سازمانی قابل‌دیدن و لمس کردن نیست، اما مانند هوای درون اتاق بر روی تمام چیزها اثرگذار است و از هر چیزی اثر می‌پذیرد، برای اولین بار در سال ۱۹۵۰ بیان شد و به‌تصور، احساسات و ارزش‌های کارمندان نسبت به محیط کارشان اطلاق می‌شود، جو سازمانی مطلوب وفاداری، همکاری بین افراد و گروه‌های مختلف در فعالیت و سرویس‌دهی به مشتری را در پی دارد و از طرفی جو نامطلوب پیامدهایی مانند صرف زمان کاری به بحث و مشاجره افراد با یکدیگر، تنش زیاد و جست‌وجو برای یافتن شغل دیگر، کاهش ارتباط سرپرستان و عدم رضایت شغلی را در پی دارد. مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را

1 . Perrewe

2 . organizational climate

توصیف می‌کند و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. می‌توان جو سازمانی را به بیانی ساده‌تر بیان کرد: جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند. طبق تعریف هوی و میکسل^۱، جو سازمانی به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق می‌شود که از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی متأثر است، بنابراین تغییر در هر بخش از جو سازمانی به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان منجر می‌شود (حسینی و یمینی فیروز، ۱۳۹۲).

از طرفی می‌توان گفت جو سازمانی ادراکات و احساس افراد در یک سازمان که شامل: شیوه‌های مدیریت یا رهبری، مشارکت در تصمیم‌گیری، فراهم کردن مشاغل چالش‌برانگیز برای کارکنان است (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۴). از طرفی، جو سازمانی نیز تأثیر شگرفی بر انگیزه‌ها، رضایت شغلی، روحیه و سلامت کارکنان دارد (کرمانی، ۱۳۸۶). جو سازمانی مطلوب می‌تواند بر روابط حرفه‌ای کارکنان سازمان‌ها اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بین آن‌ها به وجود آورد و به‌عنوان یک منبع در تأمین سلامت روان کارکنان به حساب آید و برعکس، جو سازمانی نامطلوب و ناسالم، محیطی سرشار از سوءظن و استرس را به وجود آورده و هرگونه مدیریت مشارکتی و گروهی را با شکست مواجه کند (طالب‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین، تغییر در هر بخش از جو سازمانی، به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان منجر می‌شود (ثابتی، ۱۳۷۹). پژوهشگر طبقه‌بندی سوسمان و دیپ را در پژوهش حاضر موردتوجه قرار داده است، که ابعادی پنج‌گانه را به‌قرار ذیل برای جو سازمانی در نظر گرفته است؛ هدف^۲، نقش^۳، پاداش^۴، رویه‌ها^۵ و ارتباطات^۶. هدف: اهداف عبارت‌اند از مطلوب‌های یک سازمان از دیدگاه تأسیس‌کنندگان یا صاحبان آن؛ هدف‌های خاص بر عملکرد اثر می‌گذارند. مشخص کردن هدف و وضوح آن، به‌خودی‌خود به‌عنوان یک انگیزه درونی عمل می‌کند. نقش: نقش یا موقعیت فرد در سازمان در ادراک او از مسائل تأثیر دارد. همه اعضای سازمان به‌منزله بازیگرانی هستند و هر کس نقشی را ایفا می‌کند. یکی از چیزهایی که در رابطه با در رفتار باید به آن توجه کرد عبارت است از نقشی که شخص باید در حال حاضر ایفا کند. پاداش: سیستم پاداش و شیوه ارزیابی عملکرد کارکنان یکی دیگر از متغیرهایی است که به اعضا و کارکنان اثراتی شدید دارد.

1 . Heavy & Myskl
2 . goal
3 . role
4 . reward
5 . methods
6 . relations



افراد نیازهای مختلفی دارند و نباید با همه آن‌ها رفتاری یکسان داشت. فراتر اینکه، برای درک مطلب یا موضوعی که برای هر یک از افراد اهمیت دارد باید تأمل نمود و در این باره وقت صرف کرد. این کار باعث خواهد شد که مدیر بتواند پاداش‌های انفرادی را در نظر گیرد، کارها را برنامه‌ریزی کند و مشاغل را طرح‌ریزی نماید، به گونه‌ای که با نیازهای فرد سازگار باشد. رویه‌ها: در امر برنامه‌ریزی سازمانی پس از تعیین هدف، لازم و ضروری است که خط‌مشی‌ها، رویه‌ها و روش‌های لازم برای دستیابی به اهداف سازمانی مشخص شود. رویه‌ها دربرگیرنده صورت، شکل و طرق انجام امور در سازمان است. که انجام امور روتین و مسائل سازمانی و همچنین برخورد و اخذ تصمیم در رویارویی با امورات جدید را نیز دربرمی‌گیرد. ارتباطات: روابط بین فردی میان کارکنان و به‌طور کلی ارتباطات به‌عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای جو سازمانی بیان می‌شود. معاشرت و تعاملات اجتماعی در میان کارکنان شهر لازم و ضروری در خلق جو سازمانی مثبت است. ارتباطات را می‌توان به‌عنوان یک فرایند و جریان پویا به حساب آورد. در یک گروه یا سازمان، ارتباطات چهار نقش ایفا می‌کند، آن‌ها عبارت‌اند از: کنترل، ایجاد انگیزه، ابراز احساسات و اطلاعات (رابینز، ۱۳۸۴).

روش دیگری که در رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمان حائز اهمیت است، رفتار شهروندی سازمانی^۱ است. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار به‌وسیله باتمن و ارگان^۲ (۱۹۸۳) مطرح شد؛ ولی این مفهوم از نوشتارهای بارناد^۳ (۱۹۳۸) در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کتز و کان^۴ (۱۹۶۶) در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش فراتر از انتظارات نقش ناشی شده است (حسینی کاخکی و قلی‌پور، ۱۳۸۶). پژوهش‌های اولیه در حوزه رفتار شهروندی سازمانی بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بودند که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شدند. این رفتارها باوجود اینکه در ارزیابی‌های عملکرد شغلی به‌طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (یعقوبی و همکاران، ۲۰۱۱). ارگان (۱۹۸۸) معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به‌وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با وجود این، باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. در این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی سازمانی تأکید شده است. این سه ویژگی عبارت‌اند از اینکه، رفتار شهروندی سازمانی باید داوطلبانه باشد (رفتار شهروندی سازمانی نه یک وظیفه از

1 . organizational citizenship behavior

2 . Bateman & Organ

3 . Bernad

4 . Ketz & Kahn

پیش تعیین‌شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است)، مزایای این رفتار، جنبه سازمانی داشته باشد و اینکه این رفتار جنبه چندوجهی دارد (جیمز^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). به باور پژوهشگران رفتار شهروندی سازمانی به این علت تأثیری مهم بر موفقیت سازمانی دارد که سازمان‌ها نمی‌توانند از طریق شرح شغل رسمی تمام رفتارهای موردنیاز برای تحقق اهداف را پیش‌بینی کنند؛ بنابراین اهمیت عملی رفتار شهروندی سازمانی این است که اثربخشی و کارایی سازمانی را از طریق مشارکت در تغییر و تحول منابع انسانی، خلاقیت و سازگاری بهبود می‌بخشد (چن، ۲۰۰۹)؛ اورگان به نقل از بکتون و همکاران^۲، ۲۰۰۸).

رفتار شهروندی سازمانی را نوعی وضعیت مطلوب و بهینه می‌دانند، زیرا چنین رفتاری از طرفی منابع موجود و در دسترس سازمان را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر نیاز به سازوکارهای کنترل پرهزینه رسمی را در سازمان کاهش می‌دهد. از انسان، به عنوان شهروند سازمانی، این توقع وجود دارد که رفتارش در سازمان به گونه‌ای باشد که بیش از الزامات نقش و فراتر از آن در خدمت اهداف سازمانی باشد (بکتون، ۲۰۰۸). اریک^۳ و همکاران (۲۰۰۸) بیان می‌کنند رفتار شهروندی سازمانی شامل فعالیت‌هایی است که از فرد خواسته نشده آن‌ها را انجام دهد، ولی انجام آنها باعث حمایت از سازمان می‌شود و به آن سود می‌رساند. نتایج پژوهش‌ها در زمینه مدیریت ورزشی نشان می‌دهد رفتار شهروندی سازمانی در حوزه ورزش، مفهومی استثنایی و ارزشمند است که بر پیامدهای سازمانی از جمله اثربخشی، بهره‌وری، بهبود عملکرد و رضایت مشتریان اثر می‌گذارد (اریک، ۲۰۰۵). روشا^۴ (۲۰۰۸) در همایش مدیریت ورزشی آمریکا اظهار داشت که در سازمان‌های ورزشی، رفتار شهروندی سازمانی نقش مهمی دارد و زمینه رسیدن به اهداف سازمانی را فراهم می‌آورد (روشا، ۲۰۰۸). رفتار شهروندی دارای ابعادی بدین شرح است: نوع دوستی که به رفتارهای مفید و سودبخش از قبیل، ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد؛ وجدان شامل رفتارهایی از قبیل، وقت‌شناسی، دنباله‌روی، تلاش برای کسب موقعیت‌های بهتر به جای موقعیت‌های متوسط، حضور فیزیکی در کار حتی در مواقع بیماری و ناتوانی و استفاده ساختارمند از زمان است؛ جوانمردی رفتارهایی است که از شکوه و شکایت زیاد در محل کار جلوگیری می‌کند؛ رفتار مدنی شامل رفتارهایی است که نشان‌دهنده مشارکت فرد در فعالیت‌های مربوط به سازمان است و ادب و ملاحظه رفتارهای مؤدبانه‌ای را شامل می‌شود که از ایجاد مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کنند (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). عظیم‌زاده و همکاران

1 . James
2 . Becton
3 . Eric
4 . Rocha



(۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان «تعیین میزان پیش‌بین‌کنندگی شخصیت برای رفتار شهروندی در سازمان ورزش شهرداری تهران» انجام داده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت کارشناسان سازمان ورزش شهرداری تهران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از این ابعاد پنج‌گانه شخصیت تنها دو بعد استقبال از تجربه و وجدان با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری داشته‌اند که نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که تنها بعد استقبال از تجربه حدود ۹ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تعیین کرده است. عزیزی و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی تحت عنوان «ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران» انجام داده‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین ابعاد شخصیت و رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی و گشودگی برای تجربه و رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط مثبت معنی‌داری وجود دارد. بوژمهرانی (۱۳۹۰) تحقیقی تحت عنوان «تعیین ارتباط بین ابعاد شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک» انجام داده است. نتایج نشان داده است که بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت ارتباط مثبت و معنی‌داری به دست آمد. از بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت، تنها دو بعد استقبال از تجربه و وجدان با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری داشتند. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که بعد استقبال از تجربه حدود ۱۱ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. حیدری و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان (مطالعه موردی مدارس ابتدایی دخترانه مراغه) پرداختند. نتایج نشان داد بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

بهره‌مند و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی و مدل‌سازی عوامل مؤثر بر برندسازی ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان در رویدادهای ورزشی انجام دادن یافته‌های تحقیق نشان داد که سه عامل به‌عنوان شرایط علی، پنج عامل به‌عنوان شرایط زمینه‌ای و شش عامل به‌عنوان شرایط مداخله‌گر برندسازی ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان ورزشی در رویدادهای ورزشی ایران نقش دارد. محرز است که داوطلبان بخش جدایی‌ناپذیر ورزش و رویدادهای ورزشی هستند، به همین دلیل ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها باید مدنظر قرار گیرد. از آنجایی که شرایط مداخله‌گر بیشترین نقش را در تعیین راهبردها دارد پیشنهاد می‌شود که برای ارتقای سطح داوطلبان ورزشی، به ارتقای روابط عمومی و حرفه‌ای، ویژگی‌های فردی آن‌ها مانند توانایی

شخصی، دانش و مهارت آن‌ها مدنظر قرار گیرد. جوکار و البرزی (۲۰۱۰) در تحقیق خود به این یافته رسیدند که از بین پنج عامل شخصیتی، عوامل تجربه‌گرایی و برون‌گرایی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی و عامل توافق‌پذیری پیش‌بینی‌کننده مثبت و روان‌رنجوری پیش‌بینی‌کننده منفی خلاقیت شناختی هستند.

ولکان^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقشان که به‌منظور بررسی آزمون‌های استخدامی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رفتارهای استراتژیک و ویژگی‌های شخصیتی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ویلی^۲ و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی که به منظور بررسی رابطه بین بهبود نگرش کارکنان و ویژگی‌های شخصیتی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شخصیت و ابعاد آن با مرور زمان می‌تواند زمینه‌های تغییر در سازمان را فراهم کند و بعد برون‌گرایی با بهبود و تحول سازمانی ارتباط معنی‌داری دارد. سیمونز^۳ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی بیان داشتند که میزان پذیرش تغییرات مثبت در سازمان با ویژگی‌های شخصیتی مدیران رابطه معنی‌داری دارد. این رابطه بدین گونه است که در طول زمان مدیران برون‌گرا و با سازگاری بالا توانایی برای مواجهه با تغییرات دارند و فرصت‌های موجود در آن‌ها را شناسایی کرده و از آن‌ها بهره می‌گیرند. وو^۴ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که تفکر استراتژیک با ویژگی‌های شخصیتی مدیران رابطه معنی‌داری دارد. این رابطه در شرایط ناامنی شغلی کاهش می‌یابد؛ بدین صورت که در زمانی که ناامنی کاری بالا باشد، میزان خلاقیت و تفکر استراتژیک مدیران کاهش می‌یابد. برین داف^۵ (۲۰۰۷) تحقیقی تحت عنوان «ارتباط بین جو سازمانی، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در توسعه دانشگاه» بر روی ۴۵۴ نفر کارمند دانشگاهی انجام داده‌اند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که عوامل شخصیتی (پذیرندگی) بیشتر از عوامل جو سازمانی رفتارهای شهروندی سازمانی را در سازمان پیش‌بینی می‌کنند. پترسن^۶ و همکاران (۲۰۱۱) تحقیقی تحت عنوان «پنج ویژگی شخصیتی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای شهروندی در محیط‌های خدماتی: نقش واسطه‌ای کار عاطفی و هیجانی» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که: دو بُعد برون‌گرایی و پذیرنده بودن رابطه مثبتی را با رفتار شهروندی سازمانی دارد. آکینبود^۷ (۲۰۱۱) تحقیقی را تحت عنوان «ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شخصیتی به‌عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی» را بر روی

1 . Kugler

2 . Wille

3 . Simões

4 . Wu

5 . Duff

6 . sandra kiffin Petersen

7 . Akinbode



۵۰۴ کارمند انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که: ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و استقبال از تجربه به‌طور قابل توجهی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید. بنتی حسین^۱ (۲۰۱۰) تحقیقی تحت عنوان «ارتباط بین شخصیت، رفتار شهروندی سازمانی و حمایت رهبری ادراک‌شده در سازمان» را بر روی ۲۲۴ شرکت انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که: ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی با بعد جوانمردی و رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

مهدیان و همکاران (۲۰۱۰) تحقیقی را تحت عنوان «توضیح رفتار شهروندی سازمانی باشخصیت» را بر روی ۲۱۳ کارمند انجام داده‌اند. نتایج نشان داده‌اند که: وجدان، پذیرنده بودن و استقبال از تجربه با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. گلپور و همکاران (۲۰۱۲) تحقیقی تحت عنوان تأثیر میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی پنج بزرگ بر ارتباط بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر روی ۳۰۶ کارمند سازمان‌های صنعتی انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و ادراک از عدالت سازمانی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رفتار شهروندی سازمانی است و از بین ابعاد شخصیت ۴ بعد برون‌گرایی، پذیرندگی، وظیفه‌شناسی و استقبال از تجربه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و بین روان‌رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی گزارش کردند. با نگاهی به تحقیقات انجام‌شده در این زمینه می‌توان بیان داشت که رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر عوامل شخصیتی و جو سازمانی و جنسیت، سن و وضعیت تأهل قرار گرفته است و ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی هر دو تأثیر بسیاری در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی داشته‌اند (سورش و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین داف (۲۰۰۷) اذعان داشت که ویژگی‌های شخصیتی بیشتر از جو سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. خاطرنشان می‌شود اکثر تحقیقات به بررسی رابطه دو متغیر و در مکان‌هایی مثل دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی غیرورزشی پرداخته‌اند و در سازمان‌های ورزشی تحقیقات بسیار محدودی در این حیطه انجام پذیرفته است. لذا این تحقیق در پی آن است که به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مازندران بپردازد. همان‌طور که بیان شد رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان رفتارهای اختیاری و آگاهانه کارکنان تأثیر بسزایی بر عملکرد فردی و سازمانی دارد. بر اساس مطالب فوق می‌توان چنین بیان کرد که کارکنانی که در کمک به دیگران فراتر از وظایف شغلی خود عمل می‌کنند و از سیاست‌های پذیرفته‌شده سازمان پیروی می‌کنند، به‌بهرتر شدن محیط عمومی کار کمک نموده و در نتیجه بر کل سازمان تأثیر مثبت می‌گذارند. با توجه

1 . Binti Hussin

به اهمیت و ضرورت توجه به نیروی انسانی کارآمد و توانا در تحقق اهداف سازمانی این پژوهش بر آن است که ضمن شناخت ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان مازندران به بررسی رابطه آن با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و جو سازمانی اداره بپردازد. محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال کلی است که چه رابطه‌ای بین رفتار شهروندی سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران وجود دارد؟ به‌طور کلی محقق امیدوار است در این تحقیق با شناخت جو سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان مازندران و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی به مدیران سازمان کمک کند در جهت تحقق اهداف خود با برنامه‌ریزی صحیح در خصوص شرایط احراز پست‌های شغلی و نحوه به‌کارگیری کارکنان و متخصصان خود، به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و همچنین جو حاکم بر آن سازمان توجه کند تا بتواند نتایج مثبتی مانند بروز رفتار شهروندی سازمانی در جهت اثربخشی این سازمان را به همراه داشته باشند و چون اکثر تحقیقات تنها رابطه بین دو متغیر را در سازمان‌های مختلف بررسی کردند و تحقیقاتی که به بررسی این سه متغیر پرداخته‌اند محدود است، لذا ضرورت انجام چنین تحقیقی که هر سه متغیر را با هم بررسی کند به ویژه در سازمان‌های ورزشی احساس می‌شود.

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از جنبه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از تمام کارکنان (دارای مدرک تحصیلی دیپلم به بالا) اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران به تعداد ۱۶۴ نفر بودند، که با استفاده از روش سرشماری کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد ($N=n=164$) و به شکل میدانی انجام شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های رفتارهای شهروندی سازمانی از پرسش‌نامه رفتارهای شهروندی سازمانی بل و منگوک (۲۰۰۲)، استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۰ سؤال و شش بعد شامل نوع دوستی، تکریم و تواضع، جوانمردی، وجدان کاری، و رفتار مدنی است. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی از پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی قلی‌پور (۱۳۸۶) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۴۴ سؤال و پنج بعد شامل برون‌گرایی، پذیرنده بودن (سازگاری)، وجدان (وظیفه‌شناسی)، روان‌رنجوری (ثبات هیجانی) و استقبال از تجربه (گشودگی) است. و برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به جو سازمانی از پرسش‌نامه جو سازمانی حسن‌زاده (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۰ سؤال و پنج مؤلفه شامل وضوح و



توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات است. نمره‌گذاری هر سه پرسش‌نامه در مقیاس ۷ ارزشی لیکرت کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷) بوده و به‌منظور تعیین روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های تحقیق در اختیار ۱۲ نفر از متخصصان و استادان مدیریت ورزشی قرار گرفت. همچنین پایایی آن‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ (جدول ۱) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۴، همچنین از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی آزمون (ضریب هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به پرسش‌نامه‌های تحقیق

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۶۹
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۲
جو سازمانی	۰/۸۵

نتایج و یافته‌ها

در این بخش تحقیق با استفاده از روش‌های آماری مناسب، داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. مطالب در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می‌شوند

جدول ۲. توزیع ویژگی‌های فردی نمونه تحت بررسی

عوامل جمعیت شناختی	متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۸۷	۷۲/۵
	زن	۳۳	۲۷/۵
سن	۱۸ تا ۲۴ سال	۳	۲/۵
	۲۵ تا ۳۴ سال	۴۱	۳۴/۲
	۳۵ تا ۴۴ سال	۴۰	۳۳/۳
	۴۵ تا ۵۴ سال	۲۹	۲۴/۲
	۵۵ سال و بالاتر	۷	۵/۸
وضعیت تأهل	متأهل	۱۰۳	۸۵/۸
	مجرد	۱۷	۱۴/۲
میزان تحصیلات	دیپلم	۱۹	۱۵/۸
	فوق دیپلم	۱۲	۱۰/۰

لیسانس	۶۱	۵۰/۸
فوق لیسانس و بالاتر	۲۸	۲۳/۳
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۴۰/۸
	غیر تربیت بدنی	۵۸/۳
وضعیت استخدامی	رسمی	۵۲/۵
	پیمانی	۱۷/۵
	قارز دادی	۳۰/۰
سابقه کار	کم تر ۵ سال	۲۲/۵
	۵ تا ۱۰ سال	۱۸/۳
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶/۷
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۸/۳
	بیشتر از ۲۰ سال	۲۴/۲
سابقه ورزشی	ندارد	۳۰/۸
	۱ تا ۴ سال	۵/۸
	۵ تا ۸ سال	۱۰/۸
	۹ تا ۱۲ سال	۹/۲
	بیشتر از ۱۲ سال	۴۳/۳
مجموع	۱۲۰	۱۰۰/۰

همان‌طوری که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، حدود ۷۲/۵ درصد (۸۷ نفر) آزمودنی‌ها را مرد، و ۲۷/۵ درصد (۳۳ نفر) آزمودنی‌ها را زن تشکیل داده است. همچنین مشاهده می‌شود بیشترین فراوانی (۳۴/۲ درصد) مربوط به آزمودنی‌ها در دامنه سنی ۲۵ تا ۳۴ سال و کم‌ترین فراوانی (۲/۵ درصد) در دامنه سنی ۱۸ تا ۲۴ سال قرار دارند. بیشترین درصد فراوانی مربوط به آزمودنی‌های متأهل با حدود ۸۵/۸ درصد با تعداد ۱۰۳ نفر است. و همچنین بیشترین فراوانی مربوط به آزمودنی‌های با مدرک تحصیلی لیسانس حدود ۵۰/۸ درصد (۶۱ نفر) و کم‌ترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم حدود ۱۰/۰ (۱۲ نفر) است. بیشترین درصد فراوانی آزمودنی‌های مربوط به آزمودنی‌های با رشته تحصیلی غیر تربیت بدنی حدود ۵۸/۳ درصد (۷۰ نفر) است. بیشترین فراوانی مربوط به شاغلان رسمی ۵۲/۵ درصد (۶۳ نفر) و کم‌ترین فراوانی مربوط به شاغلان پیمانی ۱۷/۵ درصد (۲۱ نفر) است. همچنین بیشترین درصد فراوانی مربوط به آزمودنی‌های با بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت (۲۴/۲ درصد) کم‌ترین درصد فراوانی مربوط به



آزمودنی‌های با ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه (۱۶/۷ درصد) است. بیشترین درصد فراوانی مربوط به آزمودنی‌های با بیشتر از ۱۲ سال سابقه ورزشی (۴۳/۳ درصد) و کمترین درصد فراوانی مربوط به آزمودنی‌های با ۱ تا ۲۴۰ سال سابقه ورزشی (۵/۸ درصد) است.

جدول ۳- میانگین، انحراف معیار، سؤالات ویژگی‌های شخصیتی و خرده مقیاس‌های آن

آمار	شاخص‌های	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
ویژگی‌های شخصیتی		مرد	۸۷	۳/۷۲	۰/۲۱
		زن	۳۳	۳/۷۷	۰/۲۲
		کل	۱۲۰	۳/۷۳	۰/۲۲
برون‌گرایی		مرد	۸۷	۳/۲۱	۰/۴۳
		زن	۳۳	۳/۲۲	۰/۵۸
		کل	۱۲۰	۳/۲۱	۰/۴۷
سازگاری		مرد	۸۷	۳/۹۱	۰/۳۶
		زن	۳۳	۳/۸۴	۰/۳۸
		کل	۱۲۰	۳/۸۹	۰/۳۷
وظیفه‌شناسی		مرد	۸۷	۳/۹۰	۰/۴۴
		زن	۳۳	۳/۸۹	۰/۴۹
		کل	۱۲۰	۳/۹۰	۰/۴۵
روان‌رنجوری		مرد	۸۷	۲/۳۰	۰/۴۸
		زن	۳۳	۲/۶۶	۰/۵۶
		کل	۱۲۰	۲/۴۰	۰/۵۳
گشودگی (باز بودن)		مرد	۸۷	۳/۴۲	۰/۴۳
		زن	۳۳	۳/۴۲	۰/۴۰
		کل	۱۲۰	۳/۴۲	۰/۴۲

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بُعد وظیفه‌شناسی با میانگین کل ۳/۹۰ و بعد روان‌رنجوری با میانگین کل ۳/۲۱، بیشترین و کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۴. میانگین، انحراف معیار، سؤالات رفتار شهروندی و خرده مقیاس‌های آن

متغیر	شاخص‌های آماری	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رفتار شهروندی		مرد	۸۷	۵/۱۰	۰/۴۹
		زن	۳۳	۵/۰۷	۰/۴۷
		کل	۱۲۰	۵/۰۹	۰/۴۸
نوع دوستی		مرد	۸۷	۵/۵۷	۰/۸۱
		زن	۳۳	۵/۶۰	۰/۹۵
		کل	۱۲۰	۵/۵۸	۰/۸۵
تکریم و توجه		مرد	۸۷	۶/۰۲	۰/۶۳
		زن	۳۳	۶/۱۲	۰/۶۰
		کل	۱۲۰	۶/۰۴	۰/۶۲
جوانمردی		مرد	۸۷	۲/۷۴	۱/۱۶
		زن	۳۳	۲/۱۵	۰/۹۴
		کل	۱۲۰	۲/۵۸	۱/۱۳
وجدان کاری		مرد	۸۷	۵/۶۲	۰/۹۵
		زن	۳۳	۶/۰۳	۰/۸۶
		کل	۱۲۰	۵/۷۳	۰/۹۴
رفتار مدنی		مرد	۸۷	۵/۵۳	۰/۸۴
		زن	۳۳	۵/۴۶	۰/۷۷
		کل	۱۲۰	۵/۵۱	۰/۸۲

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بُعد تکریم و توجه با میانگین کل ۶/۰۴ و بعد جوانمردی با میانگین کل ۲/۵۸، بیشترین و کم‌ترین امتیاز را به خود اختصاص داده‌اند.



جدول ۵. میانگین، انحراف معیار، سؤالات جو سازمانی و خرده مقیاس‌های آن

شاخص‌های آماری		جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
جو سازمانی	مرد	۸۷	۳/۵۴	۰/۳۱	
	زن	۳۳	۳/۵۱	۰/۴۹	
	کل	۱۲۰	۳/۵۳	۰/۴۳	
هدف	مرد	۸۷	۳/۴۳	۰/۶۹	
	زن	۳۳	۳/۴۷	۰/۵۴	
	کل	۱۲۰	۳/۴۴	۰/۶۵	
نقش	مرد	۸۷	۳/۸۵	۰/۵۸	
	زن	۳۳	۳/۸۴	۰/۶۹	
	کل	۱۲۰	۳/۸۵	۰/۶۱	
پاداش	مرد	۸۷	۳/۴۲	۰/۶۲	
	زن	۳۳	۳/۲۵	۰/۶۳	
	کل	۱۲۰	۳/۳۷	۰/۶۲	
رویه‌ها	مرد	۸۷	۳/۱۵	۰/۶۶	
	زن	۳۳	۳/۲۲	۰/۷۴	
	کل	۱۲۰	۳/۱۷	۰/۶۸	
ارتباطات	مرد	۸۷	۳/۸۵	۰/۴۱	
	زن	۳۳	۳/۷۴	۰/۵۲	
	کل	۱۲۰	۳/۸۲	۰/۴۴	

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، بُعد نقش با میانگین کل ۳/۸۵ و بعد رویه‌ها با میانگین کل ۳/۱۷، بیشترین و کم‌ترین امتیاز را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۶. نتایج هم‌بستگی پیرسون بین ویژگی‌های شخصیتی و خرده مقیاس‌های آن با رفتار شهروندی

نام متغیر	رفتار شهروندی سازمانی	ضریب هم‌بستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۳۶۸		*۰/۰۰۱
برون‌گرایی	۰/۲۵۴		*۰/۰۰۵
سازگاری	۰/۲۰۵		*۰/۰۲۴
وظیفه‌شناسی	۰/۲۹۵		*۰/۰۰۱
روان‌رنجوری	-۰/۱۰۶		۰/۲۵۱
گشودگی	۰/۱۹۸		*۰/۰۳۰

همان‌طوری که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌دار ($\alpha \leq ۰/۰۵$) با توجه به آماره آزمون ($r=۰/۳۶۸$) و ($p \leq ۰/۰۰۱$) به‌طور کلی بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در جدول ۷ مشاهده می‌شود بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی) با رفتار شهروندی رابطه چندگانه وجود دارد. به‌طوری‌که در گام اول مؤلفه وظیفه‌شناسی بهترین پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی کارکنان اداره کل تربیت بدنی است و حدود ۲۹ درصد واریانس رفتار شهروندی را توصیف می‌کند. ($P=۰/۰۰۱$ ، $df=۱$ ، $R=۰/۲۹$ ، $F=۱۱/۲۵$). در گام دوم مؤلفه وظیفه‌شناسی به همراه مؤلفه برون‌گرایی نیز توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی کارکنان اداره کل تربیت بدنی را دارد و حدود ۳۷ درصد از رفتار شهروندی سازمانی را توصیف می‌کند ($P=۰/۰۰۱$ ، $df=۲$ ، $F=۹/۲۸$ ، $R=۰/۳۷$).



جدول ۷. نتایج رگرسیون چند متغیری با روش گام به گام برای پیش‌بینی رفتار شهروندی از طریق مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (ANOVA)

متغیر پیش‌بین	شاخص‌های آماری				
	مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F
وظیفه‌شناسی	رگرسیون	۲/۴۴	۱	۲/۴۴	۱۱/۲۵
	باقیمانده	۲۵/۶۳	۱۱۸	۰/۲۱	
	کل	۲۸/۰۸	۱۱۹		
	$R=0.79$, $R\text{ Square}=0.87$, $\text{Adj. } R=0.79$				
و برونگرایی	رگرسیون	۳/۸۴	۲	۱/۹۲	۹/۲۸
	باقیمانده	۲۴/۲۳	۱۱۷	۰/۲۰	
	کل	۲۸/۰۸	۱۱۹		
	$R=0.37$, $R\text{ Square}=0.137$, $\text{Adj. } R=0.122$				

جدول ۸. ضرایب رگرسیون چند متغیری

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب			P
	ضرایب غیراستاندارد	Std. Error	Beta	
(Constant)	۳/۸۶	۰/۳۶		۱۰/۴۹
وظیفه‌شناسی	۰/۳۱	۰/۰۹	۰/۲۹	۳/۳۵
(Constant)	۳/۲۳	۰/۴۳		۷/۴۴
وظیفه‌شناسی	۰/۲۸	۰/۰۹	۰/۲۷	۳/۱۳
برون‌گرایی	۰/۲۲	۰/۰۸	۰/۲۲	۲/۶۰

جدول ۹. نتایج هم‌بستگی پیرسون بین جو سازمانی و خرده مقیاس‌های آن با رفتار شهروندی

نام متغیر	رفتار شهروندی سازمانی	ضریب هم‌بستگی	سطح معنی‌داری
جو سازمانی	۰/۵۰۵	۰/۰۰۱	
هدف	۰/۴۸۴	۰/۰۰۱	
نقش	۰/۴۳۰	۰/۰۰۱	
پاداش	۰/۱۹۸	۰/۰۳۰	
رویه‌ها	۰/۳۱۰	۰/۰۰۱	
ارتباطات	۰/۳۹۳	۰/۰۰۱	

همان‌طوری که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌دار ($\alpha \leq 0/05$) با توجه به آماره آزمون ($r=0/505$) و ($P \leq 0/001$) به‌طور کلی بین جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۱۰. نتایج رگرسیون چند متغیری با روش گام‌به‌گام برای پیش‌بینی رفتار شهروندی از طریق مؤلفه‌های جو سازمانی

ANOVA					
شاخص‌های آماری	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F
متغیر پیش‌بین					P
هدف	رگرسیون	۶/۵۸	۱	۶/۵۸	۳۶/۱۳
	باقیمانده	۲۱/۵۰	۱۱۸	۰/۱۸	
	کل	۲۸/۰۸	۱۱۹		
	$R=0/48$, $R\text{ Square}=0/234$, $Adj.R=0/228$				
هدف و ارتباطات	رگرسیون	۸/۲۳	۲	۴/۱۱	۲۴/۲۶



باقیمانده	۱۹/۸۵	۱۱۷	۰/۱۷
کل	۲۸/۰۸	۱۱۹	
$R=۰/۵۴$, $R\text{ Square}=۰/۲۹۳$, $\text{Adj.R}= ۰/۲۸۱$			

جدول ۱۱. ضرایب رگرسیون چند متغیری

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد B	Std. Error	ضرایب استاندارد	
			Beta	t
(Constant)	۳/۸۵	۰/۲۰		۱۸/۴۵
هدف	۰/۳۵	۰/۰۶	۰/۴۸	۶/۰۱
(Constant)	۳/۰۱	۰/۳۳		۸/۹۶
هدف	۰/۲۹	۰/۰۶	۰/۳۹	۴/۷۹
ارتباطات	۰/۲۷	۰/۰۸	۰/۲۵	۳/۱۱

همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود بین مؤلفه‌های جو سازمانی (هدف، نقش، پاداش، رویه‌ها و ارتباطات) با رفتار شهروندی رابطه چندگانه وجود دارد. به‌طوری‌که در گام اول مؤلفه هدف سازمان بهترین پیش‌بینی‌کننده برای رفتار شهروندی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان می‌باشد و حدود ۴۸ درصد واریانس رفتار شهروندی سازمانی را توصیف می‌کند ($P=۰/۰۰۱$ ، $P=۱$ ، $R=۰/۴۸$ ، $F=۳۶/۱۳$ ، $df=۲$). در گام دوم مؤلفه هدف به همراه مؤلفه ارتباطات نیز توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان را دارد و حدود ۵۴ درصد واریانس رفتار شهروندی سازمانی را توصیف می‌کند ($P=۰/۰۰۱$ ، $P=۲$ ، $F=۲۴/۲۶$ ، $R=۰/۵۴$).

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف تعیین ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در اداره ورزش و جوانان استان مازندران انجام شد. در این پژوهش میانگین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در سطح تقریباً بالایی (برابر ۵/۰۹) قرار دارد، که این میزان با توجه به اینکه حداقل میزان این رفتار عدد یک و حداکثر آن عدد هفت است که با یافته‌های تحقیق عظیم‌زاده (۱۳۸۹)، مبنی بر اینکه میانگین رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان

سازمان ورزشی شهرداری تهران در حد متوسطی است همخوان است. بالا بودن سطح رفتار شهروندی سازمانی در یک سازمان به شکل مثبت روی ستاده‌های کاری مختلف نظیر عملکرد کار گروهی تأثیر می‌گذارد و باعث افزایش عملکرد و اثربخشی سازمان شده و به محیطی جذاب برای کار تبدیل می‌شود. این میزان رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران، نقطه قوت بسیار خوبی محسوب می‌شود و چون چنین رفتارهایی می‌توانند باعث افزایش اثربخشی و کارایی سازمان شوند و پیامدهایی مثل تعهد سازمانی، توان سازمان در جذب و نگهداری نیروهای کیفی (قلی‌پور، ۱۳۸۶) را به همراه دارند، بنابراین توجه مسئولان سازمان به عوامل به وجودآورنده و پیش‌بینی‌کننده‌های مهم آن می‌تواند باعث بروز کارایی، رشد و پویایی سازمان شوند. بر اساس تئوری تبادل اجتماعی می‌توان دلیل تئوریک بالا بودن رفتار شهروندی را توجیه کرد، بر اساس این تئوری، افراد هنگامی که از فعالیت‌ها و اقدامات هر موجودی سود و منفعت کسب می‌نمایند، احساس دین می‌کنند و سعی در جبران آن دارند. این تئوری پیشنهاد می‌کند که فعالیت‌های انجام‌شده از سوی سازمان باعث می‌شود کارکنان احساس کنند که سازمان برای آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کند مثل ارائه یک خدمت همچون (فرصت ارتقا، پاداش، مرخصی، حقوق، آموزش و ...) و بر اساس هنجار مقابله‌به‌مثل، برانگیخته می‌شوند تا اقداماتی انجام دهند که به نفع سازمان باشد که در نهایت به افزایش رفتار شهروندی در سازمان منجر می‌شود که در پی افزایش آن، افزایش کارایی و اثربخشی سازمان را به همراه دارد. همچنین استفاده حداکثر سازمان از منابع مالی، مادی و انسانی و تبدیل محیط سنتی سازمان به محیط پویا و کارآمد در عرصه ورزش مانند تشکیل درس گروهی‌ها، گردهمایی، جلسات، نشست‌های علمی، فرهنگی و ورزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی جهت ارتقای داوران و مربیان، برگزاری مسابقات ورزشی داخلی و خارجی، سازماندهی ورزش محلات، برگزاری المپیاد بزرگ سالانه ورزش همگانی در سطح روستا و شهر، توسعه زیرساخت‌های ورزشی و ... نشان‌دهنده فعالیت مستمر سازمان در عرصه ورزش است و این برنامه‌ها کارکنان را به دوام و پیشرفت سازمان امیدوار می‌کند و باعث افزایش رفتار شهروندی در آن‌ها می‌شود. دلیل دیگر که می‌تواند در بالا بودن رفتار شهروندی کارکنان در سازمان نقش داشته باشد، تناسب شغل و شخصیت افراد در سازمان است که بر اساس تناسب شغل و شخصیت می‌توان استنباط کرد که این تناسب در افزایش عملکرد فردی کارکنان مؤثر باشد و هراندازه شخصیت فرد با شغل وی سازگار باشد، رضایت شغلی زیاد می‌شود و میزان ترک خدمت به حداقل می‌رسد. یافته‌های تحقیق در خصوص بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این یافته تحقیق با یافته‌های عزیزی (۱۳۹۰)، بوژمهرانی (۱۳۹۰)، عظیم‌زاده (۱۳۸۹)، حیدری و همکاران (۱۳۹۹)



بهره‌مند و همکاران (۱۴۰۱)، جوکار و البرزی (۲۰۱۰)، گلپور و همکاران (۲۰۱۲)، پترسن و همکاران (۲۰۱۱)، آکینبود (۲۰۱۱)، مهدیان (۲۰۱۰)، اس سورش (۲۰۱۰)، داف (۲۰۰۷) که ابراز داشتند، شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری داشته است، همخوانی دارد. دلیل این ارتباط مثبت و معنی‌دار را از لحاظ نظری می‌توان با توجه به نظریه اورگان (۱۹۹۶)، این‌گونه توجیه کرد که چون نگرش‌های کلی افراد در ایجاد و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد، و هرچه این نگرش‌ها نسبت به کار و محیط کار و مدیران سازمان و همکاران مثبت باشد، رفتار شهروندی سازمانی افزایش خواهد یافت. از آنجایی که شخصیت افراد نیز بر نگرش‌های کلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، می‌توان نتیجه گرفت که شخصیت افراد به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل تأثیرگذار بر نگرش‌های افراد با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد که در این تحقیق این ارتباط مثبت و معنی‌دار بود. همچنین وان امریک و ایوما (۲۰۰۷) نیز ابراز داشته‌اند که عوامل شخصیتی ممکن است عامل مهمی در توضیح رفتارهای شهروندی سازمانی باشد به‌گونه‌ای که واریانس زیادی از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. در مطالعه‌ای که چن و همکاران (۱۹۹۸) به بررسی رفتارهای شهروندی سازمانی برای پیش‌بینی جابه‌جایی واقعی کارمندان پرداختند، به این نتیجه رسیدند که آن دسته از کارمندانی که سطوح پایینی از رفتار شهروندی سازمانی را داشته‌اند، نسبت به افراد با رفتار شهروندی سازمانی بالا، احتمال اینکه سازمانی را ترک کنند، زیادتر است (به نقل از داف، ۲۰۰۷). همچنین نتایج تحقیق عظیم‌زاده (۱۳۸۹) بیان داشت که بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌دار وجود دارد، ولی این رابطه ضعیف است. به استدلال ایشان این عدم ارتباط قوی از این جهت است که تمام ابعاد شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت ندارند و این عامل باعث عدم ارتباط قوی شخصیت به‌عنوان کل با رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. ولی یافته‌های این تحقیق با یافته‌های نیکولا و رابرتسون (۲۰۰۸) که هیچ ارتباطی را بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی گزارش نکردند، مغایرت دارد. به نظر می‌رسد علت آن می‌تواند عدم توافق بالقوه در خصوص حدود مرزهای بین عملکرد درون نقشی و برون نقشی هم بین کارکنان و سرپرستان و هم سرپرستان از سازمان باشد.

از طرفی هم این یافته‌ها با کامه‌او و گریفیت (۲۰۰۵) که اذعان داشته‌اند که دلایل قوی برای ارتباط و پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی از روی ابعاد شخصیت وجود ندارد مغایر است. شاید علت ناهمخوانی این باشد که اکثر تحقیقات در زمینه رفتار سازمانی در محیط و فرهنگ غربی صورت گرفته است که تفاوت در فرهنگ‌ها، محیط، ارزش‌ها، نگرش‌ها، معیارها و تفاوت در نوع و ماهیت سازمان‌های مورد بررسی و همچنین تفاوت در فرهنگ و جو حاکم بر سازمان‌های ورزشی

با دیگر سازمان‌هاست. در ادامه ارتباط تک‌تک ابعاد شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار گرفت که در ذیل به بحث آن پرداخته شد. ابتدا ارتباط بین ویژگی برون‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به ویژگی‌های افراد برون‌گرا که در ایجاد روابط با دیگران موفق‌ترند و تمایل دارند رفتار نوع‌دوستانه از خود نشان دهند و صفاتی چون تجربه هیجانات مثبت، اجتماعی بودن، جسور، فعال، پراثری، تهییج‌طلبی و مهربانی را دارا هستند، انتظار می‌رفت که این بُعد، ارتباط معناداری با OCB برقرار کند، که نتایج تحقیق نیز نشان داد بین ویژگی برون‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج گلپور و همکاران (۲۰۱۲)، پترسن و همکاران (۲۰۱۱)، آکینبود (۲۰۱۱)، اس سورش (۲۰۱۰)، بنتی حسین (۲۰۱۰)، داف (۲۰۰۷)، همخوانی دارد، ولی با یافته‌های مهدیان و همکاران (۲۰۱۰)، که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین برون‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی گزارش نکرده‌اند، ناهمخوان است. شاید علت تناقض این تحقیقات با تحقیق کنونی این باشد که این بُعد به گونه‌ای بارز در بین کارکنان نمود نداشته است و احتمالاً خصایص این بعد در بین آن‌ها کم‌رنگ بوده و این ویژگی با اندازه‌ای نبوده است که رفتار شهروندی سازمانی را در کارکنان فعال کند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که میانگین این بعد در کارکنان ۳/۲۲ بود، که این بیانگر آن است که اکثر کارکنان دارای شخصیت برون‌گرا هستند و از مهارت اجتماعی خوبی برخوردار و خونگرم هستند و تمایل زیادی دارند که در گروه قرار بگیرند و با دیگران معاشرت داشته باشند و در سازمان‌هایی مثل سازمان ورزش و جوانان که نیازمند تعاملات اجتماعی هستند این بعد با عملکرد کاری ارتباط مثبت دارد و باعث بروز رفتارهایی فراتر از وظایف رسمی در آن‌ها شده که از آمادگی لازم جهت انجام رفتارهای یاری‌گرانه داوطلبانه برخوردارند و با رضایت کامل وقت و کمک‌های خود را به این هدف اختصاص می‌دهند و باعث افزایش رفتار شهروندی شده که به نوبه خود افزایش کارایی و عملکرد سازمان ورزشی را در پی دارد. یکی دیگر از ابعاد شخصیتی بُعد پذیرنده بودن است و بر اساس ویژگی‌هایی که این بعد دارد و همچنین بر اساس پیشینه تحقیق، این گونه بیان شد که بین بعد پذیرندگی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که یافته‌های تحقیق این ارتباط را به گونه‌ای معنی‌دار نشان داد، درواقع این یافته تحقیق با توجه به ویژگی افراد پذیرنده مانند همکار، خونگرم، و خوش‌بین و گرایش به پذیرفتن همکاران جدید دور از انتظار نبود. این یافته با نتایج تحقیقات گلپور و همکاران (۲۰۱۲)، پترسن و همکاران (۲۰۱۱)، اس سورش (۲۰۱۰)، مهدیان و همکاران (۲۰۱۰)، عزیزی (۱۳۹۰)، داف (۲۰۰۷)، که گزارش کردند بین پذیرندگی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد، همخوان بوده و این یافته با نتایج تحقیق عظیم‌زاده (۱۳۸۹) و آکینبود



(۲۰۱۱) که ارتباط مثبت را بین پذیرندگی و رفتار شهروندی پیدا نکردند ناهمخوان است و دلیل احتمالی این تناقض با مطالعات قبلی را در ضعف ابزار تحقیق، تفاوت در جامعه آماری (سازمان‌های دولتی نیجریه)، نگرش کارکنان و فرهنگ افراد اعلام کرده‌اند. با توجه به میانگین خوب کارکنان در بُعد پذیرندگی (۳/۸۹) می‌توان بیان کرد که کارکنان ادارات تربیت بدنی دارای توافق پذیری بسیار بالایی هستند و به‌طور کلی موافق، خوش‌خلق، مؤدب و قابل‌انعطاف هستند. کارکنان پذیرنده سطح بالایی از شایستگی‌های بین فردی را در محیط کاری نشان می‌دهند و بنابراین انتظار می‌رود افراد با توافق‌پذیری بالا تحمل بیشتری با رفتار شهروندی سازمانی داشته باشند و باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی شوند. بر اساس ویژگی وجدانی بودن یافته‌های تحقیق نشان داد که بین OCB و بُعد وجدان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج بسیاری از تحقیقات از جمله گلپور و همکاران (۲۰۱۲)، مهدیان و همکاران (۲۰۱۰)، اس سورش (۲۰۱۰)، عظیم‌زاده (۱۳۸۹)، که وجدان را یکی از ابعاد مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی دانسته‌اند، همخوان است. با توجه به اینکه افراد با وجدان بالا نسبت به کسانی که در سطح پایین‌تری از این صفت قرار دارند عملکرد بهتری در محیط کار دارند. افراد با وجدان می‌توانند کار خود را با کم‌ترین نظارت انجام دهند، علاوه بر این افراد با وجدان منظم، قابل‌اعتماد، کارآمد و سخت‌کوش هستند بنابراین ارتباط این دو متغیر دور از انتظار نبود. این در حالی است که نتایج این تحقیق با کامه او و گریفیس (۲۰۰۵) ناهمخوان است. کامه او و گریفیس دلیل این عدم ارتباط را شرایط کنترل‌شده‌ای دانستند که در تحقیق خود به کار برده‌اند و اذعان داشته‌اند که احتمالاً این شرایط، باعث شده است که شخصیت افراد به‌درستی تأثیرگذار نباشد.

همچنین پترسن و همکاران (۲۰۱۱) بین وجدان و رفتار شهروندی سازمانی عدم ارتباط را گزارش کردند که شاید علت این ناهمخوانی به‌واسطه متغیرهای میانجی مانند فرسودگی شغلی و تفاوت در جامعه آماری این تحقیق باشد. با توجه به میانگین خوب کارکنان در این بُعد (۳/۹۰) این افراد دارای حس وجدان و وظیفه‌شناسی بسیار بالایی هستند. آن‌ها مستعد گرفتن ابتکار عمل در حل کامل مشکلات در کار خود هستند و از طریق حمایت کردن و کمک‌رسانی به همکارانشان در رفتار شهروندی سازمانی درگیر می‌شوند و نسبت به وظایف خود احساس مسئولیت دارند و این معقول به نظر می‌رسد که این صفت نتایج بسیار بالایی در عملکرد رفتار شهروندی سازمانی ایجاد می‌کند. ویژگی روان‌رنجوری مانند تمایل و آمادگی برای تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، خصومت، کم‌رویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی، عزت‌نفس پایین، افسردگی و اضطراب است و بر اساس برخی از پیشینه‌ها این‌گونه مشخص شد که بین ویژگی روان‌رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان رابطه منفی وجود دارد، ولی

نتایج این تحقیق عدم ارتباط را گزارش کرد. این یافته با نتایج تحقیق پترسن و همکاران (۲۰۱۱)، بوژ مهرانی (۱۳۹۰)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۰)، که عدم ارتباط بین این دو متغیر را گزارش کردند، همخوان بوده، این در حالی است که این بعد از شخصیت در تحقیقات گلپرو و همکاران (۲۰۱۲)، اس سورش (۲۰۱۰)، ارتباط منفی با رفتار شهروندی سازمانی داشته‌اند. شاید یکی از دلایل عدم ارتباط این دو بعد در این تحقیق میزان میانگین این بعد در بین کارکنان (۲/۴۰) است که پایین‌تر از حد میانگین قرار گرفته و بیانگر این مطلب است که کارکنان در این سازمان از روان‌رنجوری پایینی برخوردارند و بیشتر دارای ویژگی ثبات عاطفی (توانایی تحمل در برابر استرس، اعتمادبه‌نفس، خونسرد) که در سمت مقابل روان‌رنجوری قرار دارد هستند. دلیل دیگر را می‌توان این‌گونه بیان کرد چون این تحقیق در یک سازمان ورزشی انجام شده است و اکثر کارکنان افرادی ورزشکارند و دارای ثبات عاطفی یا هیجانی هستند و از آنجایی که یکی از ویژگی‌های افراد ورزشکار مقابله با استرس و کنترل هیجانات است می‌توان انتظار داشت که آن‌ها از ثبات هیجانی بسیار زیادی نسبت به روان‌رنجوری برخوردار باشند. بنابراین عدم ارتباط این دو متغیر قابل توجیه است. در این تحقیق ارتباط بین بعد استقبال از تجربه و رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان پنجمین بعد شخصیت مورد بحث قرار گرفت، که یافته‌های این تحقیق ارتباط مثبت و معنی‌داری را گزارش کردند، که با نتایج یافته‌های گلپرو و همکاران (۲۰۱۲)، آکینبود (۲۰۱۱)، مهدیان و همکاران (۲۰۱۰)، بوژمهرانی (۱۳۹۰)، عزیزی (۱۳۹۰)، عظیم‌زاده (۱۳۸۹) و داف (۲۰۰۷) همخوان است. این بعد به تمایل فرد برای کنجکاوی، عشق به هنر، هنرمندی، انعطاف‌پذیری اطلاق می‌شود. همچنین کارکنانی که از ویژگی استقبال از تجربه بیشتری نسبت به دیگران برخوردارند، تغییرات را بیشتر می‌پذیرند، خلاقیت‌های بیشتری دارند و می‌تواند فعالیت‌های جدید را تجربه کنند که این‌گونه ویژگی‌ها باعث ارتباط مثبت بین این بعد با رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. از آنجاکه میانگین این بعد در کارکنان ۳/۴۲ بود انتظار می‌رود که این افراد علاقه زیادی به انجام فعالیت‌های جدید و کسب تجربه دارند و چون محیط این سازمان به علت برگزاری همایش‌های ورزشی، کنگره‌ها و برگزاری مسابقات در بخش‌های قهرمان و همگانی باعث می‌شود این محیط به محیطی پویا تبدیل شود که موقعیت‌های زیادی برای کسب تجربه فراهم می‌کند که این معارف نشان‌دهنده ارتباط مثبت این بعد با رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. همچنین عظیم‌زاده بیان کرد کسانی که امتیاز بالایی در استقبال از تجربه به دست می‌آورند به احتمال زیاد نیازها را در آرمانشان می‌شناسند و پیوسته به دنبال فعالیت‌های جدید برای رفع این نیازها هستند. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین ابعاد مختلف شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران رابطه چندگانه وجود دارد.



با توجه به نتیجه به‌دست‌آمده، وظیفه‌شناسی (وجدان) و در وهله بعد برون‌گرایی بیش از سایر ابعاد شخصیت، رفتار شهروندی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. یافته‌ها با نتایج مهدیان و همکاران (۲۰۱۰) که بیان کردند بعد وجدان پیش‌بینی‌کننده خوبی برای رفتار شهروندی سازمانی است همخوانی دارد. همچنین با تحقیقات آکینبود (۲۰۱۱)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۰) بیان کردند بعد برون‌گرایی پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی هستند همخوانی دارد. اما نتایج این تحقیقی با یافته‌های بوژ مهرانی (۱۳۹۰)، عظیم‌زاده (۱۳۸۹) که گزارش کردند بعد استقبال از تجربه قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رفتار شهروندی سازمانی را دارد، ناهمخوان است. علت این ناهمخوانی‌ها را می‌توان تفاوت در جامعه آماری، تفاوت در ابزار اندازه‌گیری نسبت داد (به‌عنوان مثال پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده در تحقیقات عظیم‌زاده و بوژمهرانی مربوط به پودساکف است) و همچنین علت ناهمخوانی با تحقیق آبولانین در این است که در این تحقیق فقط بعد استقبال از تجربه سنجیده شده است و مابقی ابعاد شخصیت مورد سنجش قرار نگرفته است. با توجه به قدرت پیش‌بینی‌کنندگی این دو بعد شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به مدیران اداره ورزش و جوانان که قصد دارند در محیط کار رفتارهای شهروندی به وجود آید، باید علاوه بر اینکه شخصیت افراد را برای این‌گونه رفتارها در نظر بگیرند باید محیطی ایجاد کنند که این‌گونه رفتارها را تشویق نمایند به‌ویژه، تفویض اختیار برای انجام کارها برای بالا بردن بعد وجدان، به کار گماردن افراد در پست‌ها و مسئولیت‌های جدید و به‌ویژه ارائه طرح‌های مختلف ورزشی درواقع توجه مسئولان به ابعاد ویژگی‌های شخصیتی کارکنان هنگام گزینش و استخدام آن‌ها در پست‌های سازمانی مختلف و مناسب با شخصیتشان باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود تا از این طریق گام‌های مؤثری برای اثربخشی عملکرد سازمان برداشته شود. در ادامه بحث به بررسی نتایج حاصله از ارتباط متغیرهای جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در این تحقیق پرداخته می‌شود. یافته‌ها نشان داد جو سازمانی و مؤلفه‌های آن بر روی رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد، بدین معنا که با ایجاد جو سازمانی مثبت می‌توان کارکنانی داشت که رفتارهای شهروندی را ابراز می‌کنند. این نتایج با نتایج تحقیقات سورش و همکاران (۲۰۱۰)، داف (۲۰۰۷)، همخوانی دارد. همان‌طور که مطالعات آن‌ها نشان می‌دهد، جو سازمانی سالم و مطلوب می‌تواند بر روابط حرفه‌ای کارکنان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بر اساس همکاری بین آن‌ها به وجود آورد. همچنین جو سازمانی سالم و مطلوب، احتمالاً وضعیتی را پدید می‌آورد که رهبری و مدیریت حرفه‌ای می‌تواند در آن موفقیت‌آمیز باشد و کارکنان خشنودتر، وظیفه‌شناس‌تر، باانگیزه‌تر و علاقه‌مندتر باشند. جو سازمانی بیشترین میزان تأثیر را بر روی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد، بدین معنا که

هر چه جو سازمانی به‌سوی جوی باز پیش برود، سطح رفتار شهروندی سازمانی بیشتر می‌شود که تحقیق داف (۲۰۰۷) این نتایج را تأیید می‌کند. باز بودن جو سازمان‌ها به‌طور ملموسی به وضعیت عاطفی موجود بستگی دارد، یعنی در سازمان‌هایی که دارای جو باز هستند، کارکنان نسبت به سازمان و محیط آن از خودبستگی کم‌تری نشان می‌دهند. همچنین سازمان‌های با جو باز دارای کارکنان قوی‌تری از نظر روحی و روانی هستند و این کارکنان عزت‌نفس بالاتری داشته و اجتماعی و آگاه هستند و افزون بر آن به اثربخشی سازمان خود اعتماد زیادتری دارند. با توجه به نتایج می‌توان بیان کرد که جو سازمانی ادارات تربیت بدنی استان مازندران دارای جوی در حد متوسط و به سمت جوی باز است چون کارکنان ارتباطات بیشتری باهم و با مراجعان برقرار می‌کنند و با مشکلات رفتاری کم‌تری مواجه‌اند و همچنین اهداف و نقش‌ها در سازمان به‌طور کامل برای کارکنان روشن است، آن‌ها اهداف سازمان را اهداف خود می‌دانند و برای دستیابی به آن‌ها تلاش می‌کنند، همچنین نسبت به سازمان وفاداری و تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند و در مقابل مدیر هم صادقانه از آن‌ها قدردانی می‌کند. جو سازمانی به‌عنوان عنصری مهم و اساسی در تعیین اثربخشی سازمانی شناسایی شده است و مجموعه‌ای از حالات روان‌شناختی تعریف می‌شود که بر رفتارهای کاری فرد و برخوردهای مربوط به کار تأثیر می‌گذارد، که پایه و اساس بسیار خوبی برای ادراک کارکنان یک سازمان درباره ویژگی‌ها و کیفیت سازمانی به شمار می‌رود که در نهایت افزایش بهره‌وری را موجب می‌شود (گوپتا، ۲۰۰۸). بهبود مؤلفه‌های جو سازمانی از جمله استقلال، حمایت، عدالت و غیره سبب افزایش خشنودی می‌گردد، از سوی دیگر خشنودی شغلی باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد که بر این اساس به‌طور غیرمستقیم می‌توان نقش اثرگذار مؤلفه‌های جو سازمانی را بر تعهد سازمانی مشاهده کرد. شاید علت این ناهمخوانی تفاوت موجود در ابعاد جو سازمانی و ابزار اندازه‌گیری و جامعه آماری باشد (به‌عنوان مثال جامعه آماری تحقیق کارکنان کتابخانه است). درعین حال با یافته‌های اس سورش (۲۰۱۰) که بین ابعاد وضوح و توافق نقش، پاداش، و ارتباطات با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری گزارش کرد، همخوان است. همچنین با یافته داف که بین ارتباطات و وضوح نقش با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت گزارش کرد، همخوان است، اما علت اینکه چرا با بقیه ابعاد همخوان نیست، این است که ابزار اندازه‌گیری جو سازمانی و ابعاد موردسنجش در این تحقیق با تحقیق حاضر متفاوت است.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین ابعاد مختلف جو سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران رابطه چندگانه وجود دارد. به این صورت که از میان پنج خرده مقیاس جو سازمانی، ارتباطات و در وهله بعدی، وضوح و توافق اهداف برای کارکنان



اداری در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بیش از سایر ابعاد جو سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی آنان را پیش‌بینی می‌کنند. زمانی که میزان هریک از این ابعاد در هر یک از کارکنان بالا رود، افراد به‌وسیله محیط کارشان برانگیخته می‌شوند، یعنی محیط کار به‌عنوان مکانی لذت‌بخش و سودآور تلقی می‌شود. درواقع کارکنان در بدو ورود به سازمان انتظار دارند با جو سازمانی مطلوب و حمایت‌آمیزی مواجه شوند تا از طریق آن، نیازهای خود را تأمین کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران امور مربوطه را از طریق توسعه روابط اجتماعی و بین فردی (حمایت سرپرست و همکاران)، نظام‌مند کردن سازمان کاری (مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها) به‌گونه‌ای سازماندهی کنند که افراد با تمام وجودشان در فعالیت‌ها شرکت نمایند و بتوانند با درک هدف‌های خود و دیگران باعث اثربخشی بیشتر و بروز رفتار شهروندی سازمانی شود. هرچه جو سازمانی مثبت‌تر باشد، از یافته‌های تحقیق چنین نتیجه گرفته شد که ادارات تربیت بدنی استان مازندران از لحاظ میزان وجود رفتار شهروندی سازمانی در حد نسبتاً خوبی قرار دارد. همچنین ارتباط بین ویژگی‌های شخصی با رفتار شهروندی سازمانی یک ارتباط مثبت و معنی‌دار است. از بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی ابعاد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، استقبال از تجربه و پذیرندگی ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد و بین بعد روان‌رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. که از بین این ابعاد تنها بعد وظیفه‌شناسی و در وهله بعد برون‌گرایی قابلیت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را داشته‌اند. همچنین بین مؤلفه جو سازمانی و هر پنج بعد آن (هدف، نقش، رویه، ارتباطات و پاداش) با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد که تنها بعد هدف و در وهله بعد ارتباطات قابلیت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارا هستند.

با توجه به اینکه سازمان‌های ورزشی ازجمله ادارات کل تربیت بدنی هر استان به‌عنوان سازمان‌های دولتی و خدماتی در زمینه گسترش و توسعه ورزش همگانی و قهرمانی، تشویق شهروندان به ورزش، شناسایی و گسترش فضاهای ورزشی فعالیت دارند، و با توجه به اینکه اداره کل تربیت بدنی استان مازندران به‌عنوان یک سازمان تأثیرگذار و مهم نقش برجسته‌ای در توسعه ورزش استان داراست بیشتر کارکنان در این سازمان در خط مقدم تعامل با اقشار جامعه برای پیشبرد اهداف سازمانی که همان تشویق مردم به حضور گسترده‌تر در مسابقات و همایش‌های ورزشی، استعدادیابی ورزشی، توجه به جایگاه ورزش در سلامت و شادابی افراد جامعه و ... است، واضح است که داشتن عملکرد خوب در ارائه سرویس و ارتباط و تعامل با مردم که به‌عنوان مشتریان این سازمان محسوب می‌شوند موجب جلب رضایت آن‌ها و به‌تبع آن باعث استقبال بیشتر مردم از برنامه‌های ورزشی و فراغتی سازمان می‌شود. بنابراین رفتار شهروندی سازمانی

برای کارکنان اهمیت زیادی دارد. لذا می‌بایست مسئولان با در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی کارکنان هنگام گزینش و استخدام آن‌ها در پست‌های سازمانی مختلف و با فراهم آوردن جوی سالم و صمیمی، در سازمان تربیت بدنی بیش‌ازپیش در افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و متعاقب آن عملکرد متعهدانه افراد در جهت نیل به اهداف سازمان بکوشند. امید است که مسئولان سازمان تربیت بدنی با برنامه‌ریزی دقیق و مدون شرایطی را فراهم کنند که تمام کارکنان در آن گام‌های مؤثری برای اثربخشی عملکرد سازمان بردارند.

پیشنهادهای کاربردی

- با توجه به نتایج که میزان رفتار شهروندی سازمانی را در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران در سطح خوبی نشان داد، پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی کافی و مناسب در زمینه اصول رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان به منظور افزایش آگاهی مسئولان درباره اهمیت این رفتارها و در جهت افزایش آن و استفاده از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی در ارزیابی عملکرد کارکنان برگزار شود.
- پیشنهاد می‌شود مدیران و کارکنان باید تلاش کنند تا در محیط‌های کاری اعتماد به وجود آورند، زیرا درواقع اعتمادسازی به بهبود و توسعه رفتار شهروندی سازمانی و درنهایت به ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمانی منجر می‌شود.
- توجه و به‌کارگیری سیستم‌های پاداش مؤثر و اقتضایی، برای شکل‌دهی رفتارهای شهروندی سازمانی: به این معنی که پاداش‌هایی را برای افرادی که رفتارهای فرا نقش از خود نشان می‌دهند، در نظر بگیرند.
- مدیران باید قوانین و مقررات و رویه‌های انجام کار را به‌طور واضح تبیین کنند که این امر به کاهش رفتار ضد شهروندی سازمانی منجر می‌شود.
- با توجه به وجود ارتباط مثبت و معنی‌دار بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی که در این تحقیق به دست آمد بهتر است مسئولان به ابعاد ویژگی‌های شخصیتی کارکنان که قبل از ورود افراد به سازمان در آن‌ها نهادینه شده است و تغییر و بهبود آن بسیار مشکل است هنگام گزینش و استخدام آن‌ها در پست‌های سازمانی مختلف توجه کنند و در فرایند کارمندیابی و استخدام، افرادی انتخاب شوند که دارای ویژگی‌های شخصیتی مناسب با شغلشان باشند.
- با توجه به قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بُعد وظیفه‌شناسی (وجدان) پیشنهاد می‌شود که افراد را به تبعیت از مقررات سازمانی ترغیب کرد، به گونه‌ای که بدون وجود نهادهای نظارتی کار خود



را به نحو احسن انجام دهند و در این فرایند از چالشی بودن کارها، جدیت در انجام فعالیت‌ها و انجام بیش از موعد وظایف استقبال کنند و با ارجاع فعالیت‌هایی که نیاز به دقت و پذیرش مسئولیت از سوی افراد دارد مانند دادن مسئولیت برگزاری بخش‌هایی از مسابقات و همایش‌ها در جهت فعال‌سازی رفتار شهروندی سازمانی مفید واقع شود.

- با توجه به قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بعد برون‌گرایی پیشنهاد می‌شود که در صورت استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت در کنار سایر ابزار گزینشی برای انتخاب کارکنان و پیش‌بینی عملکرد آن‌ها در جهت ایجاد و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی، به این بعد توجه بیشتری شود. بر این اساس باید کارکنان و مدیران را تشویق کرد تا با شرکت فعالانه در جلسات سازمان جهت ارائه پیشنهادهای سازنده ترغیب شوند و در برقراری ارتباط با افراد بیرون سازمانی، تصویری مثبت از سازمان ارائه دهند و موجبات خوش‌نامی و شهرت سازمان را فراهم کنند.

- به دلیل وجود ارتباط معنی‌دار جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌شود که مدیران تلاش کنند که جو سازمان جوی باز و انعطاف‌پذیر باشد به گونه‌ای که رابطه فرد در چنین جوی، مبتنی بر احترام و اعتماد متقابل به یکدیگر باشد تا زمینه بروز هر چه بیشتر رفتار شهروندی سازمانی فراهم شود.

- به مسئولان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران توصیه می‌شود که با برگزاری جلساتی منظم و تشویق کارکنان به منظور شرکت در جلسات و ابراز مشکلات و کمبودهای موجود در محیط کار و رفع آنان، در بالا بردن کیفیت جو سازمانی سازمان تربیت بدنی بیش‌ازپیش تلاش کنند.

- پیشنهاد می‌شود که مدیران امور مربوطه را از طریق توسعه روابط اجتماعی و بین فردی (حمایت سرپرست و همکاران)، نظام‌مند کردن سازمان کاری (مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها) به گونه‌ای سازماندهی کنند که افراد با تمام وجودشان در فعالیت‌ها شرکت کنند و بتوانند با درک هدف‌های خود و دیگران باعث اثربخشی بیشتر و بروز رفتار شهروندی سازمانی شوند.

- با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر اینکه وضوح اهداف پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی است، به مسئولان در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران توصیه می‌شود که برخی اوقات بین کارکنان و مدیران جلسات غیررسمی برگزار کنند و کارکنان را در جریان اطلاعات سازمان، عملکرد سازمان قرار دهند و اهداف موردنظر سازمان به‌طور روشن و واضح برای کارکنان تعریف کنند.

- با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر اینکه ارتباطات پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی است، به مسئولان پیشنهاد می‌شود که فضای ارتباطات صادقانه و با اعتماد شکل بگیرد که افراد بتوانند مشارکت بیشتری در انجام فعالیت‌های سازمانی داشته باشند و ارتباطات بر مبنای اعتماد دوجانبه شکل بگیرد.

محدودیت‌های پژوهش

- پراکندگی حوزه‌های جمع‌آوری اطلاعات؛
- میزان تمایل مشارکت کارکنان در تحقیق از کنترل محقق خارج بوده است؛
- این تحقیق در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران و ۹ اداره تربیت بدنی استان به انجام رسیده است.



References

- Akinbode, G.A. (2011). Demographic And Dispositional Characteristics As Predictors Of Organizational Citizenship Behavior. *Ife Psychologia*, 1.
- Adabi, H., & Yektayar, M. (2015). The relationship between organizational climate and organizational trust with employee participation in decision-making. *Journal of Applied Sport Management*, 1(13), 81-91 (Persian).
- Azimzadeh, Seyyed Mohammad et al. (2009). Determining the predictability of personality for organizational citizenship behavior in Tehran Municipal Sports Organization. *Research in Sports Sciences*, 27, 174-159. (Persian).
- Azizi, B., Veisi, K., & Nasralahi, A. (2010). The relationship between personality traits and organizational citizenship behaviors in the experts of physical training organization of the Islamic Republic of Iran. The second national specialized conference on sports management, Shahrood University of Technology. . (Persian).
- Ardalan, M. R., Eskandari, A., Gilani, M., Ataei, N. (2014). A survey of relationship between employee's personality traits and organizational intelligence with intellectual capital management. *IRPHE*, 20 (1), 123-148(Persian).
- Abbasi, H., Sayadi, F., Eydi, H., Sayadi, M. (2015). Predict Employee Organizational Performance, According to the Organizational Silence in Office of Youth and Sports of the Kermanshah Province. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(3), 11-8.
- Becton, J.B., William, F.G., & Mike, S. (2008). Evaluating and reward OCBs: Potential consequences of formally incorporating organizational citizenship behavior in performance appraisal and reward systems. *Employee relations*, 30(5), 494-514.
- Behrmand, M., Kashtidar, M., Mustafezian, M., Karimian, J. (2022). Identification and modeling of factors affecting the branding of volunteers' personality traits in sports events. *Human resource management in sports*, 1, 45-61. (Persian).
- Barrow, C.J. (2010). How is environmental conflict addressed by SIA? *Environ Impact Asses Rev*, 30(5), 293–301.
- Boj Mehrani, S. (2013). Determining the relationship between personality dimensions and organizational citizenship behavior in employees of the National Olympic and Paralympic Academy. The 6th Conference of Physical Education and Sports Science, Tehran, December 24 and 25. (Persian).
- Benesbordi, A., Goudarzi, M., Jalali Farahani, M. (2018). The Relationship between Internal Communication Effectiveness and Change Acceptance in Physical Education Faculties of Tehran State Universities. *Journal of Sport Management*, 10(1), 1-16. (Persian).
- Binti Hussin, S. (2010). The relationship between personality, organizational citizenship behavior and perceived leadership support in the organization. *Kulliyah of Islamic revealed knowledge & human sciences*. international Islamic university Malaysia.

- Chen, S.X., & Carey, T.P. (2009). Assessing citizenship behavior in education contexts the role of personality, motivation, and culture. *Journal of Psycho educational Assessment*, 27(2), 125-37.
- Denison, D.R.(1996). What Is The Difference Between Organizational Culture And Organizational Climate. *Academy Of Management Review*, 3, 619-654.
- Duff, D.B. (2007).The Relationship Between Organizational Climate, Personality Factors And Organizational Citizenship Behaviors In A University Extension.Ph.D.University Of Illinois At Urbaba-Champaign.
- Eric, G.L., Nancy, L.H., Marie, L.G. (2008). Being the good soldier: organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal justice and behavior*, 35(1), 56-68.
- Eshraqi, H., Kashif, M., & Moharramzadeh, M. (2009), The impact of organizational communication on physical education offices in West Azerbaijan province conflict. *Olympic Quarterly Journal*, 1 (45), 47-33 [Persian].
- Golparvar, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating Effects Of The Big Five Personality Factors On The Relationship Between Perceived Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors(Ocbs). *European Journal Of Scientific Research*, 74, 4, 527-543.
- Hosseini, S.E., & Yamini Firouz, M. J. (2013). Organizational climate assessment departments of Sport and Youth: A Case Study in Babol Amol and Babolsar. *Journal of Management and Physiology*, 1(1), 11-12(Persian).
- Hosseini Kakhki, A., & Qolipour, A. (2016). Organizational citizenship behavior, another step towards improving the performance of the organization towards the customer. *Business Research Quarterly*, 45, 115-145. (Persian).
- Heydari, S., Ajaghi, N., & Vahedi, M. (2019). Investigating the relationship between managers' personality traits and organizational citizenship behavior and professional ethics of employees (a case study of girls' primary schools in Maragheh). Payam Noor University, center of Tabriz. Master's thesis in the field of educational sciences. (Persian).
- Heydarinejad, S. (2011). Relationship between Personality Traits and Conflict Management Strategy in Managers of Khuzestan Physical Education Headquarter. *Clinical Psychology and Personality*, 9(2), 65-74(Persian).
- James, J., Velayudhan, A., & Gayatridevi. S. (2010). Organizational Citizenship Behaviour and Emotional Intelligence of Corporate Executives. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 2, 262-267.
- Kugler, T., Neeman, Z., & Vulkan, N. (2014) Personality traits and strategic behavior: Anxiousness and aggressiveness in entry games. *Journal of economic psychology*, 42, 136-47.
- Khatiri, M., & Taqi Purian, Y. (2019). Gholami Jamkarani R. Investigating the Association between Managers' Personality Characteristics and Financial Intelligence. *Quarterly financial accounting journal*, 10 (40), 126-149(Persian).
- Kermani, B. (2007). Organizational climate and related factors. *Journal ofengineer'sviews*, 3, 12-24. (Persian)
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington , Ma: Lexington Books.



- Qolipour, A. (2010). *Organizational Behavior Management (Individual Behavior)*. Semat Publications, Tehran. pp.: -84-126. (Persian).
- Pervin, L., & Cervone, D. (2010). *Personality theory and research*. WILEY, eleventh edition, pp: 5-35.
- Perrewé, P. L. (2010). The role of personality in human resource management. *Journal of Human Resource Management Review*, 21(4), 257.
- Permarupan P., Yukthamarani, S., Roselina, A., Raja, K., Raja, S. (2013). Balakrishnan, Bamini KPD. The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
- Perrewé, P. L. (2010). The role of personality in human resource management. *Journal of Human Resource Management Review*, 21(4), 257.
- Rocha, C. (2008). Perceived organizational support and employee performance: The mediating role of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *NASSM.Po*, 3, 301-19.
- Robbins, S. P. (2014). *Fundamentals of organizational behavior*. Translated by Farzad Omidadaran, Kamiar Raisifar, Mohammad.(Persian).
- Sandra, A., Kiffin-petersen, Catherine, J., Geoffrey, N.S. (2011). The BIG-FIVE, emotional exhaustion and citizenship behaviors in service settings: the mediating role of emotional labor. *personality and individual differences*, 50, 43-48.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G., Macey, W.H. (2011). Perspectives on organizational climate and culture. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 373-414
- Shamsai, M. M., Karimi, Y., Jaidi, M., & Nikkhah, H. (2008). Consistency: its correlations with 5 big factors of personality, gender and marital status. *Applied Psychology Quarterly*, 1, 67-82. (Persian).
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2008). *Personality Theories*. Translated by Yahya Seyed Mohammadi, Nash Verayesh, 10th edition, 8th edition. pp.: 220-12. (Persian).
- Sobhani Nejad, M., Yuzbashi, A., & Shatari, K. (2009). Organizational citizenship behavior (theoretical foundations, correlations and measurement tools). first edition, Tehran, Yastroon Publications. (Persian).
- Saatchi, M. (2010). *Psychology*, editor's work, 17th edition, Tehran. pp.: 170-40. . (Persian).
- Suresh, S., & Venkatammal, P. (2010). An antecedents of organizational citizenship behavior. *Journal of the Indian academy of applied psychology*, 36, 276-286.
- Sabeti, Z. (2000). Study the relationship between organizational climate and the spirit of primary school teachers in the city of Qom. (Master's thesis). Centre for Public Management Qom, Qom. (Persian).
- Simões, J., & Schlee, W. (2019). Schecklmann M, Langguth B, Farahmand D, Neff P. Big five personality traits are Associated with tinnitus improvement over time. *Scientific Reports*, 9(1), 1-9.
- Taleb Pour, M., Ramezani, M., & Honari, H. (2013). Study the relationship between mental health and effectiveness at the physical education and sports science

- Faculty of public universities in Tehran. *Sports Management Review*, 17, 207-218. (Persian)
- Van Emmerik, J.H., & Euwema, M.C. (2007). Who is offering a helping hand? Associations between personality and OCBs, and the moderating role of team leader Effectiveness IJ. *Journal of managerial psychology*, 22(6), 530-548.
- Wille, B., Hofmans, J., Feys, M., De Fruyt, F. (2014). Maturation of work attitudes: Correlated change with Big Five personality traits and reciprocal effects over 15 years. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 507-29.
- Wood, V., & Bell, P. A. (2008). Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics. *Personality and Individual Differences*, 45, 126-131.
- Wu, CH., Wang, Y., & Parker, SK. (2020). Griffin MA. Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change. *Journal of Applied Psychology*, Feb 24.
- Yaghoubi, E., Ahmadzadeh, S., & Abdullah, H. (2011). An Analysis of Correlation between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Emotional Intelligence (EI). *Modern Applied Science*, 5(2), 119-123.



The effect of personality characteristics and organizational climate on organizational citizenship behavior of employees of the General Department of Sports and Youth in Mazandaran province

Zahra Ahmadizadeh^{*1}, Morad Roumiani²

1. PhD in Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Islamic Azad University, Tehran Branch, Center. Iran
2. Ph.D. Student of sport management, Faculty of Sport Sciences, University of Mazandaran. Iran

Received: December 28, 2022

Accepted: February 12, 2023

Abstract

The purpose of this research was to investigate the effect of personality traits and organizational climate on organizational citizenship behavior in the employees of the General Department of Sports and Youth of Mazandaran province. The research is applied in terms of purpose and descriptive survey regarding data collection of correlation type. The statistical population of the research consisted of all the administrative staff of the General Department of Sports and Youth of Mazandaran province, numbering 164 people, which was considered as a sample using the census method of the whole community ($N=n=164$) and was conducted in the field. Standard questionnaires of organizational citizenship behaviors, personality traits, and organizational climate were used to collect data. Descriptive statistics and inferential statistics were used to analyze the data. Data analysis showed a positive and significant relationship between personality traits and organizational citizenship behaviors, and among the dimensions of personality traits, extroversion, receptiveness, conscientiousness, and acceptance of experience had a positive and significant relationship with organizational citizenship behaviors. The findings also showed a positive and significant relationship between organizational climate, its five components, and organizational citizenship behavior. According to the results of the research, it can be suggested to the officials of the organization that by creating a positive organizational atmosphere and clarity of purpose and more interaction of employees and administrative units with each other in organizations and also

considering personality dimensions as one of the selection factors of employees in organizational positions along with other factors. Selectively focus on creating, maintaining and increasing organizational citizenship behaviors.

Keywords: Personality trait, conscientiousness, conscientiousness, organizational climate, citizenship behavior.