

تعیین میزان پیش‌بینی‌کنندگی شخصیت برای رفتار شهروندی در سازمان ورزش شهرداری تهران

* سیدمرتضی عظیم‌زاده^۱، دکتر محمد خیبری^۲، دکتر حسن اسدی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۴/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۱۱/۲۱

چکیده

رفتار شهروندی سازمانی، به عنوان یکی از عوامل مهم در اثر بخشی سازمان‌ها مطرح است. عوامل متعددی برای پیش‌بینی این‌گونه از رفتارها بیان شده است که یکی از آنها شخصیت کارکنان می‌باشد. این پژوهش، به دنبال تعیین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی شخصیت برای رفتار شهروندی سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران بود. روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. نمونه آماری این تحقیق، کارشناسان سازمان ورزش شهرداری تهران بودند که برابر با جامعه آماری انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت، مدل Big Five بود. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، کلموگروف-اسمیرنوف، رگرسیون دو و چند متغیره در سطح $\alpha=0/05$ استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت کارشناسان سازمان ورزش شهرداری تهران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ ولی نتایج رگرسیون دو متغیره، عدم پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی توسط شخصیت را نشان داد. از بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت، تنها دو بُعد «استقبال از تجربه» و «وجدان» با رفتار شهروندی سازمان ارتباط مثبت و معنی‌داری داشتند که نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که تنها بُعد «استقبال از تجربه» حدود ۹ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین کرده است.

کلیدواژه‌های فارسی: رفتار شهروندی سازمانی، شخصیت، سازمان ورزش شهرداری تهران، کارشناسان.

۱. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس

۲ و ۳. دانشیار دانشگاه تهران

مقدمه

در مکتب‌های اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می‌شدند که در شرح شغل و شرایط احراز آن انتظار می‌رفت، ولی امروزه رفتارهایی فراتر از نقش، مد نظر قرار گرفته است (۱). فعالیت‌های مرتبط با نقش و فراتر از انتظارات وظیفه که توسط فرد انجام می‌شود، به عنوان رفتارهای فرانشی تعریف می‌شوند. این دسته از رفتارها، در مواردی و توسط برخی از نویسندگان به عنوان رفتار شهروندی در نظر گرفته می‌شوند (۲). واژه رفتار شهروندی سازمانی^۱، اولین بار در سال ۱۹۸۳ توسط اورگان و بتمن^۲ مطرح گردید و آن را این‌گونه تعریف کردند: «رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری^۳ کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنها نیست و به‌طور مستقیم توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، ولی میزان اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد» (۳).

به نظر اورگان (۱۹۸۸)، زمانی که رفتارهای شهروندی سازمانی در طول زمان در افراد جمع شوند، به افزایش اثربخشی سازمان منجر می‌گردند (۴). پودساکف و مکنزی^۴ (۱۹۹۷) برخی از راه‌های اثرگذار رفتارهای شهروندی سازمانی را بر این اثربخشی، این‌گونه ذکر کرده‌اند: رفتار شهروندی سازمانی ممکن است بهره‌وری همکار و مدیر را افزایش دهد، منابع را برای بهره‌برداری بیشتر از اهداف آزاد کند، نیاز به اختصاص منابع کمیاب برای فعالیت‌های حفاظتی دقیق را کاهش دهد، ابزار مؤثری برای فعالیت‌های هماهنگ‌سازی بین اعضای تیم و گروه‌های کاری محسوب شود، با ایجاد محیط جذاب‌تر برای کار باعث افزایش قابلیت سازمان برای جذب و نگهداری بهترین افراد شود، ثبات عملکرد سازمانی را افزایش دهد و همچنین ممکن است موجب افزایش قابلیت سازمان برای سازگاری با تغییرات محیطی گردد (۵).

اثرات رفتار شهروندی سازمانی توسط افراد و سازمان‌ها احساس می‌شود و لازم است به عواملی که ممکن است بر این‌گونه رفتارها تأثیر بگذارند، توجه شود (۶). در یک پژوهش فراتحلیلی که توسط پودساکف و همکاران (۲۰۰۰) در خصوص رفتار شهروندی سازمانی انجام شد، چهار دسته از عوامل تأثیرگذار بر آن که مورد تأکید اکثر تحقیقات نیز می‌باشد، به‌صورت ویژگی‌های شغلی، سازمانی، رهبری و فردی [شخصیت] کارکنان مطرح شده است (۵).

۱. □□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□

۲. □□□□□ □ □□□□□□

۳. □□□□□□□□□□□□

۴. □□□□□□□□ □ □□□□□□□□□

همچنان که مشاهده می‌شود، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان سازمان به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه بوده است. در این ارتباط، موتوویدلو و اسکاتر^۱ (۱۹۹۴) نیز ابراز داشتند که عملکرد شغلی، برای پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی در مقایسه با متغیرهای دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌ها، احتمالاً از اهمیت بیشتری برخوردار است، این در حالی است که احتمالاً متغیرهای شخصیتی، نسبت به عملکرد شغلی، پیش‌بینی‌کننده مهم‌تری برای رفتارهای شهروندی سازمانی باشند (۷).

تحقیقات نشان داده است که تناسب شخصیت و شغل می‌تواند در افزایش عملکرد کارکنان مؤثر باشد. در این خصوص، جان‌هالند^۲ ضمن ارائه نظریه تناسب شغل با شخصیت را بیان داشته است که اگر شخصیت فرد با شغل وی سازگار باشد، رضایت شغلی بسیار زیاد می‌شود و میزان ترک خدمت به حداقل می‌رسد (۸). همچنین در این ارتباط، ویل لا و همکاران^۳ (۲۰۰۸) اظهار داشتند که تناسب شخصیت و سازمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط خوبی دارد (۹). بنابراین، توصیف ابعاد شخصیت کارکنان، قبل از جذب و استخدام آنها می‌تواند برای اثربخشی شغل و سازمان کارساز باشد. یکی از بهترین مدل‌های شخصیتی که به صورت فرا فرهنگی مطرح است و مطالعات اولیه نشان از عمومیت زیاد آن در استفاده برای توصیف شخصیت دارند، مدل پنج‌عاملی^۴ است (۶) که عوامل پنج‌گانه آن عبارت‌اند از: ۱. برونگرایی^۵؛ بیانگر میزان آسایش و راحتی فرد در روابط با دیگران است، برونگراها افرادی اجتماعی، جسور و معاشرتی هستند ۲. پذیرنده بودن^۶؛ به میزان گرایش افراد برای پذیرش دیگران بر می‌گردد؛ افراد پذیرنده؛ همکار، خونگرم و خوشبین هستند ۳. وجدان^۷؛ میزان قابل اعتماد بودن افراد است؛ فرد با وجدان، مسئولیت‌پذیر، منظم، قابل اطمینان و با استقامت است ۴. روان رنجوری^۸؛ نشانگر عدم توانایی تحمل در برابر استرس است؛ آنهایی که این ویژگی را دارند عصبی،

1. Motowidlo & Scotter

2. Jhon Hollend

3. Vilela et al.

4. Big Five

5. □□□□□□□□□□

6. □□□□□□□□□□

7. □□□□□□□□□□□□□□

8. □□□□□□□□□□ □□ □□□□□□□□ □□□□□□□□

مضطرب، افسرده و نامطمئن می‌باشند ۵. استقبال از تجربه^۱: بیانگر میزان علاقه فرد به تازگی و موارد جدید است؛ این افراد تا حد زیادی پذیرای تجربه، خلاق، کنجکاو و حساس هستند (۸). پژوهش‌های زیادی با استفاده از این مدل، به بررسی ارتباط و پیش‌بینی‌کنندگی شخصیت برای رفتار شهروندی سازمانی پرداختند که از آن جمله می‌توان به تحقیق اورگان و کانسکی^۲ (۱۹۸۹)، اشاره داشت که تنها بین بُعد برون‌گرایی و برخی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌دار و مثبتی را گزارش کردند (۱۰). اورگان و رایان^۳ (۱۹۹۵)، اولین و مطالعه مروری را روی ادبیات مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت انجام دادند و تنها بین ابعاد پذیرندگی و وجدان با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌دار و مثبتی را گزارش کردند و بیان داشتند که شخصیت به واسطه تأثیرگذاری بر روحیات کارکنان قادر است که رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کند (۱۱). بورمن و همکاران^۴ (۲۰۰۱)، تلاش کردند تا مطالعه اورگان و رایان را به‌روز کنند و به همین منظور ۱۲ پژوهش انجام شده بعد از سال ۱۹۹۵ را مورد بررسی قرار دادند. آنها به این نتیجه رسیدند که تنها بُعد وجدان با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری دارد (۱۲). کانسکی و اورگان (۱۹۹۶) نیز در تحقیق خود اذعان داشتند که بُعد وجدان، اکثر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند (۱۳). همچنین، هاتراپ و همکاران^۵ (۱۹۹۸)، در تحقیق خود بیان کردند که با وجدان بودن ۵۵ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند (۱۴). پودساکف و همکاران (۲۰۰۰)، پس از مطالعه مروری گسترده روی ادبیات رفتار شهروندی سازمانی دریافتند، در آن دسته از عوامل ذاتی (شخصیتی) که در تحقیقات قبلی مورد بررسی قرار گرفته‌اند، متغیرهای وجدان، پذیرندگی و تأثیر مثبت، اثرات قوی‌تری را بر رفتار شهروندی سازمانی دارند (۴). هیل^۶ (۲۰۰۲)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که برون‌گرایی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و در کل شخصیت توانست چیزی حدود ۱۹ درصد از رفتار شهروندی سازمانی را تبیین کند (۱۵).

1. □□□□□□ □□ □□□□□□□□

2. □□□□□□□□

3. □□□□□□

4. □□□□□□ □□ □□.

5. Hattrup et al.

6. □□□□□□

همچنین ون امریک و اوپوما^۱ (۲۰۰۷)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که برونگرایی و استقبال از تجربه بیشتر در رفتار شهروندی سازمانی معلمان تأثیرگذار بودند (۷). در ادامه، کامه او و گریفیس^۲ (۲۰۰۵) در پژوهشی که با عنوان «همبستگی ساختاری، شخصیت و OCB» روی تعداد ۱۲۸ دانشجوی روان‌شناسی و با استفاده از مدل Big Five انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بُعد پذیرنده بودن با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌دار و مثبتی دارد ($r = 0.18$) و تنها ۳ درصد از رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کرده است. در کل، نتایج این تحقیق ادعان داشت که دلایلی قوی برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی از روی ابعاد شخصیتی در یک موقعیت همبسته (کنترل شده) وجود ندارد (۱۶). این در حالی است که داف (۲۰۰۷)، به بررسی ارتباط بین جوّ سازمانی، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی پرداخت و ابراز داشت که عوامل شخصیتی (پذیرندگی) بیشتر از عوامل جوّ سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی را در سازمان پیش‌بینی می‌کنند (۶). تان و تان^۳ (۲۰۰۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که اکثر محققان، بُعد «وجدان» را در ارتباط نزدیک با رفتارهای شهروندی سازمانی می‌دانند و آن را پیش‌بینی‌کننده مهمی برای این‌گونه رفتارها معرفی کردند (۱۷). همچنین، ابو‌الانین^۴ (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان "بررسی ارتباط بُعد استقبال از تجربه و OCB" که در سازمان‌های خدماتی دبی به انجام رساند، به این نتیجه رسید که این بُعد از شخصیت، چیزی حدود ۲۹ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین کرده است (۳).

به ادعان اوپاجی و همکاران^۵ (۲۰۰۸)، سازه‌ای که اخیراً و به گونه‌ای فزاینده مورد توجه تحقیقات سازمانی قرار گرفته و دیدگاهی منحصر به فرد و جدید را در ورزش موجب شده است، رفتار شهروندی سازمانی است (۱۸). همچنین محققان، پیش‌بینی این‌گونه از رفتارها را برای بهبود شرایط رقابت در سازمان‌های ورزشی مهم دانسته‌اند (۱۹). از این‌رو، محققان زیادی رفتار شهروندی سازمانی را در سازمان‌های ورزشی از جنبه‌های گوناگون بررسی کرده‌اند که به عنوان مثال عبارت‌اند از: ارتباط OCB با تعهد سازمانی چنج و چالادورای^۶ (۲۰۰۳) و روچا^۷ و

۱. □□□ □□□□□□ □ □□□□□

۲. □□□□□ □ □□□□□□□□

۱. □□□ □ □□□

۲. □□□ □□□□□□□

۵. □□□□□□ □□ □□.

۶. □□□□□ □ □□□□□□□□□□

۷. □□□□□

چالادورای (۲۰۰۸)، (۲۰، ۲۱) و OCB با اثربخشی در سازمان‌های ورزشی روچا و تورنر^۱ (۲۰۰۸) (۲۲). اما از جمله تحقیقاتی که به بررسی میزان پیش‌بینی‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی برای رفتار شهروندی سازمانی پرداختند می‌توان به یی و گانگ^۲ (۲۰۰۶) اشاره کرد. آنها در تحقیق خود به بررسی مشتریان مراکز ورزشی شهر سئول کره جنوبی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که داشتن احساسات منفی نسبت به خدمات ورزشی ارائه شده، به کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی منجر خواهد شد (۱۹). همچنین تود^۳ (۲۰۰۳)، در پژوهشی که روی کارکنان یک شرکت تولیدکننده کالاهای تفریحی و ورزشی به انجام رساند، به این نتیجه رسید که خلق و خوی خوب و داشتن احساسات مثبت، با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد و در تعامل با عواملی چون استقلال کاری، اهمیت وظیفه و رضایت شغلی، OCB را به میزان ۳۷ درصد پیش‌بینی کرد (۲۳).

با توجه به اظهار بورمن و موتو ویدلو^۴ (۱۹۹۳) و موتو ویدلو و همکاران (۱۹۹۷)، از بین پیش‌بینی‌کننده‌هایی که تاکنون برای رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه بوده‌اند، زمینه‌های رفتار شهروندی سازمانی باید بیشتر توسط شخصیت و متغیرهای گرایشی تعیین شوند، تا به وسیله قابلیت و عوامل انگیزشی. هر چند که شواهد تجربی از این پیش‌بینی حمایت زیادی نمی‌کنند (۴).

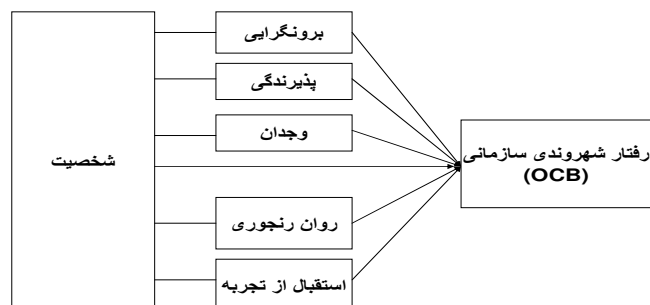
اورگان (۱۹۹۶)، اساس نظری برای پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی از روی شخصیت را بر این می‌داند که پیش‌بینی رفتار با نگرش‌های کلی فرد امکان‌پذیر است، و چون شخصیت افراد بر نگرش‌های کلی آنها تأثیر می‌گذارد، احتمالاً بتوان از شخصیت برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی استفاده کرد (۷). داف (۲۰۰۷)، نیز اساس نظری این پیش‌بینی را بر این پایه می‌داند که شخصیت، در طول زمان زندگی فرد پایدار و در موقعیت‌های متفاوت ثابت است (۶). بر اساس این دیدگاه نظری، برای بررسی و تعیین میزان قدرت پیش‌بینی‌کنندگی شخصیت و ابعاد آن، مدل مفهومی تحقیق، به شرح زیر ارائه شده است:

۱. □□□□□□

۲. □□ □ □□□□

۳. □□□□□

۴. □□□□□□ □ □□□□□□□□□



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

با توجه به اینکه سازمان ورزش شهرداری تهران به عنوان یک سازمان تأثیرگذار و مهم، در به تحرک واداشتن ورزش شهروندی کلان شهر تهران محسوب می‌شود، این سازمان در جهت تحقق اهداف خود و هم راستا با سند چشم انداز بیست ساله کشور در بخش گسترش ورزش همگانی و شهروندی، در سال ۱۳۸۵ اقدامی بی نظیر حدود ۱۰۰ نفر از فارغ‌التحصیلان رشته تربیت بدنی را به استخدام خود درآورد. از آنجایی که تحقیقات، به اهمیت نقش تناسب شخصیت و شغل در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اشاره کردند (۸ و ۹) و همچنین با عنایت به اینکه پژوهش‌هایی در خصوص استفاده از ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی در سازمان‌های ورزشی انجام شده است (۱۹ و ۲۳)، بی‌تردید برنامه‌ریزی صحیح در خصوص شرایط احراز پست‌های شغلی و نحوه به کارگیری این نیروهای جوان و متخصص با توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنها، احتمالاً نتایج مثبتی مانند بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در جهت اثربخشی این سازمان به همراه داشته باشد. بر این اساس و با توجه به اینکه در سازمان‌های ورزشی کشورمان تاکنون تحقیقی در این خصوص صورت نگرفته است، و همچنین با در نظر گرفتن مدل ارائه شده برای تحقیق، این سؤال مطرح می‌شود که آیا شخصیت، به عنوان یک کل و ابعاد پنج گانه آن، می‌تواند واریانسی از رفتار شهروندی سازمانی را در کارشناسان سازمان ورزش شهرداری تهران پیش‌بینی کنند یا خیر؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر، از نوع همبستگی، روش گردآوری اطلاعات از نوع میدانی و ابزار تحقیق، پرسشنامه بود. نمونه مورد نظر در این تحقیق، ۹۰ نفر از کارشناسان سازمان ورزش شهرداری تهران بودند و به صورت تمام شمار در تحقیق شرکت داده شدند که از این تعداد تنها اطلاعات ۷۵ نفر از آنها قابل

بررسی بود و بقیه، به دلایل محدود بودن و عدم برگشت دادن به محقق از تحقیق کنار گذاشته شدند. در این پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته، شخصیت و ابعاد آن به عنوان متغیر مستقل، جنسیت، سن و سابقه اشتغال به عنوان متغیر تعدیل‌کننده و انگیزه شغلی به عنوان متغیر مزاحم در نظر گرفته شدند. جمع‌آوری داده‌ها توسط پرسشنامه جمعیت شناختی، رفتار شهروندی سازمانی ($\alpha = 0/75$)، مدل نت مایر و همکاران^۱ (۱۹۹۷) با ۱۲ گویه (۲۴) و شخصیت، مدل Big Five، ($\alpha = 0/71$) (بُعد برونگرایی، $\alpha = 0/68$ ؛ پذیرنده بودن $\alpha = 0/71$ ؛ وجدان، $\alpha = 0/7$ ؛ روان رنجوری، $\alpha = 0/83$ و بُعد استقبال از تجربه، $\alpha = 0/72$) با ۴۴ گویه انجام شد (۱). در هر دو پرسشنامه، طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، کلموگروف-اسمیرنوف، رگرسیون دو و چند متغیره) با کمک نرم افزار SPSS۱۶ استفاده شد.

یافته‌ها

بررسی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد، از ۷۵ نفر نمونه شرکت‌کننده در این تحقیق، ۴۳ نفر (۵۷/۳ درصد) مرد و ۳۲ نفر (۴۲/۷ درصد) زن بودند. تعداد پاسخگویانی که در حد فاصل بین ۲۱ تا ۲۵ سالگی قرار داشتند، ۱۲ نفر (۱۶ درصد) تا ۲۶ تا ۳۰ سالگی ۴۱ نفر (۵۴/۷ درصد)، ۳۱ تا ۳۵ سالگی، ۱۴ نفر (۱۸/۷ درصد) و آنهایی که بالای ۳۶ سال داشتند هشت نفر (۱۰/۷ درصد) بودند. تعداد کارشناسانی که کمتر از یک سال سابقه اشتغال داشتند، ۱۰ نفر (۱۳/۳ درصد)، ۱ تا ۳ سال، ۵۱ نفر (۶۸ درصد)، ۳ تا ۵ سال، ۸ نفر (۱۰/۷ درصد) و تعداد کسانی که بالای پنج سال سابقه داشتند، شش نفر (۸ درصد) بودند.

نتایج تحقیق نشان داد، بین شخصیت به عنوان یک کل و رفتار شهروندی سازمانی، بین بُدهای وجدان و استقبال از تجربه با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$). بین بُدهای برونگرایی، پذیرندگی و روان رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد ($p > 0/05$) (جدول شماره ۲). لازم است توضیح داده شود که یکی از مفروضه‌های اصلی برای استفاده از آزمون پیرسون، نرمال بودن توزیع داده‌ها است که برای این منظور از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و نتیجه آزمون، نرمال بودن داده‌ها را نشان داد ($p > 0/05$) (جدول شماره ۱).

جدول ۱. نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	n	P	نتیجه آزمون
شخصیت	۷۵	۰/۷	داده‌ها نرمال است
رفتار شهروندی سازمانی	۷۵	۰/۱۱	داده‌ها نرمال است

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون بین رفتار شهروندی

سازمانی و ابعاد شخصیت

ردیف	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ رفتار شهروندی سازمانی	۳/۶	۰/۴۲	۱						
۲ برونگرایی	۳/۲۶	۰/۴	۰/۰۲	۱					
۳ پذیرندگی	۳/۷۵	۰/۴۷	۰/۰۴	۰/۱۵	۱				
۴ با وجدان بودن	۳/۷۸	۰/۴۶	۰/۲	۰/۱۳	۰/۶۴	۱			
۵ روان رنجوری	۲/۴۳	۰/۶۵	-۰/۰۸	-۰/۰۳	-۰/۶۵	-۰/۳۸	۱		
۶ استقبال از تجربه	۳/۴۷	۰/۴۲	۰/۳	-۰/۰۸	۰/۱۳	۰/۲۲	-۰/۳	۱	
۷ کل شخصیت	۳/۳۴	۰/۲	۰/۲	۰/۵۴	۰/۴۶	۰/۷	۰/۰۸	۰/۴۲	۱

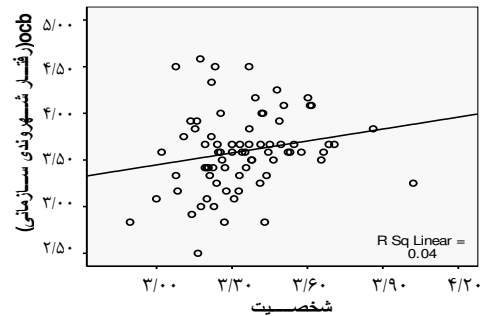
* - همبستگی در سطح $P < 0.05$ معنی دار است.

در ادامه، از رگرسیون دو متغیره برای تعیین میزان قدرت پیش‌بینی کنندگی شخصیت (به عنوان متغیر پیش بین) برای رفتار شهروندی سازمانی (به عنوان متغیر ملاک) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که شخصیت به عنوان یک کل، هر چند چیزی حدود ۴ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند، ولی این میزان نمی‌تواند در سطح $\alpha = 0.05$ معنی دار باشد ($P = 0.084$ ، $F(7, 1) = 3.07$ ، $R^2 = 0.03$ ، R^2 تعدیل شده $R^2 = 0.04$). این یافته‌ها در جدول شماره ۳ ارائه شده است و همچنین شکل شماره ۱، این مطلب را بهتر بازگو می‌کند.

جدول ۳. نتایج رگرسیون دو متغیره برای رفتار شهروندی سازمانی

(ملاک) و شخصیت (پیش بین)

متغیر	R^2	تعدیل شده R^2	F	P
کل شخصیت	۰/۰۴	۰/۰۳	۳/۰۷	۰/۰۸۴



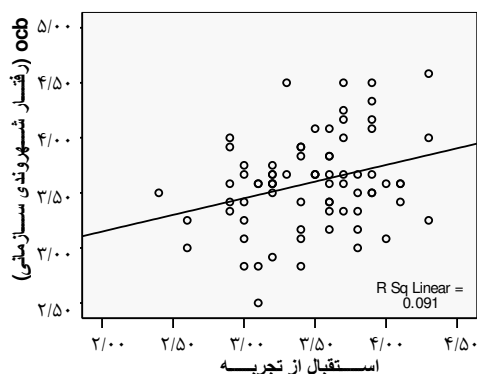
شکل ۲. رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت (Big Five)

شکل شماره ۲ نشان می‌دهد که خط پیش بین به حالت افق (عدم قدرت پیش‌بینی) نزدیک‌تر است و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌داری در سطح $\alpha = 0/05$ ندارد.

برای بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ابعادی از شخصیت (استقبال از تجربه و وجدان) که با متغیر رفتار شهروندی سازمانی ارتباط داشتند، از روش آماری رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در این تحلیل، متغیرهای پیش‌بین (مستقل) ابعاد شخصیت (استقبال از تجربه و وجدان) بودند و متغیر ملاک (وابسته) رفتار شهروندی سازمانی فرض شد. بر اساس نتایج به دست آمده از رگرسیون چند متغیره که در جدول شماره ۳ ارائه شده است، مشخص شد که از بین این دو بُعد شخصیت، تنها بُعد «استقبال از تجربه» توانست چیزی در حدود ۹ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین کند ($P = 0/009$ ، $F(73 و 1) = 7/26$ ، $R^2 = 0/078$ = تعدیل شده R^2 و $R^2 = 0/09$). این مطلب به گونه‌ای واضح‌تر در شکل شماره ۴ به نمایش در آمده است.

جدول ۴. نتایج رگرسیون چند متغیره برای متغیر استقبال از تجربه

متغیر	R^2	تعدیل شده R^2	F	P
استقبال از تجربه	۰/۰۹	۰/۰۸	۷/۲۶	۰/۰۰۹



شکل ۳. رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و بعد استقبال از تجربه

شکل شماره ۳، رابطه پیش‌بینی‌کنندگی دو متغیر استقبال از تجربه (پیش‌بین) و رفتار شهروندی سازمانی (ملاک) را در سطح $\alpha = 0/01$ نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق، بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری به دست آمد که با یافته‌های اورگان و رایان (۱۹۹۵)، و داف (۲۰۰۷) همخوانی دارد (۱۱ و ۶). این ارتباط را از لحاظ نظری می‌توان با توجه به بیانات اورگان (۱۹۹۴) این‌گونه توجیه کرد که چون نگرش‌های کلی افراد در ایجاد و افزایش رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد و از آنجایی که شخصیت افراد نیز بر نگرش‌های کلی آنها تأثیر خواهد گذاشت، پس می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً شخصیت به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل تأثیرگذار بر نگرش‌های افراد با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد (۷).

در یک بررسی که توسط رگرسیون دو متغیره انجام شد، هر چند یافته‌ها تبیین واریانس چهار درصدی را برای رفتار شهروندی سازمانی به وسیله شخصیت نشان دادند، ولی این میزان تبیین، در سطح $\alpha = 0/05$ معنی‌دار نیست و شخصیت به‌طور کلی نتوانست هیچ واریانس را از رفتار شهروندی سازمانی تبیین کند. این یافته، با نتایج تحقیق اورگان (۱۹۹۴) و کامه او و گریفیس (۲۰۰۵) هم‌راستا است (۲۵ و ۱۶)، در حالی که با یافته‌های بورمن و موتو ویدلو (۱۹۹۷) و ون‌امریک و اوپوما (۲۰۰۷) مغایرت دارد (۲۶ و ۷).

گرچه نتایج این پژوهش، عدم توان پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را از طرف شخصیت نشان داد و ارتباط ضعیفی را از روابط مورد انتظار بین این دو متغیر گزارش کرد، اما وجود این

ارتباط می‌تواند برای انتخاب کارکنان قابل تأمل باشد، زیرا این مهم است که بتوانیم این امر که کدام نامزد مورد نظر و با چه اندازه احتمال، در رفتارهای شهروندی سازمانی شرکت خواهد کرد را پیش‌بینی کنیم (۲۷). همچنین نتایج این تحقیق نمی‌تواند و نباید ارزش و اعتبار «شخصیت» را در پیش‌بینی رفتارهای آتی کارکنان کم اهمیت جلوه دهد و این موضوع می‌تواند آبهستن انجام پژوهش‌های بیشتری باشد.

در بررسی ابعاد شخصیت، نتایج تحقیق نشان داد که تنها بین دو بُعد وجدان و استقبال از تجربه با رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد و بر اساس مدل مفهومی تحقیق برای ارزیابی میزان قدرت پیش‌بینی‌کنندگی آنها برای رفتار شهروندی سازمانی از رگرسیون چند گانه استفاده شد. نتایج این رگرسیون نشان داد که بُعد وجدان قادر به تبیین هیچ واریانس از رفتار شهروندی سازمانی نشده است. بررسی پیشینه تحقیق نشان داد نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های نیکولا و رابرتسون^۱ (۲۰۰۱) هماهنگ است (۲۸). این در حالی است که این یافته با نتایج تحقیق نیومن و کیکول^۲ (۱۹۹۸)، تان و تان (۲۰۰۸) و هاتراب و همکاران (۱۹۹۸) مغایرت دارد (۲۹، ۳۰ و ۱۴). با این حال و با توجه به ارتباط بین این دو متغیر و با در نظر گرفتن ویژگی‌های افراد با وجدان که مسئولیت‌پذیر، منظم، قابل اطمینان و با استقامت هستند به نظر می‌رسد ارجاع فعالیت‌هایی مانند دادن مسئولیت‌برگزاری بخش‌هایی از مسابقات و همایش‌ها که نیاز به دقت و پذیرش مسئولیت از سوی افراد دارد، احتمالاً بتواند در جهت فعال سازی رفتارهای شهروندی سازمانی مفید واقع شود.

همچنین، نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که بُعد استقبال از تجربه، چیزی حدود ۹ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. این یافته، با نتایج تحقیق داف (۲۰۰۷) و ابو الانین (۲۰۰۸) همخوانی دارد (۶ و ۳). ولی یافته‌های محققانی همچون هانگ وهالند^۳ (۲۰۰۳) با نتایج این تحقیق مغایرت دارد (۳۰).

با توجه به میانگین تقریباً خوبی (۳/۴۷ درصد) که نمونه‌ها در این بُعد از شخصیت کسب کردند و با عنایت به ویژگی‌های موجود در این بُعد، این کارشناسان احتمالاً به کسب تجربه، ابداع، خلاقیت و فعالیت‌های جدید علاقه دارند و از طرفی چون محیط کاری در این سازمان به گونه‌ای است که همواره با مسابقات، همایش‌ها و برگزاری فعالیت‌های ورزش همگانی در سطح پارک‌ها و محلات همراه می‌باشد، می‌توان این انتظار را داشت که چنین محیط پر از تجربه و

1. Nikolaou & Roberston

2. Neuman & Kickul

3. Hong & Holland

تمایل کارشناسان به کسب تجربه، باعث برقراری ارتباط و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بُعد استقبال از تجارب برای رفتار شهروندی سازمانی شود. با توجه به قدرت پیش‌بینی‌کنندگی و ویژگی‌های این بُعد، به نظر می‌رسد تفویض اختیار به کارشناسان در برگزاری همایش‌ها و مسابقات، به کارگیری آنها در کنار افراد با تجربه، راه اندازی گروه‌های مشاوره‌ای و اتاق فکر با حضور آنها، ایجاد شرایط برای انجام کارهای تحقیقاتی و فراهم کردن محیط‌هایی برای کسب تجربه، احتمالاً بتواند در جهت فعال‌سازی رفتار شهروندی سازمانی مفید واقع شود. همچنین، قدرت تبیین ۹ درصدی برای رفتار شهروندی سازمانی از سوی این بُعد (هر چند این میزان زیاد نیست)، می‌تواند توجه مسئولان این سازمان را به این‌گونه ابعاد شخصیتی به عنوان یکی از عوامل گزینشی کارکنان در پست‌های سازمانی در کنار سایر عوامل گزینشی برای ایجاد، حفظ و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف کند، تا از این طریق برای افزایش اثر بخشی عملکرد سازمانی در جهت پیشبرد اهداف متعالی آن گام‌های مؤثرتری برداشته شود.

منابع:

۱. قلی‌پور، آرین (۱۳۸۶). «مدیریت رفتار سازمانی [رفتار فردی]». چاپ اول، تهران: سمت.
2. Adebayo, D. O. (2005). Ethical and attitudes and prosocial behavior in the Nigeria police: moderator effect of perceived organizational support and public recognition, *Policing: An International Journal Of Police Strategies & Management*, 28(4): 684.
3. Abu Elanain, H. M., (2008). An Investigation of the Relationship of Openness to Experience and organizational citizenship behaviors. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*; 13(1), ABI/INFORM Global p. 72.
4. Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J., & Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26 (3): 513-63.
5. Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10 (2): 133-151.
6. 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 Urbana – Champaign.
7. Van Emmerik, IJ. 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.

۸. رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵). «مبانی رفتار سازمانی»، ترجمه فرزاد امیدواران، کامیار رئیسی فر، محمد رضا اخوان، نهال عظیمی، ماندانا مدیری و شیرانا محلوچی، چاپ اول، تهران: مهران نشر.

9. Vilela, B. B., José A. Varela, G., Pilar F. F. (2008). Person-organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, 37: 1005-1019.
10. Organ, D. W., Konovsky, M. A. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior, *Journal of Applied Psychology*, 74(1): 157-164.
11. Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior, *Personnel Psychology*, 48: 775-802.
12. Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance, *International Journal of Selection and Assessment*, 9: 52-69.
13. Konovsky, M. A., & Organ, D.W. (1996). "Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 17 (3): 253-66.
14. Hatrup, K., O'Connell, M.S., & Wingate, P. H. (1998). Prediction of multidimensional criteria: Distinguishing task and contextual performance. *Human Performance*, 11(4): 305-319.
15. Hill, T.M. (2002). Job attitudes and personality: predictors of organizational citizenship behavior, dissertation, Saint Mary's University, 1-57.
16. Comeau, D. J., & Griffith, R. L. (2005). Structural interdependence, personality and organizational citizenship behavior: An examination of person-environment interaction. *Personnel Review*, 34(3): 310-330.
17. Tan, H. H., & Tan, M. L. (2008). Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors. Singapore Management University. *The Journal of Psychology*, 142(1): 89-108.
18. Aoyagi, M. W. Cox, R. H., and McGuire, R. T. (2008). Organizational Citizenship Behavior in Sport: Relationships with Leadership, Team Cohesion, and Athlete Satisfaction, *Journal of Applied Sport Psychology*, 20: 25-41.
19. Yi, Y., and Gong, T. (2006). The Antecedents and Consequences of Service Customer Citizenship and Badness Behavior, *Seoul Journal of Business*, 12(2): 145-176.

20. Chang, K. and Chelladurai, P. (2003). Comparison of part-time workers and full-time workers: commitment and citizenship behaviors in Korean Sport Organizations, *Journal of Sport Management*, 17: 394-416.
21. Rocha, C., and Chelladurai, P. (2008). Perceived organizational support and employee performance: The mediating role of organizational commitment and organizational citizenship behavior, 2008 North American Society for Sport Management Conference, Toronto, Ontario May 28 – 31: 231-232.
22. Rocha, C., Turner, B. A. (2008). Organizational Effectiveness of Athletic Departments and Coaches' Extra- Role Behaviors, *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 1: 124-144.
23. Todd, S. Y. (2003). A causal model depicting the influence of selected task and employee on organizational citizenship behavior, PhD Dissertation, The Florida State University, College of Education, PP: 1-171.
24. Netemeyer, R. G., Bowles, J. S., MacKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context, *Journal of Marketing*, 61: 85-98.
25. Organ, D.W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 20: 465-478.
26. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Organizational citizenship behavior [Special Issue]. *Human Performance*, 10: 67-192.
27. Borman, W. C. & Hanson, M. A. (1997). "Personnel selection", *Annual Review of Psychology*, 48 (1): 299-337.
28. Nikolaou, I., Roberston, I. T., (2001). The five model of personality and behaviore in Greece. *European Journal of Work and Organizational psychology*. 10(2): 161- 186.
29. Neuman, G.A. and Kickul, J.R. (1998), Organizational citizenship behaviors: achievement orientation and personality, *Journal of Business and Psychology*, 13(2): 263-79.
30. Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and performance relations: A socio analytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88: 100-112.