

طراحی مدل پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی دبیران تربیت‌بدنی شهر تهران بر اساس رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی

سیدیحیی میرمعینی^{۱*}، مجید جلالی فراهانی^۲، ابراهیم علیدوست قهفرخی^۳
۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی پردیس البرز دانشگاه تهران ۲- دانشیار دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تهران ۳- استادیار دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تهران
تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۹/۲۳

Designing of Organizational Citizenship behavior Prediction Model for Physical Educators Tehran City, from Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Justice

Seyed Yahya Mirmoeini^{1*}, Majid Jalali Farahani², Ebrahim Alidoust Ghahfarokhi³

1-Ph. D. Student of Sport Management, Tehran University 2. Associate Professor of Sport Management, Tehran University 3. Assistant Professor of Sport Management, Tehran University

Received: (2016/05/01) Accepted: (2016/12/13)

Abstract

The purpose of this study was to investigate The relationship between Organizational Learning Objective of this study was designing of organizational citizenship behavior prediction model for physical educators from job satisfaction, organizational commitment and organizational justice. The survey was conducted by Applied Research. The population included all physical educators who were working in city Tehran in the 1394-1395 academic years. The total number (1500 teachers) was selected as statistical society. The finally (320) number were selected sample. Standardized questionnaires consist of the organizational justice developed by Niehoff and Moorman (1993), (OC) developed by Allen & Meyer (1991), job satisfaction Minnesota (1997) and OCB developed by Padsakof et al (2000) were used to collect information. Pearson correlation, multiple regression and structural equation modeling technique were used. Results showed significant relationships between (JS), (OC), and (OJ) with (OCB). Internal and external (JS), affective commitment and interactional justice were the best predictors for organizational citizenship behavior. Furthermore, path analysis indicated that job satisfaction directly related to organizational citizenship behavior, but organizational commitment and organizational justice indirectly by influencing on job satisfaction influenced on (OCB).

Keywords

Job satisfaction, organizational commitment, organizational justice, organizational citizenship behavior, physical education teachers.

چکیده

هدف از تحقیق حاضر طراحی مدل پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی بود. روش تحقیق کاربردی که به صورت پیمایشی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شاغل تربیت‌بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ بالغ بر ۱۵۰۰ معلم تربیت‌بدنی بود که از این تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی مورمان و نیهوف (۱۹۹۳)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱)، رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۹۷) و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد که پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۸۶، ۰/۸۸ و ۰/۸۱ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی، رگرسیون چندمتغیره و روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد و رضایت شغلی درونی و بیرونی، تعهد عاطفی و عدالت تعاملی بهترین پیش‌بینی کننده های رفتار شهروندی سازمانی هستند در نهایت نتایج تحلیل مسیر نشان داد که از بین متغیرهای فوق تنها رضایت شغلی به صورت مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است و تعهد و عدالت سازمانی به صورت غیرمستقیم و با تأثیرگذاری بر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارند.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، دبیران تربیت‌بدنی

مقدمه

از جمله مواردی که به نظر می‌رسد با رفتار شهروندی سازمان رابطه دارند می‌توان به رضایت شغلی^۵، عدالت سازمانی^۶ و تعهد سازمانی^۷ اشاره کرد. نگرش‌های شغلی به‌طور مستقیم بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارند. کلیدی‌ترین نگرش‌های شغلی در حوزه پژوهش‌های سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشند. رایبزن^۸ (۱۳۸۹) رضایت شغلی بیانگر احساسی مثبت درباره شغل است که در نتیجه ارزیابی ویژگی‌های مختلف آن ایجاد می‌شود و تعهد سازمانی در حقیقت نوعی نگرش نسبت به شغل است و بیانگر میزان وابستگی است که کارمند به یک سازمان خاص داشته و این که اهداف و آرزوهایش تا چه حد در راستای حفظ رابطه او با سازمان قرار دارد تعهد سازمانی از سه جزء تعهد عاطفی، تداومی و هنجاری تشکیل شده است. عدالت تصور کلی در مورد چیزی است که در محیط کار منصفانه تلقی می‌شود و شامل سه بعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است (۲).

لستر و همکاران (۲۰۰۸)، ابی یادا (۲۰۱۲) و اینتراپراسونگ (۲۰۱۲) نشان دادند که بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد (۲۵،۱۵،۳۰). در ادامه تحقیقات در خصوص عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی تانوا^۹ (۲۰۱۰)، وانگ شو و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۱)، جعفری (۲۰۱۲) و حیدری و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که بین عدالت و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. در خصوص ارتباط مؤلفه‌های عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، مورمان^{۱۱} (۱۹۹۳) و جعفری (۲۰۱۲) نشان دادند که عدالت رویه‌ای منجر به رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند. (۱۴،۳۳) سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که بین عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. حیدری و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که عدالت تعاملی بهترین پیش‌بینی کننده ابعاد رفتار مدنی است (۱۰).

در خصوص رابطه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی؛ چیا و تسایی (۲۰۰۷)، لی یو و کوهن^{۱۲} (۲۰۱۰) نشان دادند که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. در ادامه لی یو و کوهن (۲۰۱۰) نشان دادند که تعهد

به‌منظور بهبود و توسعه مدیریت و دسترسی به اهداف سازمانی، مدیران ناگزیر به مطالعه رفتار انسان و چگونگی شکل‌گیری آن هستند. صاحب‌نظران به‌منظور پیش‌بینی و توصیف رفتار، سعی در شناخت ویژگی‌های فردی، شخصیت افراد، نحوه تعامل و ارتباط آن‌ها با همدیگر را دارند و درصدد جستجوی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر رفتار سازمانی از جمله رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی، نگرش و تمایلات افراد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و دیگر متغیرها به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی و تعیین میزان اثربخشی مدیران و کارکنان در سازمان هستند (۳). کلی^۱ و همکاران (۲۰۰۵). نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد افرادی که نگرش مثبتی به سازمان دارند، دارای رضایتمندی بیشتر، تعهد سازمانی بالاتر، ادراک عدالت و انصاف بیشتری هستند و از عملکرد شغلی بهتری برخوردار بوده و در نهایت شهروندان سازمانی بهتری می‌شوند و تحقق اهداف سازمانی نیز به شکل مطلوبی صورت می‌پذیرد (۲۰).

رفتار شهروندی سازمانی بیانگر فعالیت‌های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری بوده و به‌طور مستقیم و ضمنی از طریق توصیف رسمی شغل و دستگاه‌های پاداش، سازمان‌دهی شده و در نهایت کارایی و اثربخشی سازمان را ارتقاء می‌دهد. (محمدآ، ۲۰۰۴). اورگان^۳ مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی را رفتار مدنی، نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و احترام عنوان می‌کند (۳۶).

پادساکوف و همکاران^۴ (۲۰۰۰) معتقدند؛ بررسی عوامل پیش‌بینی کننده بروز رفتار شهروندی سازمانی از جمله زمینه‌های مهم تحقیقاتی در عرصه رفتار سازمانی است. صاحب‌نظران این عرصه معتقدند که مجموعه‌ای از شرایط باید در سازمان و همچنین در کارکنان سازمان مهیا شوند تا امکان بروز این نوع رفتار از سوی کارکنان فراهم آید. شناخت عوامل زمینه‌ساز و همبسته رفتار شهروندی سازمانی از آن جهت اهمیت دارد که با مشخص شدن آن عوامل، سازمان می‌تواند در جهت تقویت آن‌ها اقداماتی به عمل آورده و از این طریق امکان بهره‌برداری بیشتر و بهتر از پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی فراهم می‌شوند (۳۹).

8. Robbinse
9. Nadiriand Tanova
10. vang-show
11. morman
12. liuo-kohen

1. Clay
2. Muhamad
3. Organ
4. Padsakoff et al
5. job satisfaction
6. organizational justice
7. organizational commitment

نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و پایبندی به قراردادهای روان شناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد (۱۳).

عشرت آبادی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش شهر خرم آباد پرداخته است؛ و نشان داد که همبستگی مثبت و معنی داری بین آن‌ها وجود دارد. (۱۲) پائولین و همکاران (۲۰۰۶) رستمی و همکاران (۱۳۸۸)، گل پرور (۱۳۸۸)، دریافتند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتار مطلوب شهروندی سازمانی رابطه دارند (۴،۳۸) باتمن و اورگان^۲ (۱۹۸۳)، گوریس^۳ (۲۰۰۰)، چینگ (۲۰۰۴)، نادری و تانواوا^۴ (۲۰۱۰) و فاطیما (۲۰۱۱) خاطر نشان ساختند که عدالت سازمانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارند. (۱۰) لاول^۵ (۲۰۰۸) و قادرخان (۲۰۱۲) نشان داد که تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارند. (۳۱) (۲۹،۳۱) و در مجموع مورمان (۱۹۹۳)، زین آبادی و صالحی (۲۰۱۱) و کسمسپ (۲۰۱۲) نشان دادند که رضایت شغلی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارند (۲۸،۱۸،۳۳).

حفیظ و همکاران^۶ (۲۰۱۴) در مقاله ای با عنوان رابطه میان رضایت از کار، اجرای کار، رفتار نسبت به کار و تعهد سازمانی نتیجه ی کلی نشان میدهد که کارمندان از شغل خود رضایت دارند و رفتارشان نسبت به شغل مثبت است. هنگامی که کارمندان به وظایفشان با بازدهی بالاتری عمل می کنند نتیجتاً تعهد بالاتری نسبت به سازمانشان دارند. بعلاوه این مطالعه نشان میدهد که درصد بالاتری از رضایت کاری وجود دارد مشخصاً میان کارمندانی که در سازمان های بخش های خصوصی هستند. این مطالعه همینطور نشان میدهد که اجرای کاری هیئت دانشگاهی مرتبط است با رضایت کاری و این دو متغیر با یک دیگر در هارمونی و همانگی هستند. این تلاش همچنان توصیف می کند که رفتار طبیعی یک کارمند یا کارمندانی که تعهد سازمانی بالاتری دارند اجرای کار قابل ستایش تری دارند و کارمندانی که رفتار مناسبی نسبت به شغل خود دارند رضایت کاری بسیار زیادی دارند نسبت به کارمندانی که میل کمتری نسبت به شغل خود نشان میدهند. تحلیل اینطور نشان داد که کارکنان آموزشی مرد در موسسات آموزشی رضایت بالاتری نسبت به کارکنان آموزشی زن داشتند. کارایی یک کارمند رابطه زیادی با رضایت کاری دارد که همیشه این

تداومی نقش قوی بر ارزش‌ها و رفتار شهروندی سازمانی دارد. (۳۲). در نهایت جمالی و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند که ضمن وجود رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، تنها مؤلفه تعهد هنجاری قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را در جهت مثبت دارد. نیز تنهامولفه تعهد عاطفی را متغیر پیش‌بینی کننده رفتار سازمانی شهروندی دانستند (۱).

شیسکول^۱ (۲۰۱۶) به بررسی تاثیر مستقیم و غیرمستقیم اشتیاق و توانمندسازی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان در یک دانشگاه خصوصی در تایلند به واسطه تعهد سازمانی پرداخته است. نمونه حاضر شامل ۱۲۴ معلم در دانشگاه و مقیاس رفتار شهروندی سازمانی، اقتباس شده است. نتیجه نشان داد که یک رابطه بین اشتیاق برای آموزش، توانمندسازی معلم و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان وجود دارد (۲۱).

فیض داوودی و همکاران (۱۳۹۴) طراحی مدل تعاملی فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی با میانجی مدیریت دانش، نتایج نقش میانجی مدیریت دانش را در رابطه بین فرهنگ با اثربخشی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با اثربخشی سازمانی تأیید کرد (۹).

شمس‌الدینی مطلق و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمان میان معلمان شهر کرمان بین تعهد سازمان و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ارتباط مثبت و معنی داری ۳۸٪ وجود دارد از بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی دارد (۱۱).

رضوی همکاران (۱۳۹۴) ارتباط بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی در این تحقیق مشخص شد که بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و هنجاری معلمان تربیت‌بدنی استان خراسان شمالی رابطه معنی داری وجود دارد (۶).

روح الهی و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط بین عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی، نتایج نشان می‌دهد که عدالت سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری دارد (۵).

نظریان و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی ارتباط عدالت سازمانی، با پای بندی به قراردادهای روان شناختی و رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان استان تهران

۵. Lavelle

۶. Hafiz

1. Cheasakul

2. batman-organ

3. goris

4. ching

عدم رعایت اصول پس از عقد قرارداد، این موضوع از این جهت اهمیت دارد هنگامی که در صدد پیدا کردن عدله برای تاثیر حمایت سازمانی شهودی بر تعهد متاثر، تعهد کاری و رفتارهای شهروندی پرستاران هستیم (۴۴).

جیفری^۳ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان عدالت و تعهد کاری: نقش اعتماد مدیریت ارشد این موضوع را مورد مطالعه قرار دادیم که آیا تعهد کاری در تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رفتار و منش کاری مداخله میکند یا نه. نتایج نشان داد که مدل ساده‌ی مداخله‌گری فقط برای عدالت توزیعی مورد استفاده بود (۲۶).

وویک^۴ و همکاران (۲۰۱۶) در تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی مدیریتی تغییرات سریع که در زمینه‌های مختلف روی داد در سال‌های اخیر تاثیر مستقیمی تقریباً بر روی تمام سازمان‌ها داشته‌اند. نتایج اشاره میکنند که رابطه‌ی مطرح شده‌ی *OCB* و *ME* به خوبی با اطلاعات مطابقت دارند (۴۳). پتر^۵ و همکاران (۲۰۱۵) در مسیر تحلیل رفتار شهروندی سازمانی: عدالت، اعتماد، رضایت و تعهد این مقاله تاثیر عدالت سازمانی، تعهد معاملاتی-نگرشی، اعتماد سازمانی و رضایت کاری را بر رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار می‌دهد (۳۷).

نتایج نشان میدهد که رابطه‌ی مهمی میان متغیرهایی وجود دارد که با مشارکت هم در رفتار شهروندی سازمانی تغییر میکنند.

اهمت^۶ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق در رابطه با دریافت مدرسان از رفتار شهروندی سازمانی و ارزیابی آن‌ها با توجه به مدیریت آموزشی هدف از این مقاله تحقیق بر روی دریافت مدرسان از رفتار شهروندی سازمانی و ارزیابی آن‌ها با توجه به مدیریت آموزشی است. مدل نظر سنجی توصیفی در این تحقیق استفاده شده است. نتیجه سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمانی در مدارس، فعالیت‌های آموزشی را بطور مثبتی تحت تاثیر قرار می‌دهد (۱۸).

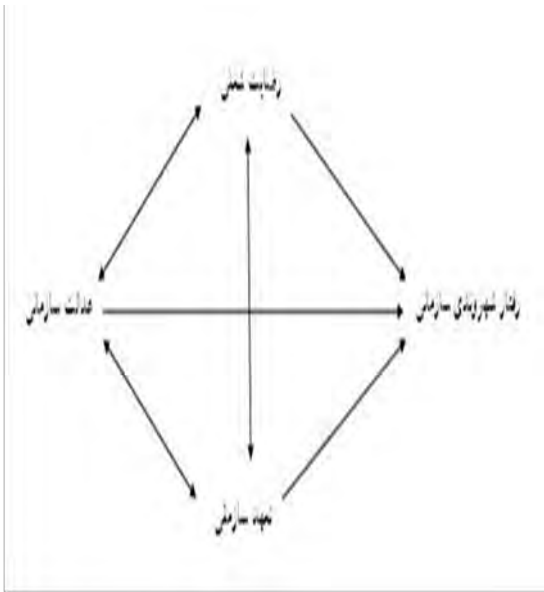
در نهایت روند مدل‌های ارائه شده در خصوص عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی آورده شده است:

مورمان (۱۹۹۳) نشان داد که رضایت شغلی، عدالت رویه‌ای و تعهد سازمانی منجر به رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند، بدین صورت که هر سه متغیر بطور مستقیم بر رفتار شهروندی تأثیر می‌گذارند ضمن اینکه عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی و

اتفاق ثابت است. مطالعه همچنین نشان داد که کارمندی که تعهد سازمانی بالایی دارند هم کارشان را بخوبی انجام میدهند هم به اهدافشان دست پیدا می‌کنند. کارمندی که رفتار مناسبی نسبت به شغل خود دارند به خوبی رضایت دارند نسبت به کسانی که کشش کمتری نسبت به شغل خود نشان می‌دهند. به کمیته‌ی مدیریت موسسات آموزشی معمولاً پیشنهاد می‌شود که قوانین ارزیابی افراد و پاداش به آن‌ها بر اساس ارزیابی را به خدمت بگیرند تا میزان تعهد کاری همچنین کارایی رشد یابد و از طرف دولت باید ترفیع‌هایی تعلق بگیرد تا امتیازاتی برای موسسات آموزشی بوجود آید. محیط حمایتی در سازمان‌ها باید ارتقا یابند، منظمتر و اخلاقی باشند تا رضایت کاری را میان کارمندان آموزشی بوجود آورند (۲۴).

ایان^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در تاثیر شیوه‌ی رهبری مدیران مدرسه بر تعهد سازمانی معلمان و رضایت شغلی تاثیر مقدار ارزشی مرتبط با رهبری معاملاتی به طور متوسط و رضایت کاری ۰٫۵۶ محاسبه شد. این بدین معنا است که رهبری معاملاتی متاثر است بر رضایت کاری آن‌هم بطور گسترده و مثبتی. مشخصاً، میزان پاداش محتمل رهبری معاملاتی متاثر است بر رضایت کاری به صورت گسترده و مثبت (۱۷).

انتونیو^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان روابط ساختاری میان تعهد سازمانی، رضایت شغلی، توسعه‌ی تجارب، ارزش کاری، حمایت سازمانی، سازگاری شخص و سازمان که در این مطالعه به آن پرداخته شد که مبتنی بر تعهد سازمانی، تئوری مبادله‌ی اجتماعی و سه مولفه‌ی نمونه است، میتواند اطلاعات قابل توجی درخور مدیران دانشکده‌ی پرستاری بدهد. در واقع نتایج مدل معادله ساختاری تخمین دورانی تحقق چارچوب این نظریات را تایید کردند. مدیران دانشکده‌ی پرستاری که توانایی بهره بردن از مهارت‌های آموزشی را دارند، از تجهیزات خوبی برخوردارند تا بتوانند رابطه‌ی مثبتی با دانشکده‌ی پرستاری برقرار کنند، که در مقابل منجر به بازدهی بالا و رضایت بیشتری می‌شود (۱۶). ویشال. گابتا و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان روابط میان حمایت سازمانی شهودی، تعهد متاثر، تاثیر روانی زیر پا گذاشتن قوانین در قرارداد رفتار شهروندی سازمانی و تعهد کاری «نتیجه‌ی این مطالعه اشاره به این مساله دارد که حمایت سازمانی شهودی تاثیر خود را بر روی نتایج مرتبط به کار اعمال می‌کند و بر اهمیت زمینه‌ی سازمانی تاکید میکند، مانند آگاهی و ادراک از تاثیر روانی بر



شکل ۱. مدل مفهومی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، به لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ که بالغ بر ۱۵۰۰ نفر بودند که در نهایت ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد ذیل که مقیاس پاسخگویی به آن‌ها پنج‌درجه‌ای لیکرت است، استفاده شد:

پرسشنامه ۲۰ گویه ای عدالت سازمانی مورمان و نیهوف^۴ (۱۹۹۳) با پایایی ۰/۹۲ و روایی ۰/۹۱ (فاطمی، ۲۰۱۱) که شامل ۳ خرده مقیاس عدالت توزیعی (۵ سؤال)، عدالت رویه‌ای (۶ سؤال) و عدالت تعاملی (۹ سؤال) بود که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه گردید

پرسشنامه ۱۸ گویه ای تعهد سازمانی آلن و مییر^۴ (۱۹۹۱) با پایایی ۰/۷۵ (جمالی و همکاران، ۱۳۸۸) که شامل ۳ خرده مقیاس تعهد عاطفی (۶ سؤال)، تعهد تداومی (۶ سؤال) و تعهد هنجاری (۶ سؤال) بود که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه گردید

پرسشنامه ۲۰ گویه ای رضایت شغلی مینه سوتا^۵ (۱۹۹۷) با پایایی ۰/۸۸ (کسمپ، ۲۰۱۲) که شامل ۲ خرده مقیاس رضایت

تعهد سازمانی نیز تأثیر می‌گذارد (۳۳). وال یون و سوکهی (۲۰۰۹)^۱ نشان دادند که عدالت اثر مستقیمی بر رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد (۴۶). قادرخان (۲۰۱۲) نشان داد که تعهد سازمانی بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و عدالت سازمانی با تأثیرگذاری بر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد (۲۹). در نهایت کسمسپ^۲ (۲۰۱۲) نشان داد که ابعاد رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی به‌عنوان تعدیل‌کننده اثر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارند. رضایت شغلی کاملاً ارتباط بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند. تعهد سازمانی نیز ارتباط بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند ضمن آنکه رضایت شغلی به‌صورت مستقیم بر تعهد سازمانی اثر دارد (۲۸).

با توجه به آنچه گفته شد رضایت شغلی، عدالت و تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان عوامل پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفت و از آنجا که معلمان تربیت بدنی به‌عنوان عناصر تأثیرگذار در توسعه ورزش کشور و نهادینه کردن فرهنگ سلامت جامعه نقش دارند و با توجه به اینکه تاکنون تحقیقی بر روی آنان در این خصوص صورت نگرفته است لذا اطلاع از رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی معلمان در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه این تحقیق قرار گرفت؛ بنابراین تحقیق حاضر سعی در طراحی مدل رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی بر اساس رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی دارد. این کار می‌تواند با فراهم نمودن اطلاعات مورد نیاز جهت ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی کمک کرده و منجر به موفقیت شغلی آنها شود تا در نهایت شاهد ارتقا فرهنگ ورزش و سلامت در سطح کشور باشیم. نتایج حاصل از این تحقیق برای سازمان آموزش و پرورش جهت بهبود عملکرد کارکنان و سایر محققین حوزه رفتار سازمانی کاربرد دارد.

مدل مفهومی زیر مدل پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی بر اساس رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی طراحی گردید.

4. Allenn & meyer
5. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

1. Wall-Yun & Sook-Hee
2. kasemsap
3. niehoff & moorman

نسخه ۸/۸۰ و SPSS نسخه ۱۹ با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد.

یافته های تحقیق

نتایج میانگین و انحراف استاندارد نشان داد که از نظر معلمان تربیت بدنی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار دارند و به ترتیب از نظر متغیر عدالت سازمانی، در مؤلفه های عدالت رویه ای و تعاملی؛ از نظر متغیر تعهد سازمانی، در مؤلفه تعهد عاطفی و از نظر رضایت شغلی در مؤلفه رضایت درونی و از نظر رفتار شهروندی سازمانی، در مؤلفه احترام نسبت به سایر مؤلفه ها در سطح مطلوبتری قرار دارند (جدول ۱)

درونی (۱۲ سؤال) و بیرونی (۸ سؤال) بود که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه گردید.

پرسشنامه ۲۰ گویه ای رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران^۱ (۲۰۰۰) با پایایی ۰/۸۲ و روایی ۰/۸۳ (فاطمیما، ۲۰۱۱) که شامل ۵ خرده مقیاس نوع دوستی (۴ سؤال)، وظیفه شناسی (۳ سؤال)، جوانمردی (۳ سؤال)، فضیلت مدنی (۳ سؤال) و احترام (۷ سؤال) بود که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه گردید.

ابتدا برای تعیین توزیع طبیعی متغیرها و تعیین همگنی واریانس بین متغیرها از آزمونهای کالموگروف اسمیرنوف و آزمون لوین و سپس جهت توصیف داده ها از آمار توصیفی و جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون رگرسیون چندمتغیره و معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار LISREL

جدول ۱. آمار توصیفی مؤلفه های مرتبط با مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی

متغیر	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
رفتار شهروندی سازمانی	نوع دوستی	۱۷/۲۱	۲/۸۸
	وظیفه شناسی	۱۳/۱۷	۱/۶۷
	جوانمردی	۱۱/۸۱	۱/۸۹
	فضیلت مدنی	۱۲/۴۰	۲/۸۰
	احترام	۳۱	۳/۲۹
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۱۵/۴۱	۴/۶۰
	عدالت رویه ای	۲۰/۶۲	۵/۴۷
	عدالت تعاملی	۳۲/۲۲	۷/۶۷
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۲۳/۹۰	۳/۶۰
	تعهد تداومی	۲۱/۷۶	۵/۱۵
	تعهد هنجاری	۲۲/۵۹	۴/۳۷
رضایت شغلی	درونی	۴۸/۹۵	۵/۶۰
	بیرونی	۳۲/۱۵	۴/۲۰

در معادلات ساختاری ارتباط بین عدالت، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی تأیید نگردید.

یافته های تحقیق نشان داد که بجز تعهد تداومی، بین سایر متغیرها و مؤلفه هایشان با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد (جدول ۲) که در نهایت

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی مربوط به متغیرها و مؤلفه هایشان با رفتار شهروندی سازمانی معلمان

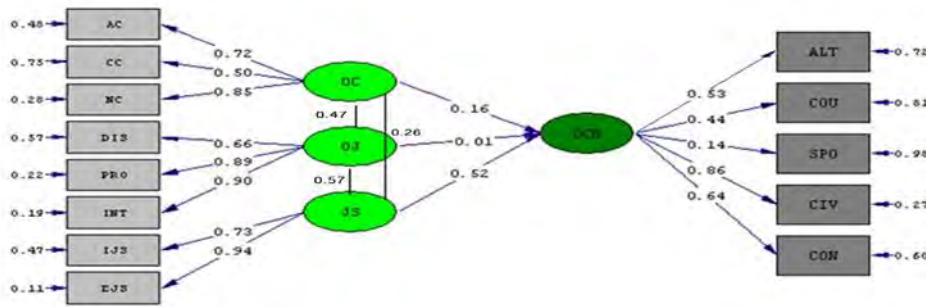
تربیت بدنی		میانگین و انحراف استاندارد		متغیر
P	R	میانگین و انحراف استاندارد رفتار شهروندی سازمانی	میانگین و انحراف استاندارد	
۰/۰۰۱	۰/۵۰	۸۵/۵۹+۱۲/۵۳	۸۱/۱+۹/۸۰	رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۴۵		۴۸/۹۵+۵/۶۰	رضایت درونی
۰/۰۰۱	۰/۵۳		۳۲/۱۵+۴/۲۰	رضایت بیرونی
۰/۰۰۱	۰/۳۸		۶۸/۲۵+۱۷/۷۴	عدالت سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۱۹		۱۵/۴۱+۴/۶۰	عدالت توزیعی
۰/۰۰۱	۰/۲۶		۲۰/۶۲+۵/۴۷	عدالت روبه ای
۰/۰۰۱	۰/۳۹		۳۲/۲۲+۷/۶۷	عدالت تعاملی
۰/۰۰۱	۰/۲۷		۶۸/۲۵+۱۳/۱۲	تعهد سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۳۴		۲۳/۹۰+۳/۶۰	تعهد عاطفی
۰/۴۵	۰/۰۵		۲۱/۷۶+۵/۱۵	تعهد تداومی
۰/۰۰۱	۰/۲۸		۲۲/۵۹+۴/۳۷	تعهد هنجاری

جدول ۳. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی بر اساس متغیرهای رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی و مؤلفه هایشان

متغیرها	رفتار شهروندی سازمانی	تعهد سازمانی	عدالت سازمانی	رضایت شغلی
رفتار شهروندی سازمانی	۱			
تعهد سازمانی	۰/۲۹	۱		
عدالت سازمانی	۰/۳۷	۰/۵۸	۱	
رضایت شغلی	۰/۵۳	۰/۵۰	۰/۶۳	۱

نتایج معادلات ساختاری نشان داد که بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی (۰/۵۷) و تعهد سازمانی (۰/۴۷) رابطه وجود دارد و تعهد سازمانی نیز با رضایت شغلی (۰/۲۶) رابطه وجود دارد و در ضمن بین تعهد (۰/۱۹)، رضایت (۰/۵۵) و عدالت (۰/۰۴) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

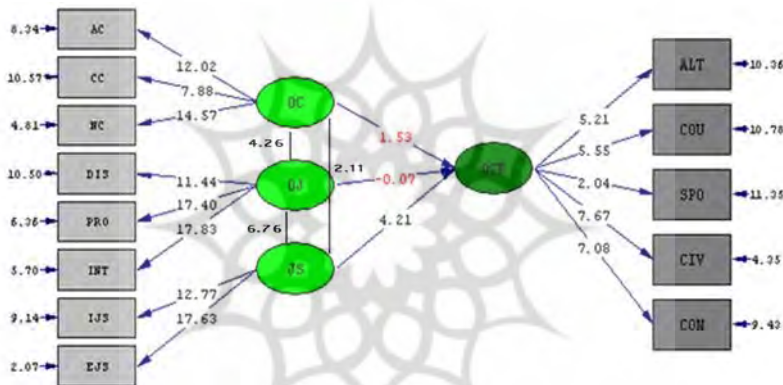
در ماتریس فوق همبستگی بین تمامی متغیرهای تحقیق در سطح ۰/۰۱ معنادار است بیشترین همبستگی مربوط به رضایت شغلی با عدالت سازمانی و کمترین میزان همبستگی مربوط به رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی است (جدول ۴).



شکل ۱. خروجی آزمون رابطه علی بین رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی

و رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و همچنین ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تأیید می کند

که در نهایت با توجه با نتایج t-value که در ادامه آورده شده است با وجود همبستگی بین رضایت، عدالت و تعهد با رفتار شهروندی سازمانی مقیاس t تنها ارتباط بین رضایت شغلی



شکل ۲. خروجی آزمون رابطه علی بین رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی

درونی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر غیرمستقیم معنادار دارد. در نتیجه نتایج تحقیق حاضر مبنی بر اینکه هر دو رضایت شغلی و بیرونی و بیرونی پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی می باشند از بعد رضایت شغلی درونی با رستی و از بعد رضایت بیرونی با جمالی موافق است و در نهایت از آن جهت که رضایت شغلی را در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی مؤثر میدانند با هر دو تحقیقات مذکور موافق است. در مجموع هرچند که جامعه آماری تحقیقات مذکور متفاوت بوده و از پرسشنامه‌های متفاوتی استفاده شده؛ وجود رابطه بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و همچنین پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی از طریق رضایت شغلی و نشان می دهد که رضایت شغلی در همه جوامع یکی از عوامل بهداشتی اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی در حقیقت مقدمه استقرار رفتار شهروندی سازمانی بشمار میرود. (۸) کسلرو اسپکتور (۲۰۰۹) رفتار شهروندی سازمانی یک کارمند راضی مبین واکنش وی در برابر کسانی است که برای

بحث و نتیجه گیری

نتایج همبستگی نشان داد که رابطه مثبت معنی داری بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و در نهایت نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندمتغیره با روش ورود همزمان برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که رضایت شغلی بهترین پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی می باشند؛ که نتایج حاصل از لحاظ وجود رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با نتایج تحقیق لستر و همکاران (۲۰۰۸)، ابی یادا (۲۰۱۲) و اینتراپراسونگ (۲۰۱۲) موافق است. (۲۵,۱۵,۳۰) همچنین رستی و همکاران (۱۳۸۸) و جمالی و همکاران (۱۳۸۸) مؤلفه های ماهیت کار، رضایت از همکاران و رضایت از میزان حقوق و مزایا از رضایت شغلی را به‌عنوان پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی معرفی کردند؛ که میتوان گفت که نتیجه تحقیق رستی به رضایت شغلی درونی و جمالی به رضایت شغلی بیرونی اشاره دارد. (۱,۴) ضمنا زین آبادی (۱۳۸۹) در تحقیقی اشاره می کند که رضایت شغلی

او ارزش قائل شده اند. (۴۱،۳۰)

باتمن و اورگان (۱۹۸۳). سطح بالاتر رضایت کارکنان منجر به ایجاد تعهد سازمانی گردیده که این امر نیز به نوبه خود، انگیزه ارائه رفتار مطلوب شهروندی سازمانی را ارتقاء خواهد داد (۱۹)

نتایج همبستگی نشان داد که رابطه مثبت معنی داری بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد، لذا می توان گفت عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد ضمن اینکه نتایج رگرسیون نشان داد که تنها متغیر عدالت تعاملی میتواند پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی باشد. از لحاظ وجود رابطه بین عدالت سازمانی و با رفتار شهروندی سازمانی با نتایج تحقیق: وانگ (۲۰۱۱)، شو و همکاران (۲۰۱۱)، نوروزی (۲۰۱۱)، یعقوبی (۲۰۱۱)، جعفری (۲۰۱۲) و حیدری و همکاران (۲۰۱۲) موافق است. (۱۴،۴۰،۴۵)

اورگان (۱۹۹۰) بر اساس تئوری مبادله اجتماعی، تبیینی ارائه داده که در آن، کارکنان برای جبران رفتار عادلانه سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز می دهند و از این نظر که از بین مؤلفه های عدالت تنها عدالت تعاملی میتواند رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی کند با نتایج مورمان (۱۹۹۳) و جعفری (۲۰۱۲) که نشان دادند عدالت رویه ای منجر به رفتار شهروندی سازمانی می شود مخالف است (۱۴،۳۳،۳۶)؛ و با سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۰) که نشان دادند بین عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد و حیدری و همکاران (۲۰۱۲) که نشان دادند عدالت تعاملی بهترین پیش بینی کننده ابعاد رفتار مدنی و آگاهی (بصیرت) است موافق است. (۱۰) با توجه به استفاده از پرسشنامه های مختلف برای اندازه گیری عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در تحقیقات مذکور، وجود رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نشان می دهد که همه پرسشنامه ها به درستی شاخص های مورد نظر را اندازه گیری میکنند و از لحاظ اینکه در این تحقیق تنها عدالت تعاملی و در سایر تحقیقات عدالت رویه ای و تعاملی به عنوان پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی شناخته شده اند این مهم را میتوان به جوامع آماری متفاوت آنها و در نتیجه تفاوت های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و غیره ربط داد. جعفری (۲۰۱۱) در یافته های خود نشان داد که ادراک نقض تعهدات سازمانی، اعتماد و رفتارهای شهروندی را با خطر مواجه میسازد و این امر به نوبه خود موجب کاهش عملکرد شغلی میشود. (۲۷)

همچنین، ماچینسکی (۲۰۱۲) در پژوهش خود بیان داشت

که نحوه عمل و رفتار سازمان، زمینه ساز ادراک کارکنان از عدالت سازمانی یا بی عدالتی است و این امر عاملی بسیار مهم و مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی میباشد. شفازاوانا و همکاران (۲۰۱۶) در بررسی ارتباط بین ارزیابی رضایت شغلی، تکمیل تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در میان معلمان دوره متوسطه می باشد. داده ها از طریق پرسشنامه های برای ۲۵۰ معلم دبیرستانی در پراگ جمع آوری شده است. از نتایج به دست آمده در زمینه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی؛ ارتباط آماری معنادار و مثبتی نشان داده شده است. (۳۴)

در ضمن نتایج همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد، لذا می توان گفت تعهد سازمانی تأثیر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی دارد، در ضمن نتایج رگرسیون نشان داد که تنها مؤلفه تعهد عاطفی می تواند پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی باشد؛ که از لحاظ وجود رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نتایج تحقیق چیا و تسایی (۲۰۰۷)، لی یو و کوهن (۲۰۱۰) موافق است. (۳۲،۲۲) و از لحاظ پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی از طریق تعهد عاطفی با تحقیق لی یو و کوهن (۲۰۱۰) که نشان دادند تعهد تداومی نقش قوی بر ارزش ها و رفتار شهروندی سازمانی دارد. (۳۲) جمالی و همکاران (۱۳۸۸) که نشان دادند تنها مؤلفه تعهد هنجاری قدرت پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی در جهت مثبت را دارد. گارسیا سابررا و سوتو (۲۰۱۱) که نشان دادند هر دو تعهد هنجاری و عاطفی تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارند. (۱) رستمی و همکاران (۱۳۸۸) که نشان دادند تنها مؤلفه تعهد عاطفی رفتار سازمانی شهروندی را پیش بینی می نماید. (۴) در تحقیقات مذکور نشان داده شد که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد که در این میان تأثیر تعهد عاطفی و هنجاری بر رفتار شهروندی سازمانی بیشتر از تعهد تداومی بوده است چرا که تعهد تداومی به این معنی است که کارمندان صرفاً به واسطه نداشتن جایگزین مناسب برای کار، در سازمان می مانند و در واقع به سازمان متعهد نیستند در نتیجه این دسته از افراد احساس مثبتی نسبت به سازمان ندارند که بتواند منجر به بروز رفتار شهروندی سازمانی مطلوب در آنها گردد، زیرا همانطور که گفته شد رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای داوطلبانه و فرانقشی میباشد که جزء الزامات نقش نمیباشند و کارایی سازمان را افزایش می دهند اما افرادی که به دلایل مادی در سازمان میمانند علاقه ای به انجام کارهایی فراتر از وظایف خود ندارند، از طرف دیگر رفتارهایی

که ناشی از تعهد سازمانی است غالباً داوطلبانه و بدون توجه به سیستم پاداش و ترفیع انجام می شود بنابراین باید اذعان داشت؛ رفتارهای ناشی از تعهد سازمانی، شباهت بسیاری به رفتارهای شهروندی سازمانی دارند.

نتایج ماتریس همبستگی نشان داد که بین تمامی متغیرهای تحقیق رابطه وجود دارد، لذا می توان گفت که بین رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، معلمان تربیت بدنی رابطه چندگانه وجود دارد که از لحاظ رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی با تحقیقات مورمان (۱۹۹۳)، ال اوتاییبی (۲۰۰۱)، وال یون و سوکهی (۲۰۰۹)، زین آبادی و صالحی (۲۰۱۱) و کسمسپ (۲۰۱۲) موافق است. (۲۸،۳۳،۸،۴۶،۱۷،۳۳) با توجه به متفاوت بودن جوامع آماری و استفاده از پرسشنامه‌های گاه‌ها مختلف در تحقیقات نتایج مذکور مبنی بر رابطه عدالت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی نشان دهنده آن است که نگرش‌های شغلی (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) و عدالت سازمانی (منصفانه دانستن شرایط کار) در همه جوامع بر بروز رفتارهای داوطلبانه فرانش (رفتار شهروندی سازمانی) مؤثرند.

در نهایت نتیجه مقیاس t در معادلات ساختاری جهت طراحی مدل رفتار شهروندی سازمانی بر اساس رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی، تنها ارتباط مستقیم بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی تأیید گردید و مشخص شد که تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بطور غیرمستقیم و با تأثیرگذاری بر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می گذارند. با توجه به مدل‌های ارائه شده در مورد عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی، هر چند تحقیقات مذکور وجود رابطه بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی را تأیید کردند اما در مورد نحوه ارتباط بین آنها تفاوت‌هایی وجود دارد. اکثر تحقیقات نشان دادند که رضایت شغلی، تعهد و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثرند. مورمان (۱۹۹۳) کسمسپ (۲۰۱۲) در برخی تحقیقات تنها تعهد سازمانیو در برخی دیگر تنها عدالت سازمانی بطور مستقیم با رفتار شهروندی سازمانی رابطه داشته اند. (۲۸،۳۳) بنابراین مدل مذکور بطور کامل با هیچکدام از مدل‌های مذکور منطبق نیست و این تفاوت احتمالاً به دلیل وجود جوامع آماری متفاوت در تحقیقات می باشد، در نتیجه این مدل نشان داد که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با تأثیرگذاری بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی باعث بروز رفتار شهروندی سازمانی در آنها شده است.

به دلیل نقش مدارس در تربیت نیروی انسانی آینده و توسعه همه جانبه کشور، لزوم بهره‌مندی از معلمان برخوردار از سطح بالای رفتار شهروندی سازمانی و همچنین آگاهی از دیدگاه معلمان تربیت بدنی در رابطه با ادراک مناسب از عدالت سازمانی و ادراک از میزان تحقق تعهدات سازمانی، تحقیق و تفحص در این زمینه بیش از پیش ضروری به نظر میرسد. از آنجا که موضوع رفتار شهروندی سازمانی در مراکز آموزشی ویژه آموزش و پرورش تأثیر گذار تر و زیر بنایی تر از سایر سازمان‌هاست، یافته‌های این پژوهش نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی موضوعی خارج از ماهیت شغل است و کلیه افراد شاغل در سازمان‌های مختلف فارغ از ماهیت عملیات سازمانی، با توجه به میزان ادراک از عدالت سازمانی در سازمان خود و میزان ادراک از تحقق تعهدات از طرف سازمان، نسبت به کیفیت و کمیت عملکرد و رفتارشان در قبال انتظارات سازمان متبوع، واکنش نشان می‌دهند. از اینرو اگر معلمان تربیت بدنی احساس کنند تعهدات سازمانی بین آنها و سازمان آموزش و پرورش برقرار است و آن سازمان برای تعهدات و مسئولیت‌های خود در قبال آنها پاسخگوست، سطح رفتارهای شهروندی سازمانی آنها افزایش مییابد و برعکس. ضمن اینکه یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد تعهدات سازمانی بصورت متقابل بین معلمان تربیت بدنی و سازمان آموزش و پرورش بر اساس احساس مسئولین آموزش و پرورش و معلمان تربیت بدنی از عدالت سازمانی شکل میگیرد و این سازه نیز به رفتار شهروندی سازمانی مناسب‌تر این گروه از معلمان میانجامد. رابطه دوسویه مسئولین و معلمان آموزش‌وپرورش، به ویژه مسئولین و معلمان تربیت بدنی موجب میشود تا معلمان، عدالت در برقراری رابطه را درک کنند و احساس بهتری نسبت به مسئولین و سازمان داشته باشند. در مقابل، هر اندازه بیعدالتی در برقراری روابط از سوی معلمان تربیت بدنی ادراک گردد، رفتارهای مقابل‌های نسبت به مسئولین و سازمان افزایش خواهد یافت. از دیدگاه مورمان (۱۳۹۱) اگر مدیران سازمانها یا کارفرمایان خواهان افزایش رفتار شهروندی میان کارکنان خود هستند باید در تعاملت خویش با کارکنان در جهت افزایش عدالت سازمانی تلاش کنند. سازمانهایی که از سوی کارکنان خود منصف ادراک شوند و رفتار مطلوبی با آنها داشته باشند قادر خواهند بود به کارکنانی که رفتارهای شهروندی بیشتری را به نمایش میگذارند دسترسی پیدا کنند. (۳۳)

براساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد میشود مدیران ادارات کل آموزش‌وپرورش و بهویژه مسئولین تربیت بدنی ادارات استان تهران با ایجاد نظام‌های عادلانه جبران خدمت در سازمان همانند پرداخت براساس عملکرد، ارائه پاداش بر مبنای

زیرا ادراک این معلمان از مسئولان در فرایند تعامل، ادراک از عدالت مراودهای و پایبندی به تعهدات سازمانی را ارتقا میدهد و بهطور مثبت بر اعتماد آنها نسبت به مسئولین تأثیر میگذارد. این نگرش مثبت که هدایتکننده رفتار است، محیط امنی را برای کارکنان جهت درگیرشدن در رفتارهای شهروندی سازمانی فراهم میکند.

در نهایت با توجه به نتایج کلی تحقیق مبنی بر تأثیرگذاری رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیرمستقیم، مسئولین بایستی توجه ویژه ای به این مهم داشته و با ارائه راهکارهای مناسب از جمله ارائه بازخورد، تقویت مثبت، برگزاری کارگاه های آموزشی و غیره در جهت تقویت این متغیرها در معلمان تربیت بدنی خصوصا از لحاظ رضایت درونی، بیرونی، تعهد عاطفی و عدالت تعاملی گامهای مؤثری بردارند.

عملکرد و شایستگی افراد و نیز متناسبی بودن پیامدها با مسئولیتها و عملکرد افراد در جهت درک عدالت توزیعی و بهدنبال آن، درک پایبندی به تعهدات و در نتیجه، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی گام بردارند. علاوه بر این، معیارها و رویه های تخصیص حقوق و مزایا برای تمام افراد سازمان بهطور یکسان اعمال شود و این رویه ها براساس معیارهای اخلاقی و مبتنی بر اطلاعات دقیق باشد. همچنین، به معلمان اجازه داده شود بر رویه ها اثر بگذارند. در ضمن، با ایجاد نظامها و معیارهای منصفانه برای ارتقا و ترفیع افراد، گامی اساسی در جهت افزایش ادراک از عدالت رویه ای و در نتیجه، برخورداری از معلمانی با ویژگیهای رفتارهای شهروندی سازمانی برداشته شود. همچنین، مدیران و مسئولین آموزش و پرورش در رفتارهای بین شخصی و مراوداتی که با معلمان تربیت بدنی دارند با آنها با احترام و خوشرویی رفتار کنند، به نظرات آنها احترام بگذارند و در ارائه اطلاعات در مورد تصمیمات و رویه های سازمانی که به آنها مربوط میشود صادقانه برخورد کنند؛

منابع

1. Abuiyada, Hana S; Shih Yung Chou. A Two-Factor Model of Organizational Citizenship Behaviour in Organizations. *European Journal of Business and Management*. (2012) Vol 4, No. 3. www.iiste.org. 1
2. Antonio.P.Gutierrez.lori.l.candela.The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty Article in *Journal of Advanced Nursing*(2012) 68(7):1601-14
3. Ayhan.AYDINA. Yilmaz SARIER. Şengül UYSALbThe Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction Educational Sciences Educational Consultancy and Research Center: Theory & Practice(2013)- 13(2) Spring 806-811
4. Ahmet. AVCI.Investigation of teachers' perceptions of organizational citizenship behavior and their evaluation in terms of educational administration *ACADENIC JOURNALS*(2016) Vol. 11(7), pp. 318-327,
5. Bateman, T. S.,&Organ. D. W. Job satisfication and the good solider ; The relationship between affect end employee citizenship. *Academy of management journal*(1983), 36, pp 587- 595.
6. Clay, Warner J, Colquitt,J.Organizational Justic and Job Satisfaction; A Test of Three Competing Models *Social Justice Research*(2005). 18 (4);391-409
7. Cheasakul, Uree, and Varma, Parvathy.The influence of passion and empowerment onorganizational citizenship behavior of teachers mediatedby organizational commitment, *Universidad Nacional Autónoma de México* (2016). *Contaduriay administracion*.
8. Chia. Ping, Yu., Tsai. Hsin, Chu.Exploring knowledge contribution from an OCB perspective, *information and management*. (2007). 44, 321-331.
9. Eshratabad H .examine the relationship between organizational justice and citizenship behavior of employees zone 1 and 2 training Khorramabad, (1393) (2) *Learning Management Innovation*
10. Fatimah O, A. M. Amiraa and F. W. Halim.The Relationships between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*. (2011). 19 (S): 115 – 121.

11. Hafiz. Imran, Iqra Arif, Sadaf Cheema Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment, *Academy of Business & Scientific Research*(2014), Volume: 2, Issue: 2 Pages: 135-144
12. Intaraprasong, Bhusita; Peera Krugkrunjit MSc. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Personnel at One University Hospital in Thailand. *J Med Assoc Thai*(2012). Vol. 95
13. Jamali A. Pourzahir A. Salehi m. The relationship between occupational factors and institutional and organizational citizenship behavior faculty members of Islamic Azad university area in order to provide an appropriate model. *Journal of Leadership and Educational Administration Islamic Azad University of Garmsar*, Volume 3, Number 2, (1388) pp. 106-87.
14. JEFFREY. J. HAYNIE, KEVIN. W. Justice and job engagement: The role of senior management trust *Journal of Organizational Behavior*, J. Organizational. Behavior. (2016) 37, 889–910
15. Jafri, H. M. Influence of psychological contract breach on organizational citizenship behavior and trust. *Psychology Studies*,. (2011). 57 (1): 29-36.
16. Kasemsap Kijpokin. Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Passenger Car Plant Employees in Thailand. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*(2012) Vol. 12 (2) : 129-159.
17. Kadar Khan Sofiah, Mohd Zabid Abdul Rashid. The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*(2012). Vol. 3 No. 8 [Special].
18. Lester, S. W., Meglino, B. M., & Korsgard, M. A. The role of other orientation in organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*(2008), 29, 829-841
19. Lavelle JJ. Commitment, procedural fairness and organizational citizenship behavior: A multifoci analysis. *J Organ Behav*. 2008;3:337-357
20. Liu, Ying; Cohen. Aaron. Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*. Contents lists available at ScienceDirect. 2012 493–506
21. Moradi M. Jafari A. Omid A . Ghahfarokhi Aliduost A. Modeling the impact of transformational leadership and organizational justice, organizational citizenship behavior Youth and Sports Ministry of the Islamic Republic of Iran. *Sports Management*, Volume 5, (1393), No. 4, pp 124-107
22. Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment and procedural justice. *Employees Responsibilities and Rights Journal*, (1993). 6, 209-225.
23. Muchinsky, P. M. *Psychology applied to work* (10th Ed). Belmont, CA Wads Worth. USA. (2012).
24. Nazariyan A. Mokhtari M . organizational justice, adhering to contracts with psychological and physical education teachers' organizational citizenship behaviors city of Tehran, *Sports Management Studies*, (1394) No. 33, February, page 128
25. Tanova Cem. An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry, *International Journal of Hospitality Management* 29 (2010) 33–41.
26. Organ, D. W. The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*(1990). r. 12, 43-72
27. Peter. Steane. Organization Citizenship Behaviour Path Analysis: Justice, Trust, Satisfaction and Commitment *Organizational Behavior*(2015), Volume 9, Issue 22r
28. Paulin Michèle, Ronald J. Ferguson, Jasmin Bergeron. Service climate and organizational commitment: The importance of customer linkages. *Journal of Business Research*. (2006) Volume 59, Issue 8, Pages 906–915

29. Padsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management* (2000), 6(3), 513-563.
30. Rezaeian Ali. Principles of organization and management, Tehran, research organizations and universities (1382) Textbooks in the Humanities.
31. Roholahi A. Vosoughi A. Examine the role of mediator in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior and organizational performance, *Journal - Promoting Autumn* (1394) Issue 41
32. Shu-Chuan Lin, Huo-Tsan Chang, Farn-Shing Chen and Ying-Ming Lin. Study on the effects of transformational leadership by managers and organizational justice consciousness on organizational citizenship behavior of high-tech electronics industry in Taiwan. *African Journal of Business Management* (2011) Vol. 5 (7), pp. 2930-2941,
33. Spector, Fox; Bruursema, K. & Kessler, S. R. The deviant citizen: Clarifying the measurement of organizational citizenship behavior and its relation to counterproductive work behavior. *Loyola University Chicago* (2009)
34. Shabani Bahar G. Fariydfthy M. Yargholily H. Five Factor Model for communication between organizational citizenship behavior of employees of the Ministry of Youth and Sports. *Journal of Organizational Behavior Management in Sport*. Volume II, Issue 9, Winter (1394). pp. 22-11
35. Shamsodini Motlagh M. Mohammad Jany M. Study the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior among teachers in Kerman Iranian Studies and Social (1393) Research in Autumn
36. Sultan Hosseini M. Naderian Jahromy M. Saberi A. Estimate the relative contribution of organizational justice and organizational citizenship behavior in elite male athletes of the country. *Sports Management*, (1392) Vol. 5, Issue 4, Pages: 160-145
37. Shafazawana, Mohamed. Tharikh, Zuliawati, Mohamed Saad. Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship. *Procedia Economics and Finance* 35 (2016) 604 – 611
38. Vivek S. A Impact of Organizational Citizenship Behavior on Managerial Effectiveness *JOURNAL OF MANAGEMENT- Organizational Behavior*. (2016) Volume 9, Issue 2, 6
39. Vishal. Gupta. Upsna Agrwal. The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach organizational citizenship behaviour and work engagement First Original Research: Empirical Research – Quantitative published First published: 5 July 2016
40. Wang Guangling. The Study on Relationship between Employees' Sense of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Private Enterprises. *Energy Procedia* 5 ; (2011) 2030–2034.
41. Zein Abad. H. The role of career perspectives in organizational citizenship behavior: Test and compare structural patterns. *Research and development consulting winter* (1389) 29-54