

دوفصلنامه علوم ورزشی و توان رزم

دوره ۱، شماره ۲: ۹-۱

بررسی رابطه جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

مربیان ورزشی نواحی بسیج مشهد

حسن فهیم دوین^۱، احسان اسداللهی^{۲*}

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، ایران.

۲. عضو هیأت علمی مؤسسه آموزش عالی سناباد گلپهار، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۸

چکیده

هدف: جو سازمانی می‌تواند به رفتار سازمانی مربیان ورزشی جهت دهد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مربیان ورزشی نواحی بسیج شهر مشهد است.

روش‌شناسی: روش پژوهش توصیفی - همبستگی و به لحاظ هدف از نوع کاربردی است که داده‌های آن به صورت میدانی جمع‌آوری شده است. ۶۷ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب و به پرسشنامه استاندارد ۳۲ عبارتی جو سازمانی هالپین و کرافت و پرسشنامه استاندارد ۱۵ عبارتی رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی با کمک نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که بین جو سازمانی و مؤلفه‌های آن (به جز مؤلفه فاصله‌گیری) با رفتار شهروندی سازمانی مربیان ورزشی نواحی بسیج شهر مشهد رابطه مثبتی وجود دارد و این رابطه در مؤلفه روحیه گروهی بیشتر از سایر مؤلفه‌های جو سازمانی بوده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که با ایجاد جو مثبت سازمانی می‌توان رفتار شهروندی را در پایگاه‌های بسیج توسعه داد.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، مربیان ورزشی، نواحی بسیج.

مقدمه

فرهنگ سازمانی بوده و موجب تسهیل در به کارگیری نیروی انسانی و بروز رفتارهای مناسب شهروندی سازمانی و تأخیر فرسودگی شغلی می‌شود، جایگاه ویژه‌ای دارد. از آن مهم‌تر، بحث رابطه دستگاهی و جامع میان این عناصر کارکردی درون‌سازمانی، در ارتباط مستقیم با نیروی انسانی است. اهمیت این موضوع در آموزش و پرورش که به شدت با تغییر سیاست‌ها و راهبردها روبرو است، اهمیتی دوچندان پیدا می‌کند (صادقی، ۱۳۹۱).

در دنیایی که ما در برابر جزر و مد اطلاعات قرار گرفته‌ایم، یکی از نقش‌های مهمی که دبیران می‌توانند در الگوی آموزشی جدید بازی کنند، حمایت دانش آموزان را در برابر تراکم داده‌ها است. دبیران می‌توانند در هدایت دانش آموزان به سوی عملکرد هر چه بهتر، تأثیرگذار باشند. آن‌ها همچنین می‌توانند به این افراد کمک کنند تا مهارت‌های خود را در زمینه استعدادی خود تقویت کنند (ابرلین و ریچارد، ۲۰۰۸). نیروی انسانی کارآمد جزئی از شاخص‌های عمده برتری هر ارگان آموزشی است. دبیران وفادار، متخصص، دارای انگیزه قوی، از نیازهای اساسی هر مدرسه و جزء منابع با ارزش آن تلقی می‌شود. کارکنانی که بتوانند فراتر از نقش خود، در انجام وظایف، هر چه بهتر عمل کنند. این امر تنها در صورتی ممکن می‌شود که کارکنان از محیط کار خود راضی بوده و از جو سازمانی که در آن اشتغال به کار دارند، احساس رضایت داشته باشند. در این صورت است که آن‌ها نیز با تعامل با یکدیگر، سبب به وجود آمدن جوی مثبت در محیط کار خود شده و می‌توانند سبب بالا رفتن آگاهی و اشاعه فرهنگ در جامعه شوند. دبیران آموزشی وظیفه مهمی در تربیت نسل آینده بر عهده دارند. اگر آن‌ها از شرایط محیط کار خود راضی باشند، وظایف خود را بهتر انجام می‌دهند (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴ و آپلبام

در طی سال‌های اخیر، تحقیقات بسیار زیادی در رابطه با افزایش عملکرد و بازدهی کارکنان سازمان‌ها صورت گرفته است و عواملی همچون هنجارهای گروهی، ساختار سازمانی، عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای زمینه‌ای، جهت توسعه شهروندان، مورد شناسایی واقع شده‌اند. جو سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در حوزه مدیریت، جو سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است (قاسمی، ۱۳۹۳). ارزیابی میان جو سازمانی حاکم و رفتار شهروندی، می‌تواند به نوعی، مسئله تصمیم‌گیری نیز تلقی شود که در آن تمایلات روش‌مند میان متغیرها موجب برقراری روابط درونی می‌گردد. امروزه در عصری که سر می‌بریم که شاید به سبب شتاب روزافزون رقابت در محیط صنایع، به‌کارگیری و استفاده مناسب از ابزارهای نوین و سرمایه‌های انسانی سازمان و تأکید بر نیروی انسانی و دانش آن، سرمایه معنوی سازمان محسوب شده و نقش مؤثری در بقاء در این محیط فراهم می‌کند؛ اما متأسفانه با توجه به گسترش روزافزون سازمان‌ها از نظر شاخص‌های مالی و همچنین عدم توجه به مؤلفه‌های انسانی خود، موجب به وجود آمدن جو نامناسب سازمانی شده است^۱. از این رو، لزوم توجه به نیروی انسانی، به عنوان عنصری که در سازمان به عنوان شهروند مشغول به فعالیت بوده و متغیرهای زیادی در بروز رفتار مناسب شهروندی وی تأثیرگذار می‌باشد، ضروری است (حسینی و کریمی، ۱۳۹۲). از طرف دیگر، به کارگیری راهبردهای مناسب منابع انسانی که پشتیبان جو سازمانی مناسب بر مبنای

1. Ying and Yang, 2010

و همکاران، ۲۰۰۴). از این رو این پژوهش در صدد است به بررسی میزان جو سازمانی و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی مربیان ورزشی نواحی بسیج شهر مشهد بپردازد تا از نتایج آن جهت بهبود این شرایط استفاده شود. این امر رضایت مربیان و ورزشکاران را تأمین خواهد نمود. با عنایت به اینکه نواحی بسیج به عنوان مراکزی که نقش به سزایی در بالا بردن سطح فرهنگ و اشاعه اطلاعات در جامعه ایفا می‌کنند، نیاز است تا مربیان، وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند. با توجه به مطالب فوق، محقق در این پژوهش این سؤال را مطرح می‌کند که آیا بین جو سازمانی و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی مربیان ورزشی نواحی بسیج شهر مشهد رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد یا خیر؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به موضوع و فرضیه‌ها، تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از حیث روش توصیفی و همبستگی است. اطلاعات مورد نیاز به شیوه میدانی و غیر میدانی جمع‌آوری گردیده است. پژوهشگر در این تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز خود و تکمیل پرسشنامه‌ها، از شیوه میدانی استفاده نموده است. در تحقیق حاضر، جامعه آماری کلیه مربیان ورزشی نواحی بسیج شهر مشهد به تعداد ۱۰۸ نفر می‌باشد. نمونه تحقیق با استفاده از فرمول جدول مورگان، ۶۷ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز برای انجام تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد جو سازمانی هالیپین و کرافت (۲۰۰۰) و رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) جمع‌آوری گردید. با توجه به آنکه پرسشنامه‌های مورد استفاده، استاندارد بوده و در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته و از پایایی

مناسب برخوردار می‌باشد، از این رو روایی آن نیز قابل تأیید است. قابلیت اعتماد پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق با کمک آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه اورگان و کانوسکی ۰/۸۳ و برای پرسشنامه هالیپین و کرافت ۰/۸۷ گزارش شد. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش، از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی، از جداول توزیع فراوانی و شاخص‌های مرکزی (میانگین) و پراکندگی (انحراف معیار) بهره گرفته شد. در بخش آمار استنباطی با توجه به فرضیه‌های تدوین شده از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرها و آزمون‌های همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چند متغیره جهت سنجش فرضیه‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج نشان داد که تعداد ۶۷ نفر پاسخگویان در حجم نمونه از جامعه آماری، تعداد ۲۲ نفر (۳۲/۸ درصد) زن و تعداد ۴۵ نفر (۶۷/۲ درصد) مرد هستند. از نظر گروه‌های سنی، بیشترین افراد در سنین ۳۶ تا ۴۵ سال به تعداد ۳۰ نفر (۴۴/۸ درصد) قرار دارند. از نظر تحصیلات، تعداد ۴۶ نفر (۶۸/۷ درصد) لیسانس و تعداد ۲۱ نفر (۳۱/۳ درصد) فوق‌لیسانس هستند. از نظر سابقه خدمت، بیشترین افراد با تعداد ۲۴ نفر (۳۵/۸ درصد) با سابقه ۲۰ سال به بالا می‌باشند. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که داده‌های جمع‌آوری شده دارای توزیع نرمال می‌باشند. بین مؤلفه‌های جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (جدول ۱).

جدول ۱. آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین مؤلفه‌های جو سازمانی و رفتار شهروندی

رفتار شهروندی سازمانی		متغیر ملاک
سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی پیرسون	متغیر پیش‌بین
۰/۰۰۱	۰/۳۹	جو سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۵۱	روحیه گروهی
۰/۰۰۱	-۰/۲۱۵	مزاحمت
۰/۰۲۲	۰/۲۸	صمیمیت
۰/۰۰۲	۰/۳۸	علاقه‌مندی
۰/۰۱۲	۰/۳۱	ملاحظه‌گری
۰/۰۰۱	۰/۰۹	فاصله‌گیری
۰/۰۴۲	۰/۲۵	نفوذ و پویایی
۰/۰۰۱	۰/۳۹	تأکید بر تولید

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی‌داری بین جو سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. مؤلفه‌های جو سازمانی، قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی را دارند (جدول ۲ و ۳). برای تعیین مدل پیش‌بینی رفتار شهروندی برحسب مؤلفه‌های جو سازمانی، رگرسیون چند متغیره مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول ۲. تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره (وابسته رفتار شهروندی سازمانی)

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	R ²	R	آماره F	p-value
اثر رگرسیونی	۹۴۰/۸۰۶	۸	۱۱۷/۶۰۱				
باقیمانده	۱۲۶۳/۳۱۳	۵۸	۲۱/۷۸۱	۰/۴۲۷	۰/۶۵۳	۵/۳۹۹	۰/۰۰۰
جمع کل	۲۲۰۴/۱۱۹	۶۶					

بررسی رابطه جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مریبان ورزشی نواحی بسیج مشهد

جدول ۳. رابطه بین هر کدام از ابعاد جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

کارکردها	B	Beta	آماره t	p-value
مقدار ثابت	۳۴/۶۷۳		۶/۵۴۲	۰/۰۰۰
روحیه گروهی	۰/۹۹۴	۰/۴۳۳	۳/۴۳۶	۰/۰۰۱
مزاحمت	-۰/۵۵۵	-۰/۳۱۲	-۲/۹۷۰	۰/۰۰۴
صمیمیت	۰/۰۳۲	۰/۰۱۳	۰/۱۱۰	۰/۹۱۳
علاقه‌مندی	۰/۲۵۲	۰/۱۱۴	۰/۸۱۵	۰/۴۱۸
ملاحظه‌گری	۰/۰۵۰	۰/۰۲۴	۰/۱۵۴	۰/۸۷۸
فاصله‌گیری	۰/۰۵۴	۰/۰۲۱	۰/۱۸۸	۰/۸۵۱
نفوذ و پویایی	۰/۱۹۱	۰/۰۹۹	۰/۶۱۲	۰/۵۴۳
تأکید بر تولید	۰/۷۱۰	۰/۳۳۸	۲/۳۰۹	۰/۰۲۵

ملاحظه‌گری ۰/۰۲۴، برای بعد فاصله‌گیری ۰/۰۲۱، برای بعد نفوذ و پویایی ۰/۰۹۹ و در نهایت برای بعد تأکید بر تولید ۰/۳۳۸ بوده است که از نظر آماری معنادار نبوده‌اند ($p\text{-value} > 0/05$). مدل پیش‌بینی را می‌توان به صورت زیر ارائه داد:

$$Y = 34/67 + 0/433 X_1 - 0/312 X_2 + 0/013 X_3 + 0/114 X_4 + 0/24 X_5 + 0/021 X_6 + 0/099 X_7 + 0/338 X_8$$

Y: رفتار شهروندی سازمانی، X_1 : روحیه گروهی، X_2 : مزاحمت و X_3 : صمیمیت، X_4 : علاقه‌مندی، X_5 : ملاحظه‌گری، X_6 : فاصله‌گیری، X_7 : نفوذ و پویایی، X_8 : تأکید بر تولید از بین دو متغیر معنادار، بعد منفی مزاحمت بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی دارد.

بر اساس جدول فوق، مقدار آماره F برابر با ۵/۳۹۹ در سطح اطمینان ۵ درصد از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است؛ از این رو بین ابعاد جو سازمانی و رفتار شهروندی، همبستگی چندگانه معناداری وجود دارد ($P < 0/05$) به عبارتی می‌توان گفت که مؤلفه‌های جو سازمانی قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی را دارند. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۳ و ضریب تعیین اصلاح‌شده ۰/۳۵ است. بنابراین ۳۵ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی با ترکیبی از ابعاد جو سازمانی قابل تبیین است. بقیه تغییرات مربوط به عوامل ناشناخته دیگری است که در مطالعه وارد نشده است.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد ضرایب بتا ابعاد جو سازمانی، روحیه گروهی ۰/۴۳۳ و مزاحمت -۰/۳۱۲ بوده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد اما ضرایب بتا برای بعد صمیمیت ($p\text{-value} < 0/05$)، برای بعد علاقه‌مندی ۰/۱۱۴، برای بعد

بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیات پژوهش نشان می‌دهد که میان ابعاد جو سازمانی (روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید) و رفتار شهروندی مریبان ورزشی نواحی بسیج شهر مشهد، ارتباط معنی‌داری وجود دارد؛ زیرا در تمامی موارد، مقدار ضرایب همبستگی به‌دست‌آمده در سطح ۰/۰۵ درصد معنادار است. بنابراین با توجه به نتایج جدول، فرضیات پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد. در این باره، رابطه کلی جو سازمانی و رفتار شهروندی مستقیم است؛ یعنی بهبود جو سازمانی باعث می‌شود که آن‌ها وظایف شغلی خود را بهتر انجام دهند. این موضوع در نتیجه، باعث بهبودی وضعیت پایگاه در نیل به اهدافش می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان گفت رفتار شهروندی مریبان افزایش می‌یابد. نکته دیگر اینکه بیشترین ضریب همبستگی مربوط به روحیه گروهی است. از این رو می‌توان گفت که هراندازه مریبان احساس کنند در تصمیم‌گیری‌ها دخیل بوده و در جلسات اداری و اجتماعات به صورت فعال شرکت داده شوند، به همان اندازه آن‌ها نیز سعی می‌کنند عمل متقابل انجام داده و ضمن ارائه تصویری مثبت و فعال از ورزش پایگاه در میان جامعه، به همان میزان رفتار شهروندی بیشتری از خود نشان دهند.

بین پژوهشگران توافق کلی وجود دارد که روحیه گروهی به اثربخشی سازمانی منجر می‌شود (صفائی، ۱۳۹۱). افزایش روحیه گروهی در مریبان، باعث دید مثبت سنت به بالادستان و پایگاه می‌شود. بر اساس پژوهش‌های متعدد این مطلب پذیرفته شده که سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای رفتار شهروندی، عملکرد سازمانی بهتری خواهند داشت (حامدی و امیرخیزی، ۱۳۹۱) و در نتیجه از سایر ارگان‌های

مشابه، موفق‌تر خواهند بود. از این رو، موضوع رفتار شهروندی سازمانی یکی از محورهای اصلی مباحث مدیریتی سازمان‌ها محسوب می‌شود. مدیرانی موفق قلمداد می‌گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه، به تولید و توسعه و بهبود وضعیت جو سازمانی، نائل گردند. با توجه به همه موارد فوق، عوامل بهبودی جو سازمانی و مؤثر بر رفتار شهروندی از اهمیت شایانی برخوردار است. نتایج این تحقیق، گویای آن است که گام برداشتن در راستای بهبود رفتار شهروندی مریبان، یکی از مهم‌ترین راه‌هایی است که سازمان‌ها را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای جو سازمانی مناسب، بتوانند محیطی آکنده از رفتارهای مناسب شهروندی را فراهم آورند و به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابند. رفتارهای شهروندی سازمانی پیامدهای مهمی برای سازمان‌ها و کارکنانشان دارند. بروز این رفتارها می‌تواند سبب افزایش عملکرد و کارایی سازمانی شود و از سوی دیگر چنانچه این رفتارها از سوی مدیران سازمان مشاهده شود، در هنگام ارزیابی رفتار کارکنان در قضاوت آنان تأثیر می‌گذارد (مرادی، ۱۳۹۱).

همانطور که بیان شد، بین روحیه گروهی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. در پژوهشی که توسط قاسمی (۱۳۹۳)، کاملی و عباس‌زاده (۱۳۹۲)، حسنی و کریمی (۱۳۹۲)، کاظمی (۱۳۹۰)، هاشمی (۱۳۹۰)، کوستا (۲۰۱۴) روک اوه (۲۰۱۳)، انجام شد، نشان داده شد که نتایج با پژوهش حاضر همسو بوده و بین روحیه گروهی با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین مزاحمت با رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. با توجه به نتیجه به‌دست‌آمده می‌توان به این اصل رسید که در صورت عدم وجود مشکلات در طرز اداره سازمان و برطرف کردن

می شود. این موضوع با پژوهش‌های حسنی و کریمی (۱۳۹۲)، کاظمی (۱۳۹۰)، هاشمی (۱۳۹۰) نیز همسو بود.

بین فاصله‌گیری و رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان به این نتیجه رسید که هرگاه مدیر که به عنوان فردی مستقل و فاصله‌گیر شناخته می‌شود، رفتار صمیمانه پیشه کند، با زیردستان خود ارتباط دوستانه برقرار کند، باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌شود. این موضوع با نتایج پژوهش‌های قاسمی (۱۳۹۳)، کاملی و عباس‌زاده (۱۳۹۲)، کریمی (۱۳۹۲)، کاظمی (۱۳۹۰)، هاشمی (۱۳۹۰) همسو بوده و تأییدکننده یافته‌های مذکور می‌باشد.

بین نفوذ و پویایی و رفتار شهروندی سازمانی مریبان ورزشی نواحی بسیج شهر مشهد، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان به این نتیجه رسید که هرگاه مدیران و فرماندهان رفتاری پویا و پرتلاش در مدیریت پایگاه پیشه کنند، از این طریق می‌توانند الگوی خوبی برای هدایت سایر زیردستان که در اینجا مریبان هستند، ایجاد کنند و از طریق الگو قرار دادن خود باعث به حرکت واداشتن سایر اعضای تیم شوند. این موضوع باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. این موضوع با نتایج پژوهش‌های قاسمی (۱۳۹۳)، کاملی و عباس‌زاده (۱۳۹۲)، حسنی و کریمی (۱۳۹۲)، کاظمی (۱۳۹۰)، هاشمی (۱۳۹۰) همسو بوده و تأییدکننده یافته‌های مذکور می‌باشد.

بین تأکید بر تولید و رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان به این نتیجه رسید که نظارت مستقیم و رابطه تنگاتنگ و صمیمی بین فرمانده پایگاه و مریبان

مشکلاتی که باعث ایجاد تداخل در مسئولیت‌ها می‌شود، این مسئله بر وضعیت رفتار سازمانی دبیران بسیار تأثیرگذار بوده و برعکس افزایش این عوامل، باعث کاهش میزان رفتار شهروندی می‌شود. نتایج پژوهش‌های قاسمی (۱۳۹۳)، کاملی و عباس‌زاده (۱۳۹۲)، حسنی و کریمی (۱۳۹۲)، کاظمی (۱۳۹۰)، هاشمی (۱۳۹۰)، تأییدکننده یافته‌های مذکور می‌باشد. ولی با نتایج پژوهش روک اوه (۲۰۱۳) همسو نبود.

بین صمیمیت و رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان به این اصل رسید که کارکنان و مریبان از روابط گرم و دوستانه با یکدیگر لذت می‌برند که این مسئله باعث برطرف شدن بخشی از نیازهای اجتماعی می‌شود؛ لذا افزایش مثبت رفتار شهروندی را به دنبال دارد. نتایج پژوهش‌های قاسمی (۱۳۹۳)، کاملی و عباس‌زاده (۱۳۹۲)، حسنی و کریمی (۱۳۹۲)، کاظمی (۱۳۹۰)، هاشمی (۱۳۹۰) تأییدکننده یافته‌های مذکور هستند.

بین علاقه‌مندی و رفتار شهروندی سازمانی مریبان ورزشی نواحی بسیج شهر مشهد، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان به این نتیجه رسید که مریبان خلاق می‌توانند در راستای رشد و تعالی اهداف تربیت‌بدنی و ورزش گام برداشته و از طرفی رفتار شهروندی آن‌ها نیز افزوده می‌شود. این موضوع با پژوهش‌های حسنی و کریمی (۱۳۹۲)، کاظمی (۱۳۹۰)، هاشمی (۱۳۹۰) نیز همسو بود.

بین ملاحظه‌گری و رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان به این نتیجه رسید که هرگاه رفتار مدیر و افراد بالادست، گرم، صمیمانه و همراه با عدالت باشد، این مسئله باعث افزایش رفتار شهروندی آن‌ها

- Castro, C. B., Armario, E. M., and Ruiz, D. M. (2004), "The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty", *International Journal Of Service Industry Management*.
 - Eberlin & Richard J. (2008). Making just decision: organizational justice, decisionmaking, and leadership" *Management decision*, vol. 46, iss. 2.
 - Ghasemi Ahmad Reza (1393), the mediating role of organizational citizenship behavior on organizational climate and job performance (check one of the chain stores in Tehran. *Organizational Culture Management*. 12 (1), 82-63. [In Persian].
 - Hamed, S., Amir Khizi, F. (1391), the application of statistical methods in medical science and work with software Spss, publisher of community, S144-100. [In Persian].
 - Hoseyni Mohammad., Karimi Halima (1392), examines the relationship between perceived organizational climate and organizational citizenship behavior monitored by the medical staff of Imam Reza (AS) Urmia. *School of Nursing and Midwifery Journal*. 11 (10). [In Persian].
 - Kameli, M javad. Yasser Abbas Zadeh (1393), explain the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior at the University of Police Emin. *Journal of security management*. 9 (1), 108. 134. [In Persian].
 - Lynda A. Williams. (2013). "Personal spirituality and organizational citizenship behavior: Does personal spirituality affect organizational citizenship behavior". A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy of Capella University.
- ورزشی باعث بهبود جو سازمانی، عملکرد بهتر و افزایش رفتار شهروندی مریبان می شود. این موضوع با نتایج پژوهش های قاسمی (۱۳۹۳)، کاملی و عباس زاده (۱۳۹۲)، حسنی و کریمی (۱۳۹۲)، کاظمی (۱۳۹۰)، هاشمی (۱۳۹۰) همسو بوده و تأییدکننده یافته های مذکور می باشد.
- به طور کلی بین جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مریبان ورزشی نواحی بسیج شهر مشهد ارتباط معنی دار وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده می توان به این نتیجه رسید که بهبود جو سازمانی یا به عبارتی بهبود درک مریبان از ناحیه و پایگاهی که در آن مشغول به کار هستند، باعث می شود که آنان وظایف شغلی خود را بهتر انجام داده و در نتیجه باعث بهبودی وضعیت پایگاه در نیل به اهدافش می شود و در نتیجه رفتار شهروندی مریبان افزایش می یابد. این موضوع با نتایج پژوهش های قاسمی (۱۳۹۳)، کاملی و عباس زاده (۱۳۹۲)، حسنی و کریمی (۱۳۹۲)، کاظمی (۱۳۹۰) و هاشمی (۱۳۹۰)، همسو بوده و تأییدکننده یافته های مذکور می باشد.
- در مجموع می توان نتیجه گرفت که برخوردهای صحیح و مناسب در سازمان، در ایجاد روابط مستحکم مؤثر می باشد. بنابراین می توان از طریق برقراری تعامل مناسب با همه اعضای سازمان، روابط قوی بین اعضا ایجاد و زمینه لازم را برای ایجاد رفتار شهروندی فراهم نمود.
- منابع**
- Appelbaums, S. Bartolomucci, N. Beaumier, E., Boulanger, J. Corrigan, R. Dore, I., Girard, Ch. Serroni, C. (2004). "Organizational citizenship behavior: a case study of culture leadership and trust". *Management Eecision*. 42, 1, PP: 13-40.

- Moradi, M. (1392), modeling the impact of transformational leadership on organizational citizenship behavior and organizational climate Youth and Sports Ministry of the Islamic Republic of Iran. Journal of Sport Management. 5 (4). [In Persian].
- Sadeghi, T. (1391), the relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance medical staff of medical sciences. Shiraz: Shiraz University. Master's thesis orientation MA in Educational Management. [In Persian].
- Safa'i, A. (1391), "The effect of organizational climate on organizational citizenship behavior in Isfahan welfare offices". Isfahan Isfahan PNU. Master's thesis. [In Persian].
- Vatankhah, S. (1392), the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior in hospitals of Tehran University of Medical Sciences, Faculty of Tehran University of Medical Sciences (Payavard health). 7 (6). [In Persian].
- Yukio Ito et al. (2015) "Relationship between organizational justice and psychological distress among hospital nurses", kitasato med journal, 45:38-44

استناد به مقاله

- فهمید دوین، حسن و اسداللهی، احسان. (۱۳۹۹). بررسی رابطه جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مربیان ورزشی نواحی بسیج مشهد، علوم ورزشی و توان رزم، ۱ (۳)، ۱-۹.
- Fahim Devin, H. & Asadollahi, E. (2021). Investigating the Relationship between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior of Sports Coaches in Basij Areas of Mashhad, Biannual Journal of Sport Science and Battle Ability, 1 (2), 1-9.