



فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی))

دوره ۱، شماره ۱، خرداد ۱۴۰۱



مقاله پژوهشی

بررسی رابطه میان انگیزش شغلی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه پدافند

هوایی خاتم الانبیاء (ص)

علیرضا مرادی صالح^۱، عباس فرج پور علمداری^۲، آرش شفیعی^۳

۱- دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم پایه، دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)، تهران، ایران

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)

۳- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه علوم تحقیقات، واحد خراسان رضوی، مشهد، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

پژوهشگران سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که برخی کارکنان با انجام مسئولیت‌های فراتر از وظایف تعیین‌شده در شغلشان (رفتار شهروندی سازمانی) به بهبود یا کارایی سازمان خود کمک می‌کنند و درک صحیح انگیزش می‌تواند به‌عنوان ابزار بارز روشی به‌منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدامات مدیریتی بکار آید. لذا این پژوهش به‌منظور بررسی تأثیر انگیزش شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) انجام گرفت. پس از تهیه پرسش‌نامه محقق ساخته و بررسی روایی و پایایی آن که میزان آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ به دست آمد، پرسش‌نامه در میان ۱۲۷ نفر از جامعه آماری به‌عنوان نمونه توزیع شد. با استفاده از رگرسیون چندگانه رابطه میان متغیرهای مستقل (انگیزش فرآیند درونی، انگیزش ابزاری، انگیزش خود پردازنده‌ی بیرونی، انگیزش خود پردازنده‌ی درونی، انگیزش درونی سازی هدف) و یک متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که تنها ارتباط میان انگیزش فرآیند درونی و انگیزش ابزاری با رفتار شهروندی سازمانی معنادار است و میان انگیزش خود پردازنده‌ی بیرونی، انگیزش خود پردازنده‌ی درونی و انگیزش درونی سازی هدف با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری یافت نشد.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵

کلمات کلیدی:

انگیزش شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، دانشگاه پدافند هوایی.

نویسنده مسئول:

علیرضا مرادی صالح

ایمیل:

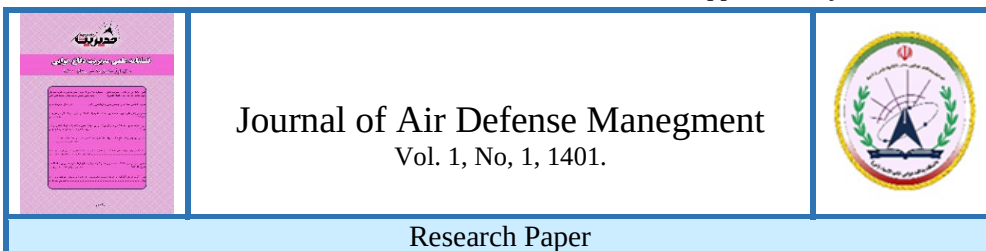
amoradisaleh@yahoo.co.uk



استناد به مقاله: علیرضا مرادی صالح، عباس فرج پور علمداری، آرش شفیعی. بررسی رابطه میان انگیزش شغلی و

رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص). فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی))، دوره ۱،

شماره ۱، خرداد ۱۴۰۱.



Investigating the Relationship between Job Motivation and Citizenship Behavior of Khatam Al-Anbia Air Defense University Staff (PBUH)

Alireza Moradi Saleh¹ Abas faraj poor alamdary² Arash Sharifi³

1- PhD in Human Resource Management, Faculty of Basic Sciences, Khatam Ol Anbia (PBU) University, Tehran, Iran

2-faculty member of Khatam Ol Anbia (PBU) University, Tehran, Iran

3- Master of Executive Management, Research University, Khorasan Razavi Branch, Mashhad, Iran.

Article Information

Accepted: 1401/03/06

Received: 1400/09/15

Keywords:

Job Motivation,
Organizational Citizen
Behavior, Air Defense
University.

Abstract

Organizational researchers have concluded that some employees contribute to the improvement or efficiency of their organization by fulfilling responsibilities beyond the tasks assigned to them in their job (organizational citizen behavior) and that understanding motivation can serve as a valuable tool for identifying causes of behavior in organizations and predicting effects. Apply managerial measures. Therefore, this study was conducted to investigate the effect of job motivation on organizational citizenship behavior of employees of Khatam al-Anbia Air Defense University (PBUH). After preparing a researcher-made questionnaire and checking its validity and reliability, the Cronbach's alpha level was more than 0.7, the questionnaire was distributed among 127 people in the statistical population as a sample. Using multiple regression, the relationship between independent variables (internal process motivation, instrumental motivation, external autoprocessor motivation, internal autoprocessor motivation, goal internalization motivation) and a dependent variable (organizational citizenship behavior) was examined. The results showed that only the relationship between internal process motivation and instrumental motivation with organizational citizenship behavior is significant and no significant relationship was found between external autoprocessor motivation, internal autoprocessor motivation and goal internalization motivation with organizational citizenship behavior.



Corresponding author:

Alireza Moradi Saleh

Email:

amoradisaleh@yahoo.co.uk

HOW TO CITE: Alireza Moradi Saleh, Abas faraj poor alamdary, Arash Sharifi, Investigating the Relationship between Job Motivation and Citizenship Behavior of Khatam Al-Anbia Air Defense University Staff (PBUH). Journal of Air Defense Manegment. Vol. 1, No, 1, 1401.

۱. مقدمه

در دوران کنونی، سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. با وجود این، نیل به موفقیت و پیشرفت همه‌جانبه و تأمین رفاه و آسایش به‌صرف وجود سازمان‌ها تحقق نمی‌یابد، بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثربخش نیاز است. توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد؛ بنابراین از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان، تأمین نیروها و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان است (حیدری تفرشی و دریابگیان، ۱۳۹۰).

یکی از مهارت‌هایی که می‌تواند به کارکنان در جهت این راه کمک کند «رفتار شهروند سازمانی»^۱ است (حسن‌زاده و سفید کار، ۱۳۹۳). این مفهوم مسلماً باعث شده است که سازمان‌ها نوآور، منعطف، بهره‌ور و در برابر بقا و موفقیتشان مسئول باشند (صنوبری، ۱۳۸۷).

نیروی انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه‌های انسانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور امروز قلمداد می‌شود (پور سلطانی و امیر جی، ۱۳۹۲). در سازمان‌های نظامی نیروی انسانی به‌عنوان یکی از منابع حیاتی تلقی و باید بیشترین توجه را به آن نمود؛ چون نیروی انسانی با اندیشه می‌تواند از قوه خلاقیت، ابتکار، ایمان و تعهد خود، تأثیر شگرف بر عملکرد سازمان بگذارد (بهادری، بابایی و مهرابی‌ان، ۱۳۹۱).

سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی و کارایی خود نیستند. تفاوت همکاری خودجوش با اجباری، اهمیت زیادی دارد، زیرا در حالت اجبار، فرد وظایف خود را در راستای قوانین، مقررات و استانداردهای تعیین‌شده سازمانی انجام می‌دهد، در حالی که در همکاری خودجوش و آگاهانه، افراد کوشش، انرژی و بصیرت خود را در جهت شکوفایی توانایی‌های شخصی و حتی به نفع سازمان به کار می‌گیرند (پور سلطانی و امیر جی، ۱۳۹۲).

در نهایت اینکه با توجه به تحقیقات صورت گرفته و عدم صراحت قطعی بین روابط متغیرهای مذکور که می‌تواند تابع شرایط زمانی، مکانی و عوامل متعدد دیگری باشد که لازم است در هر سازمانی جداگانه بررسی شود. با تأمل بر این نتایج و با توجه به اینکه در داخل کشور پژوهش‌های اندکی با موضوعیت متغیرهای مذکور و به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی انجام گرفته است، محقق تصمیم به مطالعه متغیرهای انگیزش شغلی و رفتار شهروند سازمانی و تحلیل ارتباط آن‌ها در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) دارد تا پشتوانه‌ای ارزنده برای درک رفتار شهروند سازمانی و متعاقب آن مدیریت صحیح جهت ارتقاء عملکرد دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) ارائه دهد.

¹ Organization Citizen Behavior

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

بیش از سه دهه است که ارگان^۲ (۱۹۸۸) برای اولین بار واژه‌ی رفتار شهروند سازمانی را مطرح ارگان رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان یکی از عناصر کلیدی اثربخش سازمان آن را این‌گونه تعریف می‌کند: رفتارهای اختیاری هستند که به‌صورت مستقیم یا ضمنی توسط سیستم پاداش رسمی شناخته نمی‌شوند، ولی در مجموع عملکرد سازمان را ارتقا می‌دهد. منظور از اختیاری بودن این است که این‌گونه رفتارها به علت اجبار نقش صورت نمی‌گیرد. رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد این رفتارها، شامل رفتارهایی که فرد در جهت انجام نیازمندی‌های نقش و یا شرح شغلی از خود نشان می‌دهد، نیست (سان و آری و لاو^۳، ۲۰۰۷).

بنا بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وظایف خود در سازمان را نه به‌عنوان یک ابزار رسیدن به سود شخصی بلکه عاملی برای منافع مجموعه سازمان تلقی می‌کنند. بروز چنین باور ارزشمندی در بین کارکنان بدون پشتوانه و به‌صورت تصادفی میسر نمی‌شود؛ زیرا پدیدار شدن هر نوع رفتاری در سطح سازمان به دلایل و ریشه‌های خاص مرتبط با جامعه، سازمان و فرد نیازمند است (صفر زاده و امیدی، ۱۳۸۸). ارگان پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی را این‌گونه بیان می‌دارد:

۱. وظیفه‌شناسی (افرادی که دارای رفتار شهروندی متری هستند در بدترین شرایط و حتی در بیماری هم به کار ادامه می‌دهند که این نشان‌دهنده‌ی وظیفه‌شناسی بالای آن‌هاست).

۲. نوع‌دوستی (به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کند) (اپلبوم و همکاران، ۲۰۰۴).

۳. فضیلت مدنی (شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد) (ارگان، ۱۹۸۸).

۴. جوانمردی (به شکیبایی در برابر موقعیت‌های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی اشاره دارد).

۵. ادب و مهربانی (بیان‌کننده‌ی نحوه‌ی رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است).

ارگان بعد از شمردن این ابعاد، یادآوری می‌کند که هر پنج بعد رفتار شهروندی ممکن است هم‌زمان ظهور پیدا نکنند (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴).

ازجمله پیامدها و نتایج رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- افزایش بهره‌وری مدیریت و کارکنان؛

² Organ

³ Sun, Aryee & Law

- آزاد نمودن منابع سازمانی که می‌تواند برای مقاصد مولدتری مورد استفاده قرار گیرند؛
 - کاهش نیاز اختصاص منابع کمیاب به وظایفی که صرفاً جنبه‌ی نگه‌داری دارد؛
 - کمک به فعالیت‌های هماهنگ‌کنندگی هم در درون سازمان و هم در بین گروه‌های کاری؛
 - تقویت توانایی‌های سازمان‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان کارآمد؛
 - افزایش ثبات عملکرد سازمان‌ها؛
 - توانمندسازی سازمان برای انطباق مؤثر با تغییرات محیطی (پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۰)
- انگیزش شغلی^۴ نشان‌دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آن‌ها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارها است. کارکنانی که انگیزش شغلی بالایی دارند، دائم بر این تلاش هستند که ترفیعات بیشتری به دست بیاورند و از آنجا که همواره در جستجوی راه‌های بهتری برای انجام امور محوله و وظایف خود هستند، برای خود حالتی را به وجود می‌آورند که به کوشش نسبتاً بیشتری نیاز باشد و برای ایفای نقشی که از آنان خواسته شده است، تلاش نمایند (خلقی فرد، صالحی و فانی، ۱۳۹۲). انگیزش شغلی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی سیستم بوده و در صورت بی‌توجهی به آن، باعث هدر رفتن منابع سازمان می‌شود (بهادری و همکاران، ۱۳۹۱).
- انگیزش شغلی نیز شامل پنج بعد است که شامل:
- انگیزش فرایند درونی شخص، انگیزه برای انجام کار یا رفتار مشخص جهت سرگرمی دارد این فعالیت‌ها موجب لذت بردن کارمندان هنگامی که آن را انجام می‌دهند می‌شود (بارباتو و چول^۵، ۱۹۹۹).
 - انگیزش ابزاری، این انگیزش هنگامی شروع می‌شود که فرد بداند رفتار منجر به نتایج ملموس بیرونی و مشخص مانند دستمزد، ترفیع، پاداش و غیره خواهد شد (بارباتو و چول، ۱۹۹۹).
 - انگیزش خود‌پنداره‌ی بیرونی: این فرد به دنبال اثبات صفات، شایستگی‌ها و ارزش‌هایش است، بنابراین این نوع از انگیزه متمایل به بیرون است. فرد با کارهایی موافق است که آن‌ها را باور داشته باشد و فرد را به شهرت برساند. یافته‌های مشابه این انگیزه درگیری اخلاق اجتماعی (اتزیونی^۶، ۱۹۶۱).
 - خود‌پنداره‌ی درونی: در این نوع انگیزه، انگیزه فرد بر پایه انگیزه درونی است. عقیده‌شان بر اساس استانداردهای داخلی از صفات، شایستگی‌ها و ارزش‌هاست و تقویت رفتار برای رسیدن به سطوح بالایی از صلاحیت است. یافته‌های مشابه این انگیزش نیاز به موفقیت (اتزیونی، ۱۹۶۱).
 - انگیزش نهادینه کردن اهداف: افراد دارای این نوع انگیزه، کاری ندارند که آنچه انجام می‌دهند با نظام ارزشی شخصیتشان همخوانی دارد یا نه بلکه آن‌ها به هدف کار باور داشته و عامل انگیزشی آن‌ها، تلاش در جهت دستیابی به هدف گروهی است.

⁴ Job Motivation

⁵ Barbuto & Scholl

⁶ Etzioni

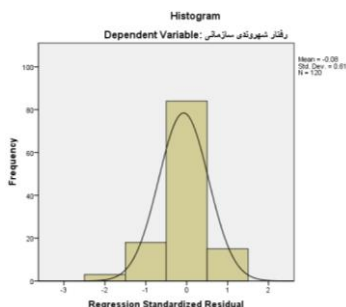
یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمان‌های بزرگ می‌شود داشتن کارکنانی است که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می‌نمایند (سیادتی و محمودی، ۱۳۸۸). با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. از آنجاکه انگیزه کارکنان، رفتار آن‌ها را هدایت می‌کند، این انگیزه‌ها می‌تواند بر رفتارهای اختیاری آن‌ها تأثیرگذار باشد (مرادی، بابایی و صالحی ساداتی، ۱۳۹۴). اهمیت و ضرورت رفتار شهروندی برای اثربخشی سازمان مدت‌هاست که توسط مدیران درک شده است. با توجه به مطالب بیان‌شده و جامعه آماری موردنظر که یک جامعه نظامی در محیط علمی آموزشی است، لازم است تا اقدام به بررسی رفتار شهروندی و عوامل تأثیرگذار بر آن علی‌الخصوص انگیزش شغلی گردد. با توجه به اینکه نیروهای نظامی در هر کشور، حافظ استقلال و امنیت تمامیت ارضی آن می‌باشند، اقتدار نظام و حکومت بدون اقتدار و توانمندی نیروهای نظامی میسر نخواهد شد لذا استفاده صحیح و بهینه از این نیروهای ارزشمند ضروری می‌باشد؛ اگر نیروها از انگیزه لازم جهت انجام مأموریت‌های سازمان برخوردار نباشند، دسترسی به اهداف ذکرشده برای سازمان و نظام امکان‌پذیر نخواهد بود؛ لذا حفظ و تقویت انگیزه، نیازمند تحقیقات گسترده‌ای در رابطه با تعریف انگیزه و تأثیر عوامل انگیزش در نیروهای مسلح است (بهادری و همکاران، ۱۳۹۱).

۳. روش‌شناسی تحقیق

روش تجزیه و تحلیل مناسب برای این پژوهش، روش استنباطی است، زیرا نتایج تحقیق نیاز به تعمیم به کل جامعه آماری موردنظر را دارد. همچنین جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های محقق ساخته بهره گرفته شده است که ۱۸ گویه جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی و ۲۵ گویه جهت سنجش انگیزش شغلی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. قلمرو مکانی تحقیق دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) می‌باشد که در بازه زمانی پاییز و زمستان ۱۳۹۶ پرسش‌نامه در میان جامعه آماری به تعداد ۱۲۷ نفر توزیع شد. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه، نمونه پرسش‌نامه را به ۷ نفر از اساتید خبره و صاحب‌نظر داده شد و بعد از اعمال نظرات آن‌ها پرسش‌نامه تکمیل و در میان جامعه آماری توزیع شد. همچنین جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه، از آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که میزان پرسش‌نامه بیش از ۰/۷ است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی با توجه به اینکه از یک متغیر پیش‌بین (انگیزش شغلی) و یک متغیر ملاک (رفتار شهروندی سازمانی) استفاده شده است، از رگرسیون خطی دومتغیره و برای تجزیه و تحلیل فرضیات فرعی پژوهش با توجه به اینکه دارای پنج متغیر پیش‌بین (انگیزش فرآیند درونی، انگیزش ابزاری، انگیزش خود پردازنده، بیرونی، انگیزش خود پردازنده درونی، انگیزش درونی سازی هدف) و یک متغیر ملاک (رفتار شهروندی سازمانی) است از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است. پیش از اجرای تحلیل به بررسی مفروضات رگرسیون شامل نرمال بودن توزیع خطاها، استقلال خطاها و هم خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین پرداخته می‌شود.

۴. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

بررسی نرمال بودن توزیع خطاها با استفاده از نمودار نرمال و آزمون کالموگروف-اسمیرنوف صورت گرفت. تحلیل در این پژوهش نشان داد که پس از حذف هفت تا از پرت‌های تک متغیره، توزیع نرمال است ($p=0/052$, Kolmogorov-smirnov $Z=0/085$) نمودار زیر، توزیع نرمال خطاها را نشانی می‌دهد.



شکل ۱: توزیع نرمال خطاها

بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون انجام می‌شود. این آزمون به دنبال بررسی استقلال خطاهاست. اگر خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند از رگرسیون نمی‌توان استفاده کرد و باید به اصلاح داده‌ها پرداخت. اگر آماره دوربین-واتسون کمتر از $2/5$ باشد، استقلال خطاها محقق می‌شود. نتایج بررسی این مفروضه برای مدل رگرسیون در این پژوهش معادل $0/071$ به دست آمد. لذا می‌توان خطاها را مستقل از یکدیگر دانست. سومین مفروضه تحلیل رگرسیون، عدم هم خطی متغیرهای پیش‌بین است. بررسی این مفروضه با دو شاخص تلورانس و VIF صورت می‌گیرد. ضرایب تلورانس باید به ۱ نزدیک بوده و ضرایب VIF نباید بیشتر از ۱۰ باشند. ضرایب کوچک‌تر و نزدیک به ۱ نشان‌دهنده عدم هم خطی هستند. نتایج بررسی هم خطی متغیرهای مستقل نشان داد که میزان تلورانس برای انگیزش فرآیند درونی، انگیزش ابزاری، انگیزش خود پردازنده بیرونی، انگیزش خود پردازنده درونی، انگیزش درونی سازی هدف به ترتیب $0/26$ ، $0/27$ ، $0/19$ و $0/26$ و شاخص VIF به ترتیب برابر با $1/77$ ، $2/11$ ، $2/48$ ، $3/70$ ، $1/51$ است. این ضرایب حاکی از عدم هم خطی متغیرهای مستقل است. پس از تحقق مفروضات رگرسیون، به تحلیل رگرسیون پرداخته می‌شود. خلاصه مدل رگرسیون هم‌زمان رفتار شهروندی سازمانی برحسب ابعاد انگیزش شغلی در جدول زیر آمده است.

جدول ۱: خلاصه مدل رگرسیون هم‌زمان رفتار شهروندی سازمانی برحسب ابعاد انگیزش شغلی

مدل	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	R تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	ابعاد انگیزش شغلی	۰/۶۵	۰/۳۹	۰/۴۲	۱۶/۶۷	۰/۰۰۰

شاخص‌های تحلیل واریانس در جدول فوق، معنی‌دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان می‌دهد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود سطح معناداری کمتر از $0/0005$ ($P=0/000$)، آن را

تائید می‌کند. درواقع آزمون نشان می‌دهد که مدل رگرسیون با متغیرهای پیش‌بین و ملاک از برازش خوبی برخوردار هستند و تغییرات تبیین شده توسط مدل، واقعی بوده و ناشی از شانس و تصادف نیست. هم‌چنین نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین ابعاد انگیزش شغلی توانسته‌اند تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کنند. با احتمال بیش از ۹۹ درصد این متغیرها در پیش‌بینی و تغییرات متغیر ملاک سهیم هستند. مقادیر ضرایب رگرسیون در جدول، ارائه شده است.

جدول ۲: مقادیر ضرایب رگرسیون هم‌زمان رفتار شهروندی سازمانی برحسب ابعاد انگیزش شغلی

مدل	متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد		Beta	t	سطح معناداری
		B	خطای استاندارد			
هم‌زمانی	انگیزش فرآیند درونی	۰/۱۸	۰/۰۷۵	۰/۲۳۷	۲/۴۹	۰/۰۱۴
	انگیزش ابزاری	۰/۱۸	۰/۰۵۸	۰/۳۳۳	۳/۲۱	۰/۰۰۲
	انگیزش خودپنداری بیرونی	-۰/۰۳۶	۰/۰۷۶	-۰/۰۵۴	۰/۴۷	۰/۶۳۳
	انگیزش خودپنداری درونی	۰/۱۲۷	۰/۰۹۵	۰/۱۸۳	۱/۳۳	۰/۱۸۵
	انگیزش درونی سازی هدف	۰/۰۵۶	۰/۰۷۱	۰/۰۶۹	۰/۷۸	۰/۴۳۳

ضرایب رگرسیون درج شده در جدول فوق نشان می‌دهد که برای رفتار شهروندی سازمانی انگیزش درونی سازی هدف کمترین نقش پیش‌بینی کننده ($Beta = 0/069$) و انگیزش ابزاری بیشترین نقش پیش‌بینی کننده ($Beta = 0/33$) را دارد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که:

جدول ۳: وضعیت نتیجه به دست آمده فرضیات فرعی

نتیجه	فرضیه‌های فرعی
تائید	انگیزش فرایند درونی بر رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان دانشگاه خاتم‌الانبیاء تأثیرگذار است.
تائید	انگیزش ابزاری بر رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان دانشگاه خاتم‌الانبیاء تأثیرگذار می‌باشد.
رد	انگیزش خود پردازنده بیرونی بر رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان دانشگاه خاتم‌الانبیاء تأثیرگذار است.
رد	انگیزش خود پردازنده درونی بر رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان دانشگاه خاتم‌الانبیاء تأثیرگذار است.
رد	انگیزش درونی سازی هدف بر رفتار شهروند سازمانی در میان کارکنان دانشگاه خاتم‌الانبیاء تأثیرگذار می‌باشد.

طبق مبانی نظری اگر اکثر مؤلفه‌ها بتوانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند در نتیجه عامل اصلی هم توانایی پیش‌بینی متغیر ملاک را دارد. در این پژوهش اکثر مؤلفه‌های انگیزش شغلی پیش‌بینی کننده‌ی متغیر رفتار شهروندی سازمانی هستند در نتیجه می‌توان ادعا کرد انگیزش شغلی پیش‌بینی کننده‌ی رفتار شهروندی سازمانی است.

ضمن اینکه نتایج رگرسیون خطی دومتغیره برای این فرضیه با مقدار $p < 0/05$ ، $t = 8/54$ ، $p = 0/000$ ، نشان دهنده‌ی پیش‌بینی کننده‌ی متغیر رفتار شهروندی سازمانی برحسب ابعاد انگیزش شغلی با ضریب بتای $0/۶۱$ است. در نتیجه فرضیه‌ی اصلی پژوهش تائید می‌شود.

جدول ۴: خلاصه مدل رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی برحسب انگیزش شغلی

مدل	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	R تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	ابعاد انگیزش شغلی	۰/۶۱	۰/۳۷	۰/۳۸	۰/۷۲	۰/۰۰۰

جدول ۵: مقادیر ضرایب رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی برحسب انگیزش شغلی

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد		Beta	t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
انگیزش شغلی	۰/۵۴۹	۰/۰۶۴	۰/۶۱۸	۸/۵۴	۰/۰۰۰

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج تحقیق نشان داد که:

- بین انگیزش درونی (زمانی که فرد فقط به خاطر لذت بردن از کار یا رفتاری خاص، آن کار یا رفتار را انجام می‌دهد) و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. افرادی که در انگیزش درونی شرکت می‌کنند از آن لذت برده و محیط کارشان باعث خشنودی آن‌ها می‌شود در این سطح انگیزش، کارگران به دنبال محیط کاری لذت‌بخش بوده چراکه احتمال بیشتری برای کمک به دیگران و افزایش حس همکاری دارند. افرادی که انگیزش فرآیند درونی را تجربه می‌کنند فعالیت‌هایی انجام می‌دهند که از آن لذت ببرند و محیط کار برای آن‌ها و همکاری‌شان خوشایند باشد پس منطقی است که رفتار شهروندی سازمانی برای آن‌ها لذت‌بخش باشد.
- بین انگیزش ابزاری (زمانی که افراد می‌دانند رفتار آن‌ها منجر به نتایج ملموسی همچون حقوق، تشویقی، پاداش و... می‌شود و به‌واسطه همین عوامل برانگیخته می‌شود) و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. این رابطه می‌تواند به‌صورت منفی برقرار باشد.
- بین انگیزش خود پردازنده‌ی بیرونی (افراد خواهان آن هستند که خصایص، شایستگی و ارزش‌های آن‌ها مورد تصدیق دیگران قرار گیرد) و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. در این بعد از انگیزش می‌توان انتظار یک رابطه منفی را داشت؛ زیرا این منبع انگیزش با شناخت تأثیرات کارمندان بر سازمان نیاز به پاداش دارد اما در رفتار شهروندی سازمانی توسط رهبران و سازمان‌ها پاداش رسمی نیست این انگیزه به بازخورد مثبت و پذیرش دیگران و همکاری در کارها که منجر به انگیزه می‌شود کمک می‌کند.
- بین انگیزش خود پردازنده‌ی درونی (افراد عقیده‌شان بر اساس استانداردهای داخلی از صفات، شایستگی‌ها و ارزش‌هاست و تقویت رفتار برای رسیدن به سطوح بالایی از صلاحیت است) و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد.
- بین انگیزش درونی‌سازی هدف (افراد در این نوع انگیزه بیشتر به دنبال تناسب اهداف و مأموریت‌های سازمانی‌اند) و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. برای این جامعه که تا چه حد این افراد به‌وسیله اصول و ارزش‌ها برانگیخته می‌شوند بر میزان رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها تأثیر ندارد.

- نتایج حاکی از وجود رابطه‌ی مثبت بین انگیزش شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه خاتم الانبیاء (ص) بود. بر اساس نتایج تحقیق یکی از پیشایندهای کلیدی رفتار شهروندی سازمانی، انگیزش شغلی است که تاندازه‌ای تحت کنترل مدیران است.
- در مورد اثر منابع انگیزشی فرد بر سطوح رفتار سازمانی بایستی جانب احتیاط را مراعات کرد. به همان نسبت که فرد در سازمان ترقی می‌کند، دیدگاه‌های انگیزشی به‌عنوان پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی کاربردپذیری کمتری پیدا می‌کنند.
- انگیزش شغلی کارکنان را به انجام رفتارهایی ترغیب می‌کند که هم برای سازمان و هم برای سایر کارکنان سودمند است، رفتارهایی که سازمان مستقیماً از آن‌ها سود می‌برد (فضیلت مدنی و وظیفه‌شناسی) و رفتارهایی که سایر کارکنان از آن‌ها منتفع می‌شوند (نوع‌دوستی، جوانمردی و ادب و مهربانی).
- انگیزش شغلی دارای اثر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی است، بنابراین نه‌تنها این تحقیق دانش ما را در مورد انگیزش شغلی و نقش آن در دانشگاه خاتم الانبیاء (ص) را گسترش داد بلکه بر نقش مهم آن به‌عنوان پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی نیز تأکید کرد. به لحاظ عملی می‌توان از نتایج این پژوهش بر آموزش مهارت ایجاد انگیزش شغلی کارکنان توسط مدیران برای بهبود عملکرد آنان در رفتار با کارکنان و مواجهه با نگرش‌های آنان در جهت ارتقاء عملکرد استفاده کرد. به لحاظ تئوری نیز حداقل اکنون می‌توان فهمید که چگونه نگرش‌ها و رفتارهای کاری کارکنان (رفتار شهروندی سازمانی) تحت تأثیر انگیزش شغلی قرار می‌گیرد.
- این تحقیق نتایج مفیدی در جهت درک عوامل مؤثر در بروز رفتارهای شهروندی در یک سازمان علمی- نظامی را به‌وسیله نشان دادن تأثیر انگیزش شغلی ارائه کرد.
- با توجه به تأیید فرضیه اصلی تحقیق و وجود رابطه‌ی مثبت بین انگیزش شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی در دانشگاه خاتم الانبیاء (ص)، می‌توان با اتخاذ روش‌های ایجاد انگیزش، به افزایش رفتارهای نوع‌دوستی، جوانمردی، ادب و مهربانی، وظیفه‌شناسی و فضیلت مدنی کارکنان سازمان کمک نمود تا درنهایت عملکرد سازمان ارتقاء یابد، در این راستا موارد زیر قابل توصیه به کارکنان دانشگاه خاتم الانبیاء (ص) است:
- برداشتن گام‌هایی در جهت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی به‌منظور افزایش کارایی و بهره‌وری.
- توجه به تفاوت‌های فردی هر یک از کارکنان و برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی که کار را انجام می‌دهند.
- اندازه‌گیری صحیح توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان در هر مرحله شغلی و بررسی راه‌های پیشرفت آنان و ارزیابی مستمر از عملکرد کارکنان یک سازمان طی دوره کاری.
- استقرار مدیریت مبتنی بر هدف در سازمان.
- استفاده از برنامه‌های مدیریت مشارکتی.
- تبدیل جو سازمان‌ها به جوی باز و انعطاف‌پذیر، به‌گونه‌ای که رابطه‌ی افراد در چنین جوی، مبتنی بر احترام و اعتماد متقابل به یکدیگر باشد.
- افزایش میزان انگیزش شغلی.

۶. منابع

- [۱] بهادری م ک؛ بابایی م؛ مهرابیان ف، (۱۳۹۱)، اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسه‌مراتبی، دوره چهاردهم، مجله طب نظامی.
- [۲] پور سلطانی زرنندی ح؛ امیرجی نقندر ر، (۱۳۹۲)، ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد در سال ۱۳۹۰، شماره ۱۶، نشریه مدیریت ورزشی.
- [۳] حسن‌زاده ت؛ سفید کار س، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، شماره ۷۶، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول).
- [۴] حیدری تفرشی غ؛ دریابگیان آ، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه‌خصوصی در استان هرمزگان، شماره یکم، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی.
- [۵] خلقی فرد ص؛ صالحی م؛ فانی ح، (۱۳۹۲)، ارتباط بین انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، شماره ۶، مجله ارمان دانش.
- [۶] سیادتی س ع؛ محمودی ق، (۱۳۸۸)، فراهم بودن عوامل انگیزش شغلی از دیدگاه کادر پرستاری بیمارستان‌های طرف قرارداد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین-پیشوا، دوره اول، مجله نظام سلامت.
- [۷] م، (۱۳۸۷)، رفتار شهروند سازمانی (مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل مؤثر بر آن)، سال ۵، شماره ۱۶، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس
- [۸] مرادی م.ر؛ بابایی م؛ صالحی ساداتی س.س، (۱۳۹۴)، مدل یابی تأثیر انگیزش شغلی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری، دوره ۷، شماره ۳، مدیریت ورزشی.
- [9] Appelbaum, 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 Decision, Vol.42 No.1, pp. 13-40
- [10] Barbuto, J. E., & Scholl, R. W. (1999). Leaders' motivation and perception of followers' motivation as predictors of influence tactics used. Psychological Reports, 84, 1087-1098.
- [11] Castro, C. B, Armario, E.M., Ruiz, D.M., (2004), the influence of employee. organizational citizenship behavior on customer loyalty, Academy of Management Review, 11, 610-625
- [12] Etzioni, A. (1961). A comparative analysis of complex organizations.
- [13] Organ, D. W., (1988), Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- [14] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G., (2000), Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 6 (3), 513-563.
- [15] Sun, L-Y., Aryee, S., & Law, K. S. (2007). High-performance human resource practices, citizenship behaviour and organizational performance: A relational perspective. Academy of Management Journal, 50(3), 558-577.