

عنوان مقاله:

طراحی الگوی ارتباط عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی مدیران فوق برنامه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی

محل انتشار:

اولین همایش ملی ورزش، مشارکت همگانی، سبک زندگی (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 4

نویسنده:

محمد نصیری - استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

خلاصه مقاله:

مفهوم رفتار شهروند سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان در اوائل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد و آن را این گونه تعریف می کنند: مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با وجود این توسط وی انجام و باعث بهبود موثر وظایف و نقش های سازمان می شوند (پودساکف، مک کنزی، پین و باچراچ، ۲۰۰۰: ۵۱۴). از نظر ارگان رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری خودجوش و آگاهانه است که به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم پاداش رسمی پیش بینیشده است، اما روی هم رفته عملکرد سازمان را ارتقا می دهد. منظور از خودجوش و آگاهانه این است که این رفتار، ضرورتاً اجباری نقش یا شرح شغل نیست، بلکه این رفتار بیشتر یک انتخاب شخصی است و در صورت انجام ندادن، تنبیهی به دنبال ندارد (ارگان، ۱۹۸۸: ۳). پژوهشگران رابطه بین رفتار شهروند سازمانی را با برخی از متغیرها مانند عدالت سازمانی، ویژگی های رهبری و حمایت سازمانی بررسی نموده و پیامدهای مثبت رفتار شهروند سازمانی مانند افزایش سطح عملکرد سازمان، اثربخشی سازمان، بهبود ارزیابی عملکرد کارکنان و کیفیت ارائه خدمات را گزارش کرده اند (لینا کوگان، ۲۰۰۴: ۲۱). در این پژوهش سعی شده است تا با ارائه مدلی جامع، به بررسی رابطه رفتار شهروند سازمانی با عوامل شغلی (رضایت شغلی، فرسودگی شغلی) و عوامل سازمانی (تعهد سازمانی و جو سازمانی) مدیران فوق برنامه پرداخته شود که در آن فرض شده است که جو سازمانی (متغیر مستقل) به واسطه رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی (متغیر میانجی) بر رفتار شهروند سازمانی (متغیر وابسته) تاثیر می گذارند.

کلمات کلیدی:

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1348000>

