

ارتباط بین فرح بخشی در کار با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجیگری

یادگیری سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه

پیمان محمدی بابازیدی* - حسین پیمانی زاد،** - شهاب بهرامی*** - سلمان محمدی بابازیدی****

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی - مدیریت راهبردی در سازمان ها - دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه - استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه - دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین فرح بخشی در کار با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجیگری یادگیری سازمانی در دبیران درس تربیت بدنی استان کرمانشاه است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه دبیران درس تربیت بدنی شهر کرمانشاه (۲۴۰ نفر) بود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی - خوشه‌ای بوده و تعداد ۱۷۳ نفر (جدول مورگان) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و مکنزلی (۱۹۹۰)، پرسشنامه فرح بخشی در کار مک دوئل (۲۰۰۴) و پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) بود. در بخش آمار توصیفی از جداول و نمودارهای توصیفی برای بیان ویژگی های دموگرافیک و توصیفی پژوهش استفاده شد. از شاخص های کشیدگی و چولگی به منظور بررسی توزیع داده‌ها استفاده و برای بررسی و پاسخ به سؤالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴ و Smart PLS نسخه ۳.۰ استفاده شد. نتایج نشان داد که بین فرح بخشی در کار با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجیگری یادگیری سازمانی در دبیران درس تربیت بدنی کرمانشاه ارتباط معنی داری وجود دارد و یادگیری سازمانی برای رابطه فرح-بخشی در کار و رفتار شهروندی، میانجی‌گری دارد و از نوع میانجی جزئی است.

کلید واژه ها: فرح بخشی در کار، رفتار شهروندی سازمانی، یادگیری سازمانی، دبیران تربیت بدنی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰

*Email: amir.shariati2@gmail.com

**Email: bahramishahab2020@gmail.com (نویسنده مسئول)

***Email: fahim_pe@yahoo.com

****Email: salmanbabazeydi@gmail.com

در واقع رفتار شهروندی سازمانی موجب می شود کارکنان منافع گروهی و سازمانی را بر منافع فردی ترجیح دهند. به منظور تضمین کارایی سازمانی، سازمان ها به مشارکت، سخاوتمندی، فداکاری و از خودگذشتگی، و گاه گاهی به تلاش های اضافی کارکنان نیاز دارند. از این رو کارهای ارادی کارکنان برای سازمان ها بسیار مهم است (ییلماز و تاسدان^۸، ۲۰۰۹؛ ۹۳۴). سازه (مفهوم) رفتار شهروندی سازمانی دارای ابعاد متعددی هستند. برخی پژوهشگران از جمله (پودساکوف^۹ و همکاران، ۲۰۰۰؛ ۵۱۴) پنج بعد برای رفتار شهروندی سازمانی بیان کرده اند. این ابعاد نوع دوستی، وجدان کاری، فضیلت مدنی، ادب و مهربانی و جوانمردی را شامل می شود. اورگان مفاهیم این ابعاد را اینگونه بیان کرده اند، ۱: نوع دوستی، به حالتی گفته می شود که کارکنان به دیگران کمک می کنند، ۲: وجدان کاری یعنی کارکنان نقش خود را به خوبی و بیشتر از حداقل وظیفه مورد نیازشان انجام می دهند، ۳: فضیلت مدنی، بیان کننده مشارکت مسئولانه کارکنان در چرخه حیات سازمان است، ۴: احترام و تکریم یعنی کارکنان با دیگران با احترام رفتار می کنند، ۵: جوانمردی، نشان دهنده تحمل پذیری و عدم شکایت از سازمان است (اورگان، ۱۹۹۰، ۴۳). نتایج مطالعات کتر و کان^{۱۰} (۱۹۹۶) حاکی از آن است که یک سازمان برای اثربخش بودن فعالیت های خود نیازمند تعهد کارکنانش به نوآوری، انجام رفتار های خود جوش و فراتر از انتظارات نقش از سوی آنها است. با توجه به پیامدهای مثبت رفتار شهروندی سازمانی از جمله اثربخشی سازمانی، کارایی و بهره وری سازمانی، وجود این رفتار برای همه سازمان ها مطلوب و حائز اهمیت است لذا سازمان ها به منظور افزایش بهره وری و عملکرد فردی کارکنان خود که بالطبع بهره وری سازمان را در پی دارد، در پی فراهم نمودن بستر مناسب و به کار گیری عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی هستند (کاراتپیه^{۱۱}، ۲۰۱۱؛ ۸۴). در این راستا پژوهش های انجام گرفته در زمینه بررسی عواملی که منجر به ایجاد و افزایش رفتار شهروندی سازمانی می گردد، متغیرهای گوناگونی را مورد بررسی قرار داده است. به طور مثال درک حمایت و عدالت

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان^۱ در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم معرفی شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری می شدند و یاحتی مورد غفلت قرار می گرفتند اما برای بهبود اثر بخشی سازمانی موثر بودند (اورگان^۲، ۱۹۹۰؛ ۴۳). تحقیقات صورت گرفته در زمینه رفتار شهروندی سازمانی عمدتاً سه نوع می باشند یک سری از تحقیقات بر پیش بینی و آزمون تجربی عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده اند. در این زمینه عواملی از قبیل رضایت شغلی (احمدی و مبارکی، ۲۰۱۲؛ ۷)، تعهد سازمانی (بهاری فر، ۱۳۹۰؛ ۱)، هویت سازمانی (سلیمانی، ۲۱؛ ۱۳۹۲)، عدالت سازمانی (ییلماز^۳ و تاسدان^۴، ۲۰۰۸؛ ۳۲)، اعتماد (لیون^۵ و همکاران، ۲۰۱۱؛ ۵۱)، انواع رهبری و رابطه رهبر و پیرو (جواهری، ۱۳۸۸؛ ۱) و... به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده اند. از سوی دیگر، یک سری از تحقیقات بر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی متمرکز هستند. در این زمینه عواملی از قبیل عملکرد سازمان، اثر بخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و... مطرح شده اند. گروه معدودی از تحقیقات نیز منحصر بر روی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی متمرکز هستند و سعی کرده اند تا تعریف جدیدی از رفتار شهروندی سازمانی داشته باشند، ابعاد آن را مشخص کنند و یا با کمک روش تحلیل عاملی مقیاس های استاندارد برای سنجش این مفهوم ایجاد کنند (چیونگ^۶، ۲۰۱۲، ۵۵۲).

از سویی رابینز و جاج^۷ (۲۰۰۹) معتقد هستند؛ رفتار شهروندی سازمانی رفتاری براساس صلاحدید شخصی است که جزو نیازمند بهای شغلی کارمند نبوده در عین حال باعث افزایش اثربخشی سازمانی در جهت ارضای منافع ذی نفعان خواهد بود (رابینز و جاج، ۲۰۰۹؛ ۲۳).

1 Batman & Organ

2 Organ

3 Yilmaz

4 Tasdon

5 Lion

6 Cheung

7 Robbins & Jayge

8 Yilmaz & Tasdan

9 Podsakoff

10 Katz, D., and Kahn

11 Karatepe

سازمانی(چیونگ، ۲۰۱۳)، رضایت شغلی(شیری لایوی^۱، 2017)، افزایش تبادلات اجتماعی(اوماله^۲، ۲۰۱۸)، سبک رهبری(اوزما، عزیز و وقان^۳، ۲۰۱۸) و فرهنگ سازمانی(شانه^۴، ۲۰۱۸).

از جمله عواملی که می تواند بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذار باشد، فرح بخشی در کار است که به طور محدودی در تحقیقات گذشته مورد بررسی قرار گرفته است. فلوتنگ^۵ (۲۰۱۴) در پژوهش خود تاثیر مستقیم و غیر مستقیم فرح بخشی در کار را بر رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار داده است. بر اساس مدل مطالبات-منابع، فرح بخشی در کار به دلیل ماهیت اجتماعی و تعاملی که دارا است به عنوان منبع شغلی مثبت تلقی می شود و رفاه و سلامت هیجانی کارکنان را در پی دارد(فلوتنگ، ۲۰۱۴: ۲۸۴). از سویی دیگر، با توجه به تئوری تبادل اجتماعی، هنگامی که کارکنان از اقدامات و فعالیت سازمان منتفع می گردند، خود را متعهد و ملزم به ادای دین می دانند و در صدد جبران و واکنش متقابل بر می آیند و به انجام رفتارهای مفید از جمله رفتار شهروندی سازمانی، رفتار های مشتری محور و ... مبادرت می ورزند که بهبود عملکرد سازمان را در پی دارد(هیونگ^۶، ۲۰۰۴، ۱۳۷). با توجه به اینکه امروزه افراد بخش گسترده ای از زندگی روزانه خود را در سازمان یا محل کار سپری می کنند. فشار محیط کاری باعث می شود که کارکنان بیش از تجدید انرژی، انرژی صرف کنند. لذا ایجاد محیط کاری فرح بخش که به وجود آورنده هیجان مثبت از جمله احساس مسرت در کارکنان می گردد و پیامدهای مثبتی نظیر رفتار شهروندی سازمانی را در پی دارد، از جمله ضرورت های سازمان هایی است که به دنبال افزایش بهره وری و بهبود عملکرد خود هستند. فرح بخشی در کار به هرگونه فعالیت کاری، بین فردی و اجتماعی در محل کار اشاره دارد که از ماهیت شادی بخش برخوردار باشد و سرگرمی و لذت افراد را در پی داشته باشد. بر اساس مدل کارل، پیلوچت و هارلند^۷ (۲۰۰۷) ابعاد نگرش نسبت به فرح بخشی و فرح بخشی تجربه شده به عنوان ابعاد فرح بخشی در نظر گرفته شدند. فرح بخشی تجربه شده به میزان درک وجود فرح بخشی در محیط کاری از سوی کارکنان اشاره دارد و نگرش نسبت به فرح بخشی، عناصر مربوط به اهمیت و مناسب

بودن فرح بخشی در کار و نیز پیامدهای درک شده مربوط به فرح بخشی را شامل می شود. فلوتنگ (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود این چهار بعد را مورد بررسی قرار داده است. این ابعاد عبارتند از: بعد تعاملات اجتماعی، آئین و اعیاد، آزادی فردی، جو کلی. بعد تعاملات اجتماعی به روابط متقابل دوستانه با همکاران اشاره دارد. بعد آئین و اعیاد در محل کار به برگزاری آئین و اعیاد و میهمانی ها به مناسبت های گوناگون در محل کار اشاره دارد، بعد آزادی های فردی به استقلال و انعطاف پذیری در پوشش، گوش دادن به موسیقی و سایر ابعاد کار مربوط می شود. بعد جو کلی به حمایت و پشتیبانی مدیران از فرح بخشی و نیز احساس کلی نسبت به فرح بخشی در کار اشاره دارد. علاوه بر این، در پژوهش های گوناگون به پیامدهای مثبت فرح بخشی در کار اشاره شده است. میکائیل^۸ و همکاران(۲۰۱۶) در پژوهش خود دریافتند که فرح بخشی در کار باعث بهبود عملکرد شغلی می شود. پلستر و هاتچی سون^۹ (۲۰۱۶) فرح بخشی در کار تجدید قوا و طراوت کارکنان را در پی دارد که به نوبه خود موجب افزایش تعلق خاطر کاری آنان می گردد. گتون سیک^{۱۰} و همکاران(۲۰۱۷) نیز دریافتند که فرح بخشی در کار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران اثر معنی دارد. در عین حال، برخی پژوهشگران اظهار کردند که فرح بخشی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذار است. رحیم نیا و رهنما(۲۰۱۷) در پژوهش خود دریافتند بین فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. فلوتنگ (۲۰۱۴) نیز دریافتند که فرح بخشی در کار تاثیر مستقیم و غیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. با این حال پژوهش های بیشتری برای شناخت زمینه های مختلف این رابطه و نقش میانجی ها در این رابطه مورد نیاز است.

با این حال فرح بخشی در کار به واسطه تعاملات اجتماعی و مشارکت در جشن ها و مناسبت ها با همراهی همکاران، شانس آشنایی بیشتر و بهتر کارکنان با یکدیگر را دو چندان می کند، بر این اساس احتمال اینکه این افراد در تبادلات اجتماعی نظیر کمک به همکاران بیشتر مشارکت کنند، بیشتر است. بنا براین می توان استنباط نمود که فرح بخشی در کار به واسطه افزایش تعاملات اجتماعی افراد باعث بهبود فرایند یادگیری سازمانی می شود و این یادگیری سازمانی زمینه را

¹ Shiri Lavy

² Omale

³ Uzma ,Aziz& Vaughan

⁴ Shane

⁵ Fluegge

⁶ Huang

7 Karl, Peluchette & Harland

8 Michael

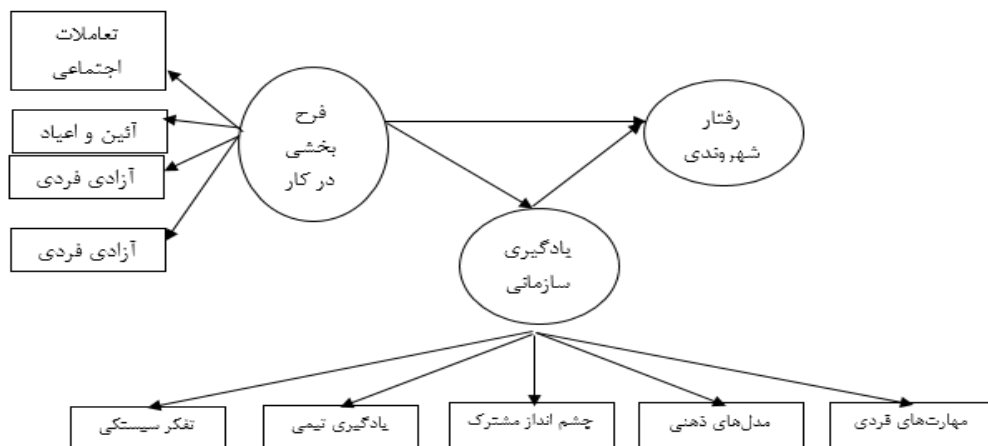
⁹ Pleste & Hutchison

10 Geum Sik

شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه های درون سازمانی تشویق می شوند تا مهارت ها، دانش و اجماع درباره مقصد را توسعه دهند (بایراکتارولو و کوتانیز^۳، ۲۰۰۳) در عین حال میکائیل و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود دریافتند که فرح بخشی در سازمان باعث افزایش یادگیری در سازمان می شود. آندرس^۴ و همکاران (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود با عنوان نقش شادی و فرح بخشی در کار بر رفتار شهروندی سازمانی و توانایی یادگیری در کارکنان مراکز بهداشتی- درمانی دریافتند شادی و فرح بخشی می تواند باعث بهبود رفتار شهروندی سازمانی و توانایی یادگیری در کارکنان شود. گئون سیک^۵ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان فرح بخشی در کار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران دریافتند که فرح بخشی در کار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران اثر معنی دارد. در عین حال، برخی پژوهشگران اظهار کردند که فرح بخشی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذار است. رحیم نیا و رهنما (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی سازمانی دریافتند بین فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. با این حال میزان مداخله یادگیری سازمانی به عنوان یک مداخله میانجیگر در رابطه بین فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان ورزشی که در آنها فعالیت شغلی بسیار زیاد و وقت گیر بوده و با تحلیل رفتگی کارکنان همراه است، هنوز مورد بررسی قرار نگرفته و لزوم اسقرار فرایند های فرح بخشی در سازمان نیازمند پشتوانه پژوهشی گسترده ای است که در این زمینه خلأ تحقیقاتی احساس می شود. لذا این پژوهش در نظر دارد تا به طراحی الگوی رابطه بین فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه ای یادگیری سازمانی در دبیران درس تربیت بدنیاستان کرمانشاه بپردازد. نتایج این پژوهش می تواند علاوه بر شناخت اثرات فرح بخشی در سازمان، نقش آن را بر عوامل مختلف اثرگذار بر عملکرد شغلی بررسی نماید.

برای بهبود رفتار شهروندی سازمانی مهیا می کند. یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت ها، دانش، تجربه و الگو های ذهنی اعضاء سازمان حاصل می شود. در حقیقت افراد و گروه ها عواملی هستند که از طریق آن ها یادگیری سازمانی محقق می شود. آرگری و چیوا^۱ (۱۹۹۹) نیز یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد تیم ها می داند. مقیاس های استفاده شده در این یادگیری تلاش می کنند تا ادراک افراد در خصوص ذخیره دانش، فرهنگ، چشم انداز و راهبردها و نظام های سازمانی را مورد ارزیابی قرار دهند. پیتر و^۲ و همکاران (۲۰۱۳) به نقش سرمایه اجتماعی در انسجام گروهی و تأثیری که بر یادگیری سازمانی می گذارد اشاره می کنند. آنان بیان می کنند که سرمایه اجتماعی در میان اعضای گروه سبب شکل گیری شخصیتی گروه می گردد و انسجام و یکپارچگی را در میان اعضاء ارتقاء می دهد که سبب ارتقاء کمک به یکدیگر و رفتار های شهروندی سازمانی در میان اعضا می گردد. گروهی با سرمایه اجتماعی بالا داده ها و اطلاعات را در میان خود سریع تر به جریان در می آورد و گردش دانش و تجربیات اعضاء در نتیجه ارتباطات مستمر و پایدار مبتنی بر اعتماد سبب تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار و تسهیل انتقال دانش و ارتقاء یادگیری سازمانی می شود (پیتر و همکاران، ۲۰۱۳: ۵۱).

اهمیت یادگیری سازمانی در آن است که کلید موفقیت سازمان ها در رایتای نیل به عمر طولانی محسوب می شود زیرا موفق ترین سازمان ها اگر دچار فقر یادگیری شوند ممکن است به حیات خود ادامه دهند اما هرگز نمی توانند از تمامی قابلیت های خود استفاده کنند. از این رو در آینده نزدیک تنها سازمان هایی می توانند ادعای برتری کنند که قادر باشند از قابلیت ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمانی خود به نحو احسن بهره برداری کنند. بنابراین و با توجه به توضیحات داده شده، می توان گفت که یادگیری سازمانی، یک وضعیت ثابت و یا هدف محدود نیست، بلکه فرایند مستمر تطبیق با



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش برگرفته از آندرس و همکاران (۲۰۱۷)

روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی می باشد. روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و به شکل میدانی انجام شده است.

جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه دبیران (۲۴۰ نفر) تربیت بدنی شهر کرمانشاه بود. روش نمونه گیری نیز به صورت تصادفی - خوشه ای بود. به این صورت که شهر کرمانشاه به پنج خوشه شمال، جنوب، غرب، شرق و مرکزی تقسیم و از هر خوشه نمونه ها به صورت تصادفی انتخاب شد. تعداد ۱۷۳ نفر (با توجه به جدول کورگان) به عنوان نمونه انتخاب شدند و همگی پرسشنامه ها توزیع و جمع آوری گردید.

برای گردآوری داده ها در این پژوهش، از سه ابزار بهره گرفته شده است:

الف) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف^۱ و همکاران (۲۰۰۰): این پرسشنامه که مشتمل بر ۲۴ سؤال می باشد و دارای مؤلفه های وجدان (سؤال های ۱ تا ۵)، جوانمردی (سؤال های ۶ تا ۱۰)، فضیلت مدنی (سؤال های ۱۱ تا ۱۴)، تواضع (سؤال های ۱۵ تا ۱۹) و نوع دوستی (سؤال های ۲۰ تا ۲۴) که به صورت پنج گزینه ای لیکرتی طراحی شده است.

ب) پرسشنامه فرح بخشی در کار مک دونل (۲۰۰۴): در این پژوهش برای سنجش ابعاد فرح بخشی در کار، چهار بعد تعاملات اجتماعی، آئین و اعیاد، آزادی فردی و بعد جو کلی در نظر گرفته شده است. این ابعاد شامل ۱۸ گویه و برگرفته از پژوهش مک دونل (۲۰۰۴) می باشد.

بعد تعاملات اجتماعی شامل شش گویه، بعد آئین و اعیاد شامل ۴ گویه، بعد آزادی فردی شامل ۴ گویه و بعد اجتماعی شامل شش گویه، بعد آئین و اعیاد شامل ۴ گویه، بعد آزادی فردی شامل ۴ گویه و بعد کلی متشکل از ۵ گویه است.

ج) پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱): این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و مؤلفه مهارت های فردی، مدل های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی است این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت است.

این پرسشنامه ها، پرسشنامه های استاندارد است که بارها در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته و پایایی آن به تأیید رسیده است. پایایی و روایی در PLS در دو بخش سنجیده می شود: الف) بخش مربوط به مدل های اندازه گیری، ب) بخش مربوط به مدل ساختاری. پایایی مدل اندازه گیری بوسیله ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار می گیرد. بارعاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰.۴ شود موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن سازه قابل قبول است. همچنین در خصوص روایی محتوی نیز با استفاده از فرم های روایی سنجی CVI و CVR روایی مورد تأیید قرار گرفت. مقدار CVR با توجه به تعداد اساتید (۱۰ نفر)، ۰/۷۰ و مقدار CVI بیشتر از ۰/۷۸ به دست آمد. بنابراین روایی محتوی ابزار ما مورد تأیید قرار گرفت.

¹ Podsakoff

عاملی سوالات از ۰/۵ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. در اینجا هیچ یک از گویه‌ها حذف نگردید. مقدار مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها، بالاتر از ۰/۷ می‌باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. در این تحقیق پایایی متغیرها در حد مطلوب قرار دارد. از آنجا که پایایی تایید می‌شود می‌توان به بررسی فرضیات توسط معادلات ساختاری پرداخت و نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه مورد نظر می‌باشد. معیار دوم از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی همبستگی هر متغیر با سوالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. با توجه به روش فورنل و لارکر که مقدار مناسب برای AVE را ۰/۴ به بالا معرفی کرده اند. برای تمامی متغیرها، مقدار AVE بیشتر یا مساوی ۰/۴ می‌باشد. روایی واگرا سومین معیار بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری است که در این پژوهش در هر دو بخش روش اول (سوالات مربوط به هرمتغیر نسبت به خود آن متغیر همبستگی بیشتری دارند تا نسبت به متغیرهای دیگر) و دوم (معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک متغیر با سوالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرهاست، به طوری که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با سوالات خود دارد تا با متغیرهای دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر در مدل باشد) مورد تأیید قرار گرفت. بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. همانگونه که قبلاً اشاره شد، بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آنها بررسی می‌گردد.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی داری t یا همان مقادیر t -values می‌باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۰/۹۵ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین متغیرها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۱/۹۶ است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین متغیرها را نمی‌توان با آن سنجید.

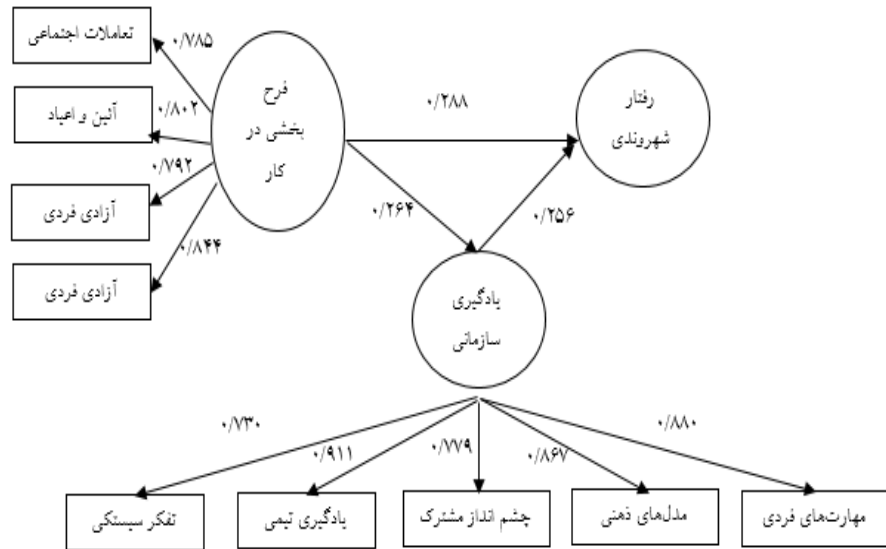
روایی واگرا و همگرا که مربوط به معادلات ساختاری است، مورد سنجش قرار گرفت. در این پژوهش از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول و نمودارهای توصیفی برای بیان ویژگی‌های دموگرافیک و توصیفی پژوهش استفاده شد. از شاخص‌های کشیدگی و چولگی به منظور بررسی توزیع داده‌ها (طبیعی و یا غیر طبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سوالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴ و Smart PLS نسخه ۳.۰ (به دلیل آن‌که تعداد نمونه‌ها در پژوهش حاضر از ۲۰۰ نفر کمتر است، از این نرم‌افزار استفاده شد).

یافته‌ها:

نتایج آمار توصیفی در خصوص نمونه آماری نشان می‌دهد که، بیشترین گروه سنی نمونه‌های پژوهش مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (۵۲٪)، ۷۲٪ مرد و ۲۸٪ زن بودند. از نظر تحصیلات نیز بیشترین تعداد مربوط به گروه تحصیلی لیسانس بود (۵۵٪) و از نظر سابقه نیز بیشترین گروه مربوط به سابقه بالای ۱۵ سال بود (۴۲٪).

بنابراگفته هیر^۱ و همکاران (۲۰۱۲)، برای تعیین نرمالیتت داده‌ها از چولگی و کشیدگی استفاده شد. نتایج نشان داد که چولگی بین ۳ و ۳- و کشیدگی بین ۵ و ۵- قرار دارد. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. اما با این وجود به دلیل آنکه یکی از پیش‌شرط‌های استفاده از نرم‌افزار کواریانس‌محورها، نمونه بیشتر از ۲۰۰ نفر می‌باشد و در این پژوهش، تعداد نمونه از ۲۰۰ نفر کمتر می‌باشد (۱۷۳ نفر) بنابراین اجازه استفاده از نرم‌افزارهای کواریانس‌محور وجود ندارد و باید از نرم-افزارهای واریانس‌محور استفاده نمود (هیر و همکاران، ۲۰۱۲). یکی از مهم‌ترین نرم‌افزارهای واریانس‌محور، Smart PLS می‌باشد که جدیدترین نسخه آن (شماره ۳) در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود و پایایی خود از سه طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی صورت می‌پذیرد. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۵ می‌باشد. برای تمامی گویه‌ها، ضرایب بارهای



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری

مقدار R^2 برای متغیر وابسته یادگیری سازمانی، $0/35$ به دست آمد که نشان از میزان بالای آن دارد و برای متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی، $0/49$ به دست آمد که باز هم نشانه میزان بالای آن دارد. مقدار $Q2$: این معیار قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار $Q2$ در مورد یکی از متغیرهای درون‌زا سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/32$ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای برون‌زای مربوط به آن دارد. این معیار برای هر دو متغیر درون‌زا بیشتر از $0/32$ می‌باشد که این نشان می‌دهد که متغیرهای برون‌زا (مستقل) در پیش

بینی متغیرهای وابسته قوی هستند و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را تا حدودی بار دیگر تأیید می‌سازد.

برازش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. با توجه به سه مقدار $0/01$ ، $0/35$ و $0/36$ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار برای هر دو متغیر درون‌زا بیشتر از $0/36$ می‌باشد که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

جدول ۱. بررسی روابط مدل مفهومی پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضرب مسیر	مقدار T-VALUE
فرح بخشی در کار	یادگیری سازمانی	$0/264$	$2/747$
فرح بخشی در کار	رفتار شهروندی	$0/288$	$2/893$
یادگیری سازمانی	رفتار شهروندی	$0/256$	$2/640$

با توجه به جدول فوق، مقدار T -Value با توجه به اینکه همگی بیشتر از 2.58 می‌باشند بنابراین در سطح 0.99 ، هر یک از روابط موجود در مدل مفهومی پژوهش حاضر تأیید می‌گردد. در ادامه، نتایج میانجی بودن متغیر یادگیری سازمانی، در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. بررسی اثر متغیر میانجی در روابط بین متغیرها

متغیر میانجی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
یادگیری سازمانی	فرح بخشی در کار	رفتار شهروندی	0.288	0.140	0.428

یادگیری سازمانی برای رابطه فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی، نقش میانجی‌گری دارد و از نوع میانجی جزئی است.

نتایج پژوهش نشان داد که بین فرح بخشی در کار با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجیگری یادگیری سازمانی در دبیران درس تربیت بدنی شهر کرمانشاه ارتباط معنی داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش میکائیل و همکاران (۲۰۱۷)، گئون سیک و همکاران (۲۰۱۷)، آندرس و همکاران (۲۰۱۷)، رحیم نیا و رهنما (۲۰۱۷) و فلونگ (۲۰۱۴) همسو است. میکائیل و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود دریافتند که فرح بخشی در کار باعث بهبود عملکرد شغلی می شود. پلستر و هاتچی سون (۲۰۱۶) فرح بخشی در کار تجدید قوا و طراوت کارکنان را در پی دارد که به نوبه خود موجب افزایش تعلق خاطر کاری آنان می گردد. گئون سیک و همکاران (۲۰۱۷) نیز دریافتند که فرح بخشی در کار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران اثر معنی دارد. آندرس و همکاران (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود دریافتند شادی و فرح بخشی می تواند باعث بهبود رفتار شهروندی سازمانی و توانایی یادگیری در کارکنان شود. رحیم نیا و رهنما (۲۰۱۷) در پژوهش خود دریافتند بین فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. فلونگ (۲۰۱۴) نیز دریافتند که فرح بخشی در کار تاثیر مستقیم و غیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. با این حال پژوهش های بیشتری برای شناخت زمینه های مختلف این رابطه و نقش میانجی ها در این رابطه مورد نیاز است. همچنین در تأیید نتایج این پژوهش می توان به مطالعه ون پیرن (۲۰۰۳) اشاره کرد که اظهار می کند، هنگامی که کارمندان در محل کار خود شاد و خوشحال هستند، سازمان یا شرکت مربوطه به عنوان یک سیستم فعالیت بهتری ارائه می دهد. هم چنین گلپور و پاداش و آتش پور (۱۳۸۹) دریافتند احساس توانمندی و شادی کارکنان و سطح رفتارهای شهروندی سازمانی آنان رابطه دارد. اسپیندلر و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند بین عاطفه مثبت و شادی با برقراری روابط اجتماعی گسترده، رفتارهای یاری رسان، دقت، تمرکز و توانایی تصمیم گیری بالا رابطه وجود دارد که این نتایج در حمایت و تأیید نتایج پژوهش حاضر است. در تبیین این نتیجه می توان اظهار کرد که تعاملات اجتماعی و مشارکت در جشن ها و مناسبت ها با همراهی همکاران، شانس آشنایی بیشتر و بهتر کارکنان با یکدیگر را دو چندان می کند، بر این اساس احتمال اینکه این افراد در تبادلات اجتماعی نظیر کمک به همکاران بیشتر مشارکت کنند، بیشتر است. همچنین مک دوئل (۲۰۰۴)، فرح بخشی در کار افزایش تعهد عاطفی و دلبستگی هیجانی به سازمان رادر پی دارد و در مورد افراد دارای تعهد

عاطفی نسبت به سازمان این احتمال بیشتر وجود دارد که در راستای نفع رسانی به سازمان خود اقدام نمایند و رفتارهای شهروندی سازمانی از خود بروز دهند (مک دوئل، ۲۰۰۴). بنابراین در راستای این نتایج، با توسعه ابعاد مختلف فرح بخشی در کار به ویژه بعد تعاملات اجتماعی و آیین و اعیاد، می توان موجبات افزایش رفتار شهروندی سازمانی را فراهم آورد.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که یادگیری سازمانی در رابطه فرح- بخشی در کار و رفتار شهروندی، نقش میانجی گری دارد و از نوع میانجی جزئی است. همسو با این نتیجه میشائیل و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود دریافتند که فرح بخشی در سازمان باعث افزایش یادگیری در سازمان می شود و سومچ و دراج زاوی (۲۰۰۴) و چی چانگ و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری دارد. همچنین آندرس و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند شادی و فرح بخشی می تواند باعث بهبود رفتار شهروندی سازمانی و توانایی یادگیری در کارکنان شود. در تبیین نتیجه پژوهش حاضر مبنی بر نقش میانجیگر یادگیری سازمانی در ارتباط بین فرح بخشی در کار و رفتار شهروندی می توان گفت که یادگیری سازمانی مستلزم برقراری ارتباطات اثر بخش است و فرح- بخشی در کار، سبب تسهیل در برقراری ارتباطات اثر بخش سازمانی و دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقاء عملکرد و استفاده مناسب از فرصت های محیطی می گردد و به وجود آمدن چنین محیطی می تواند سبب گسترش رفتار شهروندی سازمانی گردد. همچنین فرح بخشی در کار در میان اعضای گروه سبب شکل گیری شخصیت گروهی می گردد و انسجام و یکپارچگی را در میان اعضا ارتقاء می دهد که سبب ارتقاء کمک به یکدیگر و رفتارهای شهروندی سازمانی در میان اعضا می گردد. بر اساس آنچه گفته شد، توسعه فرح بخشی در کار در ادارت ورزش و جوانان می تواند به طور مستقیم و غیر مستقیم موجب افزایش رفتار شهروندی کارکنان گردد، لذا پیشنهاد می گردد مدیران ادارت ورزش و جوانان استان کرمانشاه در راستای دست یابی به کارکنانی با توانایی ارائه خدمات هر چه بهتر، به توسعه ابعاد فرح بخشی در کار در ادارات ورزش و جوانان بپردازند با این توضیح که یکی از روش های رسیدن به این مهم، ایجاد فضایی است که برانگیزاننده مشارکت کارکنان در فعالیت ها و اقدامات فراتر از نقش باشد. به طور مثال، به وجود آوردن محیطی دوستانه و فضای کاری جذاب و آرامش بخش (چه از نظر فیزیکی و چه از نظر روانی)

و توجه ویژه مدیران این ادارات به ایجاد محیط کاری فرح بخش که به بعد جو کلی فرح بخشی در کار اشاره دارد می تواند موجب ایجاد ارتباطات و تعاملات مثبت و به وجود آمدن فضایی برای افزایش یادگیری سازمانی گردد که علاوه بر پیامدهای مثبت گوناگون نظیر کاهش استرس کارکنان و افزایش تعادل کار - زندگی و بهبود کیفیت زندگی کاری آنان می گردد، میزان مشارکت در رفتار شهروندی سازمانی از سوی آنان را نیز افزایش می دهد. علاوه بر این، پیشنهاد می گردد یک فضای مشترک برای کارکنان در همه بخش های سازمان جهت استراحت یا صرف غذا در نظر گرفته شود، در چنین فضایی امکان معاشرت و میزان تعاملات کارکنان با یکدیگر فزونی می یابد. این آشنایی و تعاملات موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی می گردد که در بهبود روابط و کمک های نوع دوستانه آنها به یکدیگر و انجام فعالیت هایی فراتر از چارچوب وظایف آنها نمود پیدا می کند.

منابع

بهراری فر علی، جواهری کامل مهدی، احمدی سید علی اکبر. رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی. ۱۳۹۰؛ ۱(۱): ۱۲۴-۱۳۸

گل پرور محسن، پاداش فریبا، آتش پور حمید. مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی. سلامت کار ایران. ۱۳۸۹؛ ۷(۳): ۹-۱۴

جواهری کامل، مهدی. (۱۳۸۸). تأثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر - عضو، اعتماد و توانمندسازی روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی. توسعه سازمانی پلیس، ۱۳۸۸(۲۴)، ۷-۲۴.

سلیمانی، الهام. آهنچیان، محمد رضا. اصغرپور ماسوله، احمد رضا. (۱۳۹۲). نقش هویت سازمانی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم اسلامی رضوی و دانشگاه خیام مشهد. علوم اجتماعی، ۳۰(۲): ۱۲۷-۱۴۷

University of Medical Sciences, 16 (2), 76-71.

Alegre, J & Chiva, R. (2009). Entrepreneurial orientation, organizational learning capability and performance in the ceramic tiles industry. Published by: Institute Valencia no de Investigations Economics, S.A, 8, 3-29. Available from: <http://www.ivie.es>

Bayraktaroglu, S. & Kutaniz, R.O. (۲۰۰۳). "Transforming hotels into learning organizations: a new strategy for going global". *Tourism Management*. 24: 149-154

Cheung, M,F,Y. (2013). The mediating role of perceived organizational support in the effects of interpersonal and informational justice on organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 551-572

Chi-Chang, C., Meng-Chen, T & Meng-Shan, T. (2011). The organizational citizenship behaviors and organizational commitments of organizational members influences the effects of organizational learning. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(1), 61-66.

Fluegge, W. (2014), "Play hard, work hard", *Management Research Review*, 37, 682-705.

Geum Sik Ahn, Seewon Ryu. (2017). Effects of Workplace Fun to Job Satisfaction and Work Engagement of Hospital Nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*. J Health Info Stat 2017;42(2):144-152
• <https://doi.org/10.21032/jhis.2017.42.2.144>

Huang, J.-H., Jin, B.-H., & Yang, C. (2004), Satisfaction with businessto- employee benefit systems and organizational citizenship behavior», *International Journal of Manpower*, 25(2).

Karatepe, O. M. (2011). Perceptions of organizational politics and hotel employee Outcomes: The mediating role of work engagement. *International*

Ahmadi, AS Mobaraki, h & yosufli, m. (2012). Structural Relationship between Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior of Nurses in Educational Hospitals of Qazvin and Isfahan Provinces. *Journal of Qazvin*

- Journal of Contemporary Hospitality Management , 25(1),: 82-10
- Karl, K.A., Peluchette, J.V., & Harland, L. (2007). Is fun for everyone? Personality differences in healthcare providers attitudes toward fun. *Journal of Health & Human Services Administration*, 29, 409-447.
- Katz, D., and Kahn, R. L. (۱۹۹۶). *the Social Psychology of Organizations*, New York: John Wiley
- Lion M. Y., & Mario, F. Li-Ping Tang ,T. (2011). Self-defined effect on the relationship between organizational citizenship behavior and perceived organizational justice. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532- 550
- McDowell, T. (2004). Fun at work: Scale development ,confirmatory factor analysis ,and links to organizational outcomes unpublished Ph.D, Alliant International University, united states, San Diego..
- Michael J.Tews, J.W. & Noe, R.A.(2017), Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning, Volume 98, February 2017, Pages 46-55
- Omale
A.Garbaa,Mayowa.Babalolab,LiangGuo.(2018).A social exchange perspective on why and when ethical leadership foster customer-oriented citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*. Volume 70, March 2018, Pages 1-8
- Organ, D. W., (1990), The motivational basis of organizational citizenship behavior, *Research in Organizational Behavior*, 1, 43-72.
- Petrou, Anastasia., Daskalopoulou, Irene. (2013). Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 50-69
- Plester, B., and Hutchison, A. (2016), "Fun times: the relationship between fun and workplace engagement," *Employee Relations*, Vol. 38 No. 3, pp. 332-350.
- Podsakoff & Mackenzie & paine and Bachrach. (2000). "organizational citizenship behaviours: a critical review or the theoretical and empirial literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, vol. 26, No.3, pp. 513 – 563.
- Rahimnia, F.Sirih,N. (2017). The role of mediators among staff members in the relationship between organizational excellence and organizational citizenship and behavior. *Journal of Management Studies (Improvement and Development)*. Years Twenty-Six, No. 84, Pages 32-1
- Robbins, Stefan P, Jayge, Timothy (2009), *Organizational Behavior*, Vol. 1, Translation by Mehdi Zare, Tehran: Nasr:45.
- Shane
P.DesselleLeelaRajaBriennaAndrewsJuliaui.(2018). Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in U.S. colleges and schools of pharmacy. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*. Available online 10 January 2018In Press, Corrected Proof
- Shiri Lavy, Hadassah Littman-Ovadia.(2017). My better self: using strengths at work and work productivity, organizational citizenship behavior, and satisfaction. *Journal of Career Development*, Vol 44, Issue 2- Pages 21-30 journals.sagepub.com
- Somech, A & Drach Zahavy, A.(2004). Exploring organizational citizenship behavior from an organizational learning and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 281-298.
- Spindler, H., Denollet, J., Kruse, C., & Pederson, S. S. (2009). Positive affect and negative affect correlate differently with distress and health-related quality of life in patients with cardiac conditions: Validation of the Danish global mood scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 67 (1), 57-65.

Uzma Quraishi, Fakhra Aziz, Tanya Vaughan. (2018). An Investigation of Authentic Leadership and Teachers' Organizational Citizenship Behavior in Secondary Schools of Pakistan.

Yilmaz, M.L. & Tasdan, O. (2008). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors

primary teachers. *Management Decision*, 46(6), 933-947.

Yilmez, Yursad & Tasdon, Murat (2009). Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1): pp 108-126. Available online at www.emeraldinsight.com

The Relationship between Workplace fun with Organizational Citizenship Behavior Regarding the Role of Organizational Learning in Sports Teacher of Kermanshah

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between Workplace fun and organizational citizenship behavior with respect to the role of organizational learning mediation. The present study is descriptive and correlational. The statistical population of the study consisted of all staff (240 persons) of Sports Teacher of Kermanshah province. Sampling method was random-clustered and 173 individuals were selected as sample. The research instrument was the Organizational Citizenship Behavior Questionnaire Podsakov and Mackenzie (1990), Workplace fun questionnaire in McDowell's (2004) and Neife's Organizational Learning Questionnaire (2001). In descriptive statistics, descriptive tables and descriptors were used to describe the demographic and descriptive characteristics of the research. The elasticity and skew indices are used to investigate the distribution of data (natural or abnormal) and to investigate and answer the research questions, compilation of the model, and the structural model of SPSS software version 24 and Smart PLS version 3.0 (because the number of samples in this study is less than 200 people, this software was used). The results of this study showed that there is a meaningful relationship between Workplace fun with organizational citizenship behavior considering the role of organizational learning mediation among of sport Teacher in Kermanshah. Organizational learning for intercultural communication in work and citizenship behavior, mediator role it is a minor type of mediator. it is suggested that measures be taken to extend the workforce to employees.

Keywords: Workplace fun, Citizenship Behavior, Organizational Learning