




Examining the Impact of Organizational Democracy on the Citizenship Behavior of Employees in the Foundation for the Needy, with the Mediating role of Job Satisfaction and Organizational Commitment

Nasrin Khodabakhshi ^{1*} 

1. Department of Management, Faculty of Humanities, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran (Corresponding Author).

❖ Corresponding Author Email: khodabakhshi.n110@gmail.com

Journal Info:

Volume 2, Issue 4 Winter 2024
Pages: 64-73

Article Dates:

Receive: 2024/01/15
Accept: 2024/03/05
Published: 2024/03/14

Keywords:

Organizational Democracy,
Organizational Citizenship
Behavior, Job Satisfaction,
Organizational Commitment

This study aimed to investigate the impact of organizational democracy on the organizational citizenship behavior of employees in the Foundation of the Oppressed, with job satisfaction and organizational commitment as mediating factors. Accordingly, the present research falls within the realm of applied research in terms of its objective, and correlational research based on structural equation modeling in terms of method and nature. The statistical population of the study comprised 391 employees of the Foundation of the Oppressed in Tehran in the year 2023. Using Morgan's table, a sample of 194 individuals was selected, and questionnaires were distributed among them through simple random sampling. The data collection instruments included the Padscaw Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (2000), the Rahnavard Organizational Democracy Questionnaire (1380), the Kendall and Hulin Job Satisfaction Questionnaire (1969), and the Allen Meyer Organizational Commitment Questionnaire (1993). Data analysis, conducted using SPSS (version 22) and LISREL (version 3) software, revealed that organizational democracy had a significant impact on organizational citizenship behavior, both directly and through the mediating variables of job satisfaction and organizational commitment ($p < 0.05$). Therefore, considering the importance of organizational democracy in shaping the organizational citizenship behavior of employees, the Foundation of the Oppressed in Tehran should pay special attention to this issue.

Article Cite:

Khodabakhshi N. (2024). Examining the Impact of Organizational Democracy on the Citizenship Behavior of Employees in the Foundation for the Needy, with the Mediating role of Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Dymanic Management and Business Analysis*; 2(4): 64-73



[10.22034/dmbaj.2024.2022329.1017](https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022329.1017)



Creative Commons: CC BY 4.0



بررسی تاثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی

نسرین خدابخش هفشجانی ^{*1} ID

۱. گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران (نویسنده مسئول).

✦ ایمیل نویسنده مسئول: khodabakhshi.n110@gmail.com

اطلاعات نشریه:

دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲
صفحات: ۶۴-۷۳

تاریخ های مقاله:

دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۵
پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵
انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۲۵

واژگان کلیدی:

دموکراسی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. بر همین اساس، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت در زمره پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان بنیاد مستضعفان تهران در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۳۹۱ نفر تشکیل داده بودند. بر اساس جدول مورگان ۱۹۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب و از طریق نمونه گیری تصادفی ساده پرسشنامه در میانشان توزیع شد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادسکاف (۲۰۰۰)، دموکراسی سازمانی رهنورد (۱۳۸۰)، رضایت شغلی کندال و هیولین (۱۹۶۹) و تعهد سازمانی آلن میر (۱۹۹۳) بود. با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها که از طریق نرم افزار اس پی اس اس (نسخه ۲۲) و پی ال اس (نسخه ۳) انجام گرفت نشان داد شد که: دموکراسی سازمانی سازمانی هم به طور مستقیم و هم از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی تاثیر داشت ($p < 0/05$). لذا با توجه اهمیت نقش دموکراسی سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، بنیاد مستضعفان تهران می بایست توجه ویژه ای به این موضوع داشته باشند.

استناد به مقاله:

خدابخشی هفشجانی ن. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار (۴): ۶۴-۷۳



مقدمه

امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها موجب افزایش رقابت در سازمان‌ها شده که لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز به داشتن نسلی ارزشمند و کارآمد را بیش از پیش نمایان می‌سازد (کار و راندهاوا، ۲۰۱۹). منظور نسلی است که از آنها به‌عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود و بی‌تردید این کارکنان وجه تمایز سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش می‌باشند. یعنی کارکنانی که تمایل به فراتر رفتن از الزام‌های رسمی شغل خود هستند که به آنها رفتار شهروندی سازمانی می‌گویند که در سال‌های اخیر مورد توجه مضاعف مدیران و مسئولین سازمانی قرار گرفته است (یانگ و همکاران، ۲۰۲۰).

حدود سه دهه‌ای است که محققان بین عملکردهای نقشی و فرانقشی تفاوت قائل شدند؛ به طوری که عملکردهای نقشی به انجام وظایف و رفتارهای شغلی رسمی کارکنان و عملکردهای فرانقشی به رفتارهای شغلی فراتر از وظایف و نقش‌های رسمی کارکنان اشاره دارد. رفتارهای فرانقشی برخلاف رفتارهای نقشی اختیاری و داوطلبانه هستند و معمولاً به صورت رسمی پاداش داده نمی‌شوند که به آن رفتار شهروندی سازمانی گفته می‌شود (زارعیان دولت آبادی و جعفری هرندی، ۱۴۰۰).

بنیاد مستضعفان نیز که دارای دو بخش اقتصادی، محرومان و مستضعفان است و هدف آن در بخش محرومان، انجام فعالیت‌های امدادی و عام‌المنفعه به منظور کاهش محرومیت مستضعفان در چارچوب تدبیر ابلاغی مقام معظم رهبری و در بخش اقتصادی توسعه توان اقتصادی بنیاد و نیز انجام فعالیت‌های تولیدی و خدماتی به منظور افزایش تولید ملی، کسب درآمد، توسعه فضای رقابتی و کمک به اجرای اهداف و سیاست‌های دولت جمهوری اسلامی ایران می‌باشد؛ در راستای دستیابی به اهداف و رسالت خود نیازمند نسلی از کارکنان است که که خود را صرفاً ملزم به الزامات و تکالیف رسمی شغلی خود ندانند، بلکه فراتر از آن روند و اقدام به انجام رفتارهای فرانقش با رفتارهای شهروندی سازمانی کنند. بر همین اساس عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. یکی از مهمترین این عوامل که مورد توجه پژوهش حاضر است دموکراسی سازمانی است.

دموکراسی سازمانی عبارت است از توسعه‌ی آزادی در چارچوب کسب و کار دموکراسی سازمانی. دموکراسی سازمانی اصولاً نوعی استراتژی در طراحی سازمان محسوب می‌شود. یعنی بسته به شرایط داخلی و خارجی و عوامل اثرگذار رقابتی، یک سازمان می‌تواند از استراتژی دموکراسی سازمانی استفاده کند (خانی، ۱۴۰۲). در واقع دموکراسی سازمانی راهی است برای هدایت و مدیریت سازمان؛ با این پیش فرض که رهبری متمرکز در آن به حداقل رسیده و آزادی‌های خاص و قابل قبولی در حد چارچوب کسب و کار ارایه شده است (شیرالی و همکاران، ۱۳۹۹).

پژوهش‌های گذشته نقش دموکراسی بر رفتار شهروندی را تایید کرده‌اند. به عنوان نمونه هسکاپس و همکاران، (۲۰۲۳) نشان دادند: دموکراسی سازمانی می‌تواند راهی برای کاهش رفتار ناکارآمد کارکنان و انجام کارهای داوطلبانه از سوی آنها در راستای حمایت از پیشرفت سازمان باشد. گچیل و تیکسی (۲۰۲۰) عقیده داشتند در یک سازمان دموکراتیک، کارکنان احتمالاً بیشتر به مشارکت و شرکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشتاق هستند. این موضوع باعث تعهد بیشتر به سازمان و بروز رفتارهای شهروندی از سوی کارکنان می‌گردد.

رضایت شغلی و تعهد سازمانی دو متغیر دیگری هستند که بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر گذار بوده و خود تحت تاثیر دموکراسی سازمانی است. مفهوم رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می‌شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است؛ یعنی به‌طور کلی، شغلش را دوست می‌دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و به گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و در مجموع، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار می‌باشد (سلطانیان، ۱۴۰۱).

افرادی که از شغل و محیط کار خود راضی هستند، ممکن است بهترین تلاش‌های خود را برای پیشبرد اهداف سازمانی انجام دهند. این نوع نگرش به سازمان می‌تواند منجر به رفتارهای شهروندی سازمانی مثل کمک به همکاران، حضور فعال در تیم‌های کاری، و اشتراک گذاری ایده‌های مفید شود (انیدا و آلونی، ۲۰۲۴).

تعهد سازمانی نیز اغلب به‌عنوان تمایل قوی برای بقاء عضویت در یک سازمان خاص؛ تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان؛ و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف می‌شود (کریمی و همکاران، ۱۴۰۱). به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به‌واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (میتال و همکاران، ۲۰۲۲).

رابطه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش‌های گذشته تایید شده است. به عنوان نمونه ریجن و همکاران (۲۰۲۲) بیان داشتند افرادی که به سازمان خود تعهد دارند، تمایل بیشتری به رفتارهای شهروندی دارند. اصفهانی و فولادوند (۱۴۰۱) نیز بیان داشتند کارکنان متعهد تمایل بیشتری

1 Kaur and Randhawa

2 Yang, He and Hsu

3 Geckil, T.; Tikici,

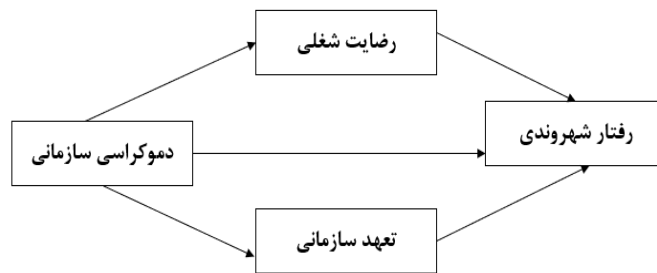
4 Ennida, K. and Allouani

5 Mital

به تعامل و همکاری با دیگر اعضای سازمان دارند. این تعاملات ممکن است به تشکیل تیم‌های موثرتر و اشتراک تجربیات و دانش منجر شوند، که از طریق آنها رفتارهای شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد.

از طرفی، دموکراسی سازمانی می‌تواند به ایجاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضا از شغل و محیط کارشان کمک کند. وقتی اعضا احساس می‌کنند که نظراتشان مورد ارزش قرار می‌گیرند و دخالت فعالی در تصمیم‌گیری‌ها دارند، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنها افزایش می‌یابد و در نهایت رفتارهای داوطلبانه بیشتری از خود بروز می‌دهند و برای سازمان مزیت رقابتی به ارمغان می‌آورند (خانی، ۱۴۰۲).

همانطور که پیش تر بیان شد، همه سازمان‌ها به دنبال نسل ارزشمندی از کارکنان هستند که خود را صرفاً ملزم به الزامات و تکالیف رسمی شغلی خود ندانند، بلکه فراتر از آن روند و اقدام به انجام رفتارهای فراتر از نقش یا رفتارهای شهروندی سازمانی کنند. برای تحقق چنین امری ابتدا باید عوامل یا مقوله‌های موثر بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها را شناسایی کرد. با توجه به مطالب بیان شده و نقش دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با توجه به نقش‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی، متاسفانه مطالعات کافی در این زمینه صورت نگرفته و چارچوب منسجمی وجود ندارد. ادبیات در دسترس نیز نشان می‌دهد مطالعات مختلفی در خصوص عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های مختلف انجام شده است ولی مطالعه ای که به طور خاص به بررسی رابطه دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بنیاد مستضعفان با نقش میانجی تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداخته باشد یافت نشد. علاوه بر شکاف تحقیقاتی ذکر شده، مسئله دیگری که وجود دارد اینست که در داخل کشور توجه کافی به کارکنان و نقش آنها در موفقیت سازمان نشده و یا این توجه بسیار کم‌رنگ است. لذا در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال اساسی هستیم که دموکراسی سازمانی چه تاثیری بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان با نقش میانجی تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد؟ با توجه به مطالب بیان شده مدل مفهومی در شکل شماره ۱-۱- نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است. از نظر روش و ماهیت در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان بنیاد مستضعفان تهران در سال ۱۴۰۲ تشکیل داده اند (۳۹۱ نفر). بر اساس جدول مورگان ۱۹۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب و از طریق نمونه گیری تصادفی ساده پرسشنامه در میانشان توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بود که در ادامه شرح داده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم افزارهای آماری اس پی اس (نسخه ۲۲) و پی ال اس (نسخه ۳) صورت گرفته است.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی توسط پادسکاف ۲۰۰۰ طراحی شده است. و دارای ۲۷ سوال در ۷ بعد آداب اجتماعی (سوالات ۴ تا ۱۱)، نوع دوستی (۵ تا ۸)، وجدان کاری (۹ تا ۱۳)، هماهنگی متقابل شخصی (۱۴ تا ۱۷)، محافظت از منابع سازمان (۱۸ تا ۲۰)، جوانمردی (۲۱ تا ۲۳)، نزاکت (۲۴ تا ۲۷). این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است. هر چه آزمودنی نمرات بالاتری کسب نماید، بیانگر رفتار شهروندی سازمانی ادراک شده بالاتری می‌باشد. مرادی (۱۳۹۵)، کفاش پور (۱۳۹۶) روایی این پرسشنامه را با کمک روایی محتوا و تحلیل عاملی تاییدی بررسی و تایید کرده اند. ضمن اینکه ضریب آلفای کرونباخ این متغیر نیز در پژوهش‌های ذکر شده به ترتیب ۰.۸۷ و ۰.۸۹۰ و مطلوب ارزیابی گردید.

پرسشنامه رضایت شغلی: جهت اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی کندال و هیولین استفاده می‌شود. پرسشنامه رضایت شغلی توسط اسمیت کندال و هیولین در سال ۱۹۶۹ ساخته شد و دارای ۳۰ سوال در ۵ مولفه می‌باشد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت ۱ (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. مولفه‌های پرسشنامه شامل ماهیت کار (۱ تا ۶)، سرپرست (۷ تا ۱۲)، همکاران (۱۳ تا ۱۸)، فرصت‌های رشد (ارتقاء) (۱۹ تا ۲۴) و پرداخت‌ها (۲۵ تا ۳۰) می‌باشد (موسوی کاشی و زاهدی، ۱۳۹۵، ص ۱۰۷). نمره گذاری سوالات پرسشنامه به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ تا ۵ بوده است. پایایی پرسشنامه توسط والتون به صورت کلی ۰.۸۱۱ و مطلوب گزارش شد. در داخل کشور نیز

جمشیدی (۱۳۹۹) پایایی پرسشنامه مذکور را ۰/۸۰۲ و مطلوب گزارش کرده اند. همچنین روایی سوالات نیز در پژوهش جمشیدی از طریق تحلیل عاملی تاییدی و روایی همگرا تایید شد.

دموکراسی سازمانی: جهت اندازه گیری دموکراسی از پرسشنامه رهنورد (۱۳۸۰) استفاده می شود. این پرسشنامه دارای ۴ بعد است. مدیریت شفاف و پاسخگو (۶ گویه)، مشارکت آزاد و عادلانه (۵ گویه)، تشکل های مستقل (۵ گویه) و حقوق فردی (۴ گویه). سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. در پژوهش خانی (۱۴۰۲) ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات ۰/۷۹۲. گزارش شده است. رهنورد (۱۳۸۰) نیز پایایی پرسشنامه را از طریق ضریب آلفای کرونباخ مطلوب گزارش کرده است (۰/۸۵۹). همچنین در پژوهش خانی (۱۴۰۲) روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی، روایی محتوا و روایی همگرا تایید شده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه ۲۴ سوالی توسط آلن میر (۱۹۹۳) طراحی شد. و شامل سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری (هر بعد ۸ سوال) است. و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد. پایایی در مطالعات طحان (۱۳۹۸) مقدار مطلوب ۰/۹۱۲ و تایید روایی از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط پژوهشگران مذکور تایید شد. در مطالعات آلن و می یر پایایی کلی پرسشنامه ۰/۹۱۲ و روایی پرسشنامه با تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم ارزیابی شده است.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی	کمترین	بیشترین
دموکراسی سازمانی	۳,۶۲	۰,۶۷۹	-۰,۰۴۴	-۰,۸۳۲	۲,۱۵	۴,۹۰
رفتار شهروندی سازمانی	۳,۵۱	۰,۶۷۹	-۰,۳۳۲	-۰,۲۷۵	۱,۷۰	۴,۸۹
رضایت شغلی	۳,۳۸	۰,۶۲۳	-۰,۰۴۰	-۰,۹۷۷	۲,۲۰	۴,۶۳
تعهد سازمانی	۳,۴۳	۰,۷۳۸	-۰,۲۷۲	-۱,۰۹۷	۱,۹۶	۴,۶۷

با توجه به جدول شماره ۱- از بین متغیرهای پرسشنامه دموکراسی سازمانی بیشترین امتیاز و تعهد سازمانی کمترین امتیاز را به خود کسب کرده اند.

بررسی نرمال بودن شاخص ها

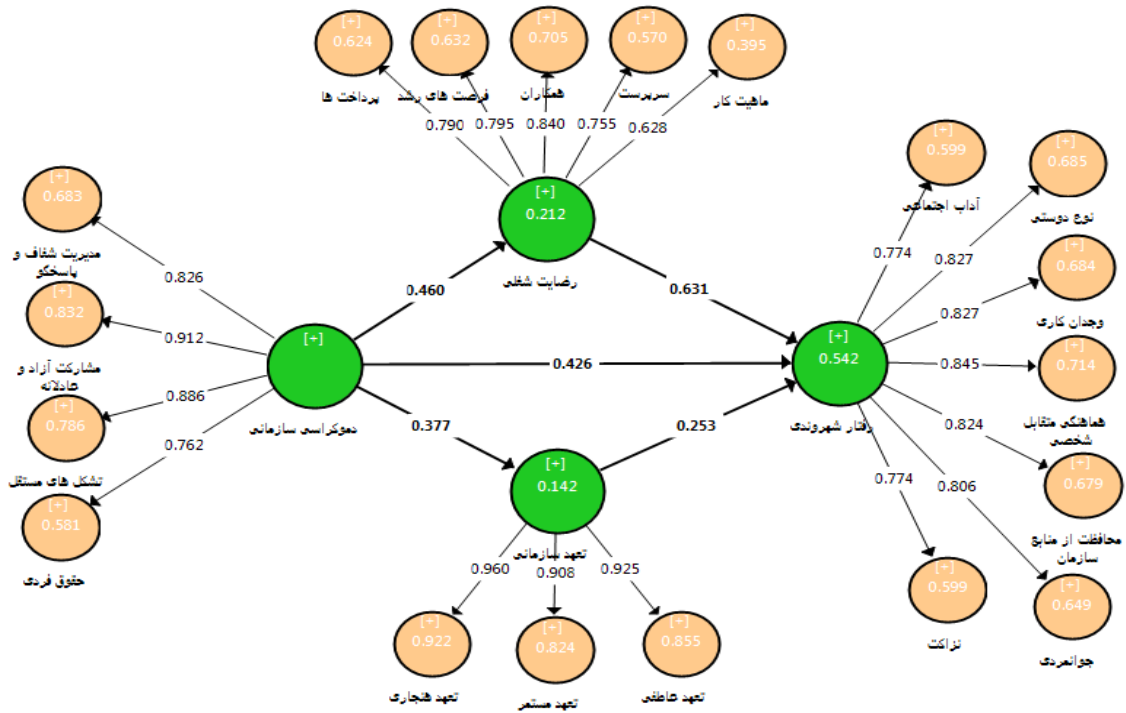
همانطور که از داده های جدول ۲ مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی شاخص های پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی شاخص های پژوهش دارای توزیع غیر نرمال می باشند. جهت بررسی فرضیه های پژوهش از نرم افزار پی ال اس استفاده شده است.

جدول ۲. آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای شاخص های پژوهش

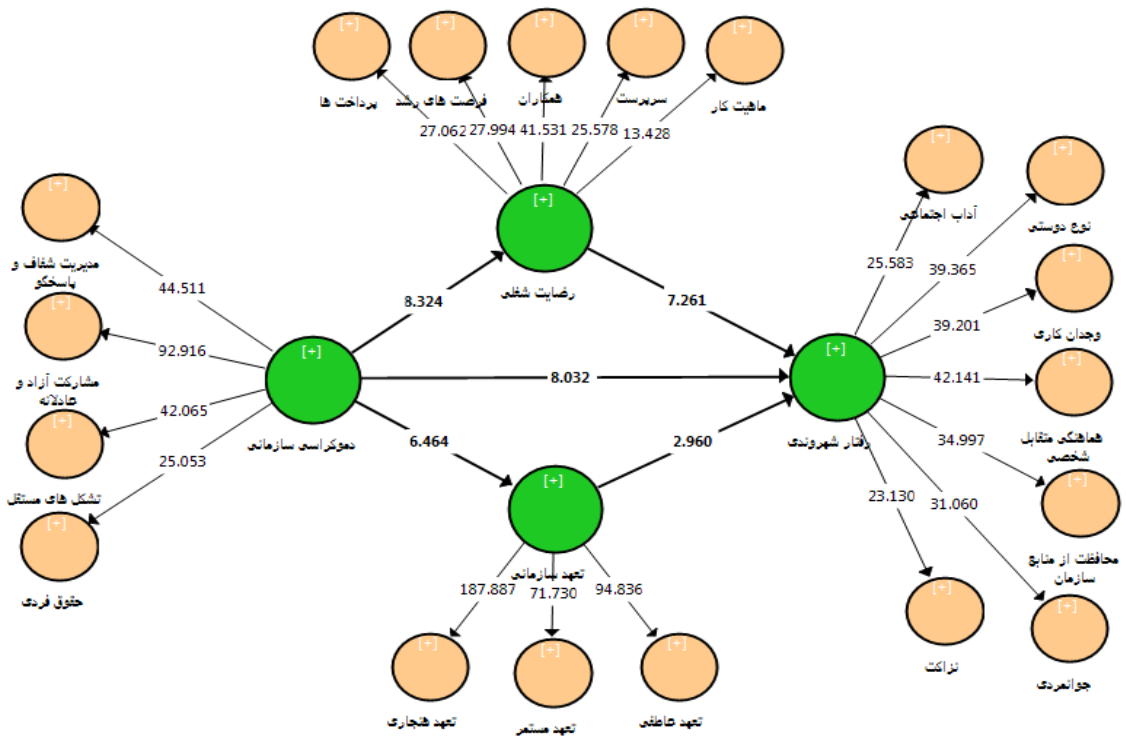
نتیجه آزمون	سطح معناداری	شاخص
نرمال نیست	۰/۰۰۱	دموکراسی سازمانی
نرمال نیست	۰/۰۰۸	رفتار شهروندی
نرمال نیست	۰/۰۰۲	رضایت شغلی
نرمال نیست	۰/۰۱۷	تعهد سازمانی

بررسی فرضیه های پژوهش

با توجه به توزیع غیر نرمال داده ها جهت بررسی فرضیه های پژوهش از نرم افزار پی ال اس استفاده شده است که خروجی این نرم افزار در شکل های شماره ۳ و ۴ نمایش داده شده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر استاندارد مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳. نتایج آزمون تی- استیوونت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

جدول ۳. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	دموکراسی سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۲۶	۸/۰۳۲	تایید
۲	دموکراسی سازمانی ← رضایت شغلی	۰/۴۶۰	۸/۳۲۴	تایید
۳	دموکراسی سازمانی ← تعهد سازمانی	۰/۳۷۷	۶/۴۶۴	تایید
۴	تعهد سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۵۳	۲/۹۶۰	تایید
۵	رضایت شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۳۱	۷/۲۶۱	تایید

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد.

فرضیه اصلی: رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تاثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان نقش میانجی دارند. برای بررسی این فرضیه از روش بوت استرپ استفاده شده است. در این روش چنانچه مقدار حد پایین و حد بالای بوت استرپ هر دو مثبت و یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد، در آن صورت مسیر غیر مستقیم معنادار بوده و فرضیه پذیرفته خواهد شد. همچنین اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ باشد اثر غیرمستقیم پذیرفته می‌شود. مبتنی بر این شاخص، معنی داری یا عدم معنی داری مسیر غیرمستقیم در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴ نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	مسیر		آماره t	خطای برآورد	سطح معناداری
			اثر غیر مستقیم	مقدار بوت استرپ			
دموکراسی سازمانی	رضایت شغلی	رفتار شهروندی	۰/۲۹۱	۰/۴۰۷	۵/۴۲۴	۰/۰۵۴	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	۰/۰۹۵	۰/۱۷۲	۲/۶۳۴	۰/۰۳۶	۰/۰۰۹

با توجه به جدول ۴، سطح معناداری در هر دو مورد کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می‌شود. بدین معنی که؛ رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تاثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان نقش میانجی دارند.

فرضیه فرعی ۱: دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان تاثیر مستقیم دارد.

مطابق با جدول (۳)؛ آماره معنی داری بین متغیر دموکراسی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی برابر (۸/۰۳۲) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان دموکراسی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۲۶) است و میزان تاثیر مثبت دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در دموکراسی سازمانی، موجب افزایش ۰/۴۲۶ واحدی در رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه فرعی ۲: دموکراسی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد مستضعفان تاثیر مستقیم دارد.

مطابق با جدول (۳)؛ آماره معنی داری بین متغیر دموکراسی سازمانی و رضایت شغلی برابر (۸/۳۲۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان دموکراسی سازمانی و رضایت شغلی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۶۰) است و میزان تاثیر مثبت دموکراسی سازمانی بر رضایت شغلی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در دموکراسی سازمانی، موجب افزایش ۰/۴۶۰ واحدی در رضایت شغلی خواهد شد. این بدان معناست که دموکراسی سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه فرعی ۳: دموکراسی سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان بنیاد مستضعفان تاثیر مستقیم دارد.

مطابق با جدول (۳)؛ آماره معنی داری بین متغیر دموکراسی سازمانی و تعهد سازمانی برابر (۶/۴۶۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان دموکراسی سازمانی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۷۷) است و میزان تاثیر مثبت دموکراسی سازمانی بر تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در دموکراسی سازمانی،

موجب افزایش ۰/۳۷۷ واحدی در تعهد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که دموکراسی سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه فرعی ۴: تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بنیاد مستضعفان تاثیر مستقیم دارد. مطابق با جدول (۳)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی برابر (۲/۹۶۰) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۵۳) است و میزان تاثیر مثبت تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تعهد سازمانی، موجب افزایش ۰/۲۵۳ واحدی در رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه فرعی ۵: رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بنیاد مستضعفان تاثیر مستقیم دارد. مطابق با جدول (۳)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی برابر (۷/۲۶۱) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۳۱) است و میزان تاثیر مثبت رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رضایت شغلی، موجب افزایش ۰/۶۳۱ واحدی در رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی اثر مستقیم دارد ($p < 0/05$). به عبارتی با بهبود دموکراسی سازمانی می‌توان شاهد بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی کارکنان بود. نتیجه به دست آمده با نتایج برخی از پژوهش‌های پیشین همسوست. به عنوان نمونه هسکاپس و همکاران، (۲۰۲۳) نشان دادند: دموکراسی سازمانی می‌تواند راهی برای کاهش رفتار ناکارآمد کارکنان و انجام کارهای داوطلبانه از سوی آنها در راستای حمایت از پیشرفت سازمان باشد. گچیل و تیکسیسی (۲۰۲۰) نیز عقیده داشتند در یک سازمان دموکراتیک، کارکنان احتمالاً بیشتر به مشارکت و شرکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشتاق هستند. این موضوع باعث تعهد بیشتر به سازمان و بروز رفتارهای شهروندی از سوی کارکنان می‌گردد. لذا در تبیین یافته به دست آمده می‌توان بیان داشت: در دموکراسی سازمانی، کارکنان اعضای فعال و مساوی در فرآیندهای تصمیم‌گیری هستند و به طور معمول برای شرکت در امور سازمانی و مسائل مربوط به محیط کارشان کمک می‌کنند. این امر شامل اعطای حق تصمیم‌گیری به صورت گسترده، ایجاد فرصت‌های مشارکت در تشکیل گروه‌ها و کمیته‌ها، و استفاده از روش‌هایی مانند نظرسنجی و تصمیم‌گیری بر پایه اکثریت است که باعث بهبود رفتارهای شهروندی از سوی کارکنان می‌گردد. همچنین چون در دموکراسی سازمانی به منظور ایجاد یک فضای کاری شفاف، مشارکتی و عادلانه استفاده می‌شود. این مدل سازمانی به کارکنان اجازه می‌دهد تا در فرآیند تصمیم‌گیری شرکت کنند و احساس کنند که صدای آن‌ها شنیده می‌شود و با فراغ بال بیشتری به رفتارهای داوطلبانه و کمک به دستیابی به اهداف سازمانی گرایش پیدا کنند. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بنیاد مستضعفان تاثیر مستقیم دارد ($p < 0/05$). رابطه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش‌های گذشته تایید شده است. به عنوان نمونه ریجن و همکاران (۲۰۲۲) بیان داشتند افرادی که به سازمان خود تعهد دارند، تمایل بیشتری به رفتارهای شهروندی دارند. اصفهانی و فولادوند (۱۴۰۱) نیز بیان داشتند کارکنان متعهد تمایل بیشتری به تعامل و همکاری با دیگر اعضای سازمان دارند. این تعاملات ممکن است به تشکیل تیم‌های موثرتر و اشتراک تجربیات و دانش منجر شوند، که از طریق آنها رفتارهای شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد. لذا در تبیین یافته به دست آمده می‌توان بیان داشت: تعهد سازمانی یکی از عوامل مهم در بهبود رفتار شهروندی کارکنان است. زمانی که کارکنان احساس تعهد و مالکیت نسبت به سازمان خود داشته باشند، ممکن است به رفتارهای شهروندی مثبت مبتنی بر مشارکت، مسئولیت‌پذیری، و حمایت از هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی دست یابند. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بنیاد مستضعفان تاثیر مستقیم دارد ($p < 0/05$). نتیجه به دست آمده با نتایج برخی پژوهش‌های گذشته همسوست. به عنوان نمونه آنیو و آنولی (۲۰۲۳) بیان داشتند افرادی که از شغل و محیط کار خود راضی هستند، ممکن است بهترین تلاش‌های خود را برای پیشبرد اهداف سازمانی انجام دهند. این نوع نگرش به سازمان می‌تواند منجر به رفتارهای شهروندی سازمانی مثل کمک به همکاران، حضور فعال در تیم‌های کاری، و اشتراک‌گذاری ایده‌های مفید شود. لذا در تبیین یافته به دست آمده می‌توان بیان داشت: رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک منبع انگیزشی برای کارکنان عمل کند. وقتی که کارکنان احساس می‌کنند که شرایط شغلی و محیط کاری خود مناسب است و ارتباط خوبی با سازمان دارند، انگیزه و اشتیاق آن‌ها برای انجام وظایف خود افزایش می‌یابد که می‌تواند بهبود رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها را تسهیل کند. همچنین، رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک عامل مهم در ارتقاء فرهنگ سازمانی عمل کند. وقتی که کارکنان احساس می‌کنند که سازمان به آن‌ها احترام می‌گذارد

و نیازهای آن‌ها را مورد توجه قرار می‌دهد، احتمال پیوستن به فرهنگ سازمانی مثبت و تقویت رفتارهای شهروندی مثبت افزایش می‌یابد. به طور کلی، وقتی که کارکنان احساس رضایت از شغل و محیط کاری خود داشته باشند، احتمال ارتباطات سازنده‌تر و مثبت‌تر با سازمان افزایش می‌یابد که منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد دموکراسی سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان بنیاد مستضعفان تاثیر مستقیم دارد ($p < 0/05$). نتیجه به دست آمده با نتایج (خانی، ۱۴۰۲) مطابقت و همخوانی دارد. در تبیین یافته به دست آمده می‌توان بیان داشت: دموکراسی سازمانی به کارکنان اجازه می‌دهد که در فرایند تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی شرکت کنند. وقتی که کارکنان احساس می‌کنند که نظرات و پیشنهادات آن‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد و تصمیمات با توجه به این نظرات گرفته می‌شود، ارتباط مثبتی بین آن‌ها و سازمان ایجاد می‌شود که منجر به افزایش تعهد آن‌ها می‌شود. دموکراسی سازمانی می‌تواند به عنوان یک عامل انگیزشی برای کارکنان عمل کند. وقتی که کارکنان احساس می‌کنند که در تصمیم‌های سازمان مشارکت دارند داشته و توانایی تأثیرگذاری بر تصمیمات سازمانی را دارند، انگیزه و تعهد آن‌ها برای انجام وظایف و تلاش بیشتر افزایش می‌یابد. به طور کلی، دموکراسی سازمانی به کارکنان فرصت می‌دهد تا نقش فعالی در فرآیند یادگیری و توسعه حرفه‌ای خود داشته باشند. وقتی که کارکنان احساس می‌کنند که می‌توانند در تصمیمات مربوط به توسعه حرفه‌ای خود دخالت داشته باشند، احتمال افزایش تعهد و تمایل به رشد و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای آن‌ها افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد دموکراسی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد مستضعفان تاثیر مستقیم دارد ($p < 0/05$). نتیجه به دست آمده با نتایج (خانی، ۱۴۰۲) مطابقت و همخوانی دارد. در تبیین یافته به دست آمده می‌توان بیان داشت: در محیط دموکراتیک، کارکنان احساس می‌کنند که قادر به تأثیرگذاری بر روندها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی هستند. این احساس مالکیت می‌تواند رضایت شغلی را افزایش داده و ارتباط مثبت با سازمان را تقویت کند. همچنین دموکراسی سازمانی ممکن است باعث ایجاد یک فرهنگ مشارکتی در سازمان شود که کارکنان را تشویق به به ارائه ایده‌ها و انتقادات می‌کند. این فرهنگ مشارکت می‌تواند بهبود رضایت شغلی را ترویج دهد زیرا کارکنان احساس می‌کنند که نقش مهمی در سازمان دارند. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تاثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان نقش میانجی دارند ($p < 0/05$). به عبارتی، دموکراسی سازمانی می‌تواند به ایجاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضا از شغل و محیط کارشان کمک کند. وقتی اعضا احساس می‌کنند که نظراتشان مورد ارزش قرار می‌گیرند و دخالت فعالی در تصمیم‌گیری‌ها دارند، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنها افزایش می‌یابد و در نهایت رفتارهای داوطلبانه بیشتری از خود بروز می‌دهند و برای سازمان مزیت رقابتی به ارمغان می‌آورند. لذا با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد ایجاد فرصت‌هایی برای مشارکت کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمان، از جمله برنامه‌های آموزشی، بودجه‌بندی، و سیاست‌های سازمان، مهیا گردد. این فرصت‌ها می‌تواند احساس مسئولیت بیشتری در آنها ایجاد کند و ارتقاء رفتارهای شهروندی آنها را ترویج کند. برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌هایی با موضوعاتی مانند حل مسائل، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت چالش‌ها، و رهبری نیز می‌تواند به کارکنان کمک کند تا درک کنند که آنها تحت رهبری مناسبی قرار داشته و مهارت‌های لازم برای مشارکت موثر و رفتار شهروندی بهتر را تقویت خواهند کرد. از محدودیت این پژوهش می‌توان به محدود بودن جامعه پژوهش به کارکنان بنیاد مستضعفان تهران اشاره داشت لذا پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی انجام پژوهش با حجم نمونه بزرگتر و محدوده جغرافیایی وسیع‌تر انجام گیرد تا ادبیات متراکم و منسجمی در خصوص نحوه به کارگیری متغیرهای ذکر شده فراهم آید.

References

- Dehghanizadeh, Marzieh, Shujaeifar, Ali, Zarei, Sajjad (1402), The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior. According to the role of identification, belonging to work, psychological empowerment and proactive personality, studies of improvement and transformation management, 32(107), 285-229.
- Enida, K. and Allouani, S. (2023) Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher-Researchers through Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review. *Open Journal of Social Sciences*, 11, 164-184.
- Esfahani Saeed and Foadvand, Samira, (1401), investigation of the relationship between organizational citizenship behavior, organization, the fourth national conference on management and tourism industry, Tehran,
- Geckil, D.T.; Tikici, M. (2016). Hospital employees' organizational democracy perceptions and its effects on organizational citizenship behaviors. *Asian Pac. J. Health Sci.* 2016, 3, 123-136
- Haskasap, E.; Saner, T.; Eyupoglu, S.; Günsel Haskasap, C.S. (2023). Influence of Organizational Democracy on Organizational Citizenship Behaviors in Digital Transformation: Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment for Smart Services.
- Kafashpour Azar, Shujayan Amir, Azahaband Hosseini Tousi Mohsen. Investigating the impact of organizational support on perception on the behaviors of the citizen organization with an emphasis on the role of career mediator. *Iran Nursing Research Journal* 2016; 12 (1): 42-48
- Kaur K, Randhawa G. (2021). Exploring the influence of supportive supervisors on organisational citizenship behaviours: Linking theory to practice. *IIMB Management Review*, 33(2): 156-165.
- Malekzadeh, Mahin (1401), Determining action-oriented personality on the creativity of elementary school teachers in Semnan city with the role of mediator of work with meaning, master's thesis, field of psychology, educational orientation, Payam Noor University, Semnan.
- Mir Arab, Reza, Dibai, Mohsen (2018), Predicting teachers' organizational citizenship behavior based on cultural intelligence and conflict management, *Organizational Culture Management*, 16(2), 461-484.
- Mital. S. Gupta, V, Motiani. M (2022). Examining the linkages between employee brand love, affective commitment, positive word-of-mouth, and turnover intentions: A social identity theory perspective,
- Montazeri, Mohammad, Fathizadeh, Alireza, Sadeghi, Javad (2017), Effects of Trust in Manager on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance, *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 4(24), 85-105.
- Rangriz, Hassan, Khammoui, Farshid (2019), Identification and Elements of Organizational Democracy in the Public Sector, *Organizational Resource Management Research*, 10(3), 105-87.
- Regen, R, Linda, D, Hermendizal, H (2022). The influence of work motivation, job satisfaction, and organizational commitment on the organizational citizenship behavior of employees at the department of tourism and culture, *Journal of Educational and Learning Studies is Nationally*, 141, 66-79
- Sara Abedi Koushki, Roohafzai Shabanali, Gholami Moghadam Asma (1400). Investigating the role of job on the organizational citizenship behavior of the employees of the Esfrain Faculty of Medical Sciences in Germany during the Covid-19 pandemic. *Iranian nursing research journal*. 1400; 16 (6): 11-22
- Shirali Gholam Abbas, Afshari Davoud, Amiri Arman, Kiani Sima, Rashnoudi Payam (2019). The effect of job stress on the productivity of an oil and gas exploitation company in the southwest of Iran. *Journal of Occupational Health Engineering*, 6 (3): 65-73
- Soltani, Reza (1401), the effect of organizational support on job satisfaction with the mediating role of job conflict, master's thesis, public administration field, Alborz University of Knowledge, Qazvin
- Son, S (2018) "The role of supervisors on employees' voice behavior", *Leadership & Organization Development Journal*, <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0230> Permanent link to this document: <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0230>
- Sustainability* 2023, 15, 452.
- tariq, M., Abbas, M., & Bukhari, S. (2019). Does organizational democracy foster competitive advantage through leadership style and organizational culture? The mediating role of knowledge sharing behavior. *European Journal of Innovation Management*, 22(3), 392-416.
- Yang D, He Q, Cui Q, Hsu SC. (2020). Non-economic motivations for organizational citizenship behavior in construction megaprojects. *International Journal of Project Management*, 38(1): 64-74.
- Yilmaz. A. Ceylan. A. Ozge. A (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 34
- yuhana, W., & Neal, D. T. (2021). A new look at habits and the habit-goal interface. *Psychological Review*, 114(4), 843-863
- Zarean Dolatabadi, Mohammad, Jafari Harandi, Reza (1400). Presenting the citizenship behavior model of school teachers' organization