

ارتباط بین انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

صدیقه خلقی فرد^۱، مسلم صالحی^۲، حجت اله فانی^۳

^۱مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران، ^۲گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران

تاریخ وصول: ۱۳۹۲/۹/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: رفتار شهروندی سازمانی یکی از ابعاد مهم جامعه شناختی سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه است. کارکنان دانشگاهی می‌توانند نقش مهمی در ارتقاء و کیفیت دانشگاه خود ایفا کنند. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط بین انگیزش شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر یاسوج انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی-تحلیلی طی سال‌های ۱۳۹۱-۱۳۹۲ بر روی ۲۶۰ نفر از ۷۶۹ نفر کارکنان ستادی و حوزه معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج که به صورت تصادفی انتخاب شدند، انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رفتار شهروندی پادساکوف (۱۹۹۹) و انگیزش شغلی حبیبی (۱۳۷۷) استفاده شد. داده‌ها با آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین انگیزش شغلی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود داشت ($P < 0/05$)، هم‌چنین ابعاد انگیزش شغلی به طور معنی‌داری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی بودند ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: وقتی کارکنان از انگیزه کافی برخوردار و از شغل خود احساس خشنودی نمایند، مسئولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام می‌رسانند و موجب حداکثر کارایی می‌شوند.

واژه‌های کلیدی: انگیزش شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، کارکنان دانشگاه

* نویسنده مسئول: صدیقه خلقی فرد، یاسوج، دانشگاه علوم پزشکی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت

Email: s.kolghifard@yahoo.com

مقدمه

سال‌های اخیر توسعه تکنولوژی‌های جدید و رشد فزاینده جهانی اقتصاد منجر به رقابت فزاینده و تغییرات سریع در ماهیت کار سازمان‌ها و کارکنان آنها شده است. در نتیجه این تغییرات و جهت آماده شدن برای تغییرات آینده فشار قابل ملاحظه‌ای بر کارکنان برای پذیرفتن مسئولیت برنامه‌ریزی ارتقای شغلی، آموزش و حقوق و مزایا می‌آید. هم‌چنین سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل تمایل دارند کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از وظایف و نقش تعریف شده در شرح شغل آنها عمل نمایند. در دنیای پر رقابت کنونی، سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان خود هستند. شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثر بخشی آنها در چنین شرایطی نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌کند، نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود، بدون شک این کارکنان وجه متمایز سازمان‌های اثر بخش از غیر اثر بخش هستند (۱). تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت، بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان بروز می‌دادند، اما اغلب نادیده انگاشته می‌شد. این رفتارها با وجود این که در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی، به طور ناقص اندازه‌گیری و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت

قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثر بخشی سازمانی مؤثر بودند (۲).

رفتار شهروندی سازمانی بیانگر فعالیت‌های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری بوده و به طور مستقیم و ضمنی از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم‌های پاداش، سازماندهی شده و در نهایت کارآیی و اثر بخشی سازمان را ارتقاء می‌دهد (۳). ساعتچی (۱۳۸۴) انگیزه را حالتی از انگیزش می‌داند که موجود زنده را وادار به عمل می‌کند و انگیزش را یک فرآیند میانجی یا یک حالت درونی موجود زنده که او را وادار به فعالیت می‌کند و به سوی عمل سوق می‌دهد، می‌داند (۴). انگیزش شغلی نشان دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سر و سامان 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، سریع‌تر ارتقاء می‌یابند. این کارکنان در انجام وظایف، 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 (۵) سه روش کار برای ایجاد انگیزه در کارمندان شامل؛ زمان منعطف، اشتراک شغل و کار از راه دور می‌باشد (۶).
نچار اصل در پژوهشی با عنوان رابطه بین

دانشگاه علوم پزشکی شهر یاسوج در سال‌های ۱۳۹۲-۱۳۹۱ که شامل ۷۶۹ بودند، می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پاسخ دهندگان آموزش خاصی ندیدند، پرسشنامه‌ها بعد از توضیحی مختصر در مورد موضوع پژوهش و هدف از انجام آن در اختیار آنها قرار گرفت.

برای گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه؛ رفتار شهروندی و انگیزش شغلی استفاده شد. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی به وسیله پادساکف و همکاران تهیه شد و برای اولین بار به وسیله شکر کن و نعیمی ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است که شامل ۲۴ ماده است و پنج حیطه؛ وظیفه شناسی، تواضع، نوع دوستی، جوانمردی، فضیلت شهروندی مربوطه به رفتار شهروندی کارکنان را می‌سنجد (۱۰).

مقیاس این پرسشنامه از نوع لیکرت است که نمره‌گذاری از ۱ تا ۵ برای گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم در نظر گرفته شده است. در سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۸۹ برای سنجش پایایی به ترتیب به وسیله نعیمی، شکرکن و موسی‌خانی، الوانی، میرزایی و محمدی ضریبی معادل ۰/۹۸ و ۰/۸۵ به دست آمد (۱۰ و ۱۱). محقق نیز جهت استناد به نتایج آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد که ضریبی معادل ۰/۷۷ به دست آمد.

برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمان کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه شش نشان داد که روابط مثبت و معنی‌داری بین همه متغیرهای پیش بین با رفتار مدنی سازمانی وجود دارد. علاوه بر آن یافته‌ها نشان دادند که خود تنظیمی، کنترل شغلی و هدف گذاری بیشترین نقش را در پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی و حیطه‌های آن دارد (۷). چن، چاو و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی و نقش میانجی رضایت شغلی، در این رابطه نشان می‌دهد که رضایت شغلی نقش مهمی را در زمینه ارتباط بین ویژگی‌های شغل و رفتار شهروندی ایفا می‌کند (۸). در مطالعه دیگری با عنوان عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان گزارش شد که احساس یگانگی و یکپارچگی با شغل، معلمان و مدرسه و پی بردن به چرایی شغل خود با رفتار شهروندی بالای معلمان رابطه معنی‌دار و مثبت دارند (۹).

با توجه به این که تا کنون مطالعه‌ای در این زمینه در سطح دانشگاه علوم پزشکی یاسوج انجام نشده است، هدف این مطالعه تعیین ارتباط انگیزش شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی و حوزه معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی شهر یاسوج بود.

روش بررسی

در این مطالعه توصیفی - تحلیلی جامعه مورد مطالعه کلیه کارکنان ستادی و حوزه معاونت‌های

پرسشنامه‌ای که برای انگیزش شغلی کارکنان مورد استفاده قرار گرفت، به وسیله حبیبی تهیه و مورد استفاده قرار گرفت، شامل ۳۰ ماده است که به وسیله کارکنان تکمیل می‌گردد و ۵ حیطه؛ ماهیت شغل، جو سازمانی، نیاز به پیشرفت، نیاز به قدرت و نیاز به پیوند جویی مربوط به انگیزش شغلی کارکنان را می‌سنجد. نحوه نمره‌گذاری این پرسش‌نامه به این صورت است که همه سؤال‌ها به جز سؤال ۲۳ و ۲۷ به صورت مثبت نمره‌گذاری می‌شود. پایایی پرسشنامه به وسیله حبیبی (۱۳۷۷) با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و روایی ۰/۹۳ می‌باشد که بیانگر پایایی بالای این پرسشنامه می‌باشد. اعتبار آن نیز به وسیله وی محاسبه شده که میزان آن ۰/۸۴ گردیده است (۱۲). محقق نیز جهت استناد به نتایج آزمون‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد که ضریبی برابر با ۰/۷۶ به دست آمد.

یافته‌ها

بر اساس نتایج مطالعه، تعداد ۱۶۳ نفر از پاسخ دهندگان مرد و ۷۷ نفر زن بودند که ۲۰ نفر دیگر به این مورد پاسخی نداده بودند. همچنین سن پاسخ دهندگان بین ۲۵ تا ۴۶ سال بود. از نظر سطح تحصیلات ۲۳/۹ درصد دیپلم و کمتر، ۱۴ درصد فوق دیپلم، ۳۸/۳ درصد لیسانس، ۱۳/۵ درصد فوق لیسانس و ۱۰/۴ درصد دارای مدرک دکتری بودند. بر اساس نتایج حاصله بین انگیزش شغلی و رفتار شهروندی و همچنین بین ماهیت شغل و رفتار

شهروندی، بین جو سازمانی و رفتار شهروندی، بین نیاز به پیشرفت و رفتار شهروندی و بین نیاز به قدرت شهروندی رابطه معنی‌داری وجود داشت (۰/۰۵ < p).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد ابعاد انگیزش به طور معنی‌داری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام گام، استفاده شد سطح معنی‌داری در همه گزینه‌ها کمتر از ۰/۰۵ بود. از طرفی با توجه به مقادیر مجذور R (ضریب تعیین) ابعاد انگیزش شغلی ۴۸ درصد تغییرات متغیر رفتار شهروندی را تبیین می‌کند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین متغیرهای پیش‌بین انگیزش شغلی شامل؛ ماهیت شغل، نیاز به قدرت، جو سازمانی، پیوند جویی، نیاز به پیشرفت و رفتار شهروندی ارتباط معنی‌داری وجود داشت (۰/۰۵ < p). ابعاد انگیزش شغلی شامل؛ ماهیت شغل، نیاز به قدرت، جو سازمانی، پیوند جویی و نیاز به پیشرفت به طور معنی‌داری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی بودند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) به ترتیب برابر با ۰/۰۴۶، ۰/۰۷۱، ۰/۰۹۹، ۰/۱۲۳ و ۰/۱۴۵ به دست آمد. این بدان معنی است که ابعاد انگیزش شغلی روی هم ۴۸ درصد واریانس متغیر رفتار شهروندی را تبیین می‌کنند و ۴۸ درصد از تفاوت مشاهده شده در متغیر اثربخشی سازمانی مربوط به تفاوت در ابعاد انگیزش شغلی بود. همچنین بین متغیر پیش‌بین انگیزش شغلی با رفتارهای شهروندی رابطه خطی معنی‌دار در سطح

۰/۰۰۰۱ وجود داشت و انگیزش شغلی به طور معنی‌داری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی بود. مجذور ضریب همبستگی چندگانه ضریب تعیین برابر با ۰/۰۹۲ به دست آمد (جدول ۱).

بحث

نتایج این پژوهش نشان داد که بین انگیزش شغلی با رفتار شهروندی رابطه معنی‌داری وجود داشت و انگیزش شغلی به طور معنی‌داری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. این یافته با نتایج تحقیقات نجار اصل (۱۳۸۹) (۷) و کورت و همکاران (۲۰۰۳) (به نقل از هارمر) (۹) همخوانی دارد. تحلیل می‌توان گفت، کارکنان وقتی از انگیزش زیاد برخوردار باشند از عهده کار برمی‌آیند و به توانایی خود ایمان و باور پیدا می‌کنند و به پیوند و همبستگی

میان اعضای سازمان کمک می‌کنند و رفتارهای داوطلبانه و آگاهانه کارکنان را در محیط اجتماعی سازمان موجب می‌شود، که به طور مستقیم باعث ارتقاء اثربخشی اهداف سازمان می‌شود و مسئولیت و وظیفه‌ای را که از طریق مدیران و مسئولین به آنها محول کرده را به نحو مطلوب انجام دهند. لذا استفاده از ماهیت انگیزش شغلی می‌توان آنها را به هم پیوند داد، چرا که ماهیت شغل خود، تعهد در قبال مسئولیت‌ها و وظایف سازمانی کارکنان است که مستلزم فراهم‌سازی شرایطی است که کارکنان از انگیزه کافی برخوردار و متعهد به سازمان باشند و مدیران و مسئولین با به وجود آوردن جوی مناسب در سازمان می‌توانند این امر را مورد توجه قرار دهند.

جدول ۱: مقایسه تحلیل رگرسیون رفتار شهروندی از روی ابعاد انگیزش شغلی در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

| متغیر ملاک | متغیرهای پیش‌بین | بتا | آزمون t | b | R | R ² (ضریب تعیین) | f | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|----------------|------------------|--------|---------|-------|-------|-----------------------------|--------|------------|---------------|
| ماهیت شغل | | ۰/۲۴۸ | ۳/۰۷۱ | ۱/۰۸۶ | ۰/۲۱۴ | ۰/۰۴۶ | ۱۰/۰۳۲ | ۱-۲۰۸ | ۰/۰۰۰۱ |
| نیاز به قدرت | | -۰/۲۶۸ | -۳/۳۶ | -۱/۰۴ | ۰/۲۶۷ | ۰/۰۷۱ | ۷/۹۱۹ | ۲۰۷-۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| جو سازمانی | | ۰/۲۳۲ | ۳/۰۳۲ | ۰/۵۵۵ | ۰/۳۱۵ | ۰/۰۹۹ | ۷/۵۶۸ | ۲۰۶-۳ | ۰/۰۰۰۱ |
| پیوند جویی | | -۰/۱۹۹ | -۲/۷۵ | -۱/۰۷ | ۰/۳۵۰ | ۰/۱۲۳ | ۷/۱۶۴ | ۲۰۵-۴ | ۰/۰۰۰۱ |
| نیاز به پیشرفت | | ۰/۱۷۱ | ۲/۳۱۹ | ۰/۹۲۱ | ۰/۳۸۱ | ۰/۱۴۵ | ۶/۹۲۹ | ۲۰۴-۵ | ۰/۰۰۰۱ |

همچنین از نتایج به دست آمده از این پژوهش، بین ابعاد انگیزش شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ابعاد انگیزش شغلی به طور معنی‌داری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی است و از میان این ابعاد، بعد ماهیت شغل پیش‌بین قوی‌تری برای متغیر رفتار شهروندی می‌باشد. این یافته با نتایج حیدری تفرشی و درباگیان و چن، چاو هم‌سویی دارد (۸ و ۱۳). می‌توان گفت مطالعه رفتار افراد در محیط کاری، از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است. بسیاری از تحقیقات صورت گرفته سعی در تقسیم‌بندی رفتارها و علل بروز آنها داشته‌اند، مباحثی هم‌چون انگیزش، نگرش‌های شغلی و انگیزش شغلی از جمله مواردی هستند که به بررسی ریشه بسیاری از رفتارهای آدمی در محیط کار می‌پردازند. انگیزش شغلی یکی از ویژگی‌های مطلوب شغل است که با افزایش حس مسئولیت‌پذیری نسبت به وظایف محوله، حس تعهد و علاقه‌مندی به انجام کارها از جمله رفتار شهروندی سازمانی همراه است لذا همانطور که در این تحقیق بعد ماهیت شغل پیش‌بین قوی‌تری برای رفتار شهروندی است می‌توان از طریق این بعد این حس مسئولیت‌پذیری را افزایش داد. همچنین سازگاری کارکنان با هنجارها و ارزش‌های رایج در سازمان و توانایی‌های مورد نیاز برای انجام وظیفه که از طریق جو سازمان و بعد نیاز به قدرت می‌توان این

موقعیت‌ها را ارتقاء داد. از جمله ویژگی‌هایی که ممکن است پس از پیوستن فرد به سازمان به وجود آید نیاز به پیشرفت و پیوندجویی می‌باشد که در این تحقیق رابطه این ابعاد با رفتار شهروندی معنی‌دار نشان داده شده، لذا مدیران و رهبران سازمان با بالا بردن انگیزش کارکنان در محیط کاری حس تعهد و علاقه‌مندی به انجام کارها از جمله رفتار شهروندی را موجب می‌شود. بنابراین توجه به عوامل انگیزش کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت‌های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم‌ترین عواملی است که در بهره‌وری نیروی انسانی می‌توان به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هرکاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند.

نتیجه‌گیری

به طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده از یافته‌های این تحقیق می‌توان گفت که وقتی کارکنان از انگیزه کافی برخوردار و از شغل خود احساس خشنودی نمایند، ناخودآگاه مسئولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام رسانده و به رفتارهایی دست می‌زنند که جزو وظایف رسمی شغلی آنها نیست و به طور کلی رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند و همچنین جو مناسب در سازمان‌ها و تکنیک‌هایی که باعث برانگیختن هر چه بیشتر کارکنان شود امکان

دستیابی به حداکثر عملکرد و کارایی را موجب

می‌شود.

تقدیر و تشکر

این مطالعه حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی، می‌باشد که با همکاری

کارکنان ستاد و حوزه معاونت‌های دانشگاه علوم

پزشکی یاسوج انجام شد.

REFERENCES:

1. Podsakoff PM, MacKenzie Farh J, Organ DW. Accounting for organizational citizenship behaviour. *Journal of Management* 1990; 6: 705-21.
2. Bienstock CC, De Moranville CW, Smith RK. Organizational Citizenship Behavior and Service Quality. *Journal Of Services Marketing* 2003; 17(4-5): 357-78.
3. Muhamad A. Procedural Justice as Mediator Between Participation in Decision Making and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Commerce and Management* 2004; 14: 58-68.
4. Sa at chi M. Productivity psychology, Qassemi, editing and publishing institute, 1384, Tehran.
5. Akhondi B, Moosavi-Shojaie H, Birkha-exi Z, li – reza MD, Mehdipoor, Moqadam, Mehdi, 1389, A study on the relation between control resource (occupational managers of the staff of Islamic Azad University, Eastern Azarbaijan Province. *Faraso –ye Modiriat quarterly (Beyond management)* 2010; 17(6): 70-80.
6. Rabins S. Organizational Behavior. Translated by parsian in: Aarabi A, Parsaie M(editors). 8th ed. Tehran: Nobahar publishing havse; 2000; 14.
7. Najjarasl S. The correlation between some important variables of job motivation and citizen ship behavior of the staff of Islamic Azad University. 6th ed. District: New Findings in psychology; 1389; 1.
8. Chiu SF, Chen HL. Relation ship between job characteristics and organizational citizenship behavior social. *Behavior and Personality* 2007; 33: 523– 40.
9. Harmer R. Organizational citizenship, emotional intelligence and spirituality, what s the relationship? Australian catholic university, school of psychology, 2007;
10. Naami A, SHokrkon H. Study of the simple and multiple relations of organizational justice and job satisfaction of the staff of an industrial organization in Ahvaz. *Journal of Education sciences and psychology Shahid Chamran University Ahvaz* 2000; 13(1): 79-92
11. Mousakhani M, Alvani M, Mirzaee M, Mohammadi S. Study of the relation between organizational citizenship behavior and staff performance. *Quarterly Journal of Management* 1391; 35(9): 20-2.
12. Heydari GH, Darbaygan A. Study of the relation between job satisfaction, organizational citizenship behavior and organizational commitment of the staff of a semi-private company in Hormozgan provice. *Quarterly Journal of Education Management* 1390; 1(3): 32-3.
13. Sa at Chi M, Namazi S. The correlation between managers job Motivation, job satisfaction and staff(teachers) organizational commitment of secondary school of Marvdasht city; *New Rahyaft. Journal Education Management* 1387; 2(1): 56.

The Correlation between Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior of the Staff of Headquarters and Vice-chancellory Departments of Yasuj University of Medical Sciences

Kholghifard S¹, Salehi M², Fani H²

¹Social Determinants of Health Research Center, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran,

²Department of Training Sciences, Islamic Azad university of Marvdasht, Marvdasht, Iran

Received: 16 Dec 2013

Accepted: 16 Mar 2014

Abstract

Background & aim: organizational citizenship behaviour is one of the important sociological dimensions of educational organizations, including universities. University staff have the ability of performing important roles in upgrading the quality of their university. The present research was carried out with the aim of finding the correlation between job motivation and organizational citizenship behaviour of the staff of Yasuj University of Medical Sciences (YUMS).

Methods: The present paper was a descriptive analytical research carried out during 2012-2013 on 260 samples among 769 cases of the staff of headquarters and vice-chancellory departments of YUMS. The data were collected using standard questionnaires: Padsacoff's Citizenship Behavior (1999) and Habibi's Job Motivation (1998). The data were analysed using statistical tests, Pearson's correlation coefficient and multiple regression.

Results: Results of the research showed that there was a significant correlation between job motivation, the dimensions of job motivation and organizational citizenship behavior ($p < 0.05$). Dimensions of job motivation and job motivation are significantly able to predict citizenship behavior ($p < 0.05$).

Conclusion: once the staff have sufficient motivation, and a feeling of satisfaction on their jobs, they perform their duties with more precision which causes maximum efficiency.

Key Words: Job Motivation, Organizational Citizenship Behavior, University Staff.

*Corresponding author: Kholghifard S, Social Determinants of Health Research Center, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran
Email: s.kolghifard@yahoo.com