

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی

بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تحول سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه)

یحیی ابراهیم زاده

دانشجوی دکتری مدیریت. منابع انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی. کرمان

yahyaebrahimzade@yahoo.com

چکیده:

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تحول سازمانی در بانک های دولتی شهرستان ارومیه انجام شده است. از نظر ماهیت تحقیق کاربردی محسوب می گردد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه در سراسر کشور می باشد که تعداد آنها ۱۱۰۰ نفر است. براساس جدول مورگان، تعداد ۲۸۵ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین و به همین تعداد نیز پرسشنامه به روش سرشماری پس از اخذ مجوزهای لازم توزیع گردید. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات و داده ها در راستای پاسخ گویی به فرضیات پژوهش، اطلاعات به صورت کتابخانه ای و میدانی جمع آوری شد. اطلاعات بدست آمده براساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از روش های آمار توصیفی از قبیل میانگین، فراوانی، و انحراف معیار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در آمار استنباطی از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. همچنین برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. فرضیه اصلی تحقیق بیان می کند که رفتار شهروندی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان می باشد. در فرضیات فرعی، تاثیرات مربوط به ابعاد رفتار شهروندی (نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، فضیلت شهروندی، احترام و تکریم) بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه مورد بررسی قرار گرفته است. براساس نتیجه بدست آمده در رابطه با فرضیه اول تحقیق، نتیجه گرفته می شود که رفتار شهروندی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان می باشد ($p < 0/05$). در آزمون بررسی تاثیر هر یک از ابعاد رفتار شهروندی بر تحول سازمانی، چنین مشخص شده است که هر یک از ابعاد نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، احترام و تکریم دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی می باشد ($p < 0/05$). در نتیجه گیری کلی می توان چنین بیان نمود که رفتار شهروندی و ابعادش بر تحول سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارند به عبارت دیگر همه ابعاد به جز بعد فضیلت شهروندی بر تحول سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی دار دارند.

کلمات کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، تحول سازمانی، بانک های دولتی شهرستان ارومیه

مقدمه:

قرن بیست و یکم، قرن تغییر و تحول در ماهیت کار و الزامات آن است. در عصر حاضر، سازمان ها به صورت فزاینده با محیط های متغیر و پویا مواجه هستند؛ لذا برای دوام و قوام ناچارند که خود را با شرایط محیطی سازگار نمایند. (رضایی راد و همکاران، ۱۳۹۰).

با توجه به پویایی و آشفتگی بازار رقابتی و گستردگی طیف اقدامات و خواسته های سازمان ها جهت ایجاد تغییر و تطبیق با این پویایی ها، مدیریت تحول و نوآوری سازمان، چالشی مهم و اساسی برای مدیران مطرح می شود. تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده ی بهینه از منابع و دارایی های مادی و انسانی، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ی ظرفیت ها و استفاده از آن ها باشد. مسائل امروز سازمان ها با راه حل های دیروز حل شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده، پویا و نامطمئن گردیده است که سازمانها دیگر نمی توانند بدون نوآوری، حیات خود را تضمین کنند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۰).

واضح است که این موضوع در سازمان هایی که از فعالیت پیچیده تری برخوردارند و مشتری محوری، اساس حیات آنها تلقی می گردد، نمود بیشتری دارد. بنابراین، سازمان ها برای ادامه حیات و گریز از ایستایی و انطباق با محیط ناپایدار و متغیر، به تحول و نوآوری نیاز مبرم دارند. (میرکمالی و چوپانی، ۱۳۹۰).

از طرفی رفتار شهروندی سازمانی متضمن این است که شخص تشخیص دهد چه چیزهایی برای او مهم و ارزشمند و نیز متضمن تنظیم معیارهایی است که وی براساس آن ها بتواند رفتار خود و دیگران را هدایت و ارزیابی کند. به علاوه این جستجو تکوین احساس خودشکوفایی و شایستگی را نیز در بر می گیرد (ارگان^۱، ۱۹۸۸). هنگام ورود به سازمان ها نیز، مانند دوره پذیرفته شدن به عنوان یک عضو در اجتماع، هر چه ارزش هایی که دیگران درباره فرد، موفقیت و مقام سازمانی او ابراز می کنند، همخوانی بیشتری داشته باشد، تنظیم رفتار شهروندی سازمانی آسان تر صورت می گیرد. به عبارت دیگر هر چه نظرات و ارزش های فرد درباره شغل، وظایف شغلی و جایگاه سازمانی اش با نظرات و ارزش های دیگران، تفاوت بیشتری داشته باشد، احتمال پیدا شدن حالت سر در گمی نقش و در نتیجه اختلال در ایجاد رفتار شهروندی سازمانی بیش تر خواهد بود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹).

بیان مسأله:

مطالعه رفتار افراد در محیط های کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است و با ظهور رشته ی رفتار سازمانی در سال های نخست دهه ۱۹۶۰، در این امر جدیت بیشتری به عمل آمد. بسیاری از مطالعات صورت گرفته، سعی در تقسیم بندی رفتارها و علل بروز آن ها داشته اند. مباحثی نظیر: ادراک، انگیزش، نگرش های شغلی، تعهد سازمانی و غیره از جمله مواردی هستند که به بررسی ریشه بسیاری از رفتارهای آدمی در محیط کار می پردازد. اما مبحث جدیدی که در دو دهه اخیر مطرح شده است و علاوه بر رفتارشناسان، توجه روانشناسان و جامعه شناسان را نیز به خود جلب نموده است؛ رفتار شهروندی سازمانی نام دارد (یزدانی، ۱۳۹۰).

در مباحث سازمان و مدیریت، رفتارهای فردی و داوطلبانه که مستقیماً توسط سیستم های رسمی پاداش طراحی نشده، رفتار شهروندی سازمانی نام گرفته اند؛ که باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد می شود. با این تعریف، از انسان به عنوان شهروند

¹ Organ

سازمانی، انتظار می رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند (میرکمالی، ۱۳۸۷).

از طرفی، شرایط کاملاً متحول سازمان ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی، نیاز آن ها را به نسل با ارزشی از کارکنان، بیش از پیش آشکار نموده است؛ نسلی که از آن ها به عنوان سربازانی سازمانی یاد می شود. این کارکنان بی تردید، وجه تمایز سازمان های اثر بخش از غیر اثر بخش هستند؛ چرا که سازمان را موطن خود می دانند و برای تحقق اهداف آن، بی هیچ چشم داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل نموده و از هیچ تلاشی دریغ نمی کنند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸).

در شرایط رقابتی کنونی، میزان مشارکت، اطاعت و وفادار ماندن کارکنان به سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. بر این اساس، نتایج مطالعات نشان می دهد که، کارکنان برای عملکرد صحیح و تقویت آن، نیازمند روحیه ی داوطلبانه ی وظیفه شناسی، نوع دوستی، احترام و تکریم هستند. یکی از این مفاهیم جدید، رو به گسترش و کاملاً مرتبط درباره ی چنین رفتارهای فراتر از رفتار شهروندی سازمانی است، که توجه پژوهش گران و مدیران سازمان ها را به عنوان یک عامل اثر بخش در سازمان به خود جلب نموده است (باتمن و ارگان، ۱۹۸۳).

همگام با پیشرفتهای روز و علم مدیریت پویا، سازمانها می باید تحولاتی آگاهانه و نوآوری های مفید را به مرحله اجرا بگذارند. شدت و تاثیر کارایی تغییر و تحولات سازمانی به اندازه ایی است که نیاز به روش های جدید و تکامل یافته برای مقابله و هماهنگی و تطبیق با آنها ایجاد می نماید. مدیران پویا و کارآمد امروزه میبایست علاوه بر وظایفی مانند برنامه ریزی، سازماندهی و نظارت باید اثربخشی و بکارگیری علم تغییر و تحول سازمانی را نیز سرلوحه امور خود قرار دهند. امروزه در سطح گسترده و عمومی، سازمانها با تغییر و تحول مواجه اند در حالی که برخی از آنان برای سازگاری و همسازی با اینگونه تغییر و تحولات آماده نمی باشند. بنابراین مدیریت سازمانها علاوه بر اینکه باید در برابر محیط متغیر، سازگار و انعطاف پذیر باشند بلکه باید توانایی تشخیص مشکلات و بکارگیری برنامه های تغییر و تحول سازمانی را دارا باشند. زیرا سازمانها ایستا نیستند و به طور مداوم و مستمر با عوامل خارجی و درونی در کشمکش می باشند. تحول سازمانی یکی از مهمترین عوامل بهره وری در سازمان ها و جامعه منابع انسانی در این راستای تحقق این اهداف است. شکوفایی و رشد هر جامعه ای منوط به ارتقای و پرورش منابع انسانی و توانمند سازی نیرو های آن جامعه است. در این راستای مسئولان سازمان ها با یاری کارشناسان رفتاری و منابع انسانی میبایست توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول دارند. بدین ترتیب در این تحقیق، سعی بر آن است تا تاثیر ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی که هدفی در این راستا دارد، بر تحول سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

ضرورت و اهمیت تحقیق:

یکی از مسایل مهمی که در ارتباط با رفتار کاری کارکنان مورد توجه سازمان ها و نهادهای کشور ما، از جمله بانک ها، نبوده یا اهمیت کمتری برای آن قائل شده است؛ تقویت رفتارهای شهروندی کارکنان برای ارتباط موثرتر، کاهش فشار کاری، وفادار ماندن به سازمان، مشارکت کارکنان، انعطاف در خدمات سازمان و... است. این در حالی است که به گفته استیو ویلیامز (۱۹۹۹) رفتارهایی که فراتر از الزاماتی که برای نقش تشریح شده؛ و برای سازمان منفعت دارند؛ به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر برای عملکرد موثر سازمانی مطرح اند.

از طرفی، کارکنان بانک در طول زمان کاری، با میزان بالایی از مراجع و مشتری در ارتباط اند. این مساله موید ضروری بودن رفتارهای مناسب در شغل برای جلب اعتماد و فراهم نمودن رضایت ارباب رجوع از یک طرف؛ و داشتن رفتار با کیفیت و یاری گرانه برای رهیدن از فشارهای سنگین کاری از طرف دیگر، است. در این ارتباط، تعامل مناسب کارکنان با یکدیگر و ارتباط صحیح با مشتریان، مساله ای است که توجه به آن، انتفاع سازمانی و بهره وری را در پی خواهد داشت. بنابراین میرهن است که بانک ها با

توجه به حجم زیاد منابع انسانی شان، برای ادامه حیات اجتماعی و اقتصادی، ناگزینند توسعه منابع انسانی را سرلوحه ی فعالیت های خود قرار دهند (فرهودی، ۱۳۸۷).

ضرورت این مساله زمانی آشکارتر می شود که بدانیم در سازمان های امروزی، حداکثر کردن عملکرد منابع انسانی درون سازمان و ارتباط صحیح آنها با محیط اهمیت بسیار زیادی پیدا کرده و در اولویت رسالت های بسیاری از سازمان ها، قابل رویت می باشد. بنابراین ارگان های مختلف به ویژه سازمان ها در کشورهای جهان سوم؛ که نیازمند جهشی عمده در کارآمدی هستند؛ بایستی زمینه را طوری فراهم کنند، که کارکنان و مدیران شان با طیب خاطر، تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیت های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی به کار گیرند. این امر میسر نمی شود مگر اصول و قواعد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی، شناسایی و بسترهای لازم برای پیاده سازی آن فراهم گردد. یکی از بسترهای بسیار با اهمیت که می تواند در ارتقای رفتار فرانقشی کارکنان موثر واقع شود برخورداری کارکنان از سطح بالایی از رفتار شهروندی می باشد.

از طرفی، سازمان ها و ادارات یکی از ارکان اصلی در جامعه انسانی هستند و مدیریت و رهبری در سازمان از مهمترین شاخصهای ادامه حیات، پویایی، بالندگی و یا نابودی آنها می باشد. پیشرفت های گوناگون و متنوع در علم فناوری، مدیریت سازمان ها را از حالت سنتی خارج نموده و با تغییر و تحول سازمانی، مدیریت پویا جایگزین مدیریت سنتی شده است. امروزه سازمانها علاوه بر وظایف سنتی و ماهوی خود که همانا تحقق اهداف سازمانی و غایی سازمان می باشد میبایست پاسخگوی خواستها و انتقادات جامعه بیرونی و درونی سازمان خویش باشد. تمام این اهداف در مفهوم تحول سازمانی تجلی پیدا می کنند. به نظر می رسد تقویت رفتار شهروندی می تواند در این راستا اثربخش باشد.

شرط لازم برای ایجاد تحول یک سازمان و یا اجتماع، شناسایی ضرورت احساس نیاز به تحول است بطور معمول به دو علت ضرورت تحول نادیده گرفته می شود.

۱- نپذیرفتن این امر که تحول و دگرگونی برای بقای سازمانی امری حیاتی است.

۲- نپذیرفتن این امر که با تغییرات در سیاست اقتصادی دولت، رفتار و خواسته های ارباب رجوعان تغییر می یابد و این امر از نتیجه و لزوم هماهنگی با محیط خارج و داخل سازمانی ناشی می شود.

با انجام این تحقیق سازمانها به خصوص بانکها می توانند به اهمیت تحول سازمانی و پاسخ به نیازهای در حال تغییر صنعت بانکداری پی برده و رفتار، نگرش و عملکرد نیروی انسانی خود را مورد بازنگری قرار داده و با توجه به تاثیر آن در تحول سازمانی، رفتار شهروندی کارکنان خود را بهبود داده و اقداماتی در راستای تقویت ابعاد رفتار شهروندی انجام دهند.

- فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی:

- رفتار شهروندی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

فرضیات فرعی:

- نوع دوستی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.
- وجدان کاری دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.
- جوانمردی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.
- فضیلت شهروندی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.
- احترام و تکریم دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

- اهداف تحقیق:

هدف اصلی:

- بررسی تاثیر رفتار شهروندی بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه

اهداف فرعی:

- بررسی تاثیر نوع دوستی بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه
- بررسی تاثیر وجدان کاری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه
- بررسی تاثیر جوانمردی بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه
- بررسی تاثیر فضیلت شهروندی بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه
- بررسی تاثیر احترام و تکریم بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه

- روش تحقیق:

روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی است زیرا این پژوهش درصدد بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تحول سازمانی در کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد. تحقیق حاضر از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی قرار می گیرد.

تجزیه و تحلیل داده ها:

توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت به این صورت است که از ۲۸۵ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده اند؛ ۲۵۵ نفر (معادل ۸۹/۵ درصد) مرد و ۳۰ نفر (معادل ۱۰/۵ درصد) آنان زن می باشد. به تفکیک سن از ۲۸۵ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده اند؛ ۹۷ نفر (معادل ۳۴ درصد) در گروه سنی زیر ۳۰ سال، ۱۷۹ نفر (معادل ۶۲/۸ درصد) آنان در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۹ نفر (معادل ۳/۲ درصد) در گروه سنی بین ۴۰ تا ۵۰ سال قرار دارند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال است. به تفکیک میزان تحصیلات از ۲۸۵ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده اند؛ ۵ نفر (معادل ۱/۸ درصد) در سطح تحصیلی دیپلم، ۲۷ نفر (معادل ۹/۵ درصد) در سطح تحصیلی فوق دیپلم، ۲۰۹ نفر (معادل ۷۳/۳ درصد) آنان لیسانس و ۴۴ نفر (معادل ۱۵/۴ درصد) در سطح تحصیلی فوق لیسانس می باشند. بیشترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلی لیسانس است. به تفکیک میزان سابقه کاری از ۲۸۵ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده اند؛ ۱۲۵ نفر (معادل ۴۳/۹ درصد) آنان دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۱۳۹ نفر (معادل ۴۸/۸ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال، ۱۶ نفر (معادل ۵/۶ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال و ۵ نفر (معادل ۱/۸ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال هستند. بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال است. به تفکیک سطح پست سازمانی از ۲۸۵ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده اند؛ ۵۴ نفر (معادل ۱۸/۹ درصد) دارای پست سازمانی ریاست، ۱۳ نفر (معادل ۴/۶ درصد) دارای پست سازمانی معاونت، ۱۲۴ نفر (معادل ۴۳/۵ درصد) آنان دارای پست سازمانی کارشناسی، ۵۷ نفر (معادل ۲۰/۰ درصد) آنان دارای پست سازمانی کارمندی و ۳۷ نفر (معادل ۱۳/۰ درصد) آنان در سایر پست های سازمانی هستند. بیشترین فراوانی مربوط به پست سازمانی کارشناسی است.

- تجزیه و تحلیل استنباطی:

آزمون فرضیه اصلی: رفتار شهروندی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

جدول ۱- رگرسیون خطی ساده برای بررسی تاثیر رفتار شهروندی بر تحول سازمانی کارکنان

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیلی	خطای استاندارد پیش بینی شده
	۰/۷۲۱	۰/۵۲۰	۰/۵۱۸	۰/۵۵۴۳۲

جدول ۲- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیرهای مستقل معنی دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده	خطای معیار	ضریب β	ضریب استاندارد شده	آماره t	P	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	-۰/۲۳۳	۰/۲۲۲			-۱/۰۴۷	۰/۲۹۶	H ₀ رد
	۱/۰۱۴	۰/۰۵۸	۰/۷۲۱		۱۷/۵۰۱	۰/۰۰۰	
رفتار شهروندی							

همانطور که ملاحظه می شود، سطح معنی داری کمتر از سطح خطاست ($\alpha=0/05$ در حالیکه $p=0/000$). لذا رابطه ی خطی بین متغیرها تایید میشود. بنابراین فرض H₀ با سطح 0/۹۵ درصد رد می شود. براساس اطلاعات جدول ۲ ضریب تاثیر معنی دار متغیر رفتار شهروندی ($\beta=0/721$ و $P=0/000$) حاکی از رابطه ی خطی مثبتی بین متغیر مستقل و وابسته است. همچنین براساس اطلاعات جدول ۱ ضریب همبستگی و ضریب تعیین که به ترتیب برابر هستند با $R=0/721$ و $R^2=0/520$ نشان می دهد که ۵۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل قابل توضیح است. بنابراین می توان نتیجه گیری کرد، رفتار شهروندی دارای تاثیر مثبت و معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد. مطابق با آزمون رگرسیون چندگانه به روش همزمان داریم:

جدول ۳- رگرسیون خطی چندگانه برای بررسی رابطه ی عوامل و ویژگی های فردی مدیران با بهره گیری مدیران

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد پیش بینی شده
	۰/۷۲۹	۰/۵۳۱	۰/۵۲۳	۰/۵۵۱۴۵

جدول ۴- آزمون تحلیل واریانس برای ارزیابی خطی بودن رابطه (ANOVA)

مدل	منبع تغییرات	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی Df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معنی داری
	رگرسیون	۹۶/۲۲۲	۵	۱۹/۲۴۴	۶۳/۲۸۵	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۸۴/۸۴۲	۲۷۹	۰/۳۰۴		
	کل	۱۸۱/۰۶۴	۲۸۴			

جدول ۵- جدول ضریب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیرهای مستقل معنی دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	ضریب β	ضریب β		
مقدار ثابت	-۰/۱۵۷	۰/۲۴۰	-۰/۶۵۲	۰/۵۱۵
نوع دوستی	۰/۲۴۴	۰/۰۵۶	۴/۳۷۶	۰/۰۰۰
وجدان کاری	۰/۲۸۹	۰/۰۵۸	۴/۹۸۹	۰/۰۰۰
جوانمردی	۰/۱۱۰	۰/۰۳۸	۲/۸۶۹	۰/۰۰۴
فضیلت شهروندی	۰/۰۸۰	۰/۰۶۲	۱/۲۹۷	۰/۱۹۶
احترام و تکریم	۰/۲۷۶	۰/۰۶۲	۴/۴۲۶	۰/۰۰۰

مقدار F محاسبه شده مطابق با جدول ۴ (آماره ی آزمون $F=63/285$) بزرگتر از F جدول (2/22) بوده و در منطقه فرض خلاف قرار میگیرد. از طرفی سطح معنی داری کمتر از سطح خطاست ($a=0/05$ در حالیکه $p=0/000$). لذا رابطه ی خطی بین متغیرها تایید می شود. پس می توانیم از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده کنیم. به طور کلی، می توان نتیجه گیری کرد هنگام بررسی تاثیر ابعاد رفتار شهروندی، به طور همزمان بر تحول سازمانی کارکنان؛ همه ابعاد به جز بعد فضیلت شهروندی بر تحول سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی دار دارند.

آزمون فرضیه فرعی ۱: نوع دوستی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

جدول ۶- رگرسیون خطی ساده برای بررسی تاثیر نوع دوستی بر تحول سازمانی کارکنان

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین تعدیلی	خطای استاندارد پیش بینی شده
	۰/۵۴۱	۰/۲۹۲	۰/۲۹۰	۰/۶۷۲۸۵

جدول ۷- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیرهای مستقل معنی دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	آماره t	p	نتیجه آزمون
	ضریب β	خطای معیار	ضریب β		
مقدار ثابت	۱/۱۵۴	۰/۲۳۱	۴/۹۹۴	۰/۰۰۰	H_0 رد
نوع دوستی	۰/۶۱۰	۰/۰۵۶	۱۰/۸۱۴	۰/۰۰۰	

همانطور که ملاحظه می شود، سطح معنی داری کمتر از سطح خطاست ($a=0/05$ در حالیکه $p=0/000$). لذا رابطه ی خطی بین متغیرها تایید میشود. بنابراین فرض H_0 با سطح 0/۹۵ درصد رد می شود.

بر اساس اطلاعات جدول ۷ ضریب تاثیر معنی دار متغیر نوع دوستی ($\beta=0/541$ و $P=0/000$) حاکی از رابطه‌ی خطی مثبتی بین متغیر مستقل و وابسته است.

همچنین بر اساس اطلاعات جدول ۶ ضریب همبستگی و ضریب تعیین که به ترتیب برابر هستند با $R=0/541$ و $R^2=0/292$ نشان می دهد که ۲۹/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل قابل توضیح است. بنابراین می توان نتیجه گیری کرد، نوع دوستی دارای تاثیر مثبت و معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

آزمون فرضیه فرعی ۲: وجدان کاری دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد

جدول ۸- رگرسیون خطی ساده برای بررسی تاثیر وجدان کاری بر تحول سازمانی کارکنان

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین تعدیلی	خطای استاندارد پیش بینی شده
	۰/۵۹۵	۰/۳۵۴	۰/۳۵۲	۰/۶۴۲۷۸

جدول ۹- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیرهای مستقل معنی دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	آماره t	p	نتیجه آزمون
	ضریب β	خطای معیار				
مقدار ثابت	۱/۲۸۷	۰/۱۹۱	ضریب β	۶/۷۴۶	۰/۰۰۰	H_0 رد
	۰/۶۵۸	۰/۰۵۳	۵۹۵.	۱۲/۴۵۹	۰/۰۰۰	
وجدان کاری						

همانطور که ملاحظه می شود، سطح معنی داری کمتر از سطح خطاست ($a=0/05$ در حالیکه $p=0/000$). لذا رابطه‌ی خطی بین متغیرها تایید میشود. بنابراین فرض H_0 با سطح ۰/۹۵ درصد رد می شود.

بر اساس اطلاعات جدول ۹ ضریب تاثیر معنی دار متغیر وجدان کاری ($\beta=0/595$ و $P=0/000$) حاکی از رابطه‌ی خطی مثبتی بین متغیر مستقل و وابسته است. همچنین بر اساس اطلاعات جدول ۸ ضریب همبستگی و ضریب تعیین که به ترتیب برابر هستند با $R=0/595$ و $R^2=0/354$ نشان می دهد که ۳۵/۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل قابل توضیح است. بنابراین می توان نتیجه گیری کرد، وجدان کاری دارای تاثیر مثبت و معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

آزمون فرضیه فرعی ۳: جوانمردی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

H_0 : جوانمردی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه نمی باشد.

H_1 : جوانمردی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

جدول ۱۰- رگرسیون خطی ساده برای بررسی تاثیر جوانمردی بر تحول سازمانی کارکنان

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیلی	خطای استاندارد پیش بینی شده
	۰/۵۱۰	۰/۲۶۰	۰/۲۵۸	۰/۶۸۷۹۳

جدول ۱۱- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیرهای مستقل معنی دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		آماره t	P	نتیجه آزمون
	ضریب β	خطای معیار	ضریب β	ضریب β			
H ₀ درد	۲/۳۲۳	۰/۱۳۶	۱۷/۱۱۰	۰/۰۰۰	۹/۹۸۰	۰/۰۰۰	مقدار ثابت
	۰/۳۸۸	۰/۰۳۹	۰/۵۱۰	۰/۰۰۰			

همانطور که ملاحظه می شود، سطح معنی داری کمتر از سطح خطاست (a=0/05 در حالیکه p=0/000). لذا رابطه‌ی خطی بین متغیرها تایید میشود. بنابراین فرض H₀ با سطح 0/۹۵ درصد رد می شود. براساس اطلاعات جدول ۱۱ ضریب تاثیر معنی دار متغیر جوانمردی (β=0/510 و P=0/000) حاکی از رابطه‌ی خطی مثبتی بین متغیر مستقل و وابسته است. همچنین براساس اطلاعات جدول ۱۰ ضریب همبستگی و ضریب تعیین که به ترتیب برابر هستند با R=0/۵۱۰ و R²=0/260 نشان می دهد که ۲۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل قابل توضیح است. بنابراین می توان نتیجه گیری کرد، جوانمردی دارای تاثیر مثبت و معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

آزمون فرضیه فرعی ۴: فضیلت شهروندی دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

جدول ۱۲- رگرسیون خطی ساده برای بررسی تاثیر فضیلت شهروندی بر تحول سازمانی کارکنان

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیلی	خطای استاندارد پیش بینی شده
	۰/۴۵۶	۰/۲۰۸	۰/۲۰۶	۰/۷۱۱۶۹

جدول ۱۳- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیرهای مستقل معنی دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		آماره t	P	نتیجه آزمون
	ضریب β	خطای معیار	ضریب β	ضریب β			
H ₀ درد	۱/۴۱۸	۰/۲۵۸	۵/۴۹۷	۰/۰۰۰	۵/۴۹۷	۰/۰۰۰	مقدار ثابت
	۰/۲۵۸	۰/۲۵۸	۰/۲۵۸	۰/۰۰۰			

همانطور که ملاحظه می شود، سطح معنی داری کمتر از سطح خطاست ($a=0/05$ در حالیکه $p=0/000$). لذا رابطه‌ی خطی بین متغیرها تایید می شود. بنابراین فرض H_0 با سطح $0/95$ درصد رد می شود. براساس اطلاعات جدول ۱۳ ضریب تاثیر معنی دار متغیر فضیلت شهروندی ($\beta=0/456$ و $P=0/000$) حاکی از رابطه‌ی خطی مثبتی بین متغیر مستقل و وابسته است. همچنین براساس اطلاعات جدول ۱۲ ضریب همبستگی و ضریب تعیین که به ترتیب برابر هستند با $R^2=0/208$ و $R=0/456$ نشان می دهد که $20/8$ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل قابل توضیح است. بنابراین می توان نتیجه گیری کرد، فضیلت شهروندی دارای تاثیر مثبت و معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

آزمون فرضیه فرعی ۵: احترام و تکریم دارای تاثیر معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

جدول ۱۴- رگرسیون خطی ساده برای بررسی تاثیر احترام و تکریم بر تحول سازمانی کارکنان

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین تعدیلی	خطای استاندارد پیش بینی شده
	۰/۶۰۹	۰/۳۷۱	۰/۳۶۹	۰/۶۳۴۳۸

جدول ۱۵- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیرهای مستقل معنی دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		نتیجه آزمون
	ضریب β	خطای معیار	ضریب β	آماره t	
مقدار ثابت	۱/۰۳۰	۰/۲۰۴		۵/۰۶۰	H_0 رد
	۰/۶۶۱	۰/۰۵۱	۰/۶۰۹	۱۲/۹۱۹	

همانطور که ملاحظه می شود، سطح معنی داری کمتر از سطح خطاست ($a=0/05$ در حالیکه $p=0/000$). لذا رابطه‌ی خطی بین متغیرها تایید میشود. بنابراین فرض H_0 با سطح $0/95$ درصد رد می شود. براساس اطلاعات جدول ۱۵ ضریب تاثیر معنی دار متغیر احترام و تکریم ($\beta=0/609$ و $P=0/000$) حاکی از رابطه‌ی خطی مثبتی بین متغیر مستقل و وابسته است. همچنین براساس اطلاعات جدول ۱۴ ضریب همبستگی و ضریب تعیین که به ترتیب برابر هستند با $R^2=0/371$ و $R=0/609$ نشان می دهد که $37/1$ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل قابل توضیح است. بنابراین می توان نتیجه گیری کرد، احترام و تکریم دارای تاثیر مثبت و معنی داری بر تحول سازمانی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

بحث پیرامون فرضیه های پژوهش:

در رابطه با فرضیه اصلی تحقیق، نتیجه بدست آمده با نتایج مطالعه‌ای که توسط حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰) طی پژوهشی تحت عنوان «بررسی روابط بین تحول سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» با استفاده از روش مدل سازی معادلات

ساختاری انجام گرفت، همسو می‌باشد. نتایج حاکی از برآزش مناسب مدل پیشنهادی بوده و رابطه‌ای قوی و مثبت بین تحول سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مشاهده شد

در رابطه با فرضیه فرعی ۱، نتیجه بدست آمده با نتایج مطالعه‌ای که توسط توسط بتمن و ارگان (۱۹۸۳) انجام گرفت، همسو می‌باشد. این دو محقق در تحقیق مذکور، یک مطالعه طولی انجام داده‌اند که در آن درجه‌بندی نظارتی از رفتار شهروندی سازمانی و سطوح گزارش‌شده توسط کارمند از تحول سازمانی، مقایسه شده است. آن‌ها یک رابطه مثبت و قوی را بین رفتار شهروندی سازمانی و تحول سازمانی مشاهده کرده‌اند

در رابطه با فرضیه فرعی ۲، نتیجه بدست آمده از این تا حدودی با نتایج مطالعه‌ای که توسط قریشی و همکاران (۲۰۱۱) تحت عنوان « تحول سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی : یک مطالعه تجربی در سازمان های آموزش عالی » انجام داده‌اند، همسو می‌باشد. یافته‌های مربوط به مطالعه مذکور، مشخص می‌کند که هر دو بعد وجدان کاری، در پیش‌بینی تحول سازمانی بسیار مهم می‌باشد.

در رابطه با فرضیه فرعی ۳، نتیجه بدست آمده از این بخش با نتایج پژوهش صورت گرفته تحت عنوان «ارزیابی رضایت شغلی و تحول سازمانی: مطالعه موردی از سازمان های انتخاب شده در زیمباوه» توسط چیویوا و همکاران (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که کارمندی که روحیه جوانمردی بیشتری دارند، رضایت شغلی بیشتری تجربه کرده‌اند. علاوه بر این کارمندان این سازمان‌ها، نوع‌دوستی را به میزان بیشتری نسبت به سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بکار گرفتند. در نهایت نتایج حاکی از همبستگی ذاتی بین رضایت شغلی و تحول سازمانی بود. همچنین نتیجه بدست آمده تا حدودی با نتایج حاصل از پژوهش انجام گرفته توسط آلن و همکاران (۲۰۰۴) تحت عنوان «مصاحبه ی ساختارمند جهت اعتباریابی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی» همسو می‌باشد. طبق تحقیق مذکور، اهمیت بعد وظیفه شناسی یا وجدان کاری را بیش از حد متوسط ارزیابی کردند و معتقدند که بعد مذکور با تعاون، همدلی و نوآوری های فردی رابطه مثبت و معنادار دارد.

در رابطه با فرضیه فرعی ۴، نتیجه بدست آمده از این بخش با نتایج مطالعه‌ای انجام گرفته توسط حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. طبق تحقیق مذکور رابطه‌ی مثبت میان تحول سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شهرداری های استان فارس برقرار بود.

در رابطه با فرضیه فرعی ۵، نتیجه بدست آمده از این بخش با نتایج مطالعه‌ای که توسط پرداختچی (۱۳۸۰) انجام گرفت، همسو می‌باشد. نتایج حاصل از تحقیق مذکور، در بررسی رابطه‌ی بین رفتار شهروندی سازمانی و تحول سازمانی در سازمانهای استان کرمان نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از مهارت‌های مهم تحول آفرین بر نوآوری تاثیر مثبت دارد.

منابع:

- پرداختچی، محمدحسین. (۱۳۸۰). بهسازی و بالندگی سازمانی رویکردی نوین و جامع در مدیریت تغییر. چکیده مجموعه مقالات همایش تغییر و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی. به کوشش رضا ساکی. تهران پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- حاجی کریمی، عباسعلی و همکاران. (۱۳۹۰). تحلیل میان سطحی تأثیر رهبری تحولی و روابط گروه کاری بر توانایی حل مسئله و رفتارهای نوآورانه کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵، صص ۱۵-۳۱.
- رامین مهر، هادی زاده مقدم، احمدی ای، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی "پژوهش نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲ صص ۶۶-۸۹-۱۰۴.
- فرهودی، اصغر. (۱۳۸۷). نوآوری و اصول آن. پژوهشنامه آموزشی، شماره ۱۰۳، صص ۳۲-۳۳.
- میرکمالی، سید محمد و چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه ای. پژوهشنامه بیمه، سال بیست و ششم، شماره ۳، صص ۱۵۵-۱۸۸. بازبایی از سایت: www.sid.ir

- میرکمالی، سید محمد و همکاران.(۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی. مورد مطالعه: شرکت سایپا، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶، صص ۵-۳۲. بازیابی از سایت: www.sid.ir
- میرکمالی، سید محمد.(۱۳۸۷). تفکر خلاق و باروری آن در سازمان ها، مجله روانشناسی دانشگاه تهران، شماره ۲.
- یزدانی، ر : (۱۳۹۰) " رابطه بین ساختار سازمانی ، رفتار شهروندی سازمانی و اثر بخشی در بین اعضا هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی "نی داسات و علوم اپایانامه کارشناسی ارشد ، رشته مدیریت آموزشی ، دانشکده ادبیات دانشگاه اومیه ، ص ۳۰.
- یعقوبی ،ن: مقدمی ،م : کیخا،ع : (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان". پژوهش نامه مدیریت تحول ،سال دوم .شماره ۴.ص ۷۳.
- Bateman, T. S., & Organ, D.W. (1983). "Job satisfaction and good soldier: The relationship between affect and employee citizenship". *Academy of management journal*, 26, 587-595.
- Chiboiwa, M.W., & Cripem, C. & Samuel, M.O. (2011). "Evaluation of job satisfaction and organizational citizenship behavior: case study of selected organisations in zimbabwe". *African journal of business management* Vol. 5(7), pp. 2910-2918.
- Organ D. W. (1988). "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome". Lexington, MA: Lexington books.
- Qureshi, J. A & Shahjehan, A., & Zeb, F., & Saifullah, k. (2011). "The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behaviour: A case of Pakistani Public Sector University". *African journal of bussiness managemet* Vol. 5 (9), pp. 3448- 3456.

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه

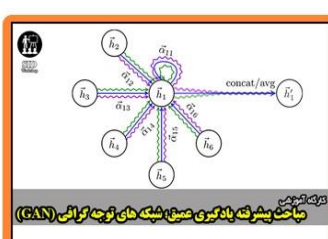


فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی