

# SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

## کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

دوره ترمین

کارگاه آنلاین  
بررسی مقابله ای متون (مقدماتی)

دوره ترمین

کارگاه آنلاین  
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

دوره ترمین

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



## رابطه رفتار شهروندی سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان های دانش بنیان (مطالعه موردی: ادارات آموزش و پرورش استان اصفهان)

حمیدرضا نژادلر

کارشناس ارشد مدیریت دولتی - مدیریت مالی دولتی، مدرس دانشگاه  
hamidreza.nezhadlor@yahoo.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، تبیین رابطه رفتار شهروندی سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان های دانش بنیان (مطالعه موردی: ادارات آموزش و پرورش استان اصفهان) می باشد. تحقیق حاضر از لحاظ نوع روش، توصیفی پیمایشی؛ و از حیث هدف، کاربردی می باشد. جامعه آماری تحقیق را ۳۶۰ نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان اصفهان تشکیل می دهند. حجم نمونه تحقیق با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۶ نفر تعیین گردید و از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. از دو پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۲۰۰۰) و سنجش چابکی سازمانی قاسمی (۱۳۸۸) استفاده گردید؛ که با توجه به استاندارد بودن آنها، روایی آنها تایید شده است. برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی  $(\alpha = 0/744)$ ؛ و برای پرسشنامه چابکی سازمانی  $(\alpha = 0/825)$  می باشد؛ که از آنجایی که هر دو مقدار  $\alpha$ ، بالای ۰/۷ می باشند، در نتیجه پایایی پرسشنامه ها هم مورد تایید قرار می گیرد. به منظور تحلیل داده ها، از نرم افزار SPSS و از آزمون رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (اطاعت سازمانی  $(r = 0/609)$ ، وفاداری سازمانی  $(r = 0/883)$ ، مشارکت سازمانی  $(r = 0/830)$  و وجدان کاری  $(r = 0/871)$ )؛ و چابکی سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** رفتار شهروندی سازمانی، چابکی سازمانی، اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی، مشارکت سازمانی، وجدان کاری.

## مقدمه

رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک منبع اجتماعی که از طریق تبادل رفتار، پاداش های اجتماعی دریافت می کند مورد ملاحظه قرار می گیرد. بنابراین وقتی کارکنان احساس کنند که چیزی بیشتر از سازمان دریافت می کنند، رفتار شهروندی آنها بهتر خواهد شد (غلامحسینی و همکاران، ۱۳۹۴، ۶۵). از طرفی نگرش کارکنان یک سازمان نسبت به موضوعات مختلف، در بروز یا عدم بروز رفتارهای شهروندی مؤثر می باشد. بخشی از این نگرش ها به هنگام ورود یک فرد به سازمان با او همراه هستند؛ اما در عین حال سازمان می تواند در تغییر و شکل دهی بسیاری از این نگرش ها نقش داشته باشد؛ و از این طریق، بروز یا عدم بروز رفتارهای شهروندی سازمان را کنترل نماید (سهرابی زاده و همکاران، ۱۳۹۲، ۲۷).

رفتار شهروندی سازمانی برای بقاء سازمان حیاتی است. بر طبق دیدگاه نظریه پردازانی همچون اورگان، رفتار شهروندی سازمانی می تواند کارایی را حداکثر ساخته و عملکرد مؤثر سازمانی را ارتقاء بخشد (مورفی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲، ۱۹).

چابکی سازمانی عامل مهمی است که مدیر را قادر می سازد برخورد صحیح، مؤثر و سریع تری با تغییرات داشته باشد، از فرصت های بالقوه پدید آمده بر اثر تغییر، به بهترین نحو استفاده نماید، در جهت بهبود و پیشرفت سازمان و تامین اهداف و نیازهای آینده آن حرکت کند؛ همچنین محصولات و خدمات با کیفیت بالا را در مدت زمان نسبتاً کوتاه ارائه نماید (نیکپور و سلاجقه، ۱۳۹۱، ۵۲). چابکی سازمانی توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقاء داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره وری سازمان می باشد (نوری، ۱۳۸۸، ۴۹). چابکی سازمانی عبارت است از انطباق سریع و واکنشی عوامل سازمانی نسبت به تغییرات غیرمنتظره؛ و ارائه راهکار جدید و کاملاً متفاوت (شارون و همکاران، ۲۰۱۵، ۴۶). مطالعات نشان داده است که گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند به طور اثربخش و نتیجه بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند (بابایی زکلیکی و مومنی، ۱۳۸۵).

## بیان مساله

بولینو، ترنلی و بلودگود<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان میل و انگیزه کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل به منظور یاری کردن یکدیگر، همسو کردن منافع فردی با منافع سازمانی؛ و داشتن علاقه ای واقعی نسبت به فعالیت ها و مأموریت های کلی سازمان تعریف کرده اند (بهلولی زیناب و همکاران، ۱۳۸۹، ۵۳). آنان بر این عقیده هستند که رفتارهای شهروندی دارای دو خصیصه هستند: اولاً آنها به طور مستقیم قابل تقویت نیستند؛ ثانیاً آنها ناشی از تلاش های ویژه و فوق العاده ای هستند که سازمان به منظور دستیابی به موفقیت، از کارکنانش انتظار دارد (اوزکیلکاک<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴، ۲۱). یکی از عوامل مهم برای تحقق اثربخشی سازمانی، مقوله رفتار شهروندی سازمانی است که رضایت کارکنان از زندگی را نیز بالامی برد؛ که خود، تاثیرات بسیار مثبتی را در پی دارد و موجبات تحقق اهداف فردی و سازمانی را فراهم می کند (دمیر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵، ۳۹). در واقع تربیت شهروندان سازمانی بدین جهت اهمیت دارد که در افزایش بهره‌وری، تربیت نیروی کار ماهر و کیفی؛ و ایجاد یک محیط مناسب برای نوآوری در دنیای رقابتی نقش مهمی دارد (دیینا<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۵، ۳۶).

یک سازمان چابک، با اتفاقات و تغییرات ناگهانی، به سادگی از پا در نمی آید. یک سازمان چابک، سریع، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت های جدید بازار و نیازمندی های مشتری پاسخ سریع می دهد. سازمان چابک، برای درک و پیش بینی تغییرات محیط کسب و کار طراحی شده و در این راستا به ساختار بندی خود می پردازد (جعفرنژاد و شهایی، ۱۳۸۶، ۲۹).

<sup>1</sup>- Murfi

<sup>2</sup>- Bolino, Torenli & Bludgod

<sup>3</sup>- Ozkilkck

<sup>4</sup>- Demir

<sup>5</sup>- Deepaena

حال با توجه به نتایج پژوهش‌های مطرح شده، این سؤال پیش می‌آید که آیا بین رفتار شهروندی سازمانی با چابکی کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان اصفهان رابطه وجود دارد؟ در واقع پژوهش حاضر نیز درصدد پاسخ گویی به این سؤال است.

### اهمیت موضوع

جهت شناخت سازمان و بررسی رفتار و عملکرد اعضاء یک سازمان، آگاهی از رفتار شهروندی سازمانی گامی بنیادی و مهم محسوب می‌شود. لذا برای انجام هرگونه اقدام جدید در سازمان، توجه به رفتار شهروندی آن مجموعه ضروری است؛ زیرا با اهرم رفتار شهروندی، به سادگی می‌توان تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار نمود. در حقیقت هرگونه تغییر در سازمان؛ بدون توجه کافی به رفتار شهروندی سازمانی، مؤثر واقع نخواهد شد (زیلارس<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۲، ۳۹).

رامش و دیواداسان<sup>۷</sup> (۲۰۰۷)، سازمان چابک را سازمانی می‌دانند که با تغییرات، احاطه شده و به سرعت به نیازمندی‌های بازار پاسخ می‌گوید. پیداست که فصل مشترک تمامی تعاریف مطرح شده برای چابکی، توانایی ارائه پاسخ‌های پیش‌کنشی به تغییرات محیط کسب و کار می‌باشد (ملاحسینی و همکاران، ۱۳۸۶، ۸۷).

ابداع‌کنندگان واژه چابکی در موسسه ایاکوکا در دانشگاه لی‌های امریکا، چابکی را به عنوان یک نظام تولیدی با قابلیت‌های فن‌آوری‌های سخت و نرم، منابع انسانی، مدیریت آموزش دیده و اطلاعات؛ برای برخوردار شدن از الزامات تغییر سریع در محیط تجاری (سرعت، انعطاف‌پذیری، مشتریان، رقبا، تامین‌کنندگان، زیرساخت‌ها و پاسخ‌گویی) تعریف کرده‌اند (خوش‌سیما، ۱۳۸۲، ۲۰).

با توجه به این‌که پژوهش‌های اندکی در ایران در مورد رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با چابکی سازمانی وجود دارد؛ و همچنین با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی و نقش احتمالی آن در چابکی سازمانی، محقق بر آن شد که رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی را مورد بررسی قرار دهد.

### ادبیات تحقیق

رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان و اورگان<sup>۸</sup> در دهه ۱۹۸۰ میلادی ارائه شد. اورگان رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان اقدامات مثبت کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌داند؛ که ورای الزامات سازمانی است. وی معتقد است رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است. گراهام<sup>۹</sup> (۱۹۹۱) معتقد است که رفتارهای شهروندی در سازمان سه نوعند: ۱. اطاعت سازمانی؛ این واژه توصیف‌کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیت شان شناسایی شده؛ و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده‌اند. شاخص‌های اطاعت سازمانی، رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به طور کامل؛ و انجام دادن مسئولیت‌ها با توجه به منابع سازمانی است. ۲. وفاداری سازمانی؛ این وفاداری به سازمان، از وفاداری به خود، سایر افراد و واحدها و همچنین بخش‌های سازمانی متفاوت است؛ و بیان‌کننده میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان می‌باشد. ۳. مشارکت سازمانی؛ این واژه با درگیر بودن در اداره سازمان ظهور می‌یابد که از آن جمله می‌توان به حضور در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان اشاره کرد. مشارکت سازمانی شامل سه طبقه عمده مشارکت اجتماعی، مشارکت حمایتی؛ و مشارکت کنشی می‌باشد. گراهام با انجام این دسته‌بندی از رفتار شهروندی، معتقد است که این رفتارها مستقیماً تحت تاثیر حقوقی قرار دارد که از طرف سازمان به فرد داده می‌شود (درخشانی، ۱۳۹۰، ۲۱). در این چارچوب، حقوق شهروندی سازمانی شامل عدالت استخدامی، ارزیابی و رسیدگی به شکایات کارکنان است. بر این اساس وقتی کارکنان مشاهده می‌کنند که دارای حقوق شهروندی سازمانی هستند، به احتمال بسیار زیاد از خود، رفتار شهروندی (از نوع اطاعت)

<sup>۶</sup>- Zellars

<sup>۷</sup>- Ramesh & Divadasan

<sup>۸</sup>- Batman & Organ

<sup>۹</sup>- Graham

نشان می‌دهند. در بعد دیگر حقوقی؛ یعنی تاثیر حقوق اجتماعی سازمان - که دربرگیرنده رفتارهای منصفانه با کارکنان؛ نظیر افزایش حقوق و مزایا و موقعیت های اجتماعی است - بر رفتار کارکنان نیز، قضیه به همین صورت است. وقتی کارکنان می‌بینند دارای حقوق اجتماعی سازمانی هستند، به سازمان وفادار خواهند بود و رفتار شهروندی (از نوع وفاداری) از خود بروز می‌دهند؛ و سرانجام وقتی که کارکنان مشاهده می‌کنند به حقوق سیاسی آنها در سازمان احترام گذاشته می‌شود و به آنها حق مشارکت و تصمیم‌گیری در حوزه‌های سیاست‌گذاری سازمان داده می‌شود، باز هم رفتار شهروندی (از نوع مشارکت) از خود نشان می‌دهند (بینستوک<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۳، ۳۶۱).

پودساکف (۲۰۰۰)، دسته بندی مفصلی از رفتار شهروندی سازمانی ارائه نمود که شامل رفتارهای یاری‌گرایانه، اطاعت سازمانی، وجدان کاری، وفاداری سازمانی، تعهد سازمانی، خود رضایت‌مندی و مشارکت سازمانی می‌باشد (غلامحسینی و همکاران، ۱۳۹۴، ۱۸).

تاریخچه چابکی، به دوره رکود صنایع ایالات متحده آمریکا بر می‌گردد. با توجه به رکود صنایع تولیدی ایالات متحده و از دست دادن رقابت پذیری در طول دهه ۱۹۸۰ میلادی که به خوبی مستند شده بود، در سال ۱۹۹۰ میلادی کنگره آمریکا تصمیم گرفت اقداماتی ضروری در این مورد انجام دهد. در نتیجه کنگره به وزارت دفاع دستور داد آژانسی را ایجاد نموده، تا صنعت تولید ایالات متحده را با هدف رقابتی تر کردن آنها مورد بررسی قرار دهد (خوش سیما، ۱۳۸۳، ۵۴).

در سال ۱۹۹۱ میلادی، گروهی از متخصصان صنعتی مشاهده کردند که نرخ افزایش تغییر در محیط تجاری، از توانایی های سازمان های تولیدی سنتی جهت تطبیق با آن سریع تر است. این سازمان ها در استفاده از مزایای فرصت‌هایی که برای آنها ارائه می‌شد ناتوان بودند؛ و این ناتوانی در تطبیق با شرایط تغییر، ممکن بود در بلندمدت موجب ورشکستگی شان شود. بنابراین پارادایمی جدید برای اولین بار در گزارشی که نامش (استراتژی بنگاه های تولیدی در قرن بیست و یکم: دیدگاه متخصصان صنعتی) بود، به وسیله موسسه آکوکا منتشر و به مردم معرفی شد (شهایی، ۱۳۸۵، ۱۴).

### اهداف پژوهش

تعیین رابطه رفتار شهروندی سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان اصفهان.

۱. تعیین رابطه اطاعت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان.
۲. تعیین رابطه وفاداری سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان.
۳. تعیین رابطه مشارکت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان.
۴. تعیین رابطه وجدان کاری با چابکی سازمانی کارکنان.

### فرضیه های پژوهش

بین رفتار شهروندی سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان اصفهان رابطه وجود دارد.

۱. بین اطاعت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۲. بین وفاداری سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۳. بین مشارکت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۴. بین وجدان کاری با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ نوع روش، یک تحقیق توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش اصفهان؛ که ۳۶۰ نفر می‌باشند تشکیل می‌دهد. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده می‌باشد. حجم نمونه توسط

<sup>10</sup>- Binstock

فرمول کوکران ۱۸۶ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۲۰۰۰)؛ و همچنین پرسشنامه سنجش چابکی سازمانی قاسمی (۱۳۸۸) می‌باشد. به دلیل این که پرسشنامه‌های فوق، استاندارد می‌باشند، بنابراین روایی آنها مورد قبول قرار می‌گیرد. برای مشخص شدن پایایی، از آلفای کرونباخ استفاده می‌گردد. برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ( $\alpha=0/744$ )؛ و برای پرسشنامه چابکی سازمانی، ( $\alpha=0/825$ ) می‌باشد. از آنجایی که هر دو مقدار  $\alpha$ ، بالای ۰/۷ می‌باشند، لذا پایایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار می‌گیرد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آمار توصیفی؛ جهت توصیف فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده می‌گردد. همچنین به منظور آزمودن فرضیه‌های پژوهش؛ و برای این که نتایجی که به دست آمده از گروه نمونه به جامعه آماری تعمیم داده شود، از آمار استنباطی همبستگی پیرسون و رگرسیون؛ به صورت همزمان با استفاده از نرم افزار آماری SPSS استفاده خواهد شد.

### یافته‌ها

**فرضیه فرعی اول:** بین اطاعت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.  
فرضیه آماری:

فرض صفر: بین اطاعت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرض جانشین: بین اطاعت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از روش کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول (۱). شاخص توصیفی و آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای اطاعت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

متغیرها	تعداد	میانگین	آماره آزمون	سطح معناداری
اطاعت سازمانی	۱۸۶	۶/۳۳	۱/۵۰	۰/۶۶۸
چابکی سازمانی کارکنان	۱۸۶	۶/۲۸۰	۱/۳۰۸	۰/۵۰۷

با توجه به آماره‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای اطاعت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان؛ که به ترتیب برابر با ۱/۵۰ و ۱/۳۰۸ است؛ و همچنین سطح معنی‌داری آنها که به ترتیب برابر با ۰/۶۶۸ و ۰/۵۰۷ بدست آمده است، بنابراین فرض نرمال بودن متغیرهای اطاعت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان، با سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ تأیید می‌گردد.

جدول (۲). ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین متغیرهای اطاعت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب	شاخص دوربین
۰/۶۰۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷	۰/۴۱۸	تعیین	واتسون
				۰/۱۳۸	۲/۲۱۰

از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون (۲/۲۱۰) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود؛ و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین اطاعت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان در جدول (۲) نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۶۰۹، ضریب تعیین برابر با ۰/۳۷ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۴۱۸ بدست آمده؛ که بنابراین ۴۱ درصد از تبیین واریانس مربوط به چابکی سازمانی کارکنان، به تغییرات اطاعت سازمانی مربوط می‌شود.

جدول (۳). آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای اطاعت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
------	--------------	------------	----------------	------------	--------------

تغییرات					
P<۰/۰۱	۱۴/۱۱۵	۲۱/۱۳	۱	۱۵/۲۱	رگرسیون
		۰/۳۲۲	۱۸۵	۱۹/۲۶	خطا
			۱۸۶	۳۴/۴۷	کل

جدول (۴). جدول آنالیز ضرایب رگرسیونی متغیرهای اطاعت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

سطح معنی داری	آماره t	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	مدل
P<۰/۰۱	۱/۱۱۴		۰/۱۲۳	۱/۲۱۳	مقدار ثابت
P<۰/۰۱	۱/۱۵۸	۰/۷۲۹	۰/۳۴۴	۰/۱۸۵	ضریب اطاعت سازمانی

در جدول (۴) ضرایب شامل مقدار ثابت و ضریب متغیر اطاعت سازمانی، به ترتیب برابر با ۱/۲۱۳ و ۰/۱۸۵ بدست آمده است؛ که با توجه به مقدار آماره آزمون t و سطح معناداری، حضور ضرایب رگرسیونی تأیید می‌گردد. (اطاعت سازمانی)  $۱/۲۱۳ + ۰/۱۸۵ =$  چابکی سازمانی کارکنان

**فرضیه فرعی دوم:** بین وفاداری سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. فرضیه آماری:

فرض صفر: بین وفاداری سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرض جانشین: بین وفاداری سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۵). شاخص توصیفی و آماره آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

متغیرها	تعداد	میانگین	آماره آزمون	سطح معناداری
وفاداری سازمانی	۱۸۶	۴/۲۵	۱/۳۱۷	۰/۴۴۱
چابکی سازمانی کارکنان	۱۷۷	۴/۳۸	۱/۲۱۶	۰/۴۶۰

با توجه به آماره‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان که به ترتیب برابر با ۱/۳۱۷ و ۱/۲۱۶ است؛ و همچنین سطح معنی داری آنها که به ترتیب برابر با ۰/۴۴۱ و ۰/۴۶۰ بدست آمده است، بنابراین فرض نرمال بودن متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان، با سطح معنی داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ تأیید می‌گردد. در نتیجه برای تعیین رابطه بین متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول (۶). ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین مربوط به متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
۰/۸۸۳	۰/۰۰۰۱	۰/۷۷۹	۰/۵۸۸	۰/۱۳۱	۱/۶۹۳

از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۶۹۳) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود؛ و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان در جدول (۶) نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر

بالا برابر با  $0/883$ ، ضریب تعیین برابر با  $0/779$  و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با  $0/588$  بدست آمده؛ که بنابراین ۵۸ درصد از تبیین واریانس مربوط به چابکی سازمانی کارکنان، به تغییرات وفاداری سازمانی مربوط می‌شود. جدول (۷) آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان می‌باشد.

جدول (۷). آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۱۲/۲۲۴	۱	۱۵/۱۳۳	۱۷/۱۲	$P < 0/01$
خطا	۱۷/۵۳۲	۱۸۵	۰/۲۱۵		
کل	۲۹/۷۴۶	۱۸۶			

در جدول (۷) آماره آزمون فیشر برابر با  $17/12$  و سطح معناداری برابر با  $0/01$  نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه مثبت متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان تأیید گردیده است. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون  $t$  جهت حضور و یا عدم حضور متغیر وفاداری سازمانی و مقدار ثابت مدل رگرسیون، در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول (۸). جدول آنالیز ضرایب رگرسیونی متغیرهای وفاداری سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره $t$	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱/۸۱۰	۰/۲۱۴		۱/۳۳	$P < 0/01$
ضریب وفاداری سازمانی	۰/۳۱۷	۰/۲۴۲	۰/۱۲۶	۱/۲۱	$P < 0/01$

در جدول (۸) ضرایب شامل مقدار ثابت و ضریب متغیر وفاداری سازمانی، به ترتیب برابر با  $1/810$  و  $0/317$  بدست آمده است؛ که با توجه به مقدار آماره آزمون  $t$  و سطح معناداری، حضور ضرایب رگرسیونی تأیید می‌گردد. (وفاداری سازمانی)  $1/810 + 0/317 =$  چابکی سازمانی کارکنان فرضیه فرعی سوم: بین مشارکت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. فرضیه آماری:

فرض صفر: بین مشارکت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرض جانشین: بین مشارکت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از روش کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. جدول (۹) شامل آماره آزمون کولموگروف - اسمیرنوف؛ و همچنین سطح معنی داری مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان می‌باشد.

جدول (۹). شاخص توصیفی و آماره آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

متغیرها	تعداد	میانگین	آماره آزمون	سطح معناداری
مشارکت سازمانی	۱۸۶	۴/۴۹	۱/۲۶	۰/۶۷۷
چابکی سازمانی کارکنان	۱۷۷	۴/۹۴	۱/۱۴	۰/۸۳۶

با توجه به آماره‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان، که به ترتیب برابر با  $1/26$  و  $1/14$  است؛ و همچنین سطح معنی داری آنها که به ترتیب برابر با  $0/677$  و  $0/836$  بدست آمده است، بنابراین



فرض نرمال بودن متغیرهای مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان، با سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ تأیید می‌گردد. برای تعیین رابطه بین متغیرهای مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول (۱۰). ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین	خطای معیار ضریب	شاخص دوربین
۰/۸۳۰	۰/۰۱	۰/۶۸۸	۰/۱۶۰	۱/۸۲۲

از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۸۲۲) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود؛ و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان در جدول (۱۰) نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۸۳۰، ضریب تعیین برابر با ۰/۶۸۸ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۳۷۱ بدست آمده؛ که بنابراین ۳۷ درصد از تبیین واریانس مربوط به چابکی سازمانی کارکنان، به تغییرات مشارکت سازمانی مربوط می‌شود.

جدول (۱۱) جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان می‌باشد.

جدول (۱۱). آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۱۴/۳۳	۱	۳۱/۲۱۵	۱۷/۱۱۴	$P < 0.01$
خطا	۴۱/۵۵	۱۸۵	۰/۳۳۷		
کل	۵۵/۸۸	۱۸۶			

در جدول (۱۱) آماره آزمون فیشر برابر با ۱۷/۱۱۴ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۱ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه مثبت مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان تأیید گردیده است. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور و یا عدم حضور متغیر مشارکت سازمانی و مقدار ثابت مدل رگرسیون، در جدول (۱۲) نشان داده شده است.

جدول (۱۲). جدول آنالیز ضرایب رگرسیونی متغیرهای مشارکت سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱/۲۱۸	۰/۲۲۱		۱/۳۳	$P < 0.01$
ضریب مشارکت سازمانی	۰/۳۷۷	۰/۴۲۶	۰/۲۷۶	۱/۲۱	$P < 0.01$

در جدول (۱۲) ضرایب شامل مقدار ثابت و ضریب متغیر مشارکت سازمانی، به ترتیب برابر با ۱/۲۱۸ و ۰/۳۷۷ بدست آمده است؛ که با توجه به مقدار آماره آزمون t و سطح معناداری، حضور ضرایب رگرسیونی تأیید می‌گردد.

$$\text{(مشارکت سازمانی)} = 1/218 + 0/377 \times \text{چابکی سازمانی کارکنان}$$

فرضیه فرعی چهارم: بین وجدان کاری با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.  
 فرضیه آماری:

فرض صفر: بین وجدان کاری با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرض جانشین: بین وجدان کاری با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از روش کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. جدول (۱۳) شامل آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف؛ و همچنین سطح معنی داری متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان می‌باشد.

جدول (۱۳). آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان

متغیرها	تعداد	میانگین	آماره آزمون	سطح معناداری
وجدان کاری	۱۸۶	۴/۲۱	۱/۴۶	۰/۵۲۲
چابکی سازمانی کارکنان	۱۸۶	۴/۵۸	۱/۲۳	۰/۶۱۸

با توجه به آماره‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان که به ترتیب برابر با ۱/۴۶ و ۱/۲۳ است؛ و همچنین سطح معنی داری آنها که به ترتیب برابر با ۰/۵۲۲ و ۰/۶۱۸ بدست آمده است، بنابراین فرض نرمال بودن متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان، با سطح معنی داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ تأیید می‌گردد. در نتیجه برای تعیین رابطه بین وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول (۱۴). همبستگی پیرسون و ضریب تعیین مربوط به متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان

ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
۰/۸۷۱	۰/۰۱	۰/۷۵۸	۰/۶۲۱	۰/۱۳۴	۱/۶۱۴

از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۶۱۴) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود؛ و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان، در جدول (۱۴) نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۸۷۱، ضریب تعیین برابر با ۰/۷۵۸ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۶۲۱ بدست آمده؛ که بنابراین ۶۲ درصد از تبیین واریانس مربوط به چابکی سازمانی کارکنان، به تغییرات وجدان کاری مربوط می‌شود. جدول (۱۵) آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان می‌باشد.

جدول (۱۵). آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۲۷/۳۹۱	۱	۲۱/۲۱۶	۴۴/۲۱۳	$P < 0.01$
خطا	۱۳/۲۱۵	۱۸۵	۰/۳۳۶		
کل	۴۰/۶۰۶	۱۸۶			

در جدول (۱۵) آماره آزمون فیشر برابر با ۴۴/۲۱۳ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۱ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه مثبت متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان تأیید گردیده است. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور و یا عدم حضور متغیر وجدان کاری و همچنین مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول (۱۶) نشان داده شده است.

جدول (۱۶). آنالیز ضرایب رگرسیونی متغیرهای وجدان کاری و چابکی سازمانی کارکنان

مدل	ضرایب رگرسیونی	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
-----	----------------	---------------------------	------------------------------	---------	---------------

## استاندارد نشده

$P < 0.01$	۱/۲۷۰	۰/۲۵۵	۱/۶۱۳	مقدار ثابت
$P < 0.01$	۱/۲۱۶	۰/۱۴۴	۰/۱۳۴	ضریب وجدان کاری

در جدول (۱۶) ضرایب شامل مقدار ثابت و ضریب متغیر وجدان کاری به ترتیب برابر با ۱/۶۱۳ و ۰/۲۱۵ بدست آمده است؛ که با توجه به مقدار آماره آزمون  $t$  و سطح معناداری، حضور ضرایب رگرسیونی تأیید می‌گردد.

(وجدان کاری)  $0.215 + 1.613 =$  چابکی سازمانی کارکنان

**فرضیه اصلی:** بین رفتار شهروندی سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.  
فرضیه آماری:

فرض صفر: بین رفتار شهروندی سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرض جانشین: بین رفتار شهروندی سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۱۷) شامل آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی‌داری متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان می‌باشد.

جدول (۱۷). توصیفی و آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

متغیرها	تعداد	میانگین	آماره آزمون	سطح معناداری
رفتار شهروندی سازمانی	۱۸۶	۶/۲۴	۳/۲۱۷	۰/۵۱۷
چابکی سازمانی کارکنان	۱۸۶	۶/۴۱	۳/۴۴۸	۰/۳۱۵

با توجه به آماره‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان که به ترتیب برابر با ۳/۲۱۷ و ۳/۴۴۸ است؛ و همچنین سطح معنی‌داری آنها که به ترتیب برابر با ۰/۵۱۷ و ۰/۳۱۵ بدست آمده است، بنابراین فرض نرمال بودن متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان، با سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ تأیید می‌گردد. در نتیجه برای تعیین رابطه بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول (۱۸). ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین مربوط به متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار	شاخص دوربین
۰/۹۰۳	۰/۰۱	۰/۸۱۵	۰/۳۷۷	ضریب تعیین	واتسون
					۱/۶۲۹

از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۶۲۹) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود؛ و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان در جدول (۱۸) نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۹۰۳، ضریب تعیین برابر با ۰/۸۱۵ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۳۷۷ بدست آمده؛ که بنابراین ۳۷ درصد از تبیین واریانس مربوط به چابکی سازمانی کارکنان، به تغییرات رفتار شهروندی سازمانی مربوط می‌شود. جدول (۱۹) آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان می‌باشد.

جدول (۱۹). جدول آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۲۶/۲۱۵	۱	۳۳/۲۱۳	۱۶/۲۱	$P < 0.01$
خطا	۳۳/۳۷۴	۱۸۵	۰/۴۴۱		
کل	۵۹/۳۸۹	۱۸۶			

در جدول (۱۹) آماره آزمون فیشر برابر با ۱۶/۲۱ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۱ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه مثبت متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان تأیید گردیده است. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون  $t$  جهت حضور و یا عدم حضور متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول (۲۰) نشان داده شده است.

جدول (۲۰). آنالیز ضرایب رگرسیونی متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره $t$	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱/۴۱۴	۰/۱۵۷		۱/۸۲۳	$P < 0.01$
ضریب رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۲۲	۰/۲۱۳	۰/۴۷۷	۱/۲۱۴	$P < 0.01$

در جدول (۲۰) ضرایب شامل مقدار ثابت و ضریب متغیر رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب برابر با ۱/۴۱۴ و ۰/۵۲۲ بدست آمده است؛ که با توجه به مقدار آماره آزمون  $t$  و سطح معناداری، حضور ضرایب رگرسیونی تأیید می‌گردد. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون  $t$  جهت حضور و یا عدم حضور متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول (۲۱) نشان داده شده است.

جدول (۲۱). آنالیز ضرایب رگرسیونی خرده مقیاس‌های رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره $t$	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱/۴۱۴	۰/۱۴۵		۱/۲۲۱	$P < 0.01$
ضریب اطاعت سازمانی	۰/۱۸۵	۰/۳۴۴	۰/۷۲۹	۱/۱۵۸	$P < 0.01$
ضریب وفاداری سازمانی	۰/۳۱۷	۰/۲۴۲	۰/۱۲۶	۱/۲۱	$P < 0.01$
ضریب مشارکت سازمانی	۰/۳۷۷	۰/۴۷۶	۰/۲۷۶	۱/۲۱	$P < 0.01$
ضریب وجدان کاری	۰/۲۱۵	۰/۱۳۴	۰/۱۴۴	۱/۲۱۶	$P < 0.01$

همان‌طور که در جدول (۲۱) مشاهده می‌گردد مقدار ثابت و ضرایب متغیرهای اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی، مشارکت سازمانی و وجدان کاری در مدل رگرسیونی، به ترتیب برابر با ۱/۴۱۴، ۰/۱۸۵، ۰/۳۱۷، ۰/۳۷۷ و ۰/۲۱۵ می‌باشد؛ که با توجه به آماره‌های آزمون  $t$  و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵، صحت حضور ضرایب رگرسیونی مقدار ثابت تأیید می‌گردد.

جدول (۲۲). نتیجه آزمون آنتروپی شانون متغیر رفتار شهروندی سازمانی

رتبه	ضریب اهمیت	بار اطلاعاتی	میانگین	گویه‌ها
۳	۰/۳۱۵	۰/۶۳۲	۶/۳۳	اطاعت سازمانی

۴	۰/۶۲۹	۰/۱۷۷	۴/۲۵	وفاداری سازمانی
۱	۰/۴۰۷	۰/۸۸۵	۴/۴۹	مشارکت سازمانی
۲	۰/۲۸۵	۰/۷۳۹	۴/۲۱	وجدان کاری

با توجه به جدول (۲۲) می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه «مشارکت سازمانی» دارای بالاترین رتبه و مؤلفه «وفاداری سازمانی» دارای پایین‌ترین رتبه است.

### بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس آزمون فرضیه فرعی اول، یافته‌های پژوهشی نشان داده که رابطه مثبت و معناداری بین اطاعت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان وجود دارد. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول بدین صورت تبیین می‌شود که کمک نمودن به سایر همکاران در اوقات بیکاری در سازمان، می‌تواند در ایجاد روابط دوستانه و منعطف کمک شایانی نموده؛ و در همکاری بین سازمانی کارکنان تاثیر بسزایی داشته باشد. در ضمن انجام وظایف همکاران در زمان غیبت و یا مرخصی آنها نیز می‌تواند به بهبود این روابط کمک نماید. از طرفی کمک کردن و آموزش کارکنان تازه وارد، باعث ایجاد و افزایش انگیزش در آنان خواهد شد. این موارد کمک می‌کند که کارکنان در انجام وظایف سازمانی خود چابک تر شوند و بهتر بتوانند مسئولیت‌های سازمانی شان را انجام دهند.

یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی دوم بیانگر رابطه مثبت و معناداری بین وفاداری سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان بوده است. نتیجه حاصل از رابطه مثبت بین وفاداری سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان بدین صورت تبیین می‌گردد که زمانی که کارکنان در انجام وظایف سازمانی مدیریت زمان را رعایت نموده؛ و نیز قبل از هر نوع تصمیم‌گیری در امورات سازمانی با مدیریت مافوق خود مشورت می‌نمایند، دارای چابکی سازمانی بهتر و بیشتری خواهند بود. در ضمن کارکنانی که در زمان‌های بحرانی تصمیمات کلیدی می‌گیرند، می‌توانند در افزایش چابکی سازمانی خود و همکاران شان نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشند.

یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی سوم بیانگر رابطه مثبت و معناداری بین مشارکت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان بوده است. نتیجه حاصل از رابطه مثبت بین مشارکت سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان بدین صورت تبیین شده است که کارکنانی که وظایف سازمانی خود را حتی بدون نظارت و کنترل مافوق خود به درستی انجام دهند، دارای چابکی سازمانی پویاتری خواهند بود. در ضمن کارکنانی که علاوه بر وظایف اصلی سازمانی خود، در کارهای فوق برنامه شرکت نموده و با سایر همکاران خود به طور مستمر و منظمی فعالیت و همکاری می‌کنند، می‌توانند در بهبود چابکی سازمانی همکاران خود نیز نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشند.

یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی چهارم بیانگر رابطه مثبت و معناداری بین وجدان کاری با چابکی سازمانی کارکنان بوده است. نتیجه حاصل از رابطه مثبت بین وجدان کاری با چابکی سازمانی کارکنان بدین صورت تبیین می‌گردد که مادامی که کارکنان جهت دستیابی به اهداف عالی سازمان وظایف سازمانی خود را به درستی و دقت انجام می‌دهند، می‌توان به بهبود چابکی سازمانی کارکنان امیدوار بود. در ضمن داشتن تعهدکاری در انجام وظایف سازمانی، می‌تواند موجب ثبات وجدان کاری و نهایتاً چابکی سازمانی کارکنان گردد.

### پیشنهاد‌های تحقیق

#### (۱) پیشنهاد‌های مبتنی بر آزمون فرضیه فرعی اول

۱. برگزاری جلسات و کارگاه‌های آموزشی جهت افزایش سطوح علمی و توانمندی‌های تخصصی کارکنان.



۲. نهادینه کردن این فرهنگ که کارکنان موظف به احترام گذاشتن به مدیران مافوق خود؛ و نیز رعایت سلسله مراتب سازمانی می‌باشند.

۳. ایجاد رویه‌های دستورگیری از مدیریت مافوق و گزارش دهی به آن.

### ۲) پیشنهادهای مبتنی بر آزمون فرضیه فرعی دوم

۱. مدیران سازمان ضمن تقویت مثبت‌گرایی در کارکنان، باید به آنها آموزش دهند که مشکلات سازمانی را بزرگ جلوه ندهند؛ و جهت حل مسائل سازمانی افکار خلاقانه‌ای ارائه دهند.

۲. در مواقعی که برای کارکنان مشکلی پیش می‌آید، سایر کارکنان موظف به همیاری و کمک به آنها هستند.

۳. کارکنان موظفند همواره از بروز مشکلات با همکاران دیگر جلوگیری نمایند.

۴. کارکنان باید قبل از این که کارهای مهم واحد خود را انجام دهند، به مدیر مافوق خود اطلاع دهند.

### ۳) پیشنهادهای مبتنی بر آزمون فرضیه فرعی سوم

۱. پیشنهاد می‌گردد کارکنان و مدیران سازمان از رویه‌ها و قوانین سازمانی اطلاعات داشته و تغییرات در رویه‌ها به آنها اطلاع‌رسانی گردد.

۲. کارکنانی که وظایف سازمانی خود را به درستی انجام می‌دهند، شناسایی گردیده و به آنها پاداش داده شود؛ تا در سایر کارکنان ایجاد انگیزش گردد.

۳. جهت ایجاد انگیزش و تعهد کاری در کارکنان، حقوق و پاداش مکفی به آنها داده شود.

### ۴) پیشنهادهای مبتنی بر آزمون فرضیه فرعی چهارم

۱. به کارکنان فضای لازم جهت نشان دادن مهارت‌ها و صلاحیت‌هایشان داده شود تا بهتر بتوانند خود را معرفی کنند.

۲. به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد که کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت دهند.

۳. به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد جهت رشد و تعالی کارکنان، در بعضی از مسئولیت‌ها به کارکنان تفویض اختیار دهند.

۴. جهت بهبود وجدان کاری کارکنان، این فرهنگ در آنها نهادینه شود که با تحقق اهداف سازمان، کارکنان نیز به اهداف خود دست خواهند یافت.

۵. به وسیله دستورالعمل‌های سازمانی و رویه‌ای، به مدیران اعلام گردد که باید جهت رشد و احراز صلاحیت‌های کاری، تمام تلاششان را انجام دهند و از اهمال و سستی دوری کنند.

۶. ایجاد محیطی رقابتی برای کارکنان؛ تا در فضایی سالم به رقابت با یکدیگر بپردازند. وجود چنین محیط‌های سالمی می‌تواند در کارکنان این تفکر را بوجود آورد که همه آنها در سطح یکسانی هستند و اولویت آنها بر اساس صلاحیت سازمانی و علم و دانش آنها است.

## منابع

- ۱) بابایی زکلیکی، محمدعلی و مومنی، نونا، (۱۳۸۵)، پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۱، شماره ۲.
- ۲) بهلولی زینا، نادر، علوی متین، یعقوب و درخشان مهربانی، عادل، (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، مجله فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۸۹.
- ۳) جعفرنژاد، احمد و شهبایی، بهنام، (۱۳۸۶)، مقدمه‌ای بر چاپکی سازمان تولید چاپک، موسسه کتاب مهربان نشر، تهران.



- ۴) خوش سیما، غلامرضا، (۱۳۸۳)، مقدمه ای بر چابکی سازمانی، مجله تدبیر، شماره ۱۳۴.
- ۵) درخشانی، محبوبه، (۱۳۹۰)، عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان در ساز مان ها.
- ۶) سهرابی زاده، ساناز، باستانی، پیوند و روانگرد، رامین، (۱۳۹۲)، "بررسی عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۸۸"، فصلنامه بیمارستان، سال نهم.
- ۷) شهائی، بهنام، (۱۳۸۵)، بعد انسانی چابکی سازمان، مجله تدبیر، شماره ۱۷۵، صص ۲۴-۲۱.
- ۸) غلامحسینی، اسماعیل، ملکی نیا، عماد و بجانی، حسین، (۱۳۹۴)، "عوامل تاثیرگذار، مولفه ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی"، مجله مهندسی مدیریت.
- ۹) ملاحسینی، علی و مصطفوی، شهرزاد، (۱۳۸۶)، ارزیابی چابکی سازمان با استفاده از منطق فازی، ماهنامه تدبیر، آبان، شماره ۱۸۶.
- ۱۰) نوری، اکبر، (۱۳۸۸)، بررسی تجربیات تکامل کار تیمی در کشورهای مختلف، نظام جامع اطلاع رسانی اشتغال، بهمن ماه.
- ۱۱) نیکپو، امین و سلاجقه، سنجر، (۱۳۹۱)، بررسی وضعیت چابکی سازمانی در سازمان های دولتی شهر کرمان، فراسوی مدیریت، سال ششم، شماره ۳۳.
- 12) Binstock. sara, Folger, (2013). *Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primaryschools*. Journal of Educational Administration, 47(1): pp138.
- 13) Deepaena. Wanida, Shotiga. Pasiphola, Siridej Sujivaa, (2015), *Development and Preliminary Psychometric Properties Of Teachers' Organizational Citizenship Behavior Scale*, Social and Behavioral Sciences, 191 (2015). 723 – 728.
- 14) Demir. Kamile, (2015), *Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools*, Social and Behavioral Sciences , Vol 174, 1176 – 1182.
- 15) Murfi, A. (2012). *An examination of the relationship between emotional intelligence, leadership style and perceived leadership effectiveness*. p17.
- 16) Ozcelika. Gaye, Afacan Findıklıb, Mine. (2014), *The Relationship between Internal Branding and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Person-Organization Fit*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol 31, pp32-56.
- 17) Zellars Kelly & Tepper Bennett, (2012), *Abusive Supervision andSubordinates organizational citizenship behaviour*, Journal of Applied psychology, 87(6).

# SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

## کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

توجه: بررسی مقاله ای متون (مقدماتی)

کارگاه آنلاین  
بررسی مقابله ای متون (مقدماتی)

PROPOSAL  
پروپوزال

توجه: پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

کارگاه آنلاین  
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

ISI  
Scopus

توجه: آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو

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