مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۰، زمستان ۱۳۹۶جلد۲، ص ۱۲۴-۱۰۳
http://www.jmss.ir

مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی (سال سوم)
شماره ۱۰ / زمستان ۱۳۹۶ / ص ۱۲۴-۱۰۳

بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵

محمد جلال کمالی[۱] . سید حسین مهدوی[۲]

[۱] استادیار گروه مدیریت و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان .

[۲] کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، تشکیلات و روشها، دانشگاه آزاداسلامی، واحد کرمان .

نویسنده مسئول :

سید حسین مهدوی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف توصیف و شناخت رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان به اجرا در آمد . این تحقیق از منظر هدف کاربردی و از نظر روش ، یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد که به روش مطالعات میدانی به جمع آوری داده های تحقیق می پردازد . جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه مدیران و کارکنان شاغل در شرکت کشت و صنعت استان لرستان تشکیل می دهد ، که تعداد آنها ۳۵۴ نفر می باشد و حجم نمونه مورد بررسی پژوهش به روش تصادفی ساده و از طریق فرمول کوکران ۱۸۵ نفر بدست آمد . به منظور سنجش اساسی پژوهش ، از دو پرسشنامه استاندارد شامل پرسشنامه کوتاه شده فرهنگ سازمانی دنیسون(۲۰۰۰) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان(۱۹۸۸) استفاده شده است که میزان روایی آنها با استفاده از روش روایی محتوایی به تایید رسیده است و پایایی آنها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵۷ و ۰/۹۲۵ بدست آمد و مورد تایید قرار گرفت . داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS در قالب روش های آمار توصیفی و استنباطی و در سطح معنی داری ۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت . نتایج تحلیل داده ها با استفاده از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی- بی کندال نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت لرستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p<۰/۰۵$) ؛ همچنین نتایج تحلیل داده ها نشان داد که بین هر یک از مولفه های متغیر فرهنگ سازمانی شامل سازگاری ، رسالت ، مشارکت و انطباق پذیری با تمامی مولفه های متغیر رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع دوستی ، وظیفه شناسی ، فضیلت مدنی ، جوانمردی ، و احترام و تکریم در شرکت کشت و صنعت لرستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p<۰/۰۵$) . در نهایت نیز با توجه به یافته ها و نتایج تحقیق پیشنهاداتی ارائه گردید .

واژگان کلیدی : فرهنگ سازمانی ، رفتار شهروندی سازمانی ، شرکت کشت و صنعت استان لرستان

مقدمه

در مکاتب اولیه مدیریت افراد با رفتارهایی ارزیابی می شدند که در شرح شغل و شرایط احراز، از شاغل انتظار می رفت [۱]؛ اما در دنیای پر تحول امروزی، سازمان ها برای دستیابی به اهداف راهبردی خود نیازمند به خلاقیت و اقدام همزمان افراد هستند که این خود مستلزم همکاری داوطلبانه است [۲]. به بیانی روشن تر امروزه اکثر مدیران خواهان کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می روند و به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می زنند که جزو وظایف رسمی شغلی شان نیست [۳]؛ رفتارهایی که از انتظارات رسمی نقش فرا رفته و خودجوش است ولی برای بقای سازمان بسیار مهم و حتی ضروری هستند زیرا در حالت اجباری، فرد وظایف خود را بر اساس مقررات و قوانین و استانداردهای تعیین شده سازمان و صرفا در حد رعایت الزامات انجام می دهد، در حالی که در همکاری خودجوش و آگاهانه، افراد کوشش ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی های خود به نفع سازمان به کار می گیرند [۴]. این رفتارها که به عنوان رفتار شهروندی سازمانی شناخته می شوند، مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری تعریف می شوند که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط فرد انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش های سازمان می شوند [۵]. کوهن و ویگودا[1] (۲۰۰۰) بیان می کنند رفتار شهروندی سازمانی می تواند منجر به بهبود بهره وری مدیریت و همکاران، کارایی بیشتر در مصرف و تخصیص منابع، پایین آوردن هزینه های نگهداری، و بهبود جذبه سازمان برای استخدام کارکنانی با کیفیت بالا شود [۶]؛ اسمیت و همکاران[2] (۱۹۸۳) هم بیان می کنند رفتار شهروندی سازمانی باعث ارتقا روابط مثبت در میان کارکنان، فراهم کردن انعطاف لازم برای ابداع و نوآوری و کمک به استفاده اثربخش از منابع کمیاب می گردد [۷]؛ همچنین نت می یر و همکاران[3] (۱۹۹۷) معتقدند رفتارهای شهروندی سازمانی سهیم شدن در مسئولیت سنگین ناظران و بهبود خدمت به ارباب رجوع را به دنبال دارد [۸]؛ پودساکف و همکاران[4] (۱۹۹۷) هم معتقدند رفتار شهروندی سازمانی در حفظ تعادل درونی سازمان و بهبود بهره وری، عملکرد و اثر بخشی سازمانی تاثیر بسزایی دارد [۹].

از سویی یکی از چالش های اساسی در مدیریت راهبردی نحوه جلب همکاری واقعی کارکنان است [۲]. الوانی (۱۳۸۷) بیان می کند رفتار شهروندی سازمانی یک حرکت داوطلبانه خود جوش است که با نیت درونی و بدون چشم داشت به پاداش های بیرونی صورت می پذیرد و یک ارزش مثبت در سازمان محسوب شده و آنهایی که در صددند تا از این ارزش سهمی برای خود بیندوزند ، ممکن است به صورت تصنعی و ساختگی، رفتار شهروندی سازمانی را تقلید کنند و از آن به عنوان محملی برای رسیدن به مقاصد خود و رسیدن به جایگاهی در سازمان بهره گیرند . وی معتقد است چنین افرادی باور و اعتقادی نسبت به اینگونه رفتارها نداشته و صرفا به منظور اعتبار حاصل از آن، بدان رفتارها دست می زنند . وی در ادامه بیان می کند چنین رفتارهایی باید مبتنی بر تعقل ارزشی و جوهری بوده و بر اساس ارزش های فرد در جهت کمک به تحقق اهداف سازمان شکل گیرد [۱۰]. در جستجوی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی متغیرهای مختلفی می‌توانند مطرح شوند که فرهنگ سازمانی از مهمترین آنهاست؛ وجود یک فرهنگ سازمانی مناسب و قوی می تواند در بروز و تقویت رفتار شهروندی سازمانی واقعی و نه تصنعی از سوی کارکنان موثر باشد . از لحاظ تجربی هم پژوهش‌هایی همچون یاری خیاوی و همکاران (۱۳۹۵)، نعیمی و همکاران (۱۳۹۴)، مید[5] (۲۰۱۳) و چمدن[6] (۲۰۱۳) نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی موثر است [۱۳،۱۲،۲،۱۱].

فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ارزش های کلیدی، باورهای راهنما، و تفاوت هایی است که در اعضای یک سازمان مشترک است [۱۴]. بدین لحاظ صاحب نظران بر این باورند که موفقیت و شکست سازمان ها را باید در فرهنگ آنها جستجو کرد [۱۵]، زیرا تاثیر فرهنگ سازمانی براعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش بینی و هدایت کرد [۱۶]. عسکریان (۱۳۸۸) با بیان اینکه فرهنگ سازمانی از کارکردهای گوناگونی برخوردار است؛ معتقد است فرهنگ سازمانی می تواند با معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، رفتار آنان را کنترل کند و از طریق تثبیت شیوه های مطلوب انگیزش، به رفتار کارکنان جهت دهد . وی در ادامه می گوید اهمیت فرهنگ سازمانی در شکل دادن به رفتار کارکنان و القای تعهد درونی در آنان به حدی است که استانلی دیویس[7] در کتاب مدیریت فرهنگ سازمانی خود، به مجموعه آن، نام سازمان غیررسمی را می دهد که می تواند باعث شود در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز، بیش از منافع شخصی فرد است [۱۷]. بنابراین بدیهی است اگر قرار باشد در یک سازمان تغییرات مؤثر و پایدار به وجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر گردد[۱۵].

---

[1]-Cohen & vigoda
[2]-Smith et al
[3]-Netemeyer et al
[4]-Podsakoff et al
[5]-Made
[6]-Chamdan
[7]-Stanley Davis

از اینرو با توجه به اهمیت موضوع مورد بحث و از آنجایی که تا کنون پژوهشی تاثیر فرهنگ سازمانی را بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان مورد بررسی قرار نداده است، پژوهش حاضر در تلاش است به بررسی این رابطه در شرکت کشت و صنعت استان لرستان بپردازد و به این پرسش پاسخ دهد که آیا بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

ادبیات تحقیق

رفتار شهروندی سازمانی

اگرچه اولین بار واژه رفتار شهروندی سازمانی به وسیله اورگان و همکارانش[1] در سال ۱۹۸۳ به کار گرفته شده است، اما باید اذعان کرد قبل از وی افرادی همچون کاتز[2] و کان[3] با تمایز قایل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خود جوش در دهه هفتاد و هشتاد میلادی و قبل از آنها چستر برنارد[4] با بیان مفهوم تمایل به همکاری در سال ۱۹۳۸ میلادی این موضوع را مورد توجه قرار دادند [۱۸]. با این وجود آنچه مشخص است، این است که پژوهش های اصلی درباره این مفهوم از زمانی که اورگان و بتمن آن را با همین نام یعنی رفتار شهروندی سازمانی معرفی کردند، آغاز شده است [۳]. در تعاریف مربوط به رفتار شهروندی سازمانی دو رویکرد اصلی وجود دارد . اولین رویکرد رفتارهای درون نقش و فرانقش را مجزا کرده و معتقد است رفتار شهروندی سازمانی مجزا از عملکرد شغلی درون نقشی است و تأکید دارد که به رفتار شهروندی سازمانی باید به عنوان رفتار فرانقشی توجه شود . موریسون[5] (۱۹۹۴) واژه «گستره شغلی درک شده» را برای بیان تمایز بین این دو دسته از رفتارهای «درون نقش» و «فرانقش» به کار برد و بیان کرد که هر چه کارمند دامنه شغل را گسترده تر درک کند، فعالیت های بیشتری را به عنوان فعالیت های «درون نقش» تعریف می کند، ولی درک «گستره شغلی محدودتر» باعث می شود تا فرد بیشتر رفتارها را به عنوان فعالیت های «فرانقش» تعریف کند [۱۹]. این رویکرد بر این نکته تأکید دارد که یک عامل تعیین کننده مهم برای اینکه یک فعالیت رفتار شهروندی سازمانی خوانده شود ، این است که کارکنان به چه گستردگی مسئولیت های شغل خود را تعریف کنند . این استدلال کاربرد تئوریکی مهمی در پی دارد و آن این است که آنچه دیگران به عنوان رفتار شهروندی سازمانی تعریف می کنند، منعکس کننده درک کارکنان از گستردگی مسئولیت های کاریشان می باشد . اما اشکال این رویکرد این است که مرز رفتار «درون نقش» و «فرانقش» به خوبی تعریف نشده است و از کارمندی به کارمند دیگر یا از کارکنان به سرپرستان تغییر می کند؛ به همین خاطر این رویکرد با آنچه محققین نوعا به عنوان رفتار شهروندی سازمانی مفهوم سازی می کنند در تناقض است [۲۰].

دومین رویکرد به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان تمام رفتارهای مثبت در داخل سازمان می نگرد . گراهام[6] (۱۹۹۱) معتقد است که رویکرد نخست محققان را در موقعیتی نامناسب قرار می دهد، چرا که باید تعیین کنند چه چیزی درون نقش و چه چیزی فرانقش است . بر همین اساس بیان می کند که رفتار شهروندی سازمانی نباید جدا از عملکرد کاری مورد توجه قرار گیرد و باید تمام رفتارهای سازمانی مثبت را دربرگیرد . این رویکرد، رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می داند که ورای الزامات سازمانی است . وی معتقد است اتخاذ چنین رویکردی، مشکل تمایز میان عملکردهای نقش و فرانقش مرتفع می سازد [۲۰].

مدل های مطرح در حوزه رفتار شهروندی سازمانی

۱- مدل گراهام

گراهام (۱۹۹۱) معتقد است که رفتارهای شهروندی در سازمان به سه نوع مختلف خود را نشان می دهند که شامل اطاعت ، وفاداری و مشارکت سازمانی می شود :

الف- اطاعت سازمانی : این واژه توصیف کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیت آنها شناسایی و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده اند . شاخص های اطاعت سازمانی رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به طور کامل و انجام دادن مسئولیت ها با توجه به منابع سازمانی است ؛

ب- وفاداری سازمانی : این وفاداری به سازمان از وفاداری به خود، سایر افراد و واحدها و بخش های سازمانی متفاوت است و بیان کننده میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان است ؛

---

[1]-Organ et al
[2]-Katz
[3]-Kahn
[4]-Chester Bernard
[5]-Morrison
[6]-Graham

پ- مشارکت سازمانی : این واژه با مشارکت فعال کارکنان در اداره امور سازمان ظهور می یابد که از آن جمله می توان به حضور درجلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان اشاره کرد [۱۸].

۲- مدل پادساکف[1]

بررسی های پادساکف (۲۰۰۰) نشان داد که تقریبا ۳۰ نوع رفتار شهروندی سازمانی شناسایی شده است که در برخی مواقع همپوشانی مفهومی زیادی میان آنها وجود دارد . وی در نهایت هفت نوع را برای رفتار شهروندی سازمانی به شرح زیر برمی شمرد :

الف- رفتارهای کمک کننده : رفتارهای کمک کننده شامل کمک کردن داوطلبانه به دیگران و یا جلوگیری از اتفاق افتادن مشکلات مربوط به کار می شود . بخش اول این تعریف شامل سه بعد نوع دوستی، میانجی گری و تشویق است و بخش دوم آن، کمک کردن به دیگران را در قالب جلوگیری از ایجاد مشکلات کاری تبیین می کند [۲۱].

ب- رادمردی و گذشت : رادمردی و گذشت به تمایل تحمل شرایط اجتناب ناپذیر و ناراحت کننده بدون شکایت و ابراز ناراحتی، همچنین خوش نیتی کارکنان در تحمل شرایطی که ایده آل نیست ، بدون ابراز شکایت اشاره دارد [۲۱].

پ- وفاداری سازمانی : حمایت و دفاع در مقابل تهدیدهای بیرونی و حفظ تعهد حتی در شرایط نامطلوب به عنوان وفاداری نگریسته می شود [۲۱].

ت- اطاعت سازمانی : مفهوم پیروی از قوانین و رویه های سازمانی نشان دهنده اطاعت سازمانی است و حاصل آن درونی کردن و پذیرش قوانین سازمانی، مقررات و رویه ها حتی در حالت وجود نداشتن نظارت است . بنابراین کارکنانی که به صورت وجدانی از تمام مقررات و دستورالعمل ها حتی در شرایط عدم نظارت، اطاعت می کنند به عنوان شهروندان سازمانی خوب به حساب می آیند [۲۱].

ث- ابتکار شخصی : این نوع از رفتار شهروندی سازمانی رفتار فرانقشی است که ماورای حداقل نیازمندی های کلی مورد انتظار قرار دارد . نمونه هایی از چنین رفتارهایی شامل فعالیت های خلاقانه ی داوطلبانه و طراحی های نوآورانه برای بهبود وظیفه شخصی و یا عملکرد سازمانی است [۲۱].

ج- رفتار مدنی : رفتار مدنی به عنوان یک سطح کلان از علاقه یا تعهد به سازمان به عنوان یک کل است . نظارت بر محیط به منظور شناسایی فرصت ها و تهدیدها حتی با هزینه شخصی نمونه ای از این رفتارهاست . در حقیقت این رفتار منعکس کننده شناخت فرد از اینکه او جزئی از یک کل بزرگتر است، می باشد[۲۱].

چ- توسعه خود : توسعه شخصی شامل رفتارهای داوطلبانه کارکنان به منظور بهبود دانش، مهارت ها و توانایی هایشان است [۲۲].

۳- مدل اورگان

شاید بتوان گفت که معتبر ترین تقسیم بندی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی توسط اورگان (۱۹۸۸) صورت گرفته است . وی پنج بعد رفتار شهروندی را وظیفه شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی، و احترام و تکریم بیان می کند :

الف- وظیفه شناسی : وظیفه شناسی حالتی است که در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی را انجام می دهند و فراتر از حداقل سطح وظیفه ی مورد نیاز برای انجام آن کار، فعالیت می نمایند [۲۳]. در حقیقت افرادی که دارای رفتار شهروندی مترقی هستند در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می دهند، که این نشان دهنده وظیفه شناسی بالای آنهاست [۱].

ب- نوع دوستی : نوع دوستی به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد و نوعی کمک داوطلبانه به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است [۲۳].

پ- فضیلت مدنی : منظور از فضیلت مدنی، تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویر مناسب از سازمان می باشد و شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت های فوق برنامه و اضافی است، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد [۲۳]. در حقیقت فضیلت مدنی از علاقه یا تعهد به سازمان ناشی می شود؛ این رفتار منعکس کننده شناخت فرد است از اینکه او جزیی از یک کل بزرگتر است و همانطور که شهروندان در قبال جامعه مسئول هستند، او نیز به عنوان یک عضو سازمان مسئولیت هایی را در قبال سازمان برعهده دارد . از اینرو یک شهروند سازمانی خوب نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد، بلکه باید درباره آنها اظهار نظر کند و در حل آن ها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد [۱].

ت- جوانمردی : جوانمردی به شکیبایی در برابر موقعیت های نامطلوب و نامساعد سازمان بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه مندی اشاره دارد؛ بدین معنا که کارکنان از اجرای تغییرات جدید در بخش های مختلف سازمانی اظهار ناخوشنودی و ناراحتی نکنند و به حمایت از خط مشی و فعالیت های سازمانی بدون عیب جویی و انتقام از فعالیت های انجام شده، بپردازند [۲۳].

---

[1]-Podsakoff

ث- احترام و تکریم : بیان کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است؛ در این حالت کارکنان تلاش می کنند گام های ضروری را به منظور پیشگیری از وقوع مشکلات کاری همکاران خود در واحد سازمانی بردارند و جلسات مشاوره ما بین مدیران و کارکنان به منظور پیشگیری از وقوع مشکلات کاری برگزار می شود [۲۳].

اورگان بعد از برشمردن این ابعاد، یادآوری می کند که هر پنج بعد رفتار شهروندی ممکن است هم زمان ظهور پیدا نکنند، مثلا افرادی که ما فکر می کنیم دارای بعد وظیفه شناسی هستند ممکن است همیشه نوع دوست و فداکار نباشند و یا اینکه برخی از این ابعاد، مانندنوع دوستی و وظیفه شناسی تاکتیکی برای تحت فشار قرار دادن مدیران سازمان باشد ؛ یعنی کارکنان سعی می کنند تا با انجام این اعمال بر روند تصمیم گیری مدیران سازمان برای ارتقا و یا اعطای پاداش به آنها، تاثیر گذارند ؛ وی معتقد است که در این حالت ، کارکنان سازمان از «سرباز خوب» به «هنر پیشه خوب» تبدیل می شوند [۲۳].

فرهنگ سازمانی

اگرچه فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می شده است، اما فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی و از سال های ۱۹۸۰ در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است . فرهنگ سازمانی از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه‌ای تازه پدید آورده است که هیچ یک از آن دو واژه این اندیشه را در بر ندارد ؛ زیرا سازمان یک استعاره برای نظم و تربیت است درحالی‌که عناصر فرهنگ نه منظم هستند و نه با نظم . فرهنگ کمک می‌کند تا درباره چیزی جدای از مسائل فنی در سازمان سخن گفته شود و باعث می‌شود نوعی از روان همراه با نوعی رمز و راز پدید آید [۲۴].

از فرهنگ سازمانی تعاریف متعددی ارائه شده است و این تعدد تعاریف اغلب به دلیل کارکرد متفاوت فرهنگ سازمانی در مطالعات مختلف است و اندیشمندان با توجه به کارکردهای مدنظر خود از این مفهوم، تعاریف متفاوتی از آن ارائه داده اند . با این حال این تعاریف به طور عام دربردارنده زمینه های مشترکی زیادی هستند و تفاوت چندانی در بین آنها مشاهده نمی شود [۱۵]. ادگار شاین[1] (۱۳۸۳) بیان می کند که فرهنگ سازمانی یک الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می‌گیرند و چنان خوب عمل می‌کند که معتبر شناخته شده، سپس به‌صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود [۲۵]. جیمز پرسی[2] معتقد است که افراد یک سازمان دارای ارزش های مشترک، عقاید، معیارهای مناسب برای رفتار، زبان مخصوص، رمزها و سایر الگوهای فکری و رفتاری هستند و به‌طور خلاصه، فرهنگ سازمان را الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمان تعریف می‌کند . همچنین بسیاری از صاحب نظران درا ین مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و فرهنگ سازمانی همان شالوده درونی و ساختار غیر مشخص سازمان است که براساس اهداف، فناوری، ساختار، سیاست ها، عملکرد و محصولات سازمان تجلی می یابد و آشکارترین نمودش را در رفتار کارکنان می توان مشاهده کرد [۲۶]. دنیسون[3] (۲۰۰۰) معتقد است که فرهنگ سازمانی به ارزش های زیربنایی، باورها و اصولی اشاره دارد که مبنای سیستم های مدیریت سازمان، عملکردها و رفتارها به شمار می روند [۲۷]. رابینز[4] (۱۳۷۸) نیز بیان می کند که فرهنگ سازمانی درکی یکسان از سازمان است که وجود آن در همه اعضا سازمان مشاهده می گردد و نشان دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که سازمان را از دیگر سازمان ها متمایز می کند و از اینرو رابینزمعتقد است فرهنگ سازمانی مشخص کننده هویت اجتماعی هر سازمان است [۲۸]. مشبکی (۱۳۸۰) هم می گوید فرهنگ سازمانی یک ادراک است که افراد از یک سازمان دارند ؛ وی بیان می کند فرهنگ سازمانی چیزی است که در سازمان وجود دارد نه در افراد ؛ صفات ویژه ای است که به سازمان اختصاص دارد و نمایانگر مشخصات معمول و ثابتی است که یک سازمان را از دیگر سازمان ها متمایز می کند ؛ مجموعه ای از ارزش های کلیدی، باور ها ی راهنما، و تفاوت هایی است که در اعضای یک سازمان مشترک است [۱۴]. بنابراین شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد ، همچنین شیوه ایجاد و دوام آن به ما کمک می‌کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم [۲۴].

چگونگی شکل‌گیری و تداوم فرهنگ سازمانی

معمولا هر سازمان ابتدا به‌صورت یک واحد کوچک تأسیس می‌شود . در شروع فعالیت سازمان ، فرهنگ در آن با توجه به عوامل مختلفی به سرعت شکل می‌گیرد . شکل‌گیری فرهنگ به دلایل به وجود آمدن سازمان و جایگاه آن در جامعه، و عوامل موفقیت آن از قبیل کارایی، مرغوبیت کالا، کیفیت ارائه خدمات به ارباب رجوع یا مشتریان، ابداع و نوآوری، تلاش زیاد، و وفاداری نسبت به سازمان بستگی دارد . وقتی سازمان متولد می‌شود تلاش زیادی از طرف کارکنان برای موفقیت سازمان صورت می‌گیرد . درحقیقت فرهنگ نشانگر درجه تلاش و تصویر کارکنان از کار خود و آینده سازمان است . به تدریج که سیستم های پاداش، سیاست ها، خط مشی ها و قوانین حاکم بر

[1]-Schein Edgar
[2]-James Perssy
[3]-Denison
[4]-Robins

کار تدوین می‌یابند، مجموعه این عوامل بر شکل‌گیری فرهنگ اولیه سازمان تاثیرات عمیق می‌گذارند . این عوامل از طرف سازمان رسمی، مشخص‌کننده نوع رفتار و طرز برخوردهایی هستند که برای موفقیت سازمان مهم خواهند بود . بنیانگذاران و مدیران ارشد، نقش اساسی در این شکل‌گیری ایفا می‌کنند؛ در حقیقت اصول اعتقادی، ارزش ها، اهداف و رفتار بنیانگذار سازمان مشخص‌کننده نوع انتظارات حال و آینده سازمان بوده و توسط دیگر مدیران سازمان به زیرمجموعه منتقل می‌شود . کارمندان رفتار مدیران را پیوسته زیر نظر دارند و هر واقعه ی مهمی که نتیجه عمل مدیریت است را به خاطر می‌سپارند . در حقیقت عدالت، عجله، تکبر، محبت و دیگر خصایص مدیران در شکل‌گیری فرهنگ سازمان تأثیر دارد و افراد آنها را به خاطر می‌سپارند . این رفتارها نشانگر این است که سازمان واقعا از کارکنان چه می‌خواهد؛ چه چیزهایی در ارتقای کارکنان مهم است و چگونه باید مسائل را حل کرد . تمامی این ها مجموعه قوانین نانوشته رفتاری در کار را شکل می‌دهند و گروه های کار، این قوانین را به‌عنوان هنجارهای کار پذیرفته و آنها را یاد می‌گیرند و به افراد تازه وارد می‌آموزند و به این ترتیب یک فرهنگ تداوم می‌یابد [۲۹].

مدل فرهنگ سازمانی دنیسون

مدل دنیسون (۲۰۰۰) یکی از پرکاربردترین الگوهای فرهنگ سازمانی می باشد که شامل چهار بعد سازگاری، رسالت، مشارکت، و انطباق پذیری است :

الف- سازگاری : سازگاری به میزانی اشاره دارد که ارزش ها، عقاید و انتظارات دائما توسط افراد نگه داشته می شود؛ شاخص های اصلی این قابلیت عبارتند از ارزش های بنیادین (ارزش های مشترکی که هویت و انتظارات اعضای سازمان را تشکیل می دهند) ، توافق (شامل توافق در سطح زیرین و هم توانایی در ایجاد توافق در سطوح دیگر) ، و هماهنگی و پیوستگی [۳۰].

ب- رسالت : رسالت یا ماموریت به وجود یک تعریف مشترک از هدف سازمانی اشاره دارد؛ شاخص های اصلی این قابلیت عبارتند از جهت گیری استراتژیک (راهبردی روشن که جهت اهداف سازمانی را نشان می دهد و هر شخص می تواند خودش را در آن بخش مشارکت دهد) ، اهداف و چشم انداز (دیدگاه مشترک از وضعیت آینده) [۳۰].

پ- مشارکت : مشارکت یا درگیر شدن در کار به میزان مشارکت اعضای یک سازمان در تصمیم گیری اشاره دارد؛ شاخص های اصلی این قابلیت عبارتند از توانمندسازی (اختیار، ابتکار و توانایی افراد برای اداره کردن کار خود که موجب ایجاد حس مالکیت و مسئولیت در سازمان می شود) ، تیم سازی (کار گروهی در جهت اهداف مشترک که باعث می شود کارکنان به مانند مدیران احساس کنند در محل کار خود پاسخگو هستند) و توسعه قابلیت ها (توسعه مهارت های کارکنان به طور مستمر به منظور تامین نیازها و باقی ماندن در صحنه رقابت) [۳۰].

ت- انطباق پذیری : انطباق پذیری به میزان قابلیت سازمان اشاره دارد که بر اساس آن سازمان می تواند رفتار، ساختار و سیستم خود را برای بقا در تغییرات محیطی تغییر دهد؛ شاخص های های اصلی این قابلیت عبارتند از ایجاد تغییر، مشتری گرایی و یادگیری سازمانی [۳۰].

پیشینه تحقیق

در این بخش به ارائه ی نتایج برخی از جدیدترین پیشینه های تحقیقاتی انجام شده پیرامون موضوع تحقیق حاضر در داخل و خارج کشور می پردازیم :

- یاری خیاوی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در وزارت ورزش و جوانان پرداختند؛ نتایج این تحقیق نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی (شامل سازگاری، رسالت، مشارکت، انطباق پذیری) ، مشارکت و انطباق پذیری مهم ترین عوامل پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بودند [۱۱].

- قربانی و رضوی راد (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر روی کارکنان شماری از ادارات دولتی شهر بجنورد پرداختند؛ نتایج این تحقیق نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۳۱].

- نعیمی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی بر روی شماری از کارشناسان شاغل در معاونت های وزارت جهاد کشاورزی پرداختند؛ نتایج این پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و فرهنگ سازمانی توانسته است ۴۹ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را در وزارت جهاد کشاورزی پیش بینی و تبیین کند [۲].

- اسماعیلی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا پرداخت؛ یافته های این پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۵].

- فتوت و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بر روی شماری از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران پرداختند؛ نتایج این پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱].

- مید (۲۰۱۳) در پژوهشی به تاثیر شخصیت و فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار شهروندی سازمانی پرداخت . نتایج این تحقیق نشان داد که شخصیت کارکنان و فرهنگ سازمانی تاثیر غیرمستقیمی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار شهروندی سازمانی دارند [۱۲].

- چمدن (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخت . نتایج این تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنا داری دارند [۱۳].

- خان و رشید[1] (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر واسطه تعهد سازمانی در فرهنگ سازمانی، رهبری و عدالت سازمانی مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی، به بررسی مطالعه ساختار سازمانی مؤسسات آموزشی بخش خصوصی در مالزی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد . در این مطالعه مشخص شد که فرهنگ سازمانی از طریق تعهد سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می گذارد [۳۲].

- سو و جیان هوا[2] (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی مکانیزم اجرایی فرهنگ سازمانی از منظر کاربران اجتماعی، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی به گونه ای مستقیم می تواند رفتارهای شهروندی سازمانی را تحت تاثیر خود قرار دهد و میان این دو متغیر ارتباطی مستقیم و مثبت وجود دارد [۳۳].

کارباجال[3] (۲۰۰۶) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با موضوع بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر روی قراردادهای رونشناختی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه اوهایو، به این نتیجه رسید که بین ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون (مشارکت، انطباق پذیری، سازگاری و رسالت) و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مورد مطالعه رابطه ای وجود ندارد [۳۴].

چارچوب نظری ، مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

در این تحقیق رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر ملاک و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر پیش بین در نظر گرفته شده است .

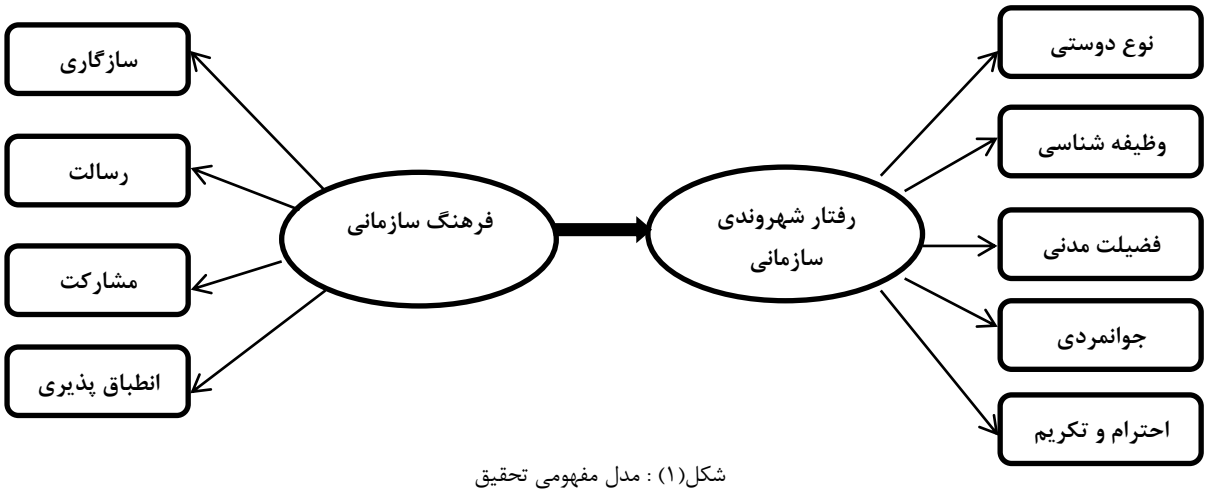
اورگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای تحت اختیار فرد تعریف کرده و بیان می کند که این دسته از رفتار ها به طور صریح و مستقیم به وسیله سیستم های رسمی پاداش مورد توجه قرار نمی گیرد اما می تواند باعث ارتقا اثربخشی کارکردهای سازمان گردد . وی در ادامه می گوید واژه اختیاری بودن بیانگر این است که این رفتارها، شامل رفتارهای مورد انتظار در نیازهای نقش و یا شرح شغل نیست و در تعهد استخدامی کارمندان قرار نگرفته است و کاملا انتخابی می باشد و کوتاهی در آن هیچ گونه تنبیهی را به دنبال ندارد؛ وی معتقد است این رفتارها با حفظ و تقویت بافت روانشناختی و اجتماعی باعث انجام اموری می شوند که برای سازمان سودمند و کمک کننده می باشد و به خاطر مطالبات و تقاضای کاری انجام نمی شود [۳۵]. اورگان پنج بعد اصلی رفتار شهروندی را وظیفه شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی، و احترام و تکریم عنوان می کند [۲۳] و معتقد است با بروز هر یک از این ابعاد رفتار شهروندی سازمانی می توان کارایی سازمان را به حداکثر رساند [۱۵]؛ که در این تحقیق برای مدل رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مدل اورگان (۱۹۸۸) عمل شده است .

از سویی برای توسعه ی همکاری و رفتارهای داوطلبانه کارکنان، مدیریت در سازمان ها باید به دنبال راه هایی برای ایجاد و گسترش فرا رفتارها (رفتارهای شهروندی سازمانی) در سازمان باشد [۱۶]. یکی از راه های ممکن برای کمک به این مساله فرهنگ سازمانی است . دنیسون (۲۰۰۰) بیان می کند فرهنگ سازمانی به ارزش های زیربنایی، باورها و اصولی اشاره دارد که مبنای سیستم های مدیریت سازمان، عملکردها و رفتارها به شمار می روند [۲۷]. وی معتقد است فرهنگ سازمانی دارای چهار بعد سازگاری، رسالت، مشارکت، و انطباق پذیری است [۳۰]؛ که در این تحقیق برای مدل فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (۲۰۰۰) عمل شده است .

[1]-Khan & Rashid
[2]-Su & Jianhua
[3]-Carbajal

یاری خیاوی و همکاران (۱۳۹۵) بیان می کنند اگر در یک سازمان فرهنگ سازنده حاکم باشد، در آن کارکنان به کار کردن با دیگران، انجام وظایف و طرح هایی که فراتر از نقش وظایف شغل آنان و به بیانی همان رفتارهای شهروندی سازمانی است، تشویق می شوند[۱۱]. در حقیقت فرهنگ سازمانی قوی موجب می شود که افراد بدون اینکه پاداشی از سازمان دریافت کنند فراتر از شرح شغل خود فعالیت نمایند و وظیفه شناس و با وجدان باشند و نسبت به سازمان احساس مسئولیت کنند و با نوع دوستی در سازمان منجر به افزایش کارایی و اثربخشی شوند . همچنین سازمان های موفقی که درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، چشم انداز سازمان را به درستی ترسیم می کنند و با روشن ساختن راه، کارکنان را از ابهام در هدف و ابهام در راه رسیدن به هدف رهایی می بخشند که این امر موجب می شود تا کارکنان نسبت به سازمان احساس تعهد و وفاداری بیشتری بکنند و رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری از خود بروز بدهند . علاوه بر اینها سازمان های با ثباتی که یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی دارند، نفوذ بیشتری نیز بر روی کارکنان خود دارند که این امر باعث می شود تا کارکنان هماهنگ و یکپارچه باشند و خود را به عنوان پاره ای از پیکره سازمان احساس کنند و انعطاف پذیری لازم را در شرایط نا مساعد از خود نشان دهند و به این ترتیب موجب بروز فرارفتارهایی چون جوانمردی شوند که در این صورت،کارکنان صبر و شکیبایی در برابر موقعیت های نامطلوب و نامساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه مندی، پیشه می کنند و کارایی و اثر بخشی سازمان را بالا می برند [۱].

بر اساس مدل های مورد نظر، مدل مفهومی تحقیق حاضر را می توان به صورت زیر ترسیم کرد :



شکل(۱) : مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی تحقیق و تلفیق مولفه های فرهنگ سازمانی با مولفه های رفتار شهروندی سازمانی فرضیه های تحقیق به صورت زیر بیان می‌شوند :

فرضیه اصلی تحقیق :

بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

فرضیه های فرعی تحقیق :

۱- بین سازگاری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۲- بین سازگاری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۳- بین سازگاری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۴- بین سازگاری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۵- بین سازگاری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۶- بین رسالت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۷- بین رسالت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۸- بین رسالت و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۹- بین رسالت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۱۰- بین رسالت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۱۱- بین مشارکت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

۱۲- بین مشارکت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۱۳- بین مشارکت و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۱۴- بین مشارکت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۱۵- بین مشارکت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۱۶- بین انطباق پذیری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۱۷- بین انطباق پذیری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۱۸- بین انطباق پذیری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۱۹- بین انطباق پذیری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .
۲۰- بین انطباق پذیری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

روش شناسی تحقیق

در تحقیق حاضر از روش تحقیق توصیفی نوع همبستگی استفاده شده است . جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان شاغل در شرکت کشت و صنعت استان لرستان تشکیل داده، که تعداد آنها ۳۵۴ تن بوده است . از آنجا که پژوهش پیرامون تمامی اعضا جامعه زمان بر بوده محقق به روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ای به اندازه ۱۸۵ نفر انتخاب کرده است . همچنین جهت جمع آوری اطلاعات و داده های تحقیق حاضر از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است که در مرحله نخست با استفاده از روش کتابخانه ای، ادبیات و پیشینه تحقیق نوشته و بر اساس آن مدل مفهومی و فرضیات تحقیق ترسیم گردیده است که ابزار گردآوری اطلاعات در این بخش شامل فیش برداری از کتب تخصصی حوزه مورد پژوهش و همچنین مقالات معتبر و مجلات علمی و پژوهشی، پایان‌نامه های دانشجویی و سایت های معتبر تخصصی بوده است و در مرحله بعد به روش مطالعات میدانی به جمع آوری داده های تحقیق از طریق پرسشنامه پرداخته شده است . برای سنجش متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی اورگان (۱۹۸۸) شامل ۱۸ گویه و پنج زیر مقیاس نوع دوستی (۴ گویه)، وظیفه شناسی (۴ گویه)، فضیلت مدنی (۳ گویه)، جوانمردی (۳ گویه)، و احترام و تکریم (۴ گویه)؛ و برای سنجش متغیر فرهنگ سازمانی از فرم کوتاه شده پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) شامل۳۲ گویه با چهار زیر مقیاس سازگاری (۷ گویه)، رسالت (۷ گویه)، مشارکت (۷ گویه)، و انطباق پذیری (۱۱ گویه) استفاده شده است . این پرسشنامه ها کیفی و در طیف پنج درجه ای لیکرت، با گزینه های کاملا مخالفم تا کاملا موافقم توسط آزمودنی ها پاسخ داده شده است؛ همچنین سطح اندازه گیری پرسشنامه ها ترتیبی و به صورت نمره گذاری مستقیم با اعداد یک تا پنج بوده است . برای سنجش روایی پرسشنامه های تحقیق از روش روایی محتوایی استفاده شده است؛ برای این منظور پرسشنامه ها در اختیار چند تن از اساتید گروه مدیریت دانشگاه آزاد کرمان قرار داده شده است و ایشان درخصوص روایی پرسشنامه ها اعلام نظر کردند و محقق از روایی ابزار اندازه گیری خود اطمینان حاصل نمود . همچنین پایایی پرسشنامه ها به روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار تحلیل آماری SPSS برای رفتار شهروندی سازمانی برابر ۰/۹۲۵ و برای فرهنگ سازمانی برابر ۰/۹۵۷ بدست آمد؛ از آنجا که مقدارآلفای کرونباخ برای متغیرهای مورد بررسی باید از مقدار لازم آن که۰/۷۰ است بالاتر باشد که نشان دهد اجزای درونی مقیاس دارای همبستگی بالایی با یکدیگر هستند؛ با توجه به این مقادیر می توان گفت پرسشنامه های تحقیق از پایایی خوبی برخوردارند . داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار تحلیل آماری SPSS و در قالب روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی و در سطح معنی داری ۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند .

یافته های پژوهش

از بین ۱۸۵ پرسشنامه توزیع شده، ۱۶۹ پرسشنامه که به طور کاملا صحیح پر شده بود، انتخاب گردید و مورد تحلیل قرار گرفت.

توصیف متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه های آن

از بین ۱۶۹ نفر کارکنان مورد بررسی در شرکت کشت و صنعت استان لرستان، ۱۳ نفر (۷/۷ ٪) مناسب بودن وضعیت فرهنگ سازمانی را در شرکت کشت و صنعت استان لرستان کم، ۳۹ نفر (۲۳/۱ ٪) متوسط، ۷۵ نفر (۴۴/۳ ٪) زیاد و ۴۲ نفر (۲۴/۹ ٪) خیلی زیاد ذکر کرده اند .

جدول (۱) آماره های توصیفی مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه های آن را نشان می دهد :

جدول (۱) : آماره های توصیفی متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه های آن در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه	دامنه تغییرات	تعداد
فرهنگ سازمانی	۳/۶۹	۰/۶۴۰	۳/۷۵	۳/۶۹	-۰/۴۰۸	-۰/۲۶۴	۲/۱۶	۵/۰۰	۲/۸۴	۱۶۹
سازگاری	۳/۷۸	۰/۶۶۲	۳/۸۶	۳/۵۷	-۰/۳۹۶	۰/۱۷۰	۱/۵۷	۵/۰۰	۳/۴۳	۱۶۹
رسالت	۳/۷۳	۰/۷۷۱	۳/۸۶	۴/۰۰	-۰/۴۹۱	-۰/۴۴۱	۱/۸۶	۵/۰۰	۳/۱۴	۱۶۹
مشارکت	۳/۶۶	۰/۶۹۴	۳/۷۱	۳/۷۱	-۰/۴۱۱	۰/۲۳۵	۱/۴۳	۵/۰۰	۳/۵۷	۱۶۹
انطباق پذیری	۳/۶۳	۰/۷۲۰	۳/۷۳	۳/۶۴	-۰/۳۲۲	-۰/۳۱۲	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۰	۱۶۹

با توجه به جدول (۱) میانگین نمره محاسبه شده برای متغیر فرهنگ سازمانی در شرکت کشت و صنعت استان لرستان (میانگین نمرات ۳۲ گویه پرسشنامه فرهنگ سازمانی) برابر ۳/۶۹ بوده است . از آنجا که برای تفسیر میانگین، اعداد نمره گذاری ۱ تا ۵ با یک طول رده ثابت ۰/۸ به صورت (۵-۴/۲، ۴/۲-۳/۴، ۳/۴-۲/۶، ۲/۶-۱/۸، ۱/۸-۱) در نظر گرفته شده است که به ترتیب قابل تفسیر به (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) می باشد؛ می توان بیان کرد نمره میانگین فرهنگ سازمانی در شرکت کشت و صنعت استان لرستان زیاد بوده است . همچنین میانگین نمره محاسبه شده برای مولفه سازگاری ۳/۷۸ (زیاد)، برای مولفه رسالت ۳/۷۳ (زیاد)، برای مولفه مشارکت ۳/۶۶ (زیاد)، و برای مولفه انطباق پذیری ۳/۶۳ (زیاد) بوده است که در نتیجه میانگین همسان شده مولفه سازگاری دارای بیشترین نمره و میانگین همسان شده مولفه انطباق پذیری دارای کمترین نمره در شرکت کشت و صنعت استان لرستان بوده است .

توصیف متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن

از بین ۱۶۹ نفر کارکنان مورد بررسی در شرکت کشت و صنعت استان لرستان، ۸ نفر (۴/۷ ٪) وضعیت رفتار شهروندی سازمانی را در شرکت کشت و صنعت استان لرستان کم، ۲۹ نفر (۱۷/۲ ٪) متوسط، ۷۰ نفر (۴۱/۴ ٪) زیاد و ۶۲ نفر (۳۶/۷ ٪) خیلی زیاد ذکر کرده اند .

جدول (۲) آماره های توصیفی مربوط به متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن را نشان می دهد :

جدول (۲) : آماره های توصیفی متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه	دامنه تغییرات	تعداد
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۹۱	۰/۶۵۹	۳/۹۴	۴/۴۴	-۰/۵۵۷	-۰/۰۹۶	۱/۹۴	۵/۰۰	۳/۰۶	۱۶۹
نوع دوستی	۳/۹۲	۰/۸۱۵	۴/۰۰	۵/۰۰	-۰/۶۰۵	۰/۱۴۵	۱/۲۵	۵/۰۰	۳/۷۵	۱۶۹
وظیفه شناسی	۳/۸۸	۰/۷۶۳	۴/۰۰	۴/۰۰	-۰/۶۴۸	۰/۳۲۵	۱/۵۰	۵/۰۰	۳/۵۰	۱۶۹
فضیلت مدنی	۳/۸۴	۰/۸۳۰	۴/۰۰	۴/۰۰	-۰/۵۱۶	-۰/۲۴۰	۱/۳۳	۵/۰۰	۳/۶۷	۱۶۹
جوانمردی	۳/۷۵	۰/۸۲۸	۳/۶۷	۳/۳۳	-۰/۴۳۶	-۰/۰۹۶	۱/۳۳	۵/۰۰	۳/۶۷	۱۶۹
احترام و تکریم	۴/۱۰	۰/۶۵۸	۴/۰۰	۴/۰۰	-۰/۴۳۵	-۰/۵۳۷	۲/۵۰	۵/۰۰	۲/۵۰	۱۶۹

با توجه به جدول (۲) میانگین نمره محاسبه شده برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی در شرکت کشت و صنعت استان لرستان (میانگین نمرات ۱۸ گویه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی) برابر ۳/۹۱ بوده است . از آنجا که برای تفسیر میانگین، اعداد نمره گذاری ۱ تا ۵ با یک طول رده ثابت ۰/۸ به صورت (۵-۴/۲، ۴/۲-۳/۴، ۳/۴-۲/۶، ۲/۶-۱/۸، ۱/۸-۱) در نظر گرفته شده است که به ترتیب قابل تفسیر به (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) می باشد؛ می توان بیان کرد نمره میانگین رفتار شهروندی سازمانی در شرکت کشت و صنعت استان لرستان زیاد بوده است . همچنین میانگین نمره محاسبه شده برای مولفه نوع دوستی ۳/۹۲ (زیاد)، برای مولفه وظیفه شناسی ۳/۸۸ (زیاد)، برای مولفه فضیلت مدنی ۳/۸۴ (زیاد)، برای مولفه جوانمردی ۳/۷۵ (زیاد)، و برای مولفه احترام و تکریم ۴/۱۰ (زیاد) بوده است که در نتیجه میانگین همسان شده مولفه احترام و تکریم دارای بیشترین نمره و میانگین همسان شده مولفه جوانمردی دارای کمترین نمره در شرکت کشت و صنعت استان لرستان بوده است .

بررسی نرمال بودن متغیرها ی تحقیق

در ابتدا قبل از بررسی فرضیه های تحقیق باید نرمال بودن متغیر های تحقیق توسط آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای بررسی شود . آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای از معروف ترین آزمون های نکویی برازش برای توزیع نرمال است . این آزمون بررسی می‌کند که آیا داده ها از یک مجموعه فرضی آمده است یا خیر؛ اما باید دقت داشت که این آزمون صرفا فرض صفر پیروی داده از توزیع نرمال را علیه فرض جایگزین نرمال نبودن بررسی می‌کند . چنانچه سطح معنی داری در این آزمون بیشتر از ۰/۰۵ (یعنی سطح معنی داری تحقیق) باشد، می توان داده ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد .

H_0 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال دارد.

H_1 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال ندارد.

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق در جدول (۳) آورده شده است :

جدول (۳) : آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیر های تحقیق

متغیر	تعداد	آماره z	معنی داری (p- مقدار)
فرهنگ سازمانی	۱۶۹	۱/۴۴۲	۰/۰۳۱
رفتار شهروندی سازمانی	۱۶۹	۰/۹۸۰	۰/۲۹۲

با توجه به نتایج جدول (۳) از آنجا که معنی داری بدست آمده برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ (سطح معنی داری تحقیق) است، فرض نرمال بودن برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی تایید می شود، همچنین از آنجا که معنی داری بدست آمده برای متغیر فرهنگ سازمانی کمتر از ۰/۰۵ (سطح معنی داری تحقیق) است، فرض نرمال بودن برای متغیرفرهنگ سازمانی مورد تایید قرار نمی گیرد؛ در نتیجه به علت اینکه توزیع یک متغیر نرمال و دیگری غیر نرمال است، برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال استفاده شده است .

بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق :

H_0 : بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۴) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۷۲۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۶۰۸**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۶۰۸ , ۰/۷۲۷ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی اول تحقیق :

H_0 : بین سازگاری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین سازگاری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۵) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه سازگاری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۳۴**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۴۱۸**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین سازگاری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۴۱۸ , ۰/۵۳۴ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی دوم تحقیق :

H_0 : بین سازگاری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین سازگاری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۶) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه سازگاری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۸۳**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۴۴۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین سازگاری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۴۴۷ , ۰/۵۸۳ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی سوم تحقیق :

H_0 : بین سازگاری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین سازگاری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۷) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه سازگاری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۰۴**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۳۹۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین سازگاری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۳۹۷ , ۰/۵۰۴ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی چهارم تحقیق :

H_0 : بین سازگاری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین سازگاری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۸) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه سازگاری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۲۴**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۴۰۸**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین سازگاری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۴۰۸ , ۰/۵۲۴ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی چهارم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی پنجم تحقیق :

H_0 : بین سازگاری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین سازگاری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۹) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه سازگاری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۴۷۲**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۳۶۱**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین سازگاری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۳۶۱ , ۰/۴۷۲ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و نسبتا قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی پنجم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی ششم تحقیق :

H_0 : بین رسالت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین رسالت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۰) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه رسالت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۶۱۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۴۹۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین رسالت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۴۹۷ , ۰/۶۱۷ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی ششم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی هفتم تحقیق :

H_0 : بین رسالت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین رسالت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۱) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه رسالت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۶۱۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۴۸۳**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین رسالت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۴۸۳ , ۰/۶۱۷ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی هفتم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی هشتم تحقیق :

H_0 : بین رسالت و فضیلت مدنی کارکنان کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین رسالت و فضیلت مدنی کارکنان کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۲) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه رسالت و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۱۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۳۹۹**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین رسالت و فضیلت مدنی کارکنان کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۳۹۹ , ۰/۵۱۷ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و نسبتا قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی هشتم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی نهم تحقیق :

H_0 : بین رسالت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین رسالت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۳) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه رسالت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۶۵۰**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۵۲۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین رسالت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۵۲۷ , ۰/۶۵۰ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی نهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

فرضیه فرعی دهم تحقیق :

H_0 : بین رسالت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین رسالت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۴) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه رسالت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۵۵**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۴۴۰**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین رسالت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۴۴۰ , ۰/۵۵۵ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی دهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی یازدهم تحقیق :

H_0 : بین مشارکت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین مشارکت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۵) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه مشارکت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۶۲۲**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۵۴۶**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین مشارکت و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۵۴۶ , ۰/۶۲۲ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی یازدهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی دوازدهم تحقیق :

H_0 : بین مشارکت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین مشارکت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۶) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به مشارکت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۶۶۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۵۳۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین مشارکت و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۵۳۷ , ۰/۶۶۷ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی دوازدهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی سیزدهم تحقیق :

H_0 : بین مشارکت و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین مشارکت و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۷) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه مشارکت و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۲۳**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۴۰۸**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین مشارکت و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۴۰۸ , ۰/۵۲۳ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی سیزدهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی چهاردهم تحقیق :

H_0 : بین مشارکت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین مشارکت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۸) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه مشارکت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۵۳**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۴۴۷**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین مشارکت و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۴۴۷ , ۰/۵۵۳ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی چهاردهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی پانزدهم تحقیق :

H_0 : بین مشارکت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین مشارکت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۹) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه مشارکت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۴۱۲**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۳۱۴**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین مشارکت و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۳۱۴ , ۰/۴۱۲ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و نسبتا قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی پانزدهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی شانزدهم تحقیق :

H_0 : بین انطباق پذیری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین انطباق پذیری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۲۰) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه انطباق پذیری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۴۴۸**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۳۴۸**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین انطباق پذیری و نوع دوستی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۳۴۸ , ۰/۴۴۸ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و نسبتا قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی شانزدهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی هفدهم تحقیق :

H_0 : بین انطباق پذیری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین انطباق پذیری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۲۱) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه انطباق پذیری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۶۲۹**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۵۰۲**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین انطباق پذیری و وظیفه شناسی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۵۰۲ , ۰/۶۲۹ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی هفدهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی هجدهم تحقیق :

H_0 : بین انطباق پذیری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین انطباق پذیری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۲۲) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه انطباق پذیری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۹۸**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۴۸۶**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین انطباق پذیری و فضیلت مدنی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۴۸۶ , ۰/۵۹۸ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی هجدهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی نوزدهم تحقیق :

H_0 : بین انطباق پذیری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین انطباق پذیری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۲۳) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه انطباق پذیری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۵۹۸**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۵۰۵**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین انطباق پذیری و جوانمردی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۵۰۵ , ۰/۵۹۸ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی نوزدهم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی بیستم تحقیق :

H_0 : بین انطباق پذیری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین انطباق پذیری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد .

جدول (۲۴) : آماره های آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال مربوط به رابطه انطباق پذیری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
اسپیرمن	۰/۴۴۱**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم
تاوی- بی کندال	۰/۳۵۵**	۰/۰۰۰	۱۶۹	دارد	مستقیم

** در سطح۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال نشان می دهند بین انطباق پذیری و احترام و تکریم کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، ۰/۳۵۵ , ۰/۴۴۱ = r) که با توجه به مقدار و مثبت بودن ضرایب آزمون های همبستگی اسپیرمن و تاوی بی- کندال، این رابطه مستقیم و نسبتا قوی ارزیابی می شود . لذا فرضیه فرعی بیستم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل داده ها اثبات نمود بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد . همچنین نتایج تحلیل داده ها نشان داد که بین هر یک از مولفه های متغیر فرهنگ سازمانی شامل سازگاری، رسالت، مشارکت، و انطباق پذیری با تمامی مولفه های متغیر رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع دوستی، وظیفه شناسی، فضیلت مدنی، جوانمردی، و احترام و تکریم در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد . در همین راستا نتایج این تحقیق با یافته های پژوهش های داخلی یاری خیاوی و همکاران (۱۳۹۵) ، قربانی و رضوی راد (۱۳۹۵) ، نعیمی و همکاران (۱۳۹۴) ، اسماعیلی (۱۳۹۳) و فتوت و همکاران (۱۳۹۳) که در تحقیقات خود به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته اند و به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد [۱،۱۵،۲،۳۱،۱۱]، هم سو می باشد . همچنین یافته های تحقیق حاضر با یافته های پژوهش های خارجی مید (۲۰۱۳) ، چمدن (۲۰۱۳) ، خان و رشید (۲۰۱۲) و سو و جیان هوا (۲۰۰۹) که در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد [۳۳،۳۲،۱۳،۱۲]، نیز هم راستا می باشد؛ اما نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق کارباجال (۲۰۰۶) که تاثیر فرهنگ سازمانی را بر روی رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار داد و به این نتیجه رسید که بین ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون (مشارکت، انطباق پذیری، سازگاری و رسالت) و رفتار شهروندی سازمانی رابطه ای وجود ندارد [۳۴]، هم راستا نمی باشد .

پیشنهادهای کاربردی

از آنجا که بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد؛ پیشنهاد می گردد :

- با استفاده از مدیریت مشارکتی و در حد امکان دخیل کردن کارکنان درتصمیم گیری ها زمینه توسعه ی فرهنگ سازمانی مناسب فراهم و از این طریق بروز و تقویت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تسهیل شود .
- ارتباط با کارکنان و تشکیل جلسات عمومی درون هر حوزه از سوی مدیران میانی و سرپرستان به منظور ایجاد فضای مناسب و همچنین با هدف استفاده از آرا و نظرات، و اطلاع یابی از مشکلات کارکنان و حمایت لازم در مواقع مورد لزوم ، صورت گیرد ؛ زیرا این امر می تواند علاوه بر رشد فرهنگ سازمانی که مبنای سیستم مدیریت سازمان است، بروز و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی را در کارکنان تسهیل کند .

از آنجا که بین سازگاری و تمامی مولفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شامل نوع دوستی، وظیفه شناسی، فضیلت مدنی، جوانمردی، و احترام و تکریم در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد؛ پیشنهاد می گردد :

- سازمان با ایجاد ارزش های مشترک که هویت و انتظارات اعضای سازمان را در پی داشته باشد، هماهنگی درون و برون سازمانی ایجاد کند و از این طریق با همانند سازی واکنش و پاسخ کارکنان در موقعیت های مختلف علاوه بر ایجاد نوعی توافق عمومی، زمینه بروز و تقویت مولفه های شهروندی سازمانی را در کارکنان ایجاد کند .

از آنجا که بین رسالت و تمامی مولفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شامل نوع دوستی، وظیفه شناسی، فضیلت مدنی، جوانمردی، و احترام و تکریم در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد؛ پیشنهاد می گردد :

- اهداف و راهکارهایی که سبب تسهیل در انتخاب مسیرهای حرکت سازمان می گردد، شناسایی شود و چشم انداز سازمان مشخص گردد و در راستای رسیدن به آن چشم انداز جهت گیری های استراتژیک اتخاذ شود . همچنین به کارکنان سازمان امکان داده شود تا با درک رسالت و ماموریت سازمان، جریان رفتاری خود را بر پایه آینده ای مطلوب که سازمان برای خود متصور است، طراحی کنند . اتخاذ شیوه هایی ارزشمند و موثر در این راستا می تواند موجب تقویت احساسات مثبت کارکنان نسبت به سازمان شود و زمینه بروز و تقویت مولفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را تسهیل کند .

از آنجا که بین مشارکت و تمامی مولفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شامل نوع دوستی، وظیفه شناسی، فضیلت مدنی، جوانمردی، و احترام و تکریم در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد؛ پیشنهاد می گردد :

- با استفاده از سبک های رهبری حمایتی و تفویضی، فضایی فراهم شود که کارکنان بتوانند در اداره امور مشارکت فعالانه داشته باشند و عقاید، ایده ها، همچنین نگرانی ها و مشکلات کاری خود را به روشنی مطرح کنند؛ علاوه بر این به عواملی نظیر میل به بحث چالشی برای بهبود مسائل سازمانی و بیان آزادانه عقاید پاداش داده شود . همچنین با اقداماتی نظیر آموزش های مستمر ضمن کار، زمینه ی توسعه ی قابلیت های کارکنان و توانمند سازی آنها را فراهم آورند و با مشارکت دادن آنها در تصمیم گیری های مدیریتی و به کارگیری ایده های کارکنان و تشکیل تیم های کاری موثر و تقویت گروه های غیررسمی، حس تعلق به سازمان را در آنها به وجود آورند تا از این طریق به بهبود و رشد ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی کمک کنند .

از آنجا که بین انطباق پذیری و تمامی مولفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شامل نوع دوستی، وظیفه شناسی، فضیلت مدنی، جوانمردی، و احترام و تکریم در شرکت کشت و صنعت استان لرستان رابطه وجود دارد؛ پیشنهاد می گردد :

اقدامات و برنامه هایی در جهت رویایی با چالش های محیطی و در پاسخ به نیازهای تغییر، همواره پیش بینی و در اولویت کار سازمان قرار گیرد؛ همچنین با درک اهمیت یادگیری سازمانی به ویژه در حوزه نیروی انسانی و ایجاد کانال های ارتباطی باز علاوه بر مشتری مداری گام هایی موثر در زمینه تقویت مولفه های رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان بردارند .

مراجع

[۱] فتوت، ب.، رستگار، ع.ع.، و آبدارزاده، پ. (۱۳۹۳) ."بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی(مطالعه موردی:کارکنان اداره تربیت بدنی استان تهران)". نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال ، شماره ۱(۲) ، صفحات ۵۷ – ۶۸ .

[۲] نعیمی، ا.، پزشکی راد، غ.ر.، و نجفلو، پ. (۱۳۹۴) ."تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی". علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران ، شماره ۱ ، جلد ۱۱ ، صفحات ۷۳ – ۸۷ .

[۳] رامین مهر، ح.، طبرسا، غ.ع. (۱۳۸۹) ."ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی". چشم انداز مدیریت دولتی ، شماره ۳ ، صفحات ۱۰۳-۱۱۷ .

[۴] زارعی متین، ح.، جندقی، غ.، و توره، ن. (۱۳۸۵) ."شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی" مجله فرهنگ مدیریت ، سال چهارم ، شماره ۱۲ ، صفحات ۳۱-۶۳ .

[5] Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C., and Serroni, C. (2004) . “Organizational citizenship behavior : a case study of culture” . leadership and trust management decision , No. 42 (1) , pp. 13-40 .

[6] Cohen, A., vigoda, E. (2000) . “A study examined the relationship between organizational citizenship behavior and general citizenship behavior in the wider society” . administration & society Beverly Hills , vol. 32 , pp. 29-59 .

[7] Smith, C.A., Organ, D.W., and Near, J.P. (1983) . “Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents” . Journal of Applied psychology , No. 4 (68) , pp. 653-663 .

[8] Netemeyer, R.G., Bowles, J.S., Mackee, D.O., and McMurrian, R. (1997) . “An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in Personal Selling Context” . Journal of Marketing , No. 61 , pp. 85-95 .

[9] Podsakoff, P.M., Ahearne, M., and MacKenzie, S.B. (1997) . “Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance” . The Journal of Applied Psychology , No.82 , pp. 262–270 .

[۱۰] میر سپاسی، ن.، معمار زاده، غ.ر.، و قنبری ارباستان، م. (۱۳۹۰) ."بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری(مطالعه موردی : منطقه یک شهرداری تهران)". مجله شهرداریها ، سال یازدهم ، شماره ۱۰۰ ، صفحات ۹۳-۱۰۹ .

[۱۱] یاری خیاوی، س.، دوست قهفرخی، ا.ع.، و جلالی فراهانی. (۱۳۹۵) ."بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان". مدیریت ورزشی ، شماره ۲(۸) ، صفحات ۲۹۹ – ۳۱۳ .

[12] Made, D. (2013) . “The Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior” . The International Journal OF Management , No. 2(4) , pp. 136-148 .

[13] Chamdan, P. (2013) . “Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance”. International Journal of Business, Humanities and Technology , No.3(5) , pp. 86-100 .

[۱۴] مشبکی، ا. (۱۳۸۰) ."مدیریت رفتار سازمانی : تحلیل کاربردی، ارزش از رفتار انسانی". چاپ دوم . نشر ترمه . تهران .

[۱۵] اسماعیلی، ا.ر. (۱۳۹۳) ."بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان(مورد مطالعه : معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا)". فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی ، سال دوم ، شماره ۱ ، صفحات ۱۵۳ – ۱۷۸ .

[۱۶] الوانی، س.م. (۱۳۷۸) ."مدیریت عمومی". نشرنی . تهران .

[۱۷] عسگریان، م. (۱۳۸۸) . "مفهوم شناسی فرهنگ سازمانی" . دوماهنامه توسعه انسانی پلیس ، سال ششم ، شماره ۲۴ ، صفحات ۱۰۱ – ۱۲۴ .

[18] Bienstock, C.C., Demoranville, W.C., and Smith, K.R. (2003) . “organizational citizenship behavior and service quality” . journal of services marketing , vol .7 , No. 4 , pp. 357-378 .

[19] Morrison, E.W. (1994) . “Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior : The Importance of the Employees Perspective” . Academy of Management Journal , No. 37(6) , pp. 15-43 .

[۲۰] حسنی کاخکی، ا.، قلی پور، ا. (۱۳۸۶) ."رفتار شهروندی سازمانی گامی در جهت بهبود عملکرد سازمان در قبال مشتری". فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی ، شماره ۴ ، صفحات ۱۴۵ – ۱۵۵ .

[21] Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. (2000) . “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research” . Journal of Management , No.26(3) , pp. 513–563 .

[22] Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Moorman, R.H., and Fetter, R. (1990) . “Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior” . Leadership Quarterly, No. 1 , pp. 42-107 .

[23] Castro, C.B., Armario, E.M., and Ruiz, D.M. (2004) . “The influence of employee organizational citizenshipbehavior on customer loyalty” . International Journal Of Service Industry Management , Vol.15 , No.1 .

[۲۴] عطافر، ع. (۱۳۷۵) ."فرهنگ سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن". سمینار فرهنگ کار اصفهان .

[۲۵] شاین، ا. (۱۳۸۳) ."مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری" . ترجمه فرهی بوزنجانی، ب.، نوری نجفی، ش.ا. چاپ اول . سیمای جوان . تهران .

[26] Amiri kermanshahi, M. (1992) . “Culture & Organization” . Journal of Tahavol Edary , Issue 4,5. [in Persian]

[27] Denison, D.R. (2000) . “Organizational Culture : Can it be a key lever for Driving Organizational Chang?” . In S. Car wright and C. Cooper. (Eds.) The Handbook of organizational culture. London : John Wiley & Sons .

[۲۸] رابینز، پ.ا. (۱۳۷۸) ."رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها)" . ترجمه پارسائیان، ع.، اعرابی، س.م. چاپ چهارم . دفتر پژوهش های فرهنگی . تهران .

[۲۹] کاویانی، م. (۱۳۹۰) ."فرهنگ سازمانی". فصلنامه تدبیر . شماره ۱۳ ، صفحات ۱ – ۱۸ .

[۳۰] قربانی زاده، و.ا.، هورمنش، ف.، غلامحسینی، ح. (۱۳۹۰) ."نقش فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش در چابکی سازمانی". فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول ، سال بیست و یکم ، شماره ۶۵ ، صفحات ۴۷ – ۷۲ .

[۳۱] قربانی، م.، رضوی راد، س.م.ر. (۱۳۹۵) ."بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان" . کنفرانس بین المللی مدیریت تغییر و تحول ، تهران .

[32] Khan, S.K., Rashid, M.Z. (2012) . “The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior : A study of academicians in private higher learning institutions in Malaysia”. International Journal of Business and Social Science , No. 3(8) , pp. 83-92 .

[33] SU, x., Jianhua, G. (2009) . “Study on Operating Mechanism of Organizational Culture from the Perspective of Members' Socialization” . Science of Science and Management . No. 12 .

[34] Carbajal, J.M. (2006) . “Influencing of organizational culture on the relationship between psychological contracts and organizational citizenship behavior”. M. Sc. Thesis, Department of the Air Force University, Ohio, US .

[35] Organ, D.W. (1988) . “Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome”. Lexington , MA: Lexington Books.