

## بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی و اخلاق کاری در کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان

محمد جواد احمدی

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش مدیریت تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول، علی آباد کتول، گلستان، ایران.

نام نویسنده مسئول:

محمد جواد احمدی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۶

### چکیده

در این تحقیق تلاش شده است تا رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی و اخلاق کاری مورد بررسی قرار گیرد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی، پیمایشی و همبستگی محسوب می شود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان به تعداد ۱۸۰ نفر می باشد که از این تعداد، ۱۳۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند که جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید. جهت انتخاب نمونه مناسب از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. روش جمع آوری داده ها نیز میدانی و کتابخانه ای و ابزار آن پرسشنامه بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها برحسب فرضیه های این پژوهش، از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی که جهت انجام تحلیل عاملی از نرم افزار SPSS و جهت بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از روش معادلات ساختاری از نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد مدل به کار گرفته شده، از لحاظ بار عاملی و اعداد معنی داری مورد تایید است و همه روابط میان متغیرهای مدل نیز معنی دار بوده اند. همچنین یافته های تحقیق معنادار بودن تمامی فرضیه ها را نشان می دهد و به طور کل فرضیه های پژوهش مورد تایید قرار گرفتند.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار سیاسی، اخلاق کاری.

**مقدمه**

جامعه امروزی را سازمان‌ها تشکیل می‌دهند و موفقیت سازمان‌ها نیز ارتباط تنگاتنگی با منابع انسانی آن دارد. در شرایط فعلی شاهد تغییراتی در جوامع و سازمان‌ها هستیم که در چگونگی مدیریت آن‌ها تاثیر گذاشته است. آنچه مهم است این است که این تغییرات، تاثیر زیادی در طرز رفتار و مدیریت انسان‌ها دارد. تجزیه و تحلیل رفتار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی که در مدیریت رفتار سازمانی جدید مطرح است، توجه محققان را به حوزه‌های رفتاری بیش از پیش جلب نموده است (زارعی متین، ۱۳۹۲: ۱۶). فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات مهم مدیریت علوم رفتاری است و از آنجایی که پیوندی نزدیک با فرهنگ جامعه دارد، نقش بسیار مهمی در سازمان و رفتار دارد. فرهنگ تمام اعمال انسان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد به گونه‌ای که رفتار افراد آئینه فرهنگ استاز طرف دیگر رفتار شهروندی سازمانی موضوعی جدید در مباحث رفتار سازمانی است که اهمیت آن همچنان در حال افزایش است. در اغلب تحقیقات این نتیجه حاصل شده است که کارکنان رفتارهایی علاوه بر شرح وظایف و آنچه در شرح شغل‌ها آمده است انجام می‌دهند و این رفتارها روی عملکرد دیگران، وفاداری مشتریان و عملکرد و موفقیت سازمانی تاثیر می‌گذارد. در گذشته شرایط محیطی سازمان‌ها ساده و ثابت بود و سازمان‌ها هدف روشنی داشتند و در تصمیم‌گیری‌ها از اصول مشخصی پیروی می‌شد اما در شرایط پیچیده امروز، افراد و گروه‌ها سعی می‌کنند از طریق کسب قدرت در تصمیم‌گیری‌ها نفوذ بیشتری داشته باشند. این نوع رفتار که به عنوان رفتار سیاسی تلقی می‌شود مناسب سازمان‌هایی با شرایط عدم اطمینان و شرایطی است که افراد در موارد متعدد با هم اختلاف نظر دارند. برخی دانشمندان بیان می‌دارند که مدیران موفق باید سیاست مداران خوبی باشند و لازمه پیشرفت آن‌ها داشتن رفتار سیاست مدارانه است و رفتار سیاسی را بخشی از زندگی سازمانی می‌پندارند (زارعی متین، ۱۳۸۱: ۲۹). یکی از مهمترین موضوع‌هایی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است (تولایی، ۱۳۸۸: ۴۶). اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی‌نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی دولت و دیگر لوازم و سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت. اخلاق کاری به عنوان یکی از موضوعات مطرح در سازمان‌های امروزی، تحت تاثیر عوامل درون سازمانی و برون سازمانی قرار دارد. شناسایی و تحت کنترل درآوردن این عوامل، می‌تواند به ارتقای سطح اخلاقی کارکنان و به تبع آن بهره‌وری آنان کمک نماید (قربانی زاده، کریمان، ۱۳۸۹: ۴۹). در دنیای امروز که از طرفی مملو از پیچیدگی، ابهام، عدم اطمینان و موقعیت‌های مملو از کشمکش، رقابت‌ها و تعارض‌هاست و از طرف دیگر نیروی انسانی عامل مهم برای عملکرد و موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود، مدیریت بر منابع انسانی و اداره رفتارهای فردی و گروهی مهم‌ترین عامل موثر بر افزایش بهره‌وری تلقی می‌شود. وضعیت خط‌مشی‌ها و راهبردهای سازمانی در این شرایط می‌تواند بالقوه پیامدهایی را در صحنه نبرد منافع و هدف‌های کنشگران مختلف سازمانی از خود بر جای گذارد و ترکیب ائتلاف جریان‌های قدرت و نفوذ را در عرصه‌های درونی و برون سازمان دستخوش تحولاتی عمیق کند. بر مبنای نگرش سیاسی که سازمان‌ها را متشکل از ائتلاف‌هایی می‌داند که از نظر هدف‌ها با هم توافق ندارند، رفتارهای سیاسی ممکن است موجبات تسهیل تحقق بعضی از مقاصد، تحقق نیافتن هدف‌های دیگر یا تأخیر در تحقق آنها را فراهم آورد؛ اما به هر حال، درک قواعد و چارچوب‌های حاکم بر شکل‌گیری رفتارهای مذکور، امری کاملاً حیاتی است. نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آن‌ها مورد مطالعه قرار داد. تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام برمی‌دارند، بسیار خوشبینانه می‌باشد. البته رفتارهای سیاسی بخشی از شرح وظایف رسمی پرسنل در سازمان محسوب نمی‌شود، اما به دلیل تاثیر آن بر کسب منافع و دفع خطر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (سلاجقه، ناظری، ۱۳۸۹: ۱۰۲-۱۰۳). با عنایت به اینکه اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان گلستان در تلاش به منظور تحقق تعالی سازمانی است، ضمن بررسی فرهنگ سازمانی در این اداره کل و نوع رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی، به مطالعه متغیرهای رفتار سیاسی و اخلاق کاری و تاثیر این دو در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی خواهیم پرداخت. لذا محقق درصدد پاسخگویی به این پرسش اساسی است که آیا فرهنگ سازمانی از طریق رفتار سیاسی و اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان رابطه دارد؟

فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، آداب، اصول و شیوه تفکر که اعضای سازمان در آنها وجود مشترک دارند (کونولی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۲۱۱) فرهنگ سازمانی 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 است و به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود. افراد یک سازمان، دارای ارزش‌های مشترک، عقاید، معیارهای مناسب برای رفتار، زبان مخصوص، رموزها و سایر الگوی فکری و رفتاری هستند؛ به طور خلاصه فرهنگ سازمانی را الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمان تعریف می‌کند (ادگار شاین<sup>۲</sup>، ۱۹۸۵: ۶۴).

رفتار شهروندی سازمانی رفتار فردی داوطلبانه‌ای است که نظام رسمی پاداش سازمان به طور مستقیم یا آشکارا آن را دامن نمی‌زند و در مجموع موجب افزایش کارایی و اثربخشی کارکرد سازمان می‌شود (دنيس ارگان<sup>۳</sup>، ۱۹۸۳: ۴). رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهایی توصیف می‌کنند که فراتر از (ماورای) عملکرد وظیفه‌ای و مهارت فنی قرار می‌گیرند؛ به عبارت دیگر رفتارهایی مانند حمایت، تایید و پشتیبانی از محیط، بافت و شرایط روانشناسی، اجتماعی و سازمانی را شامل می‌شود که به عنوان تسهیل کننده اصلی انجام وظایف عمل می‌کنند (والتر برمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱: ۳۱۵).

رفتار سیاسی و سیاست یعنی به کارگیری قدرت به منظور نفوذ بر فرایند تصمیم‌گیری برای دستیابی به هدف(زارعی متین، ۱۳۹۲: ۳۴۲). رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه حل‌های متضاد صورت می‌گیرد(حسینی، تیما، ۱۳۹۲: ۹۵). رفتار سیاسی رفتاری خارج از مقررات شغلی است. این رفتار نیازمند تلاش برای به کارگیری قدرت شخصی است. همچنین رفتار سیاسی به تلاش برای نفوذ بر اهداف، معیارها یا فرایندهای مورد استفاده جهت تصمیم‌گیری توجه دارد.

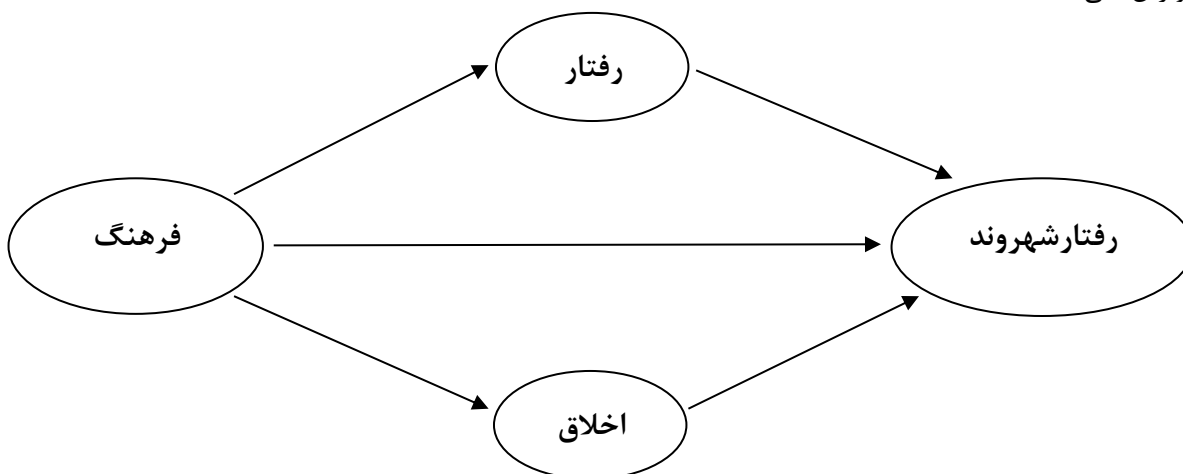
اخلاق کاری مجموعه ای است از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را معین می‌کند. این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند. اخلاق چیزی است که یک کار را درست و کار دیگر را غلط می‌نمایاند (زاهدی، ۱۳۷۹: ۲۱۲). اخلاق کار شناخت درست از نادرست در محیط کار و آن گاه انجام درست و ترک نادرست می‌باشد و در یک تعریف جامع، اخلاق کاری هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر تعریف شود. اخلاق کاری به عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است(سلیمانی، عباس زاده، نیازآذری، ۱۳۹۱: ۲۵). اخلاق کار متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است (خانی جزنی، ۱۳۸۷: ۹۲).

باستانی و همکاران (۱۳۸۹) در پی تحقیقی با عنوان بررسی عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بیان می‌دارند که بین رفتار شهروندی سازمانی با فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. همچنین این پژوهش عنوان می‌کند که کاهش استرس شغلی، وجود عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی مشوق جمع‌گرایی و رفتارهای شهروندی و نیز خصوصیات فردی کارکنان (از جمله کانون کنترل، سازگاری با موقعیت و شخصیت) بر روی میزان بروز رفتار شهروندی سازمانی توسط کارکنان موثر است. از سوی دیگر پیش‌بینی شده است که سیاست سازمانی به شکل منفی با رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط باشد. حبیبیان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل رفتاری کارآفرینی سازمانی بیان می‌دارد که بین دو مولفه ارتباط قوی وجود دارد به طوری که می‌توان گفت حاکمیت فرهنگ کارآفرینانه مستلزم تقویت رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان و مدیران است تا بتوانند فارغ از قوانین و قواعد دست و پاگیر اداری و با دلسوزی و تعهد کامل سازمان را در دستیابی به اهداف چالش‌انگیزی که با آن مواجه است، یاری دهند. حسینی و تیما(۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان

1- Connolly  
2- Edgar Schein  
3- Dennis Organ  
4- Walter Borman

بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه بیان داشتند برای افراد با احساس خودکارآمدی بالا افزایش پاسخگویی همراه با افزایش رفتار شهروندی است و به صورت بالعکس برای افراد با خودکارآمدی پایین افزایش پاسخگویی همراه با کاهش رفتارهای شهروندی دیده می شود. در واقع این موضوع می تواند بیانگر این نکته باشد که فردی که خود را توانا بر انجام وظایف و مسئول نتایج اعمال خود می داند و نیز خود را قادر به دفاع از عملکرد کاری خود می بیند روحیه مثبت تری نسبت به کار و محیط کاری پیدا کرده و نیز انگیزش لازم را برای ایفای نقش خود فراتر از حدود قانونی مصوب را دارد و روحیه کمک به همکاران و سایر افراد در وی بیشتر جلوه گر خواهد بود. همچنین نتیجه پژوهش گویای این بود که در افراد با خودکارآمدی بالا و پایین افزایش پاسخگویی همراه با افزایش رفتارهای سیاسی است. البته این افزایش رفتارهای سیاسی در افراد با خودکارایی بالا بیشتر دیده می شود. سلاجقه و سیستانی خرامان (۱۳۸۹) در یافته های پژوهش خود با عنوان رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان های دولتی شهر کرمان نشان دادند که بین اخلاق کار کارکنان در سازمان های دولتی و کیفیت خدمات ارائه شده توسط این سازمان ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به این معنی که با افزایش میزان اخلاقیات کار در سازمان های دولتی کیفیت خدمات ارائه شده توسط این سازمان ها افزایش می یابد. همچنین این تحقیق نشان داد که بین ابعاد چهارگانه اخلاق کار از دیدگاه گریگوری سی پتی یعنی علاقه به کار، پشتکار در انجام کار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در انجام کار در سازمان های دولتی با کیفیت خدمات ارائه شده رابطه مثبت وجود دارد به این معنا که با افزایش هر یک از این ابعاد، کیفیت خدمات نیز افزایش می یابد. طبرسا و میرزاده (۱۳۸۹) در پژوهش خود تحت عنوان تبیین جایگاه فرهنگ سازمانی در ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی بیان کردند نگرش کارکنان به عنوان یکی از عوامل مختلف تاثیرگذار و برانگیزنده بروز رفتار شهروندی سازمانی از فرهنگ سازمانی نشأت می گیرد. بنابراین فرهنگ سازمانی می تواند بستر مناسبی برای ارتقاء این رفتارها فراهم کند؛ فرهنگی قوی که در آن ارزش ها و نگرش های مشترکی را در میان کارکنان در خصوص کمک به هم نوع، پیروی داوطلبانه از قوانین و مقررات، وفاداری و به طور کلی مولفه هایی که رفتار شهروندی سازمانی را تشکیل می دهد، مورد تاکید قرار دهد.

با توجه به مبانی نظری تحقیق، فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل برگرفته از دنیسون<sup>۵</sup> شامل ۴ مولفه درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت می باشد. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته برگرفته از دیدگاه ارگان<sup>۶</sup> شامل ۵ مولفه فضیلت مدنی (آداب اجتماعی)، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و ادب و نزاکت می باشد. اخلاق کاری به عنوان متغیر میانجی برگرفته از گریگوری سی پتی<sup>۷</sup> در ۴ مولفه دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار مشخص شده است. رفتار سیاسی نیز به عنوان متغیر میانجی برگرفته از دوبرین<sup>۸</sup> می باشد.



5 - Denison  
 6 - Organ  
 7 - Gregory. C. Petty  
 8 - Dubrin

## روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از آنجائیکه به بررسی وضع موجود و توصیف ویژگی های جمعیت شناختی می-پردازد، از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی و پیمایشی یا زمینه یابی است. همچنین از آنجائیکه با تکیه بر دیدگاه های مختلف افراد پی به وجود و یا عدم وجود رابطه بین متغیرها می پردازد، لذا تحقیق فوق از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان را شامل می شود که مجموعاً ۱۸۰ نفر می باشند. تحقیق حاضر جهت محاسبه حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد تعداد ۱۳۰ عدد پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شده است. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای<sup>۹</sup> برای نمونه آماری استفاده گردید. جهت گردآوری داده های مربوط به رفتار سیاسی از پرسشنامه استاندارد ۱۱ سوالی دوبرین<sup>۱۰</sup>، جهت سنجش اخلاق کاری از پرسشنامه استاندارد ۲۳ سوالی پتی<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۰)، برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد ۲۰ سوالی دنیسون<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۰) و برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه استاندارد ۱۵ سوالی ارگان و کانوسکی<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۶) استفاده شد. شایان ذکر است که هر چهار پرسشنامه مذکور استاندارد می باشند و محقق دخل و تصرفی در آن نداشته است. در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. بدین صورت که برای انجام تحلیل عاملی از نرم افزار SPSS و برای آزمون فرضیات و تجزیه و تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS استفاده شده است.

## تجزیه و تحلیل داده ها

### همبستگی متغیرهای پژوهش

با توجه به سطح معنی داری کمتر از یک درصد میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون (پنهان) در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱- ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

		OC	PB	OCB	WE
OC	Pearson Correlation	1			
	Sig. (2-tailed)				
	N	130			
PB	Pearson Correlation	.738**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	130	130		
OCB	Pearson Correlation	.714**	.619**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		
	N	130	130	130	
WE	Pearson Correlation	.645**	.584**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130

جدول (۱) نشان می دهد میزان همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی (OC) و رفتار سیاسی (PB) به میزان ۰.۷۳۸ و میزان همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی (OCB) به میزان ۰.۷۱۴ می باشد، میزان همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی با اخلاق کار (WE) میزان ۰.۷۱۳ می باشد که در سطح یک درصد میان متغیرهای مکنون تحقیق همبستگی معنی داری وجود دارد.

9- Stratified Random Sampling  
10 - Dubrin  
11 - Petty  
12 - Denison  
13 - Organ & Konovsky

برای آزمون صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدلیابی معادلات ساختاری بوسیله نرم افزار لیزرل استفاده شده است. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می توان داده های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا نه؟ برای اطمینان از مناسب بودن داده ها مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی هایی که پایه تحلیل قرار می گیرد، در جامعه برابر با صفر نیست، از آزمون بارتلت استفاده شده است. به عبارت دیگر با استفاده از آزمون بارتلت می توان از کفایت نمونه گیری اطمینان حاصل کرد. نتایج حاصل که در جدول شماره ۴-۶ نشان داده شده است، نشانگر مناسب بودن همبستگی های موجود بین داده ها برای تحلیل عاملی و کفایت نمونه گیری است، از این رو می توان به تحلیل عاملی، اقدام کرد.

### جدول ۲-آزمون KMO و بارتلت

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.782
Approx. Chi-Square	2524.025
Bartlett's Test of Sphericity	df
	276
	Sig.
	.000

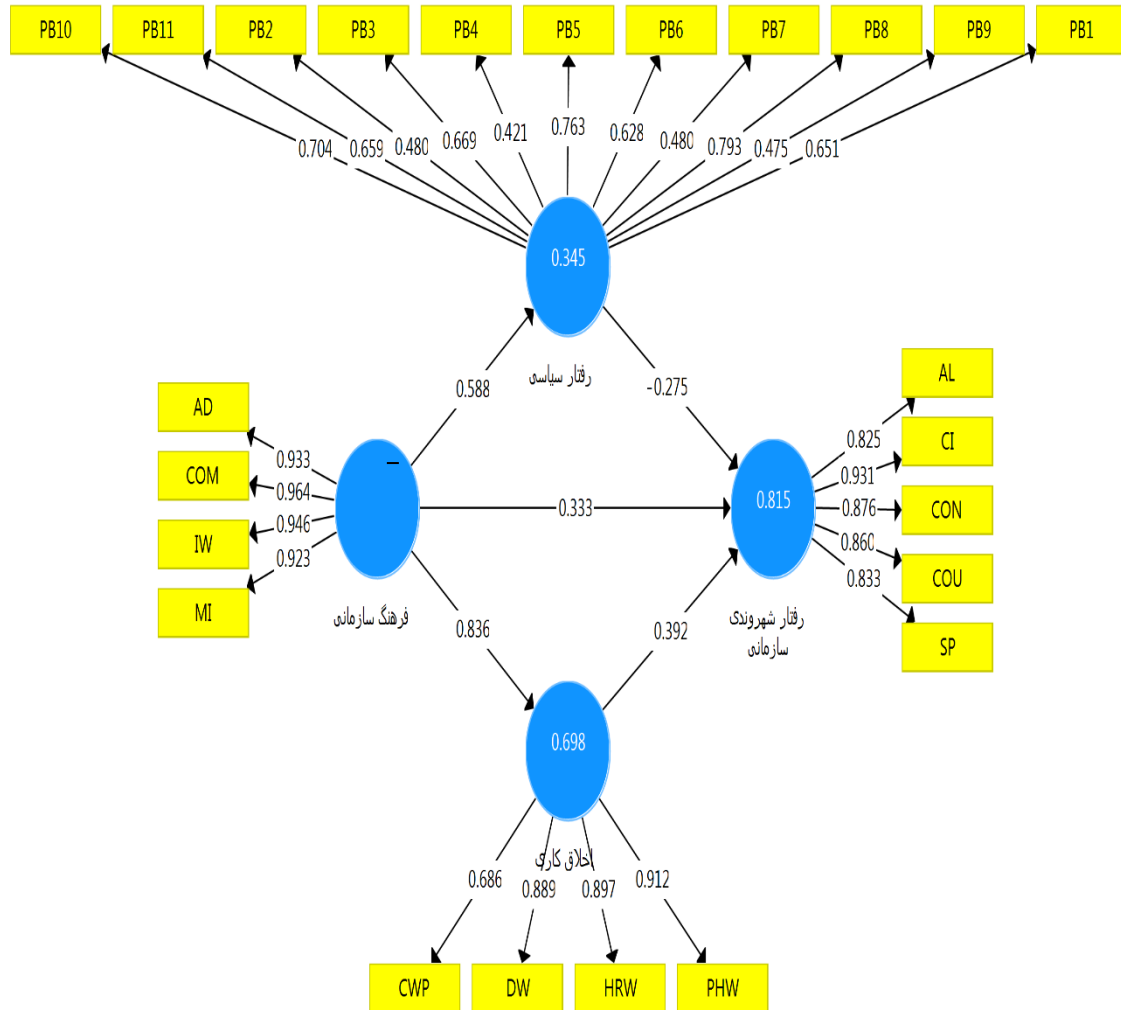
با توجه به عدد KMO (بزرگتر از ۰.۷) و عدد معناداری آزمون بارتلت ( $\text{sig} < 0.05$ ) می توان گفت که داده ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است و از شرایط مورد نیاز برخوردار است.

ماتریس چرخش یافته عاملی همبستگی گوینه (سؤالات یا متغیرها) و عامل را مشخص می کند که براساس میزان همبستگی این ارتباط روشن خواهد شد. در این ماتریس بارهای عاملی (نمرات عاملی) هر یک از متغیرها بزرگتر از ۰.۵ می باشند و زیر چتر عامل مورد نظر قرار می گیرند که هر چقدر مقدار این ضریب بیشتر باشد عامل مربوطه نقش بیشتری در کل تغییرات (واریانس) متغیر مورد نظر دارد. جدول زیر نشان می دهد که چه سؤالاتی و با چه بارهای عاملی به این عامل ها مرتبط هستند.

### جدول ۳-ماتریس چرخش یافته عاملی

	Component			
	1	2	3	4
PB1	.228	.727	.070	-.064
PB2	-.019	.758	.202	.105
PB3	.343	.792	.165	-.038
PB4	.202	.778	.123	-.447
PB5	.411	.659	.192	-.335
PB6	.248	.720	.022	.128
PB7	.047	.768	.303	-.179
PB8	.445	.508	.336	.294
PB9	-.071	.716	.210	.106
PB10	.092	.745	.234	-.056
PB11	.260	.746	.048	.133
IW	.869	.216	.186	-.078
COM	.924	.125	.135	-.099
AD	.868	.261	-.054	-.165
MI	.851	.154	.241	-.034
AL	.010	.133	.710	-.214
COU	.205	.292	.581	.167
CON	.378	.240	.578	-.041
CI	.198	.408	.762	.076
SP	.156	.354	.709	.260
DW	.155	.550	.204	.732
PHW	.339	.350	.177	.764
HRW	.249	.047	.263	.679
CWP	.345	-.003	.013	.648

با توجه به جدول بالا (۳) هر دسته از گویه ها در زیر عامل خود قرار گرفته است که به ترتیب به عامل های فرهنگ سازمانی (OC)، رفتار سیاسی (PB)، رفتار شهروندی سازمانی (OCB) و اخلاق کار (WE) نامگذاری گردیدند. در این قسمت به بررسی آزمون فرضیه های تحقیق با استفاده از نرم افزار Smart-PLS می پردازیم.



شکل (۱) مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی

برآزش بالای مدل نشان می دهد که این مدل توسط حداقل مربعات جزئی به خوبی تبیین شده است. شاخص نیکویی برآزش<sup>۱۴</sup> بالاتر از ۰.۵ نشان دهنده برآزش مناسب مدل است (اسپوزیتو<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

جدول (۴) محاسبه برآزش مدل

متغیر	Communality	R <sup>2</sup>
فرهنگ سازمانی	۰.۸۹	
رفتار سیاسی	۰.۷۷	۰.۳۴۵
رفتار شهروندی سازمانی	۰.۷۵	۰.۸۱۵
اخلاق کار	۰.۷۲	۰.۶۹۸
شاخص نیکویی برآزش	۰.۷۰ GOF=	

14-Goodness of Fit (GOF)  
 15-Esposito

با توجه به جدول (۴) مقدار GOF برای مدل پژوهش بالای ۰.۵ است. بنابراین مدل پژوهش، قدرت آزمون فرضیه‌ها را دارد. بدست آوردن مقدار ۰.۷۰ برای GOF در مورد مدل مفهومی پژوهش، برازش بسیار مناسب مدل کلی آن تایید می‌شود. چون ضرایب t برای فرضیه‌های تحقیق بزرگتر از ۱.۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

#### جدول (۵) نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

فرضیه	نشان	ضریب مسیر	قدر مطلق آماره t	نتیجه آزمون
فرهنگ سازمانی ----- رفتار سیاسی	OC → PB	-0.588	13.659	تأیید
فرهنگ سازمانی ----- اخلاق کاری	OC → WE	0.836	45.339	تأیید
رفتار سیاسی----- رفتار شهروندی سازمانی	PB → OCB	-0.275	3.835	تأیید
اخلاق کاری----- رفتار شهروندی سازمانی	WE → OCB	0.392	4.636	تأیید
فرهنگ سازمانی ----- رفتار شهروندی سازمانی	OC → OCB	0.333	3.551	تأیید

مطابق جدول (۵) می‌توان گفت ضریب مسیر رابطه میان فرهنگ سازمانی و رفتار سیاسی ۰.۵۸۸- است. آماره تی برای این ضریب نیز ۱۳.۶۵۹ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱.۹۶ بدست آمده است. لذا فرضیه اول این تحقیق تأیید می‌شود یعنی بین فرهنگ سازمانی و رفتار سیاسی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب مسیر میان فرهنگ سازمانی و اخلاق کاری ۰.۸۳۶ بدست آمده است. قدر مطلق آماره تی برای این رابطه ۴۵.۳۳۹ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱.۹۶ بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت بین فرهنگ سازمانی و اخلاق کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد. لذا فرضیه دوم این تحقیق تأیید می‌شود. مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان رفتار سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی ۰.۲۷۵- است. از آنجا که قدر مطلق مقدار تی برای این ضریب، ۳.۸۳۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. لذا فرضیه سوم تحقیق نیز تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین رفتار سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی ۰.۳۹۲ است. از آنجا که قدر مطلق مقدار تی برای این ضریب، ۴.۶۳۶ است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. لذا فرضیه چهارم تحقیق نیز تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ۰.۳۳۳ است. از آنجا که قدر مطلق مقدار تی برای این ضریب، ۳.۵۵۱ است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. لذا فرضیه پنجم تحقیق نیز تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان فرهنگ سازمانی با رفتار سیاسی ۰.۵۸۸ است و قدر مطلق مقدار تی برای این ضریب، ۱۳.۶۵۹ می‌باشد و همچنین ضریب مسیر میان رفتار سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی ۰.۲۷۵ و مقدار تی آن ۳.۸۳۵ است. می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. لذا فرضیه ششم تحقیق نیز تأیید می‌شود. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از طریق رفتار سیاسی رابطه دارند. مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان فرهنگ سازمانی با اخلاق کاری ۰.۸۳۶ است و قدر مطلق مقدار تی برای این ضریب، ۴۵.۳۳۹ می‌باشد و همچنین ضریب مسیر میان اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی ۰.۳۹۲ و مقدار تی آن ۴.۶۳۶ است. می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. لذا فرضیه ششم تحقیق نیز تأیید می‌شود. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از طریق اخلاق کاری رابطه دارند.



## جدول (۶) نتایج کلی فرضیات

نتیجه آزمون	فرضیه
تأیید	فرهنگ سازمانی با رفتار سیاسی رابطه دارد
تأیید	فرهنگ سازمانی با اخلاق کاری رابطه دارد
تأیید	رفتار سیاسی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد
تأیید	اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد
تأیید	فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد
تأیید	فرهنگ سازمانی از طریق رفتار سیاسی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد
تأیید	فرهنگ سازمانی از طریق اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد

## نتیجه گیری

در این تحقیق به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی و اخلاق کاری در کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان پرداخته شد. در این رابطه با مدل سازی ساختاری به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شد که بر طبق نتایج به دست آمده، بین فرهنگ سازمانی و رفتار سیاسی رابطه معنی داری وجود دارد. بین فرهنگ سازمانی و اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین رفتار سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بر اساس نتایج حاصله مشاهده گردید که فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از طریق رفتار سیاسی رابطه دارند. همچنین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از طریق اخلاق کاری رابطه دارند. نتایج به دست آمده با پژوهش عسکریان و طاهری عطار (۱۳۹۱)، رندال<sup>۱۶</sup> و همکاران (۱۹۹۹)، فریز<sup>۱۷</sup> و همکاران (۲۰۰۹)، مقبل باعرض و هادوی نژاد (۱۳۸۷)، قیتانی و همکاران (۱۳۹۱)، زارعی متین و همکاران (۱۳۸۹) و طاهری دمنه و همکاران (۱۳۹۰) همسو می باشد. فرهنگ سازمانی به لحاظ این که ایجادکننده شیوه زندگی در سازمان است از عمده ترین زیربناهای رفتار سازمانی می باشد. فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از جمله مفاهیمی است که در سال های اخیر ذهن بسیاری از محققین را به سوی خود جلب نموده است اما تاکنون در کشور پژوهشی به طور گسترده به رابطه این مفاهیم نپرداخته است. همچنین پژوهش ها در خصوص رفتار سیاسی و اخلاق کاری نیز بسیار اندک و محدود بوده است. از آنجایی که سازمان ها در عصر کنونی، شرایط را باید به گونه ای فراهم نمایند تا به منظور استفاده حداکثری از منابع انسانی، رفتارهای فراتر از حیطه وظایف سازمانی را در آن ها تقویت نمایند، لذا بررسی فرهنگ سازمانی، رفتار سیاسی و اخلاق کاری در بین کارکنان از اهمیت بسیاری برخوردار می باشد. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی از طریق تقویت اخلاق کاری و همچنین کاهش پیامدهای منفی رفتار سیاسی، احتمال بروز رفتار شهروندی سازمانی را در کارکنان افزایش می دهد.

## منابع و مراجع

- [۱] حبیبیان، س. م.، جانعلی زاده چوبستی و م. ملایی. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل رفتاری کارآفرینی سازمانی، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان.
- [۲] حسنی، م. و پ. تیما. ۱۳۹۲. بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۵، شماره ۱.
- [۳] خانی جزینی، ج. ۱۳۸۷. اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره های ۳ و ۴.
- [۴] زارعی متین، ج.، غ. جندقی. و ن. توره. ۱۳۸۵. شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره دوازدهم.
- [۵] زارعی متین، ج. ۱۳۸۱. رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت، مجله مجتمع آموزش عالی قم، سال چهارم، شماره ۱۵.
- [۶] زارعی متین، ج. ۱۳۹۰. مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران: نشر آگه.
- [۷] سلاجقه، س. و م. ناظری. ۱۳۸۹. پژوهش تحلیل در زمینه مدیریت رفتار سیاسی در سازمان ها، عصر مدیریت، سال ۴، شماره ۱۴.
- [۸] سلاجقه، س. و ف. سیستانی خنامان. ۱۳۸۹. رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان های دولتی شهر کرمان، همایش ملی چالشهای مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی.
- [۹] قربانی زاده، و. و م. کریمان. ۱۳۸۸. عوامل درون سازمانی موثر بر اخلاق کاری کارکنان، فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۴.
- [۱۰] میرکمالی، م. ۱۳۸۲. اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی، مجله روان شناسی و علوم تربیتی، سال ۳۳، شماره ۱
- [11] Ahearn, M. J. 2000. *An examination of the effects of Leadership empowerment behaviors and organizational citizenship behaviors on sales team performance*, faculty of the university graduate school, Indiana University.
- [12] Bolino, M. and William. T. 2003. "Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior", *Academy of management executive*, Vol. 17, N.3.
- [13] Chang, C. Rosen. C and Levy. P. 2009. *The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior*. *Academy of Management Journal*; Vol. 52, No. 4.
- [14] Dobson, A. M. and Waters. M. 1989. *Changing culture: new organizational approach*. Institute of Personnel Management.
- [15] House, R. J., Hanges. P. J., Javidan. M., Dorfman. P. W. and Gupta. V. 2004. *Culture, leadership & organizations: The GLOBE study of 62 Societies*. Sage Publications Inc.
- [16] Okpara, J.O. and Wynn. P. 2008. *The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria*. Implication for management development. *Journal of Management Development*. 9(27).
- [17] Organ, D. W. 1997. "Organizational Citizenship Behavior: Its Construct Clean- Up Time". *Human Performance*. 10.
- [18] Saks, A. M., Mud rack. P. E. and Ash forth. B. E. 1996. "The Relationship between the work ethic, Job attitudes, ingenious to twit, and turnover for temporary Service employees" *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13 (3).