



سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

The third National and International Conference of
Management and Accounting Iran



تأثیر عوامل فردی و سازمانی در رفتار سازمانی

محمد رضا مهاجری^۱، دکتر زین العابدین رحمانی^۲

چکیده

رفتار سازمانی عبارت است از یک حوزه بین رشته‌ای که بهتر فهمیدن و بهتر اداره کردن افراد را در سازمان دنبال می‌کند. سطوح مطالعاتی رفتار سازمانی شامل رفتار فردی، رفتار گروهی و رفتار سازمانی است و برای دستیابی به رابطه‌هایی علمی در توصیف و توضیح رفتار افراد در سازمانها از رشته‌های علمی متعدد، از جمله، روانشناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، روانشناسی اجتماعی، مردم‌شناسی، آمار، اقتصاد، فناوری اطلاعات، علوم سیاسی، تئوری تصمیم‌گیری، روانسنجی، ارگونومی و تئوری عمومی سیستم‌ها بهره‌گرفته است و به دنبال ارائه نظریه‌هایی است که بتواند رفتار کاری افراد را در سازمان پیش‌بینی و در موارد لزوم به سمت اهداف مورد نظر تغییر دهد.

شرایط کاملاً متحول، افزایش رقابت و ضرورت اثربخشی سازمانها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، بیش از پیش آشکار کرده است؛ نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود. این کارکنان بی‌تردید، وجه متمایز سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش هستند، چرا که بی‌هیچ چشم‌داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل کرده و از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند.

طرح فوق در حوزه رفتار سازمانی از آن جهت در طراحی و اداره نظام پیشنهادها بعنوان گام اول مدیریت مشارکتی حائز اهمیت است که لازم است مسئولین و کارشناسان نظام پیشنهادها در طراحی و اجرای نظام پیشنهادها در سازمانها از دانش کاربردی مدیریت رفتار سازمانی برخوردار باشند و با چنین پدیده‌ای بصورت یک ساختار فنی و مکانیکی نگاه نکنند. سازمانها پدیده‌ای فنی - اجتماعی هستند که بعد اجتماعی آن اغلب بیش از بعد فنی تعیین‌کننده است و به همین جهت مقوله مدیریت رفتار سازمانی حائز کمال اهمیت است. با توجه به اهمیت موضوع رفتار شهروندی سازمانی در این مقاله سعی شده است مدلی ارائه شود که در راستای

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

^۲ استادیار دانشگاه پیام نور



سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



کمک به بهبود و ارتقای اینگونه رفتارها باشد؛ از اینرو پس از مطالعه مدل‌های مختلف رفتار شهروندی سازمانی مدل گراهام و پادساکف انتخاب و بر مبنای آن سؤالات پرسشنامه طراحی شد؛ سپس در تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه دوم، ابعاد اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی به عنوان مؤلفه تعلق سازمانی نام گذاری و ابعاد ابتکارات فردی، رفتارهای کمک‌کننده و جوانمردی به عنوان مؤلفه ویژگی‌های فردی نام گذاری شدند. پس از شکل‌گیری مدل مفهومی تحقیق، جهت آزمون صحت مدل‌های اندازه‌گیری و همچنین آزمون فرضیات تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که هم عوامل فردی و هم تعلق سازمانی بر شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی اثر بسیاری زیادی دارند و در بین ابعاد OCB فقط رابطه میان اطاعت سازمانی و OCB معنادار نشد.

کلیدواژه‌ها: رفتار شهروندی سازمانی، تحلیل عاملی اکتشافی، تعلق سازمانی، ویژگی‌های فردی.

مقدمه

در دنیای کنونی اکثر مدیران خواهان کارکنانی هستند، که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می‌کنند. آنها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات میروند، به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می‌زنند که جزو وظایف رسمی شغلی شان نیست. به طور کلی، آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر زیادی بر اثربخشی عملیات سازمان دارد، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده است. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، اکثراً به عملکرد درون‌نقشی کارکنان توجه می‌کردند. ولی رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنان نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش در نظر گرفته نمی‌شود و میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد. تقریباً از یک دهه و نیم قبل، محققان بین عملکرد درون‌نقشی و عملکرد فرانقشی تفاوت قائل شده‌اند. عملکرد فرانقشی به رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان بر می‌گردد که این رفتارها اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند. (آذر، مومنی، ۱۳۸۰).