

عنوان مقاله:

رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی گر تعهد سازمانی

محل انتشار:

هشتمین کنگره انجمن روانشناسی ایران (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسندگان:

راضیه عابدینی ولامدهی - دانشجوی دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

نسرین ارشدی - گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

خلاصه مقاله:

یکی از مهم ترین موضوعاتی که سازمان ها با آن مواجه می شوند، چگونگی انگیزش کارکنان است به اینکه نقش ها و وظایف خود را به خوبی انجام دهند و مجموعه ای از رفتارهایی را داشته باشند که تاثیر قابل توجهی بر موفقیت سازمان داشته باشد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی گر تعهد سازمانی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان نیروی انتظامی کلان شهر اهواز در سال ۱۳۹۹ بود که نمونه ای ۲۰۰ نفری با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکتکنندگان پرسشنامه های فرهنگ سازمانی (گلسر و همکاران، ۱۹۸۷)، رفتار شهروندی سازمانی (ارگان و کانوفسکی، ۱۹۸۹) و تعهد سازمانی (ماودی و همکاران، ۱۹۷۹) را از طریق پرسشنامه آنلاین در شبکه های اجتماعی تکمیل نمودند. طرح پژوهش از نوع همبستگی می باشد. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS ویراست ۲۴ انجام گرفت. جهت آزمودن اثرهای غیرمستقیم از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو و هیز (۲۰۰۸) استفاده گردید. یافته ها نشان داد که فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی (۰/۹۶) و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۱۶) رابطه مثبت و معنی دار دارند. همچنین اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. (P = ۰/۰۵) می توان این گونه نتیجه گرفت که بر مبنای نتایج تحلیل مسیر، فرهنگ سازمانی به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و معنی دار کمی دارد (۰/۱۶) اما زمانی که تعهد سازمانی وارد معادله می شود و نقش میانجی گر را ایفا می کند این ضریب به (۰/۹۶) افزایش می یابد. درواقع می توان گفت که روابط واقعی همان روابط غیرمستقیم و میانجی گر میباشد.

کلمات کلیدی:

فرهنگ سازمانی؛ رفتار شهروندی سازمانی؛ تعهد سازمانی؛ نیروی انتظامی.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1422049>

