

عنوان مقاله:

مطالعه و بررسی عوامل موثر بر رفتار بهینه شهروندی سازمانی با نقش میانجی نوع شخصیت (مطالعه موردی: شهرداری تهران)

محل انتشار:

سومین کنفرانس ملی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی و مطالعات فرهنگی اجتماعی (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسنده:

حمید نوروزیان - کارشناسی روابط عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی و کارشناس بازرسی شهرداری منطقه ۱۶ شهرداری تهران

خلاصه مقاله:

اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آنها هم می تواند بسیار بااهمیت تلقی شود و از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند. به این ترتیب مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی شهرت یافته است، بسیار مهم و ضروری به نظر می رسد. رفتار شهروندی سازمانی را می توان انعکاسی از شخصیت افراد دانست. شخصیت افراد منجر به رفتار شهروندی سازمانی می شود. کارکنانی که ویژگی های خاص شخصیتی دارند بیشتر در رفتارها و فعالیت های فرا نقشی یا فرا وظیفه ای شرکت می کنند. شخصیت می تواند جو عمومی سازمان را مهیای بروز رفتار شهروندی نماید. هدف از این پژوهش بررسی رابطه ی بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی است. پژوهش حاضر کاربردی و توصیفی بوده و جامعه آماری کارکنان حوزه معاونت مالی واداری شهرداری تهران (اداره کل منابع انسانی - اداره کل تشخیص و وصول درآمد - اداره کل امور مالی) می باشد که با استفاده از فرمول کوکران به تعداد 100 نفر به عنوان نمونه تعیین و به روش تصادفی ساده انتخاب می گردند. رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای فرانقشی و خودجوشی است که کارکنان را در وضعیتی قرار می دهد که به صورت داوطلبانه فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند. در این میان شخصیت کارکنان سازمان نقش بسزایی در بروز رفتار شهروندی سازمانی دارد. پژوهش حاضر همبستگی شخصیت و ابعاد آن را با رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار می دهد. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسش نامه 32 سوالی (مجیدی) 8311 و برای سنجش شخصیت از پرسش نامه 21 سوالی (مجیدی) 8311 استفاده خواهد شد. از این رو رابطه آنها با استفاده از آزمون پیرسون بررسی و نتیجه ی تحقیق نشان خواهد داد که رابطه ی بین شخصیت و ابعاد پنج گانه آن (وجدان کاری، روحیه ی توافق و برون گرایی، تجربه اندوزی و ثبات عاطفی) با رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است یا خیر. تجربه نشان داده است در سازمانی که از بین ابعاد شخصیت، وجدان کاری، روحیه ی توافق و برون گرایی از همبستگی قوی تری با مولفه رفتار شهروندی سازمانی نسبت به دو بعد دیگر تجربه اندوزی و ثبات عاطفی برخوردار باشد از عملکرد بهینه تری برخوردار خواهد بود.

کلمات کلیدی:

رفتار شهروندی سازمانی، شخصیت، وجدان کاری، تجربه اندوزی، ثبات عاطفی، برون گرایی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/967454>

