نقش مشارکت شهروندی، شایسته‌سالاری و ساختارهای سازمانی در رفتار و نگرش کارکنان سازمان‌ها

محسن گل‌پرور*، سید حمیدرضا عریضی**

طرح مسأله: *هدف این پژوهش بررسی نقش مشارکت شهروندی، شایسته‌سالاری و ساختارهای سازمانی (سنتی و بورکراتیک) در رفتار مدنی ـ سازمانی، تعهد، پیوستگی و اعتماد به همکاران در ایران بوده است.*

روش: *شرکت‌کنندگان در تحقیق از شرکت‌های الف (بورکراتیک) ۱۲۲۲ نفر و از شرکت‌های ب (سنتی) ۴۷۷ نفر از سراسر ایران بوده‌اند که به شیوهٔ نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند. پنج پرسش‌نامه برای سنجش شایسته‌سالاری، مشارکت شهروندی، رفتار مدنی ـ سازمانی، تعهد پیوستگی و اعتماد به همکاران در پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.*

یافته‌ها: *نتایج حاصله نشان داد که برای پیش‌بینی رفتار مدنی و سازمانی در شرکت‌های گروه الف (به‌عنوان متغیرتصنعی) شایسته‌سالاری قادر به پیش‌بینی این متغیر است. همچنین در شرکت‌های گروه الف، وجود رفتارهای مدنی ـ سازمانی تأثیر شایسته‌سالاری بر مشارکت شهروندی را تعدیل می‌نمود. اما در شرکت‌های گروه ب، مشارکت شهروندی، پس از کنترل شایسته‌سالاری با تعهد پیوستگی و اعتماد به همکاران (و نه با رفتار مدنی سازمانی) ارتباط داشته است.*

نتایج: *جهت گسترش مشارکت شهروندی و شایسته‌سالاری توجه به ساختارهای سازمانی و تلاش برای جهت‌دهی این ساختارها به سمت سازمان‌های بورکراتیک در آینده در ایران ضروری به نظر می‌رسد.*

کلید واژه‌ها: ساختارهای سازمانی، شایسته‌سالاری، مشارکت شهروندی، نگرش و رفتار کارکنان

تاریخ دریافت: ۸۵/۶/۲۰ تاریخ پذیرش: ۸۵/۱۰/۲۳

* دکتر روانشناس، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد خوراسگان (اصفهان) <mgolparvar@khuisf.ac.ir>

** دکتر روانشناس، عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

مقدمه

گسترش روزافزون اندیشه‌های معطوف به جوامع مدنی که در آن شبکه‌های مستحکمی نظیر انجمن‌ها، گروه‌های خودیاری و جنبش‌های اجتماعی دارای نقشی برجسته و محوری هستند، بسیاری از حوزه‌های تحقیقاتی را در علومی نظیر جامعه‌شناسی، سیاست و حتی روان‌شناسی به سوی رفتارهای مدنی و شهروندی سوق داده است . در واقع به باور چاندوک (Chandhoke) یکی از وظایف اصلی در جوامع مدنی امروزین برقراری ارتباط و ایجاد ساختارهای حمایتی مشترک بین اعضای آن است (چاندوک، ۱۳۷۷: ۲۹). این امر چه در مورد جوامع در حالت کلی و چه در مورد نهادها و سازمان‌های درون جوامع صحت دارد. در واقع محور اصلی برقراری ارتباط و ایجاد ساختارهای حمایتی مشترک چه در سطح جوامع و چه در سطح سازمان‌های مطرح در هر جامعه‌ای به فرهنگ و مشارکت شهروندی مربوط می‌شود. به عبارت دیگر از هر منظری به موضوع شهروندی و مشارکت شهروندی نگریسته شود، به‌نوعی می‌توان آن را با رفاه اجتماعی (در سطح خرد و کلان) مرتبط دانست. همان‌طور که شیانی (۱۳۸۱ : ۱۹) نیز بیان داشته افراد در صورتی که به‌عنوان شهروند از حقوق شهروندی برخوردار باشند، با برخورداری از امکانات مختلف توانایی لازم را برای عمل به وظایف خود که همان مشارکت شهروندی خواهد بود کسب می‌نمایند[۱]. این امر، یعنی مشارکت مبتنی بر برخورداری از امکانات لازم، از دید اغلب صاحب‌نظران حوزه‌های اجتماع و سیاست در دنیای کنونی بسان یک سرمایهٔ اجتماعی معرفی شده است. چنین سرمایه‌ای در بهترین حالت خود، در فضایی مملو از اعتماد، برابری و آینده نگری بهترین بازدهی را خواهد داشت (تاجبخش، ۱۳۸۴ : ۲۸).

در سطح خردتر، نمودهای مشارکت شهروندی برخاسته از برخورداری از امکانات و موقعیت‌های مناسب در سازمان‌ها و نهادهای یک اجتماع نیز قابل رؤیت است. دیدگاه‌های کنونی در باب سازمان‌ها (هال، ۱۳۸۱: ۱–۵)، دیدگاهی سیستمی است که سازمان‌ها را بسان

۱. برای تفصیل بیشتر در باب نظریات مطرح در باب شهروندی و مشارکت شهروندی به شیانی (۱۳۸۱) مراجعه نمائید.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

یک ارگانیسم زنده می‌پندارند. در واقع هر سازمانی مانند همهٔ موجودات زنده تولد، رشد و احیاناً مرگ را تجربه می‌کند. نهادها و سازمان‌ها در طول حیات خود بنابر اهداف و ساختار خود سیر رشد و سپس افول را هر یک به‌نوعی تجربه می‌نمایند. اما علی‌رغم این‌که بسیاری از نهادهای کنونی در جوامع و حتی ایران را می‌توان به‌نوعی سازمان نامید، ولی این امر دلیلی بر تشابه میان ساختار، فرآیند و اهداف آن‌ها نیست. بر اساس برخی طبقه‌بندی‌های کنونی نظیر میچل (Mitchell) در برخی جوامع امروزین (به‌ویژه کشورهای در حال توسعه) که به‌نوعی در حال گذار از جوامع سنتی و نیمه مدرن به جوامع مدرن هستند، دو دسته سازمان از نظر ساختار و اهداف دیده می‌شود (میچل، ۱۳۷۴ : ۳۰). یک دسته از این سازمان‌ها سنتی تلقی می‌شوند. این سازمان‌ها اغلب به‌صورت قومی و عشیره‌ای (و شاید هم بیشتر بر مبنای گزینش بر مبنای ارتباطات) اداره و کنترل می‌شوند و مدیریت منابع انسانی بر محور ارتباطات دور می‌زند. اما در مقابل سازمان‌های سنتی، سازمان‌های بورکراتیک هستند که دارای ساختار، فرآیند و اهدافی متفاوت از سازمان‌های سنتی می‌باشند. این نوع سازمان‌ها اندیشهٔ انعطاف‌پذیرتر، خودراهبری فزاینده‌تر و ارتباط متقابل بین شرایط کار افراد با جو روانی حاکم بر سازمان را به‌طور دائم اشاعه می‌دهند. در واقع سازمان‌های بورکراتیک نسبت به سازمان‌های سنتی به نیروی کارآزموده‌تر نیاز دارند، امنیت و حمایت شغلی کارکنان بالاتر است، حقوق بیشتری پرداخت می‌کنند و تا اندازه‌ای هم نوع کار در این سازمان‌ها ممکن است پیچیده‌تر (تکنوکراتیک) باشد. چنین تمایزی بین سازمان‌های سنتی و بورکراتیک در صنایع و شرکت‌های ایران هم وجود دارد. چنین تمایزی از نظر ساختار، فرآیند و اهداف در سازمان‌ها (به‌صورت سنتی و بورکراتیک) به‌طور طبیعی باعث تفاوت در فرهنگ رفتاری کارکنان (از بعد تعهد، اعتماد، رفتارهای مدنی و شهروندی) خواهد شد. بر این اساس نیز در پژوهش حاضر نقش مشارکت شهروندی و ساختارهای سازمانی بر رفتارهای مدنی ـ سازمانی، تعهد سازمانی و اعتماد بین همکاران بررسی شده تا از این طریق نقش ساختارهای سازمانی و به‌دنبال آن مشارکت شهروندی و شایسته‌سالاری برای کارآمدی سازمان‌ها مشخص گردد.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

۱) سوابق پژوهشی

رشد و توسعهٔ هر جامعه و کشوری به عملکرد کارآمد و مطلوب سازمان‌ها و نهادها و به تبع آن عملکرد کارآمد و مطلوب افراد شاغل در این نهادها و سازمان‌ها وابسته است. در حقیقت به هنگام وابستگی و ارتباط متقابل میان افراد و عناصر مختلف یک نهاد و سازمان، رفتار سازمانی مسئولانه، رفتار سازمانی مبتنی بر شهروندی و نوعی خود جوشی سازمانی به تحقق می‌پیوندد که راه را برای دستیابی به اهداف کوتاه مدت تا دراز مدت به‌خوبی باز می‌کند (بیرهوف، ۱۳۸۴ : ۴۰۶ تا ۴۱۳). از چند دههٔ گذشته تا کنون نیز رفتارهای مدنی ـ سازمانی، تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی (اعم از اعتماد به سرپرست، اعتماد به همکاران و...) به مثابهٔ درون دادهایی از جانب پرسنل به سازمان نگریسته شده‌اند که به‌خوبی می‌توانند تحقق اهداف نهادها و سازمان‌ها را تسهیل نمایند.

(Bolino, Turnley & Neihoff, 2004: 229; Ackfeldt & Cooto, 2005: 151; Alge, et al., 2006: 194; Bettencourt, 2004: 165; Bowler & Brass, 2006: 73; Dineen, Lewicki & Tomlinson, 2006: 623; Heilman & Chen, 2005: 432; coyle-Shapiro & Conwey, 2005: 778; Bolino & Turnley, 2005: 754; Dalal, 2005: 242; Liao & Rupp, 2005: 242)

بولینو، ترنلی و نیهوف (Bolino , Turnley & Niehoff, 2004:229) رفتارهای مدنی ـ سازمانی را رفتارهایی نظیر کمک به دیگران، زود حاضر شدن بر سر کار (و یا دیر ترک کردن محل کار)، انجام کار در سطح استانداردهایی فراتر از استانداردهای سازمان، تحمل مشکلات غیرمتعارف کار و درگیر شدن فعال در کلیهٔ امور سازمان معرفی نموده‌اند. از نظرتاریخی نیز گاهی رفتارهای مدنی ـ سازمانی به مثابهٔ تعهد بالای کارکنان به سازمان و اهداف آن نسبت داده شده است (برای این منظور به عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۵ در مرحلهٔ چاپ، نگاه کنید). تعهد سازمانی نیز از جانب بسیاری از اندیشمندان به عنوان نوعی تعلق و پای‌بندی به سازمان و اهداف آن نگریسته شده که می‌تواند باعث تقویت رفتارهای فرانقشی و رفتارهای مدنی ـ سازمانی شود (Gellatly, Meyer & Luchak,2006:3).

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

اعتماد نیز از نظر روان‌شناختی، حالتی روانی متشکل از قصد پذیرش خطرات بر پایهٔ انتظارات مثبت از مقاصد و نیات دیگری تعریف شده است (Rousseau et al,. 1998: 394). کارکنان هر سازمانی اغلب بین دو نوع اعتماد یکی اعتماد به گروه‌ها یا افراد مرجع (نظیر سرپرست و یا همکاران) و نوعی اعتماد تعمیم یافته (به سازمان یا کارفرما) در نوسان هستند (Whitener,1997:517). در واقع برای برقراری ارتباط و تبادل مثبت و مطلوب و همکارانه، اعتماد امری اجتناب‌ناپذیر و ضروری است. در یک فضای غیرقابل اعتماد کارکنان نه قادر به انجام صحیح وظایف و نه قادر به همکاری برای دستیابی به اهداف سازمان خواهند بود (Whitener, 2001:533). بنابراین چنان‌که دیده می‌شود، عملکرد سازمانی کارآمد به‌طرق مختلف تحت تأثیر رفتارهای مدنی ـ سازمانی، تعهد پیوستگی[1] و اعتماد سازمانی قرار می‌گیرد. اما از طرف دیگر سوالی که در این پژوهش نیز محور اصلی بوده، این است که مشارکت شهروندی به‌عنوان یک نیرو محرکه به همراه شایسته‌سالاری و ساختار سازمانی چه تأثیری بر تعهد، اعتماد و رفتارهای مدنی ـ سازمانی می‌گذارد. پاسخگویی به این سوال می‌تواند بسیاری از نکات مبهم را در خصوص رابطهٔ بین این متغیرها روشن سازد.

رابطهٔ بین رفتارهای شهروندی و دیگر متغیرهای مطرح در محیط‌های کاری تاکنون نه در داخل کشور، بلکه در خارج از ایران هم توجهات زیادی را به خود جلب ننموده است. در واقع این انتظار که رفتار و مشارکت شهروندی با رفتارها در محیط کار ارتباط داشته باشد، از طریق مطالعات چندی در حوزهٔ نظریهٔ سیاست رشد و گسترش یافته است (Brady, Verba & Schlozman,1995: 273; Almond & Verba, 1963:15; Peterson,1990:36; Inkeles,1969:1138). سوبل (Sobel,1993:339) بر این باور است که کار و سیاست نهادهایی مشابه هستند و در این صورت تجربه در یک حوزه را می‌توان برای دیگری نیز به‌کار برد. به زعم آلموند و وربا (Almond & Verba, 1963:17) نیز محیط کار از نظر زمان و نوع به فضاهای سیاسی و سیاست نزدیک است. تحقیقات

1. Affiliation Commitment

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

چندی از جمله گراهام (Graham, 1991: 251) و ون دین، گراهام و داینسن (Vandyne, Graham & Dienesen, 1994: 767) نیز نشان داده که رفتارهای شهروندی در اجتماع و در محیط‌های غیر کاری با اشکال مختلف رفتارهای مدنی ـ سازمانی دارای ارتباط است. در حقیقت چندین زمینهٔ مفهومی برای توضیح چگونگی ارتباط بین شهروندی و مشارکت شهروندی با رفتار در محیط‌های کاری رشد و گسترش یافته است. بسیاری از تحقیقات قبلی رابطهٔ بین کار و سیاست (که شهروندی از زمرهٔ مباحثی است که تحت سیطرهٔ نظریه‌پردازان آن قرار داشته است) را به‌عنوان اثر سرریز شدن توصیف نموده‌اند (نگاه کنید به: Sobel,1993:339). در واقع این ایده از تحقیقات اولیه بر روی روابط کاری ـ غیر کاری سربرآورده است (Goldthorpe, et al,. 1971:13; Blauner,1964:45). الگوی سرریز شدن بیان می‌دارد که ماهیت تجارب کاری فرد به حوزه‌های غیرکاری انتقال می‌یابد و نگرش‌ها و رفتارهای غیرکاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع بر اساس این الگو، باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های فراگرفته شده در یک محیط به محیط‌های دیگر هم انتقال می‌یابد. بر این اساس شاید بتوان وجود رفتارهای شهروندی و مشارکت شهروندی در سازمان‌ها را انعکاسی از این پدیده در جامعه دانست. میزان درگیر شدن افراد در کار به‌طور مستقیم در این صورت با درگیر شدن در نقش‌های اجتماعی خارج از محیط کار ارتباط دارد (Randall,1988:312; Champoux,1981:68). سوبل (Sobel,1993:340) بحث نموده که شدت مشارکت در سیاست‌های اجتماعی (ازجمله سیاست‌های شهروندی) ممکن است مشارکت کاری را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار دهد. برادی و همکاران (Brady, et al., 1995: 273) این ایده را که تجارب در یک حوزه یا حیطه به حوزه‌هایی فراتر از حوزهٔ اصلی انتقال خواهد یافت را بسط و گسترش داده‌اند. زمانی که افراد اعمال ماهرانه مبتنی بر شایستگی شخصی را در یک محیط انجام می‌دهند، مهارت‌های خود را به‌گونه‌ای گسترش می‌بخشند که به‌خوبی بتوانند اعمال ماهرانه بیشتری را در همان محیط یا محیط‌های دیگر انجام دهند. این امر مبنای نوعی تجارب شایستگی (شایسته‌سالاری) در افراد می‌شود. مشارکت شهروندی بنابراین افراد را با مهارت‌های شهروندی آشنا می‌سازد که با محیط‌های کاری و رفتارهای آن هم نامربوط نیست

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

Brief & Adler,1996:207; Tett, Jackson & Rothstein,1991:739; Ones, et al.,1994:148) .(Organ,1994:465; Motowidlo, 1986:711;

در مجموع چنان‌که مبانی نظری و تحقیقاتی نیز به‌خوبی نشان می‌دهد، می‌توان روابط مفروضی را بین مشارکت شهروندی و شایسته‌سالاری و رفتارها و نگرش‌های کاری نظیر رفتار مدنی ـ سازمانی، تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی در نظر گرفت. در عین حال افزوده شدن ساختارهای سازمانی (بورکراتیک و یا سیستمی) تا اندازه‌ای ارتباطات یاد شده در بالا را پیچیده‌تر می‌کند ولی دارای این مزیت است که در عین حال نقش محیط‌های سازمانی با فرهنگ، عملکرد و ساختار متفاوت را در کنار مشارکت شهروندی و شایسته‌سالاری در رفتار مدنی ـ سازمانی، تعهد سازمانی و اعتماد به همکاران (به‌عنوان یکی از ابعاد اعتماد سازمانی) مشخص خواهد نمود. در راستای دستیابی به اهداف فوق، روش‌شناسی معرفی شده در زیر دنبال شده است.

۲) روش

۲-۱) تعاریف

ساختار سازمانی[1]: به آرایش مناصب و مشاغل در یک سازمان و روابط اقتدار و مسئولیت در بین آن‌ها اشاره دارد؛ به این معنا که هر سازمانی از افرادی تشکیل شده است که هر کدام منصبی مشخص داشته یا نقش‌های معینی را در آن سازمان ایفا می‌کنند (ریجو، ۱۳۸۳: ۳۹۹).

سازمان‌های سنتی[2]: این سازمان‌ها، سازمان‌هایی هستند که به‌طور رسمی نقش اعضای خود را مشخص می‌کنند، دقیقاً مطابق مقررات اداره می‌شوند، کاملاً با ثبات بوده و در مقابل تغییر مقاومت می‌کنند. مشاغل و خطوط مناصب و اقتدار در سازمان‌های سنتی دقیقاً

1. Organizational Structure
2. Traditional Organizations

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

تعریف شده‌اند؛ به این معنا که بسیاری از رفتارهای کاری قانون‌مند بوده و در درون دستورالعمل‌ها و استاندارهای سازمانی قرار می‌گیرند (ریجو، ۱۳۸۳: ۳۹۹).

سازمان‌های بورکراتیک[1]: این نوع سازمان‌ها اندیشهٔ انعطاف‌پذیرتر، خودراهبری فزاینده‌تر و ارتباط متقابل بین شرایط کار افراد با جو روانی حاکم بر سازمان را به‌طور دائم اشاعه می‌دهند. در واقع سازمان‌های بورکراتیک نسبت به سازمان‌های سنتی به نیروی کارآزموده‌تر نیاز دارند، امنیت و حمایت شغلی کارکنان بالاتر است، حقوق بیشتری پرداخت می‌کنند و تا اندازه‌ای هم نوع کار در این سازمان‌ها ممکن است پیچیده‌تر (تکنوکراتیک) باشد (میچل، ۱۳۷۴: ۳۰).

رفتار مدنی سازمانی[2]: به تلاش‌ها و کوشش‌هایی اطلاق می‌شود که توسط اعضای سازمان صورت می‌گیرد و علی‌رغم این‌که به‌طور مستقیم به وظایف شغلی افراد مربوط نمی‌شود، با این حال باعث پیشبرد اهداف سازمان و بهبود آن می‌شود (ریجو، ۱۳۸۳: ۴۹۳).

تعهد پیوستگی[3]: تعهد پیوستگی تلقی و تعلق روانی و احساسی فرد نسبت به سازمان محل کار خود است. در این نوع تعهد، فرد سازمان خود را بسان خانواده‌ای که به آن تعلق دارد در نظر می‌گیرد (عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۵: ۳).

مشارکت شهروندی[4]: به میزان مشارکت افراد در فعالیت‌های صنفی و سیاسی اطلاق می‌شود. این مجموعه فعالیت‌ها با وظایفی که آن‌ها در مشاغل خود به انجام می‌رسانند می‌تواند رابطهٔ غیرمستقیم داشته باشد (Almond & Verba, 1966: 17).

شایسته‌سالاری[5]: به مجموعه فعالیت‌ها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که از آن طریق افراد بر اساس شایستگی برای کار در سازمان‌ها گزینش شده و پاداش و ترفیع آن‌ها نیز

1. Bureaucratic Organizations
2. Organizational Citizenship Behavior
3. Affiliation Commitment
4. Civic Participation
5. Meritocracy

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

صرفاً براساس توانائی‌ها و مهارت‌ها انجام می‌گیرد (Peerce & Tsui, 1994: 78).

۲-۲) فرضیه‌های پژوهش

فرضیهٔ اول: مشارکت شهروندی و شایسته‌سالاری نقش متفاوتی بر رفتار مدنی ـ سازمانی، تعهد پیوستگی و اعتماد به همکاران در ساختارهای سازمانی سنتی و بورکراتیک برجای می‌گذارند.

فرضیهٔ دوم: در ساختارهای سازمانی بورکراتیک، شایسته‌سالاری و مشارکت شهروندی با رفتار مدنی سازمانی رابطه دارند.

فرضیهٔ سوم: در ساختارهای سازمانی سنتی، شایسته‌سالاری و مشارکت شهروندی با تعهد پیوستگی و اعتماد به همکاران رابطه دارند.

۲-۳) جامعهٔ آماری و نمونه

جامعهٔ آماری این پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در دو مجموعهٔ سازمان‌های بورکراتیک (شرکت‌های گروه الف در پژوهش حاضر) و سنتی (شرکت‌های گروه ب در پژوهش حاضر) در ایران تشکیل داده‌اند. تعداد کل کارکنان این دو مجموعه شرکت در دسترس نبوده است. در عین حال بر اساس توافق به‌عمل آمده و همچنین بر اساس محرمانه ماندن نام این شرکت‌ها از اعلام اسامی آن‌ها امتناع شده است. برای نمونه‌گیری از دو مجموعهٔ شرکت از کلیه استان‌های کشور (نظیر اصفهان، تهران، خوزستان و...) و در راستای شرکت داشتن تمامی شرکت‌های این دو مجموعه از روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای در هر یک از استان‌ها استفاده شده است. به دلیل گستردگی فعالیت شرکت‌های گروه الف (به‌عنوان سازمان‌های بورکراتیک) از مجموعه این شرکت‌ها در سراسر ایران، ۱۲۲۲ نفر و از مجموعه شرکت‌های گروه ب از سراسر ایران ۴۷۷ نفر به‌عنوان گروه نمونه برای پاسخگویی به ابزارهای پژوهش انتخاب شدند.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

۴-۲) ابزارهای پژوهش

از پنج پرسش‌نامه به شرح زیر در این پژوهش استفاده به‌عمل آمده است.

۱-۴-۲) پرسش‌نامهٔ رفتار مدنی ـ سازمانی

برای اندازه‌گیری رفتار مدنی ـ سازمانی، از پرسش‌نامهٔ پودساکف و همکاران (Podsakof, et al., 1990) که دارای ۲۴ سوال است استفاده به‌عمل آمد. این پرسش‌نامه برای اولین بار برای این پژوهش ترجمه و آماده شد. مقیاس پاسخ‌دهی این پرسش‌نامه پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است و آلفای کرونباخ آن در دو مجموعهٔ شرکت الف (بورکراتیک) و ب (سنتی) در جدول شمارهٔ ۱ ارائه شده است.

۲-۴-۲) پرسش‌نامه مشارکت شهروندی

این پرسش‌نامه نیز دارای ۱۸ سوال است که توسط آلموند و وربا (Almond & Verba, 1963) و میل براث و گوئل (Milbrath & Goal, 1977) آماده و در پژوهش‌ها به‌کار رفته است. در این پرسش‌نامه پاسخ‌دهندگان باید فراوانی مشارکت خود را در فعالیت‌های صنفی و سیاسی ـ نظیر این‌که در یک سازمان غیردولتی عضو باشند ـ را برشمارند. طیف پاسخ‌ها به‌صورت سه درجه‌ای، به‌صورت ۱= هرگز فعال نبوده‌ام، ۲= در گذشته فعال بوده‌ام و ۳= اینک فعال هستم، می‌باشد. این پرسش‌نامه نیز برای اولین بار برای استفاده در این پژوهش ترجمه و آماده شده است.

۳-۴-۲) پرسش‌نامه شایسته‌سالاری

این پرسش‌نامه نیز با تغییراتی از پیرس و تسیو (Peerce & Tsui, 1994) گرفته شده و در مجموع دارای پنج سوال است. ساختار این پرسش‌نامه بر مبنای فعالیت‌هایی از قبیل پاداش به افراد شایسته، گزینش و ترفیع بر مبنای شایستگی و امثال آن تنظیم شده است. این پرسش‌نامه نیز برای اولین بار در پژوهش حاضر ترجمه و آماده شده است. آلفای کرونباخ

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

این پرسش‌نامه‌ها نیز در جدول شمارهٔ ۱ ارائه شده است.

۴-۴-۲) پرسش‌نامهٔ تعهد پیوستگی

برای سنجش تعهد پیوستگی نیز از سه سوال مطرح در پرسش‌نامهٔ تعهد سازمانی بالفور وکسلر (Balfour & Wechsler,1996) استفاده به‌عمل آمد. لازم به ذکر است که تعهد سازمانی از دیدگاه بالفور و وکسلر (Balfour & Wechsler,1996) سه دسته تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی را شامل می‌شود. در این پژوهش صرفاً تعهد سازمانی پیوستگی مورد استفاده قرار گرفته است. پایائی این پرسش‌نامه نیز قبلاً در حد گسترده‌ای توسط عریضی و گل‌پرور (۱۳۸۵ در مرحله چاپ) از طریق تحلیل عاملی (برای روایی سازه) و آلفای کرونباخ و باز آزمایی (برای پایایی درونی و زمانی) مورد بررسی قرار گرفته و تأیید شده است. مقیاس پاسخگویی این سه سوال پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است و آلفای کرونباخ آن در جدول شمارهٔ ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: آلفای کرونباخ ابزارهای پژوهش در دو مجموعه سازمان‌های الف (بورکراتیک) و ب (سنتی)

ردیف	پرسش‌نامه‌ها	تعداد سوالات	شرکت‌های الف	شرکت‌های ب
			آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ
۱	شایسته‌سالاری	۵	۰/۷۷	۰/۷۱
۲	مشارکت شهروندی	۱۸	۰/۸۳	۰/۷۹
۳	رفتار مدنی ـ سازمانی	۲۴	۰/۸۷	۰/۸۳
۴	تعهد پیوستگی	۳	۰/۶۹	۰/۷۳
۵	اعتماد به همکاران	۵	۰/۸۱	۰/۸۳

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

۵-۴-۲) پرسش‌نامهٔ اعتماد به همکاران

این پرسش‌نامه نیز با تغییراتی از پیرس و تسیو (Peerce & Tsui, 1994) گرفته شده است. این مقیاس در مجموع دارای پنج سوال بوده و مشتمل بر عباراتی نظیر «من می‌توانم در گروه به همکارانم تکیه کنم» می‌باشد. این پرسش‌نامه نیز برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و آماده شده است.

چنان‌که در جدول شمارهٔ ۱ دیده می‌شود آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها در هردو مجموعه شرکت در حد قابل قبولی است.

۵-۲) روش اجرا

روش اجرای پرسش‌نامه‌ها برای پاسخگویی افراد گروه نمونه از دو شرکت مذکور به صورت خود گزارش‌دهی بوده است.

۶-۲) روش‌های آماری

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از میانگین و انحراف معیار (به‌عنوان شاخص‌های توصیفی ابزارهای پژوهش) و از تحلیل واریانس و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده به‌عمل آمد. تحلیل واریانس برای مقایسهٔ درون شرکتی (شرکت‌های مستقل هر یک از گروه شرکت‌های الف و ب) و بین شرکتی (بین شرکت‌های گروه الف و ب) مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نیز برای بررسی نقش مشارکت شهروندی، شایسته‌سالاری و ساختارهای سازمانی سنتی و بورکراتیک (به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین) در رفتارهای مدنی ـ سازمانی، تعهد پیوستگی و اعتماد به همکاران (به‌عنوان متغیرهای ملاک به تفکیک) مورد استفاده قرار گرفته است.

۳) یافته‌ها

پیش از ارائهٔ یافته‌های اصلی پژوهش لازم است به شاخص‌های توصیفی شرکت‌های گروه

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

الف و ب اشاره نمائیم. میانگین شرکت‌های گروه الف (که به‌عنوان بورکراتیک در نظر گرفته شده‌اند) در شایسته‌سالاری (۳/۲۹) بالاتر از شرکت‌های گروه ب (که به‌عنوان سنتی در نظر گرفته شده‌اند، ۲/۷۳) بود. در مشارکت شهروندی نیز میانگین شرکت‌های گروه الف (۱/۸۳) بالاتر از میانگین شرکت‌های گروه ب (۱/۶۹) قرار داشت. در رفتار مدنی ـ سازمانی همچنین شرکت‌های گروه الف (۶۸/۲۳) دارای میانگینی بالاتر از شرکت‌های گروه ب (۴۹/۳۱) بودند، اما در تعهد پیوستگی شرکت‌های گروه ب (۸/۱۹) دارای میانگینی نسبتاً بالاتر از شرکت‌های گروه الف (۷/۴۶) بودند. در اعتماد به همکاران باز هم شرکت‌های گروه الف (۳/۱۳) اندکی بالاتر از شرکت‌های گروه ب (۲/۹۴) بودند. تحلیل واریانس صورت گرفته نشان داد که مجموعه شرکت‌های مستقل در درون گروه الف (که همه دارای ساختار و فعالیت مشابهی بودند) از نظر اعتماد به همکاران و تعهد سازمانی و مجموعه شرکت‌های گروه ب از نظر مشارکت شهروندی، شایسته‌سالاری و رفتار مدنی ـ سازمانی با یکدیگر تفاوت معنی‌داری ندارند (مقایسهٔ مذکور، مقایسهٔ درون گروهی بوده است). اما مقایسهٔ بین‌گروهی بین دو مجموعهٔ شرکت الف (بورکراتیک) و ب (سنتی) نشان داد که شایسته‌سالاری، مشارکت شهروندی و رفتار مدنی ـ سازمانی در شرکت‌های الف به‌طور معنی‌داری بیش از شرکت‌های گروه ب است (نتایج تحلیل واریانس برای جلوگیری از اطاله کلام در این قسمت ارائه نشده‌اند). بر این اساس نوع شرکت‌ها (الف و ب) به‌صورت کدگذاری تصنعی برای کنترل متغیرهای همگام[1] در تحلیل‌های رگرسیون سلسله مراتبی وارد شدند که نتایج آن را در جداول شمارهٔ ۲ تا شمارهٔ ۵ مشاهده می‌نمایید.

1. Control of Covariate

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی رفتار مدنی ـ سازمانی

ردیف	متغیر ملاک و مراحل گرسیون سلسله مراتبی / ضرایب و متغیرهای پیش‌بین	متغیرملاک= رفتار مدنی ـ سازمانی					
		مراحل رگرسیون سلسله مراتبی					
		اول			دوم		
		β (بتا)	SE	t	β (بتا)	SE	t
۱	ضریب همبستگی چندگانه	۰/۲۲			۰/۴۹		
۲	ضریب همبستگی تعدیلی	۰/۱۹			۰/۴۶		
۳	واریانس تبیین شده	۰/۰۳۶			۰/۲۲		
۴	ضریب F	۲۱/۳۷**			۴۲/۳۶**		
۵	شرکت‌های الف (n=۱۲۲۲)	۰/۱۴	۰/۰۲	۶/۹**	۰/۰۷	۰/۰۳	۲/۲۶*
۶	شایسته‌سالاری	--------			۰/۳۶	۰/۰۴	۸/۲۱**

- ردیف‌های ۵ و ۶ در واقع متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی هستند **P< 0/01 * P< 0/05

چنان‌که در جدول شمارهٔ ۲ دیده می‌شود در مرحلهٔ اول از دو مجموعه شرکت، شرکت‌های الف (بورکراتیک) قادر به پیش‌بینی رفتار مدنی ـ سازمانی بوده‌اند. در مرحلهٔ دوم از مشارکت شهروندی و شایسته‌سالاری، شایسته‌سالاری با کاهش رابطهٔ بین نوع شرکت (شرکت‌های الف) با میزان رفتار مدنی ـ سازمانی مقدار ضریب همبستگی چندگانه را به مقدار قابل توجهی افزایش داده است. بنابراین نتیجه‌گیری می‌شود که در مجموعه شرکت‌های الف (بورکراتیک) شایسته‌سالاری در راستای افزایش رفتار مدنی ـ سازمانی وارد عمل می‌شود. در جدول شمارهٔ ۳ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی مشارکت شهروندی ارائه شده است.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی مشارکت شهروندی

ردیف	متغیر ملاک و مراحل رگرسیون سلسله مراتبی / ضرایب و متغیرهای پیش‌بین	متغیرملاک= مشارکت شهروندی								
		مراحل رگرسیون سلسله مراتبی								
		اول			دوم			سوم		
		β (بتا)	SE	t	β(بتا)	SE	t	β (بتا)	SE	t
۱	ضریب همبستگی چندگانه	۰/۱۹			۰/۳۴			۰/۵۴		
۲	ضریب همبستگی تعدیلی	۰/۱۷			۰/۳۰			۰/۵۲		
۳	واریانس تبیین شده	۰/۰۳			۰/۰۹			۰/۲۷		
۴	ضریب F	۱۷/۲۲**			۳۳/۴۳**			۵۴/۱۷**		
۵	شرکت‌های الف (n=1222)	۰/۱۲	۰/۰۳	۳/۹۶**	۰/۰۹	۰/۰۴	۲/۲۸*	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۹۷
۶	شایسته سالاری	----------			۰/۲۷	۰/۰۳	۸/۴۱**	۰/۰۹	۰/۰۶	۱/۴۳
۷	رفتار مدنی ـ سازمانی	----------			----------			۰/۳۷	۰/۰۴	۸/۲۹**

– ردیف‌های ۵ و۶ و۷ متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی هستند. * P<0/01 * P<0/05

چنان‌که در جدول شمارهٔ ۳ دیده می‌شود، در مرحلهٔ اول از دو مجموعه شرکت، شرکت‌های الف (بورکراتیک) قادر به پیش‌بینی مشارکت شهروندی بوده است. در مرحلهٔ دوم شایسته‌سالاری سهم ارتباط شرکت‌های الف را کاهش داده و در مرحلهٔ سوم رفتار مدنی ـ سازمانی سهم ارتباط شرکت‌های الف و شایسته‌سالاری را با مشارکت شهروندی کاهش داده است. (به ردیف ضریب همبستگی چندگانه، واریانس تبیین شده و ضرایب بتا نگاه کنید). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وجود رفتارهای مدنی ـ سازمانی تأثیر شایسته‌سالاری را بر مشارکت شهروندی در شرکت‌های بورکراتیک تعدیل می‌نماید. در جدول شمارهٔ ۴ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی ارائه شده است.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی تعهد پیوستگی

ردیف	متغیر ملاک و مراحل رگرسیون سلسله مراتبی / ضرایب و متغیرهای پیش‌بین	متغیرملاک= تعهد پیوستگی								
		مراحل رگرسیون سلسله مراتبی								
		اول			دوم			سوم		
		β (بتا)	SE	t	β (بتا)	SE	t	β (بتا)	SE	t
۱	ضریب همبستگی چندگانه	۰/۲۸			۰/۵۶			۰/۶۶		
۲	ضریب همبستگی تعدیلی	۰/۲۳			۰/۵۱			۰/۶۱		
۳	واریانس تبیین شده	۰/۰۵			۰/۲۶			۰/۳۷		
۴	ضریب F	۳۷/۴۲			۴۱/۲۳			۶۹/۳۷		
۵	شرکت‌های ب (n=۴۷۷)	۰/۱۹	۰/۰۲۵	۳/۶۴**	۰/۱۴	۰/۰۳	۴/۹۳**	۰/۱۳	۰/۰۲	۵/۱۷**
۶	شایسته‌سالاری	----------			۰/۳۹	۰/۰۳	۱۴/۲۳**	۰/۲۸	۰/۰۲	۱۲/۲۹**
۷	مشارکت شهروندی	----------			----------			۰/۴۱	۰/۰۲	۱۵/۲۸**

- ردیف‌های ۵ و۶ و۷ متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی هستند. *P<0/05 **P<0/01

چنان‌که در جدول شمارهٔ ۴ دیده می‌شود در مرحلهٔ اول (ردیف ۵) از دو مجموعه شرکت، شرکت‌های ب (سنتی) قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی بوده‌اند. در مرحلهٔ دوم شایسته‌سالاری سهم ارتباط شرکت‌های ب را با تعهد سازمانی کاهش داده و در مرحلهٔ سوم مشارکت شهروندی نیز سهم ارتباط شرکت‌های ب و شایسته‌سالاری را کاهش داده است (به ردیف ضریب همبستگی چندگانه، واریانس تبیین شده و ضرایب بتا نگاه کنید). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مشارکت شهروندی تأثیر شایسته‌سالاری بر تعهد پیوستگی در شرکت‌های سنتی را تعدیل می‌کند. در جدول شمارهٔ ۵ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی اعتماد به همکاران ارائه شده است.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی اعتماد به همکاران

ردیف	متغیر ملاک و مراحل رگرسیون سلسله مراتبی / ضرایب و متغیرهای پیش‌بین	متغیرملاک= اعتماد به همکاران								
		مراحل رگرسیون سلسله مراتبی								
		اول			دوم			سوم		
		β (بتا)	SE	t	β (بتا)	SE	t	β (بتا)	SE	t
۱	ضریب همبستگی چندگانه	۰/۱۵			۰/۳۱			۰/۴۴		
۲	ضریب همبستگی تعدیلی	۰/۱۲			۰/۲۸			۰/۴۱		
۳	واریانس تبیین شده	۰/۰۱۴			۰/۰۸			۰/۱۷		
۴	ضریب F	۱۱/۳۲			۲۲/۱۱			۳۸/۱۵		
۵	شرکت‌های ب (n=۴۷۷)	۰/۱۴	۰/۴۲۰	۳/۲۲*	-۰/۰۷	۰/۰۵	-۱/۲۲	-۰/۰۵	۰/۰۴	-۱/۰۸
۶	شایسته‌سالاری	----------			۰/۲۳	۰/۰۴	۵/۷۲**	۰/۱۹	۰/۰۳	۵/۹۳**
۷	مشارکت شهروندی	----------			----------			۰/۲۷	۰/۰۳	۹/۳۱

- ردیف‌های ۵ و۶ و۷ متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی هستند. *P<0/05 ** P<0

چنانکه در جدول شمارهٔ ۵ دیده می‌شود در مرحلهٔ اول (ردیف ۵) از مجموعهٔ دو شرکت، شرکت‌های ب (سنتی) قادر به پیش‌بینی اعتماد به همکاران بوده است. در مرحلهٔ دوم شایسته‌سالاری و در مرحلهٔ سوم مشارکت شهروندی سهم ارتباط شرکت‌های ب را با اعتماد به همکاران (نگاه کنید به ردیف ضریب همبستگی چندگانه، واریانس تبیین شده و ضرایب بتا) کاهش داده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مشارکت شهروندی تأثیر و رابطهٔ شایسته‌سالاری را با اعتماد به همکاران در گروه‌های شرکت ب یا شرکت‌های سنتی تعدیل می‌نماید.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

۴) بحث و نتیجه‌گیری

مشارکت شهروندی و در مجموع مشارکت اجتماعی از محورهای اصلی آموزش در بسیاری از کشورها و به‌ویژه کشورهایی است که در راستای رشد و توسعه همه جانبه گام برمی‌دارند (Saarts, 2002:95; Baldi, et al., 2001:2094; Toots, 2003:566). از طرف دیگر افراد جامعه‌ای که دارای حس شایستگی در ایفای نقش‌های مختلف خود هستند، به‌سادگی رفتارهای شهروندی مطلوب و همسویی را در جهت رشد و توسعهٔ جامعه مرتکب می‌شوند (Sobel,1993). در راستای تحقیقات این حوزه (Brady , Verba & Schlozman,1995) می‌توان گفت که مهارت در رفتارهای سیاسی و شهروندی ممکن است به‌سادگی از طریق سرریز شدن به محیط‌های کاری و سازمان‌ها انتقال پیدا کند. اما علاوه بر این احتمالاً ساختار سازمانی هر شرکت یا محیط کاری نیز به‌نوعی از طریق جو و فرهنگ سازمانی نوع گرایشات رفتاری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در پژوهش حاضر، چنان‌که در یافته‌ها مشخص گشت، مجموعه شرکت‌های گروه الف که سازمان‌هایی بورکراتیک قلمداد می‌شدند، دارای گرایشات رفتاری معطوف به رفتار مدنی ـ سازمانی و مشارکت شهروندی بودند و در عوض، مجموعه شرکت‌های گروه ب که سازمان‌های سنتی قلمداد می‌شدند دارای گرایشات رفتاری بیشتر در تعهد سازمانی و اعتماد به همکاران بودند. سازمان‌های بورکراتیک، در واقع سازمان‌هایی انعطاف‌پذیر، مشوق نظرات متفاوت، نظام‌های گزینشی ضابطه‌مند بر مبنای شایستگی و دارای جو امن و مطمئن هستند. در این‌گونه سازمان‌ها معمولاً میزان رضایت افراد از موقعیت و شرایط نسبتاً بالاست. این رضایت، در واقع بخشی به‌خاطر رعایت قواعد (احتمالاً عادلانه) در برخورد با افراد است. همین رضایت در مجموعه شرکت‌های الف (که نظام‌هایی بورکراتیک به‌حساب می‌آیند) باعث گردید تا شایسته‌سالاری میزان رفتار مدنی ـ سازمانی را افزایش دهد و از طرف دیگر رفتار مدنی ـ سازمانی تأثیر شایسته‌سالاری را بر مشارکت شهروندی تعدیل نماید. اما بخش دیگر یافته‌ها نشان داد که در مجموعه شرکت‌های ب که دارای ساختارهای سنتی بر مبنای روابط، در نظام اداره و کنترل و احیاناً سیستم‌های پاداش و حتی گزینش بودند

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

شایسته‌سالاری در تعهد سازمانی نمود خود را به‌جای می‌گذاشت و به‌دنبال آن مشارکت شهروندی با تعدیل رابطهٔ بین شایسته‌سالاری و تعهد سازمانی در این نوع سازمان‌ها در مرتبه بعدی قرار می‌گرفت. همچنین در مجموع شرکت‌های سنتی (نوع ب در پژوهش حاضر) کماکان مشارکت شهروندی با تعدیل رابطه بین شایسته‌سالاری و اعتماد به همکاران (به‌عنوان نوعی از اعتماد سازمانی) بر روی این متغیر اثرگذار بود. در واقع شاید بتوان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که در شرکت‌های بورکراتیک، شایسته‌سالاری و مشارکت شهروندی نمودهای اصلی خود را در رفتارهای مدنی ـ سازمانی و در شرکت‌های غیربورکراتیک (سنتی) شایسته‌سالاری و مشارکت شهروندی نمودهای خود را بر تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی به‌جای می‌گذارند. صرف‌نظر از داوری ارزشی در باب روابط به‌دست آمده در سازمان‌های بورکراتیک و غیربورکراتیک، همسو با تحقیقات این حوزه در خارج از ایران (Brady , Verba & Schlozman,1995; Almond & Verba,1963; Sobel,1993; Peterson,1990; Inkeles,1969) می‌توان گفت که سازمان‌های بورکراتیک از طریق فرهنگ سازمانی خود، زمینهٔ سرریز شدن مهارت‌ها و شایستگی‌های اجتماعی و حرفه‌ای را برای کارکنان خود فراهم می‌آورند. این امر باعث می‌شود تا نوعی تبادل تجربه‌ای بین محیط‌های اجتماعی و محیط این‌گونه سازمان‌ها فراهم شود. بنابراین می‌توان گفت که نظام‌های بورکراتیک قاعده و ضابطه‌گرا در ایران احتمالاً می‌توانند موجبات ترویج و اشاعهٔ رفتارهای شهروندی و مشارکت اجتماعی را به‌عنوان یک فرهنگ فراهم سازند. این امر بدین دلیل از سازمان‌های غیربورکراتیک و یا سنتی ساخته نیست که چنین سازمان‌هایی اغلب شایستگی و مشارکت را معطوف به تعهد و اعتماد درون سازمانی می‌کنند. به همین دلیل امکان تبادل بین محیط اجتماع و محیط سازمان را که باعث رشد و توسعهٔ مهارت‌های شهروندی است را فراهم نمی‌کنند. از طرف دیگر از آن‌جائی که در الگوی سرریز شدن تجارب ماهرانه، مفهوم رشد و پیشرفت نهفته است، می‌توان پیش‌بینی کرد که نظام‌ها و سازمان‌های سنتی در شرایط چالش‌انگیز و رقابتی، در صورت مهیا بودن همهٔ شرایط به دلیل عدم ترویج رفتار مدنی ـ سازمانی و نمودهای آن و از جمله شایسته‌سالاری و مشارکت شهروندی به سادگی از سیر تحول و رشد باز بمانند. در ایران تحقیق

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

حاضر از زمرهٔ اولین تحقیقاتی است که درآن به نقش مشارکت شهروندی، شایسته‌سالاری و ساختارهای سازمانی (بورکراتیک و سنتی) در رفتار مدنی ـ سازمانی، تعهد پیوستگی و اعتماد به همکاران توجه شده است. از این لحاظ امکان انجام مقایسه بین یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های مشابه داخلی وجود ندارد. با این حال برخی از تلویحات این پژوهش در ایران حائز اهمیت است. چنان‌که مشارکت شهروندی را از زمرهٔ عوامل محوری در رشد و توسعهٔ رفاه همه جانبه اجتماعی بدانیم (شیانی، ۱۳۸۱)، استفاده از تمامی ظرفیت‌های جامعه برای نهادینه کردن مشارکت شهروندی برای آیندهٔ ایران در تمامی آحاد جامعه امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. همچنین توجه به تبدیل ساختارهای سازمانی سنتی به سازمان‌های بورکراتیک نیز باید سرلوحهٔ تلاش‌های معطوف به نهادینه‌سازی مشارکت شهروندی قرار گیرد. زمان‌های زیادی که افراد در محیط‌های کاری و سازمانی سپری می‌کنند فرصت مناسب و مغتنمی فراهم می‌سازد تا با ترویج مشارکت شهروندی در سازمان‌ها زمینه را برای سرریز شدن این فرهنگ به جامعه فراهم سازیم. این امر تحقق‌پذیر نخواهد بود مگر با تبدیل و استحالهٔ ساختارهای سازمانی سنتی به ساختارهای ضابطه‌مند بورکراتیک. در چنین ساختارهای سازمانی توجه به شایسته‌سالاری در تسهیل فراگیرشدن مشارکت شهروندی و رفتار مدنی سازمانی نیز به نظر ضروری می‌رسد. به عبارتی یکی از راهکارهای تبدیل و استحالهٔ ساختارهای سنتی به بورکراتیک در ایران، توجه جدی‌تر و عمیق‌تر به امر توانائی‌ها و شایستگی‌های پرسنل و کارکنان در تمام سطوح سازمانی است. البته این نتیجه‌گیری نیاز به بررسی‌های تاریخی عمیق و گسترده دارد. با این حال حداقل شواهد آن در این پژوهش به‌دست آمده است. در مجموع براساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که ساختار سازمانی (بورکراتیک وسنتی) همراه با مشارکت شهروندی و شایسته‌سالاری بر رفتارهای مدنی ـ سازمانی، تعهد سازمانی و اعتماد به همکاران نقش دارند، ولی این تأثیر و نقش به‌ویژه تأثیر و نقش مشارکت شهروندی و شایسته‌سالاری از طریق ساختار و فرهنگ سازمانی تعدیل می‌شود. این تعدیل در بلندمدت چنین پیشنهادی را به ذهن متبادر می‌سازد که لاجرم باید برنامه‌هایی برای افزایش و تقویت مشارکت شهروندی در سازمان‌های سنتی صورت گیرد تا بخشی از نیروی لازم برای نهادینه کردن مشارکت شهروندی در تمام ابعاد جامعه فراهم شود.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

منابع References

- بیرهوف، هانس. ورنر. (۱۳۸۴)، **رفتارهای اجتماعی مطلوب از دیدگاه روانشناسی اجتماعی** (رضوان صدقی نژاد)، چاپ اول، تهران، نشر کل آذین.
- تاجبخش، کیان. (۱۳۸۴)، **سرمایه اجتماعی: اعتماد ، دموکراسی و توسعه** (افشین خاکباز و حسن پویان)، چاپ اول، تهران، نشر تیراژه.
- چاندوک، نیرا. (۱۳۷۷)، **جامعه مدنی و دولت: کاوش‌هایی در نظریه سیاسی** (فریدون فاطمی و وحید بزرگی)، چاپ اول، تهران، نشر مرکز.
- ریجو، رونالد، ای. (۱۳۸۳)، **زمینهٔ روانشناسی صنعتی سازمانی** (داود حسین‌زاده، زهرا لبادی و پرویز صالحی)، چاپ اول، تهران، انتشارات مازیار.
- شیانی، ملیحه. (۱۳۸۱)، **شهروندی و رفاه اجتماعی**، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال اول، شماره ۴، تابستان ۱۳۸۱.
- عریضی، حمیدرضا و گل‌پرور، محسن. (۱۳۸۵ در حال چاپ)، رابطه میان تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیشایند و پسایند مبتنی بر تحلیل مسیر در اصفهان، دریافت پذیرش و در حال چاپ در مجله روانشناسی.
- میچل، ترنس، آر. (۱۳۷۴)، **مردم در سازمان‌ها (زمینه رفتار سازمانی)** (حسین شکرکن)، چاپ اول، تهران، انتشارات رشد.
- هال، ریچارد، ال. (۱۳۸۱)، **سازمان: ساختار، فرآیند و ره‌آوردها** (علی پارسائیان و سید محمد اعرابی)، چاپ دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- Ackfeldt, A.L. & Coote, L.V. (2005), **A Study of Organizational Citizenship Behaviors in a Retail Setting**. Journal of Business Research, 58.
- Adler, S. (1996), **Personality and Work Behavior: Exploring the Linkages**, Applied Psychology: An International Review, 45.
- Alge, B.J., Ballinger, G.A., Tangirala, S. & Oakley, J.L. (2006), **Information Privacy in Organizations: Empowering Creative and Extra Role Performance**, Journal of Applied Psychology, 91(1).
- Almond, G.A. & Verba, S. (1963). **The Civic Culture: Political Attitudes and Democracy in Five Nations: An Analytic Study**, Boston, MA: Little Brown.
- Bachrach, D.G., Powell, B.C., Bendoly, E. & Richey, R.G.(2006),

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluations: Exploring the Impact of Task Interdependence, Journal of Applied Psychology, 91(1).

- Baldi, S., Perie, M., Skidmore, D., Greenberg ,E. & Hahn, C.(2001), **What Democracy Means to Ninth Graders: US Results from the International IEA Civic Education Study. NCES 2001-096,** Washington, DC: US Department of Education, National Center for Education Statistics.
- Balfour, D.L. & Wechsler, B. (1996), **Organizational Commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations**. Public Productivity & Management Review, 19(3).
- Bettencourt, L.A. (2004), **Ehange-oriented Organizational Citizenship Behaviors: the Direct and Made Rating Influence of Goal Orientation**, Journal of Retailing, 80.
- Blauner, R. (1964), **Alienation and Freedom: The Factory Works and His Industry,** Chicago: University of Chicago Press.
- Bolino, M.C. & Turnley, W.H. (2005), **The Personal Coats of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-family Conflict**. Journal of Applied psychology, 90(4).
- Bolino, M.C., Turnley, W.H. & Niehoff, B.P. (2004), **The Other Side of the Story: Reexamining Prevailing Assumptions about Organizational Citizenship Behavior**. Human Resource Management Review, 14.
- Bowler, W.M. & Brass, D.J. (2006), **Relational Correlates of Interpersonal Citizenship Behavior: A Social Network Perspective**. Journal of Applied Psychology, 91(1).
- Brady, H.E., Verba, S. & Schlozman, K.L. (1995), **Beyond SES: A Resource Model of Political Participation**, American Political Science Review, 89.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

References منابع

- Brief, A.P., & Motowidlo, S.J. (1986), **Prosaically Organizational Behaviors**. Academy of Management Review, 11.
- Champoux, J.E. (1981), **A Sociological Perspective on Work Involvement,** International Review of Applied psychology, 30.
- Coyle-Shapiro, J.A.M. & Conway, N. (2005), **Exchange Relationship: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support**. Journal of Applied Psychology, 90(4).
- Dalal, R.S. (2005), **A Meta-Analysis of Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior**. Journal of Applied Psychology 90(6).
- Dineen, B.R., Lewicki, R.J. & Tomlinson, E.C. (2006), **Supervisory Guidance and Behavioral Integrity: Relationship with Employee Citizenship and Deviant Behavior**. Journal of Applied psychology, 91(3).
- Gellatly, I.R., Meyer, J.P. & Luchak, A.A. (2006-In press), **Combined Effects of the Three Commitment Components on Focal and Discretionary Behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's Propositions**, Journal of Vocational Behavior.
- Golthorpe, J.H., Lockwood, D., Bechhofer, F. & Platt, J. (1971), The affluent worker: Political attitudes and behavior, London, Cambridge University Press.
- Graham, J.W. (1991), **An Essay on Organizational Citizenship Behavior**. Employee Responsibilities and Rights Journal, 4.
- Heilman, M.E. & Chen, J.J.(2005), **Same Behavior, Different Consequences: Reactions to Men's and Women's Altruistic Citizenship Behavior**. Journal of Applied Psychology, 90(3).
- Inkeles, A. (1969), **Participant Citizenship in Six Developing Countries**. American Political Science Review, 63.
- Liao, H., & Rupp, D.E. (2005), **The Impact of Justice Climate and Justice Orientation on Work Outcomes: A Cross-level Multifoci**

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

Framework, Journal of Applied Psychology, 90(2).

- Milbrath, L.W., & Goel, M.L. (1977), **Political Participation: How and Why Do People get Involved in Politics?**, Chicago: Rand McNally.
- Ones, D.S., Mount, M.K., Barrick, M.R. & Hunter, J.E. (1994), **Personality and Job Performance: A Critique of the Teth, Jackson and Rothstein (1991) meta-analysis**. Personnel Psychology, 47.
- Organ, D.W. (1994), **Personality and Organizational Citizenship Behavior**. Journal of Management, 20.
- Peerce, J.L., & Tsui, A.S. (1994), **The Configuration of Human Resources Strategy and Structure: Comparing Typologies-in-use**, Academy of Management Meetings, Dallas, TX.
- Peterson، S.A. (1990), **Political Behavior,** San Francisco, CA, Sage.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Moorman ,R.H. & Fetter, R. (1990), **Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors** Leadership Quarterly, 1.
- Randall, D.M. (1988), **Multiple Roles and Organizational Commitment**, Journal of organizational behavior, 9.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S. & Camerer, C. (1998), **Not So Different After All: Across-discipline View of Trust**, Academy of Management Review, 23.
- Saarts, T. (2002), **Social Capital and Trust in Government Institutions from an Ethnic Perspective**, Riigikogu Toimetised, Vol .6. (97-107)(In Estonia); also in: <www. riigikogu.ee//rva/toimetised>.
- Sobel, R.(1993), **From Occupational Involvement to Political Participation: An Exploratory Analysis**, Political Behavior, 15.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991), **Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-analytic Review**, Personnel Psychology, 44.
- Toots, A. (2003), **The Role of Values in Citizenship Education: A**

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

Comparative study of Estonia- and Russian-Speaking schools in Estonia, International Journal of Educational Research, 39.

- Van Dyne, L., Graham, J.W. & Dienesen, R.M. (1994), **Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation**. Academy of Management Journal, 37.
- Whitener, E.M. (1997), **The Impact of Human Resource Activities on Employee trust**, Human Resource Management Review, 7.
- Whitener, E.M. (2001), Do High Commitment Human Resource Practices Affect Employee Commitment. A Cross-level Analysis Using Hierarchical Linear Modeling. Journal of Management, 27.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2024-10-12]