

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۳
دوره‌ی اول، سال ۱، شماره ۲
ص: ۲۱-۳۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۲۱
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۳/۰۱/۱۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۷/۲۰

رابطه استقلال در کار و رفتارهای مدنی سازمانی با توجه به نقش میانجی گر تعادل کار-خانواده

منیرالسادات ذاکر فرد*

ابوالقاسم نوری**

هوشنگ طالبی***

حسین سماواتیان****

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین نقش میانجی‌گری تعادل کار-خانواده در رابطه بین استقلال در کار و رفتارهای مدنی سازمانی طراحی و اجرا گردید. روش پژوهش توصیفی و از نوع رابطه‌ای بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان یک سازمان دولتی در شهر اصفهان بود که در نیمه دوم سال ۱۳۹۲ در این سازمان مشغول به کار بودند. تعداد ۱۵۰ نفر از اعضای جامعه آماری به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای به کار رفته شامل پرسشنامه تعادل کار خانواده (کارلسون، ۲۰۰۹)، پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی (ویلیامز، ۱۹۹۱) و پرسشنامه ویژگی‌های شغلی (سیمز، ۱۹۷۶) است که ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها مطلوب به دست آمد. پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با تعادل کار-خانواده ۰/۸۳۲، رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد ۰/۶۱۲، رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان ۰/۶۹۷ و استقلال در کار ۰/۶۰۶ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش از الگوسازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید. نتایج نشان داد که تعادل کار-خانواده میانجی کامل رابطه بین استقلال در کار با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد می‌باشد. در حالی که این متغیر میانجی‌کننده جزئی استقلال و رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان است. در یک

* دکترای روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی (نویسنده مسئول)
monir_zakerfard@yahoo.com

** استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

*** دانشیار گروه آمار، دانشگاه اصفهان

**** استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

نتیجه‌گیری کلی می‌توان بیان نمود که با افزایش استقلال، افراد توانایی بیشتری در برقراری تعادل وظایف شغلی و خانوادگی پیدا کرده و در نتیجه میزان رفتارهای مدنی سازمانی بیشتری می‌شود.

کلید واژگان: استقلال، تعادل کار-خانواده، رفتار مدنی سازمانی.

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها با رشد و توسعه در ابعاد مختلف روبه‌رو هستند. این ابعاد سبب می‌شود تا موفقیت سازمان بیش از قبل بر رشد فردی کارکنان وابسته بوده و به نظر گرفتن اهداف و خواسته‌های فراتر از خواسته‌های فردی و اهداف فرانشی نیاز داشته باشد. در دو دهه گذشته محققان رفتار سازمانی به رفتارهای فرانشی در سازمان‌ها توجه زیادی داشته‌اند (دسیویلیا، ساباگ و آشتن^۱، ۲۰۰۶) و سازمان‌ها دریافته‌اند که باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان آن‌ها رفتارهای فرانشی و از جمله رفتارهای مدنی سازمانی^۲ را بروز دهند.

رفتارهای مطلوب به‌طور کلی امروزه در سازمان‌ها، رفتارهای مدنی سازمانی نامیده می‌شوند. اینها رفتارهایی هستند که توسط فردی به قصد یاری رساندن به سازمان یا افراد درون سازمان (همکاران) صورت می‌پذیرد، در حالی که انجام این رفتارها در حیطه وظایف رسمی فرد نیست و با اختیار صورت می‌گیرد. این رفتارها شامل رفتارهایی مانند یاری رساندن به فردی که جدیداً وارد سازمان شده است، کمک به همکاری که حجم زیادی کار برای انجام دارد و یا داوطلب شدن برای انجام کاری که فرد ملزم به انجام آن نیست، می‌باشند (اورگان^۳، ۱۹۸۸). کوهن و ویگودا^۴ (۲۰۰۰) با بررسی تحقیقات انجام شده در این حوزه اهمیت رفتارهای مدنی سازمانی را برای تمام سازمان‌ها مشخص می‌کنند و بیان می‌دارند که این رفتارها اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهند. اورگان (۱۹۸۸) این رفتارها را به دو دسته، معطوف به فرد و معطوف به سازمان تقسیم کرده است. در رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به فرد، کارکنان به همکاران خود کمک می‌نمایند، مانند رفتارهای نوع دوستی اما در نوع معطوف به سازمان افراد به سازمان به صورت کلی توجه داشته و درصدد بهبود عملکرد سازمانی

1- Desivilya, Sab, & Ashton

2- organizational citizenship behaviors

3- Organ

4- Cohen & Vigoda

هستند. درک و تعیین موقعیت‌ها، شرایط و انگیزه‌هایی که به این رفتارها منجر می‌شود، بیش و آگاهی را فراهم می‌آورد تا بدین وسیله مدیران دریابند که در چه زمانی و به چه شکلی این رفتارها رخ می‌دهند (کانیکا^۱، ۲۰۰۶).

پیشینه پژوهشی پیرامون پیشایندهای رفتار مدنی سازمانی را می‌توان به چهار دسته نگرش‌های شغلی، عوامل موقعیتی، ویژگی‌های شغل و رهبری طبقه‌بندی کرد. اگر چه ارتباط بین نگرش‌های شغلی و عوامل تعیین‌کننده قدیمی‌تر مانند عملکرد ضعیف است، اما رابطه آن با رفتار مدنی سازمانی قوی‌تر است. به‌طور کلی کارکنانی که از شغل خود راضی هستند، تعهد آنان به سازمان بیشتر است و بیشتر از سایرین رفتارهای مدنی سازمانی نشان می‌دهند. بعضی از تحقیقات نشان داده‌اند که ویژگی‌های شغل در بروز رفتارهای مدنی سازمانی مؤثرند. با در نظر گرفتن تأثیر ویژگی‌های شغل، تحقیقات نشان داده‌اند که کارکنانی که بیشتر در رفتارهای مدنی سازمانی مشارکت می‌کنند مشاغلی داشته‌اند که ماهیتاً خشنود کننده‌اند و بازخورد لازم به آن‌ها داده می‌شود، در مقابل افرادی که در مشاغل تکراری و کسل‌کننده با ویژگی‌های شغل پایین کار می‌کنند، کمتر تمایل به بروز این رفتارها دارند (کلگ و بایلی^۲، ۲۰۰۸).

پودساکوف، مکنزی، پاین و باچارچ^۳ (۲۰۰۲)، در یک فراتحلیل از تحقیقات انجام‌شده پیرامون رفتارهای مدنی سازمانی، نشان دادند که متغیرهایی مانند رضایت درونی از کار، یکنواختی کار، بازخورد و استقلال در کار می‌توانند پیش‌بینی‌کننده رفتار مدنی سازمانی باشند. کارکنانی که مشاغل سطح بالا دارند و یا ویژگی‌های شغلی آن‌ها مانند استقلال، تنوع، معنی‌داری و اهمیت وظیفه بالاست، احساس معنی‌داری بیشتر، رضایت شخصی و انگیزه بالاتری در کار خود دارند (کان^۴، ۱۹۹۰) و در نتیجه احساس رضایت شغلی بالاتر و احساس دل‌بستگی بیشتر نسبت به سازمان خود می‌نمایند. هاگمن و اولدهام^۵ (۱۹۷۶)، ویژگی‌های شغل را عواملی می‌دانند که از طریق افزایش حالت‌های روان‌شناختی مهم، بر انگیزش درونی کارکن اثر می‌گذارند. آن‌ها بیان کرده‌اند که پنج ویژگی اصلی در کار عبارتند از، تنوع وظیفه^۶، هویت

-
- 1- Kanika
 - 2- Clegg & Bailey
 - 3- Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bacharach
 - 4- Kahn
 - 5- Hackman & Oldham
 - 6- task variety

وظیفه^۱، استقلال^۲، بازخورد^۳ و اهمیت وظیفه^۴. سیمز، اسزیلاگی و کلر^۵ (۱۹۷۶)، روابط دوستانه^۶ و روابط بین فردی^۷ را به این ویژگی‌ها اضافه نمودند. به‌طور خلاصه می‌توان گفت، افزایش میزان کنترل و اختیارات در شرایط کاری و ایجاد دامنه‌ای برای تعاملات اجتماعی بیشتر، فرصت درگیری بیشتر در رفتارهای فرانقشی یا مدنی سازمانی را برای آن‌ها فراهم می‌آورد.

ویژگی‌های شغل به عنوان منابعی محسوب می‌شوند که کنترل فرد را در کارش افزایش می‌دهد، به او انگیزه و انرژی می‌دهند تا بتواند مهارت‌های لازم را کسب نموده و عملکرد خود را در حیطه خانواده تسهیل نماید و در نتیجه تعادل بهتری بین وظایف کاری و خانوادگی برقرار کند (فریدمن و گرینهوس^۸، ۲۰۰۰). پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که ارتباط مثبتی بین ویژگی‌های شغل با تعادل کار-خانواده وجود دارد (گریزی واکز و مارکس^۹، ۲۰۰۰؛ تامپسون و پروتاس^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ ون‌استنبرگ، المرس، موی‌جارت^{۱۱}، ۲۰۰۷؛ بارال و باهارگاوا^{۱۲}، ۲۰۱۰). هنگامی که شخص احساس کند، شغل وی دارای اهمیت است، تنوع، معنی‌داری و استقلال لازم را دارد، احساس کنترل وی بر مسائل شغلی و خانوادگی بیشتر شده و احساس اثربخشی بیشتری به عنوان یک عضو خانواده می‌نماید (وایدانوف^{۱۳}، ۲۰۰۴).

بررسی تأثیر متقابل حیطه‌های کاری و خانوادگی بر یکدیگر از سال‌ها پیش مورد توجه بوده است. همواره این سؤال مطرح بوده است که کدام یک از حیطه‌های کار یا خانواده اهمیت بیشتری دارد؟ به دلیل تغییرات محیطی، فناوری، جمعیت‌شناختی و تغییر در انتظارات و خواست‌های افراد، بحث تعادل کار-زندگی به یک موضوع مهم برای پژوهشگران تبدیل شده

-
- 1- task identity
 - 2- autonomy
 - 3- feedback
 - 4- task important
 - 5- Sims, Szilagy, & keller
 - 6- friendship
 - 7- interpersonal
 - 8- Friedman & Greenhaus
 - 9- Grzywacz & Marks
 - 10- Thompson & Prottas
 - 11- Van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart
 - 12- Baral & Bhargava
 - 13- Voydanoff

و تحقیق پیرامون تعادل کار-خانواده^۱ در سال‌های اخیر افزایش یافته است (بروگ و کالیاس^۲، کالیاس^۳، ۲۰۰۹) و در هسته اصلی مسائل مهم در توسعه منابع انسانی قرار گرفته است (گریزی واکز و کارلسون^۳، ۲۰۰۷). مارکس و مک‌درمید^۴ (۱۹۹۶) براساس نظریه تعادل نقش^۵ نقش^۵ و تعاریفی که قبلاً ارائه شده بود، تعادل کار-خانواده را درگیری برابر در نقش‌های کاری و خانوادگی به منظور کسب رضایت تعریف کردند. وایدانوف (۲۰۰۵)، براساس نظریه تطابق شخص با محیط^۶ اظهار کرد که تعادل کار-خانواده عبارت است از ارزیابی کلی که منابع کاری پاسخگوی خواسته‌های خانواده و منابع خانوادگی پاسخگوی خواسته‌های کاری باشد تا مشارکت در هر دو بعد مؤثر واقع شود. گرینوس و آلن^۷ (۲۰۰۶) تعادل کار-خانواده را عبارت از این دانسته‌اند که، تا چه حد اثربخشی و رضایت فردی در نقش‌های کاری یا خانوادگی با اولویت‌های زندگی فرد سازگار است. شواهد کمی در پیشینه وجود دارد که افراد به دنبال "برابری" در زندگی کاری و خانوادگی خود باشند بلکه بیشتر به دنبال تکمیل و معناداری تجارب در این دو حیطه هستند. با توجه به تعاریف مختلفی که از تعادل ارائه شده است، منظور از تعادل کار-خانواده در این پژوهش انجام نقش‌های مورد انتظار از فرد در حیطه‌های شغلی و خانوادگی است که شناخت گسترده‌ای در هر دو حوزه برای فرد ایجاد می‌کند (گریزی و همکاران، ۲۰۰۷).

محققان نشان داده‌اند که مشکلات در تعادل کار-زندگی بر عملکرد و کیفیت توجه شغلی اثر گذاشته و احتمال کژکاری یا سوء کارکرد را افزایش می‌دهد (گریزی واکز، فرون، برور و کوونر^۸، ۲۰۰۶). اقبال‌سیف، عمران مالک و زاهدان^۹ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند که بین رضایت شغلی و تعادل کار-خانواده ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. کارلسون، گریزی واکز و زیونوسکا^{۱۰} (۲۰۰۹) نیز در پژوهش خود نشان دادند، تعادل کار-خانواده با

-
- 1- work- family balance
 - 2- Brough & Kalliath
 - 3- Carlson
 - 4- Marks & MacDermid
 - 5- role balance theory
 - 6- person-environment fit
 - 7- Allen
 - 8- Fron, Brewer, & Kovner
 - 9- Iqbal Saif, Imran Malik, & Zahid Awan
 - 10- Zivnuska

پیامدهای شغلی شامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی ارتباط مثبت و با تمایل به ترک کار ارتباط منفی دارد. هم‌چنین، رابطه این متغیر با پیامدهای خانوادگی شامل رضایت خانوادگی، عملکرد خانوادگی و کارکرد خانوادگی مثبت و معنی‌دار است در نتیجه می‌توان گفت، تعادل کار-خانواده سبب افزایش عملکرد کارکنان (از جمله رفتار مدنی سازمانی) می‌شود.

سازمان‌ها باید مداخلاتی را در زمینه کمک به کارکنان در جهت مدیریت وظایف شغلی و خانوادگی خود ارائه دهند. بعضی از این مداخلات، طراحی مجدد مشاغل، تغییر ویژگی‌های شغل مانند استقلال و تنوع، اعمال سیاست‌های تعادل کار-خانواده، ارائه خدمات حمایت اجتماعی، و توسعه فرهنگ سازمانی کار-خانواده است. تحقیقات انجام‌شده در این زمینه نشان داده است که این مداخلات تأثیرات مثبتی بر رضایت شغلی و درگیری بیشتر در رفتارهای مدنی سازمانی دارد (کاپلمن، پروتاس، تامسون و جان، ۲۰۰۶؛ گروتن، ولان‌بری، همیلتون^۱، ۲۰۰۷). لازار، اوسویان و راتیو^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی با هدف نشان دادن این که آیا مداخلات ایجاد تعادل کار-خانواده به عنوان راهبردهای مدیریت منابع انسانی می‌تواند عملکرد فردی و سازمانی را افزایش دهد، به بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه پرداختند. نتایج بررسی‌های به عمل آمده نشان داد که پیامدها و مزایای ایجاد تعادل کار-خانواده نه تنها برای خود کارکنان بلکه برای خانواده‌ها، سازمان‌ها و جوامع نیز مفید خواهد بود.

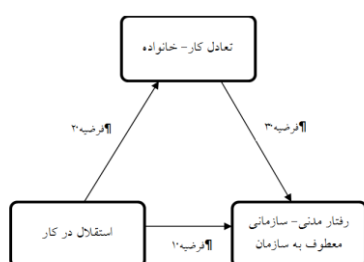
استقلال بیانگر آزادی عمل، عدم وابستگی و حق انتخاب کارکن نسبت به اجرای طرح‌ها، برنامه‌ریزی زمان کاری خود و تعیین آن چه که دوست دارد انجام دهد، می‌باشد (سیمز و همکاران، ۱۹۷۶). با توجه به آن چه بیان شد، هنگامی که استقلال در کار بیشتر باشد، افراد احساس می‌نمایند، اختیارات بیشتری برای تعامل وظایف شغلی و خانوادگی خود دارد و در نتیجه تعادل بیشتری بین این وظایف برقرار می‌گردد. لذا تلاش بیشتری در کار می‌کنند و تمایل بیشتری برای کمک به دیگران و انجام رفتارهای فراتر از نقش دارند. با توجه به نقش مهم کارکنان در ارتقای عملکرد و اثربخشی سازمانی، این پژوهش بر آن است تا رابطه بین استقلال در کار، در مدل ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان را با در نظر گرفتن متغیر میانجی تعادل کار-خانواده مورد

1- Kopelman, Prottas, Thompson, & Jahn

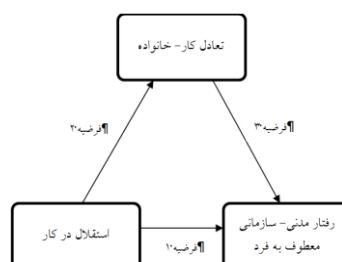
2- Gordon, Whelan-Berry, & Hamilton

3- Lazar, Osoian, & Ratiu

بررسی قرار دهد. در این راستا فرضیه‌های پژوهش در رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد عبارت است از: ۱- استقلال رابطه معنی‌داری با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد دارد، ۲- استقلال رابطه معنی‌داری با تعادل کار-خانواده دارد، ۳- تعادل کار-خانواده رابطه معنی‌داری با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد دارد، ۴- تعادل کار-خانواده میانجی رابطه استقلال و رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد است. همچنین فرضیه‌های پژوهش در ارتباط با رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان نیز عبارت است از: ۱- استقلال رابطه معنی‌داری با رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان دارد، ۲- استقلال رابطه معنی‌داری با تعادل کار-خانواده دارد، ۳- تعادل کار-خانواده رابطه معنی‌داری با رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان دارد، ۴- تعادل کار-خانواده میانجی رابطه استقلال و رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان است. شکل‌های ۱ و ۲ الگوهای پیشنهادی پژوهش حاضر را در ارتباط با تأثیر استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان با میانجی‌گری تعادل کار-خانواده نشان می‌دهد.



شکل ۲. تأثیر استقلال بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان با میانجی‌گری تعادل کار-خانواده



شکل ۱. تأثیر استقلال بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد با میانجی‌گری تعادل کار-خانواده

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش مشتمل بر کلیه کارکنان یک سازمان دولتی در شهر اصفهان بود که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌ای شامل ۱۵۰ نفر انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش توسط آنان تکمیل شد. تعداد ۱۰۳

نفر از افراد نمونه مرد و بقیه زن بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۹ سال بود. میانگین سابقه کار افراد ۱۴/۵ سال با انحراف استاندارد ۷/۷۵، و میانگین سال‌های ازدواج آن‌ها ۱۱/۲۷ با انحراف استاندارد ۸/۲۲ بود.

ابزار پژوهش

پرسشنامه تعادل کار-خانواده. پرسشنامه ۶ ماده‌ای تعادل کار خانواده^۱ کارلسون و همکاران (۲۰۰۹) برای سنجش تعادل کار-خانواده مورد استفاده قرار گرفت. پاسخ‌ها روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مشخص شدند. این پرسشنامه برای اولین بار در این پژوهش به فارسی ترجمه شده است. یک نمونه سؤال به این شرح است: "من قادرم وظایف مورد انتظار در خانه و محل کار را به خوبی انجام دهم". کارلسون آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۹۳ به دست آمده است (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر تحلیل عاملی بر روی پرسشنامه انجام شد و نتایج نشان داد که بار عاملی همه ماده‌ها ۰/۷۷ و بالاتر است.

پرسشنامه رفتارهای مدنی سازمانی. جهت سنجش رفتارهای مدنی سازمانی در این پژوهش از پرسشنامه رفتارهای مدنی سازمانی^۲ ویلیامز و اندرسون^۳ (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۴ ماده با طیف لیکرت ۵ درجه (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) است. این پرسشنامه دو خرده مقیاس دارد که شامل رفتار شهروندی سازمانی معطوف به فرد و معطوف به سازمان است. یک نمونه از سؤالات آن بدین شرح است: "تمایل دارم کار خود را بالاتر از حد معمول انجام دهم." پایایی این پرسشنامه توسط اسلامی وقار (۱۳۸۸) برای رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان ۰/۶۱ و برای معطوف به فرد ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه ویژگی‌های شغل. برای بررسی میزان استقلال در کار از پرسشنامه ویژگی‌های شغل^۴ سیمز و همکاران (۱۹۷۶) استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۷ ماده (با طیف لیکرت ۵ درجه از بسیار کم تا بسیار زیاد) است و در برگیرنده مؤلفه‌های تنوع وظیفه (۵ ماده)

-
- 1- Work-Family Balance Questionnaire
 - 2- Organizational Citizenship Behavior Questionnaire
 - 3- Williams & Anderson
 - 4- Job Characteristic Questionnaire

استقلال (۶ ماده)، بازخورد (۳ ماده) روابط بین فردی (۳ ماده)، هویت وظیفه (۴ ماده) و روابط دوستانه (۶ ماده) می‌باشد. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده توسط امید (۱۳۸۶) استفاده شده است. آلفای کرونباخ به دست آمده در این دو پژوهش به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۷ می‌باشد. یک نمونه از سؤالات آن عبارت است از: "من بر شغل خودم تسلط دارم."

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی و همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

شاخص		متغیر		
رفتار مدنی	رفتار مدنی	انحراف	میانگین	
معطوف به سازمان	معطوف به فرد	در کار	معیار	
		-	۱۹/۴۱	استقلال در کار
	-	۰/۲۱۶**	۲۷/۰۴	رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد
	۰/۳۷۵**	۰/۱۸۳*	۲۷/۸۴	رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان
۰/۲۷۰**	۰/۳۳۱**	۰/۲۳۳۲**	۳/۰۳	۲۴/۰۲ تعادل کار-خانواده

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

نتایج همبستگی درونی متغیرهای پژوهش می‌دهد که رابطه تعادل کار-خانواده با هر دو نوع رفتار مدنی سازمانی و همچنین استقلال در کار معنی‌دار است. همچنین رابطه بین دو نوع رفتار مدنی سازمانی نیز با استقلال در کار معنی‌دار به دست آمده است.

به منظور بررسی تأثیر متغیر استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان، با میانجی‌گری متغیر تعادل کار-خانواده از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار AMOS22 استفاده شد.

نتایج اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد با میانجی‌گری تعادل کار-خانواده در جدول ۲ و نتایج اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. برآورد اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم استقلال بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد

اثرات	مسیر	برآورد استاندارد معنی‌داری	سطح معنی‌داری	حد پایین	حد بالا	برآورد غیراستاندارد معنی‌داری	سطح معنی‌داری
رفتار مدنی معطوف به فرد	استقلال در کار ← رفتار	۰/۴۶۳	۰/۰۱۴	۰/۱۵۵	۰/۷۶۶	۰/۵۱	۰/۰۱۷
	تعادل کار-خانواده ← تعادل	۰/۴۰۹	۰/۰۰۷	۰/۲۱۹	۰/۶۳۸	۰/۴۹۵	۰/۰۰۴
رفتار مدنی معطوف به فرد	استقلال در کار ← رفتار	۰/۲۵۷	۰/۰۸۱	-۰/۰۴	۰/۵۵۱	۰/۲۸۴	۰/۰۸۶
	تعادل کار-خانواده ← رفتار	۰/۵۰۳	۰/۰۰۴	۰/۲۵۲	۰/۷۵۲	۰/۴۵۹	۰/۰۰۵
رفتار مدنی معطوف به فرد	استقلال در کار ← رفتار	۰/۲۰۶	۰/۰۰۲	۰/۱۰۸	۰/۳۸۱	۰/۲۲۷	۰/۰۰۲

مقادیر برآورد شده در جدول ۲ نشان‌دهنده آن است که اثر کل استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد معنی‌دار است ($p < ۰/۰۵$). هم‌چنین اثر مستقیم استقلال در کار بر تعادل کار-خانواده و تعادل کار-خانواده بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد معنی‌دار می‌باشد ($p < ۰/۰۵$). اما تأثیر مستقیم استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد معنی‌دار به دست نیامده است. در بررسی تأثیر غیرمستقیم استقلال بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد نیز نتایج نشان داده است که این تأثیر غیرمستقیم معنی‌دار است ($p < ۰/۰۵$). از آن‌جا که تأثیرات مستقیم استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد معنی‌دار به دست نیامد، می‌توان گفت تأثیر تعادل کار-خانواده در رابطه استقلال در کار با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد میانجی کامل است.

جدول ۳. برآورد اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم متغیر استقلال بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان

اثرات	مسیر	برآورد استاندارد	سطح معنی داری	حد پایین	حد بالا	برآورد غیراستاندارد معنی داری	سطح
مدنی معطوف به سازمان	رفتار ← کار	۰/۵۶۵	۰/۰۰۵	۰/۴	۰/۷۴۳	۰/۶۲۵	۰/۰۰۴
	تعادل کار-خانواده ← کار	۰/۴۲۱	۰/۰۰۷	۰/۲۲۳	۰/۶۵۹	۰/۴۲۸	۰/۰۰۶
مدنی معطوف به سازمان	رفتار ← کار	۰/۴۳۵	۰/۰۰۸	۰/۱۹	۰/۶۲۸	۰/۴۸۲	۰/۰۰۴
	تعادل کار-خانواده ← رفتار	۰/۳۰۷	۰/۰۳۹	۰/۰۲۷	۰/۵۴۶	۰/۳۳۵	۰/۰۲۷
مدنی معطوف به سازمان	رفتار ← کار	۰/۱۲۹	۰/۰۱۳	۰/۰۳۷	۰/۲۷۸	۰/۱۴۳	۰/۰۱۷

مقادیر برآورد شده در جدول ۳ نشان دهنده آن است که اثر کل استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان معنی دار است ($p < ۰/۰۵$). هم چنین اثر مستقیم استقلال در کار بر تعادل کار-خانواده و تعادل کار-خانواده بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان معنی دار است ($p < ۰/۰۵$). علاوه بر این تأثیر مستقیم استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد نیز معنی دار است ($p < ۰/۰۵$). در بررسی تأثیر غیرمستقیم استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان نیز نتایج نشان داده است که این تأثیر غیرمستقیم معنی دار است ($p < ۰/۰۵$). از آن جا که تأثیرات مستقیم استقلال در کار بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان معنی دار به دست است، می توان گفت تأثیر تعادل کار-خانواده در رابطه استقلال در کار با رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان میانجی جزیی است.

بحث و نتیجه گیری

تغییرات مختلف محیطی و هم چنین تغییر در انتظارات و خواسته های فردی، بحث تعادل کار-خانواده را به موضوعی مهم و مورد توجه محققان تبدیل کرده است (بارال و باهارگاوا،

(۲۰۱۰). این پدیده پیامدهایی بر نگرش، رفتار و بهزیستی کارکنان و در نتیجه بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد (ابی، کسپر، لوک‌وود، بوردوکس و بریندلی^۱، ۲۰۰۶).

در پژوهش حاضر نشان داده شد که استقلال در کار رابطه معنی‌داری با تعادل کار-خانواده دارد، هم‌چنین تعادل کار-خانواده رابطه معنی‌داری با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد نشان داد. این نتایج همسو با یافته‌های کاپلمن و همکاران (۲۰۰۶)، گردون و همکاران (۲۰۰۷)، کارلسون و همکاران (۲۰۰۹)، لازار و همکاران (۲۰۱۰) و اقبال‌سیف و همکاران (۲۰۱۱) مبنی بر تأثیر و نقش تعادل کار-خانواده در پیش‌بینی پیامدهای فردی از جمله رفتارهای مدنی سازمانی است. نتیجه دیگر در پژوهش حاکی از آن است که تعادل کار-خانواده نقش میانجی کامل را در رابطه بین استقلال در کار و رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد بازی می‌کند. در این مورد پژوهشی یافت نشد تا مقایسه‌ای صورت گیرد. در تبیین نتایج به دست آمده هنگامی که استقلال کاری کارکنان زیاد باشد، آنان توانایی بیشتری در برقرار تعادل کار-خانواده می‌یابند. با توجه نقش میانجی کامل تعادل در این رابطه می‌توان بیان کرد، اگر کارکنان بعد از کسب استقلال بیشتر در کار، به تعادل کار-خانواده لازم دست نیابند و احساس نمایند که این استقلال به آن‌ها در انجام وظایف کاری و خانوادگی کمک کرده است، رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد نشان نمی‌دهند. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت، حمایت همکاران و سرپرستان به عنوان افراد در سازمان، در برقراری تعادل کار-خانواده نقش زیادی دارد. هاکینز (۲۰۰۵)، اظهار داشته است که حمایت سرپرستان برای ایجاد تعادل بین کار و خانواده ضروری است. در سازمان‌هایی که سیاست‌ها و برنامه‌های تعادل کار-خانواده ندارند، حمایت سرپرستان در برقراری تعادل نقش بسیار مهمی دارد. از آن جا که حمایت‌ها می‌تواند موجب کاهش تعارض و استرس ناشی از مسئولیت‌های کار و خانوادگی شود، انتظار می‌رود با افزایش حمایت‌های سازمانی تعادل کار-خانواده هم افزایش یابد. هم‌چنین از آن جا که سرپرستان می‌توانند منبع اطلاعاتی مهم برای کارکنان باشند و امکانات و سیاست‌های موجود در سازمان برای تعادل کار-خانواده را به کارکنان اطلاع رسانی کنند، نقش مؤثری در تعادل کار-خانواده در افراد دارند (تاد و بینس^۲، ۲۰۱۳). حمایت همکار یکی از منابع حمایتی مهم است (هابفل^۳،

1- Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brindley

2- Todd & Binns

3- Hobfoll

(۲۰۰۱) که بر تعامل کار-خانواده در کارکنان تأثیر دارد (سیگر و ویزه^۱، ۲۰۰۹). نظریه حفظ منابع (هابفل، ۲۰۰۱) بیان می‌دارد که حمایت‌های سازمانی باعث ایجاد عقاید مثبت در افراد می‌گردد، و این عقاید مثبت نتایج مثبتی را به همراه دارد (بیکر^۲، ۲۰۰۵). افزایش تعادل کار-خانواده یکی از این نتایج مثبت است (فرگوسن، کارلسون، زیونوسکا و ویتین^۳، ۲۰۱۲).

اورگان (۱۹۸۸)، معتقد است که رفتار مدنی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است اما باعث ارتقاء و کارایی سازمان می‌شود (کوهن، ۲۰۰۴). ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱)، بیان داشته‌اند که رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان، رفتارهایی است که به شکل متداول و معمول از آن سود می‌برند در حالی که رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به فرد، رفتارهایی است که کارکنان از آن سود می‌برند و به شکل غیرمستقیم به عنوان ابزاری در جهت کمک به سازمان است. هنگامی که فرد احساس می‌کند که استقلال لازم در کار را دارد اما باز هم قادر به مدیریت درست روابط کار-خانواده خود نیست، تصور می‌نماید که همکاران و سرپرست حمایت‌های لازم را از وی به عمل نیاورده‌اند و زمینه‌های لازم برای ایجاد این تعادل را در برای فرد فراهم نیاورده‌اند و لذا تمایلی برای انجام رفتارهایی فراتر از نقش که به نفع کارکنان و همکاران باشد ندارد، در واقع می‌توان گفت که به نوعی مقابله به مثل دست می‌زند.

نتایج دیگر در این پژوهش نشان داد که، تعادل کار-خانواده به‌طور معنی‌داری رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان را پیش‌بینی می‌کند. هم‌چنین استقلال در کار به‌طور معنی‌داری رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان را پیش‌بینی می‌کند. همان‌گونه که پیش از این نیز گفته شد، این نتایج همسو با یافته‌های پودساکوف و همکاران (۲۰۰۲)، بارال و باهارگاو^۴ (۲۰۱۰)، مبنی بر نقش پیش‌بین استقلال در بروز رفتارهای مدنی سازمانی و همسو با یافته‌های کاپلمن و همکاران (۲۰۰۶)، گردون و همکاران (۲۰۰۷)، کارلسون و همکاران (۲۰۰۹)، لازار و همکاران (۲۰۱۰) و اقبال‌سیف و همکاران (۲۰۱۱) است. نتایج دیگر در این پژوهش نشان داد که تعادل کار-خانواده نقش میانجی گر جزیی را در رابطه بین استقلال در کار و رفتار مدنی سازمانی

1- Seiger & Wiese

2- Bakker

3- Ferguson, Carlson, Zivnuska, & Whitten

4- Baral & Bhargava

معطوف به سازمان بازی می‌کند. در واقع تعادل کار-خانواده به عنوان یکی از متغیرهای مهم برای فرد و سازمان در ابتدا تحت تأثیر استقلال در کار به عنوان یکی از ویژگی‌های مهم شغل قرار گرفته و با افزایش میزان استقلال در کار و فراهم آمدن بستر مناسب‌تر برای افزایش تعادل کار-خانواده، رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر می‌توان گفت هنگامی که استقلال افزایش می‌یابد و فرد بهتر می‌تواند تعادل کار-خانواده را افزایش دهد این ویژگی‌ها را به سازمان نسبت داده و در نتیجه میزان رفتارهای مدنی سازمانی برای سازمان را افزایش می‌دهد. همان‌گونه که پیش از این نیز اشاره شد در واقع فرد در این موقعیت به نوعی مقابله به مثل می‌پردازد. درحالی‌که سازمان به فرد برای انجام مسئولیت‌های کاری و خانوادگی، استقلال کافی می‌دهد، در برابر آن رفتارهای مدنی سازمانی نشان می‌دهد. اما اگر استقلال منجر به تعادل کار-خانواده نگردد، باز هم فرد رفتار مدنی سازمانی را ادامه می‌دهد زیرا هنوز هم در پی جبران منابعی مانند استقلال در کار است که سازمان به وی ارائه نموده است. به طور کلی، براساس نتایج به دست آمده در این پژوهش می‌توان گفت ارتقا ویژگی‌های شغل به ویژه استقلال در کار نقش مهمی در افزایش رفتارهای مدنی سازمانی دارند.

منابع

فارسی

- اسلامی وقار، مریم (۱۳۸۸). رابطه خود پنداره فردی و جمعی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان ستادی شرکت ملی گاز ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- امیدی ارجنگی، نجمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

لاتین

- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Baral, B., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (3), 274-300.
- Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Work-family balance: Theoretical and empirical advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 581-585.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62 (10), 10-14.
- Clegg, S. R., & Bailey, J. R. (2008). *International encyclopedia of organizational studies*. Los Angeles: Sage Publications Inc.
- Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do good citizen make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration and Society*, 32, 5, 569-625.
- Desivilya, H., Sabag, Y., & Ashton, E. (2006). Prosocial tendencies in organizations: the role of attachment styles and organizational

- justice in shaping or ganizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 14, 22-42.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brindley, A. (2006). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 124-97.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 299-307.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family -allies or enemies?* Oxford University Press, New York, NY.
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (4), 350-64.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2006). Work-family balance: Exploration of a concept. *Paper presented at the families and work conference*, Provo, UT.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9 (4), 455-471.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). "Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife". *Journal of Marriage and Family*, 62 (2), 336-48.
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S., & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work- family conflict among registered nurses. *Research in Nursing and Health*, 29 (5), 414-426.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-79.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337-370.

- Iqbal Saif, M., Imran Malik, M., & Zahid Awan, M. (2011). Employee work satisfaction and work- life: balance a Pakistani perspective. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (5), 606-616.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kainka, T. (2006). LMX-citizenship behavior relationship: Justice as a mediator. *Leadership & Organization*, 27, 2, 106-117.
- Kopelman, R. E., Prottas, D. J., Thompson, C. A., & Jahn, E. W. (2006). A multi-level examination of work-life practices: Is more always better? *Journal of Managerial Issues*, 18, 232-53.
- Lazar, I., Osoian, S., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practice in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 4 (1), 120-132.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-32.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior, its nature, antecedents and consequences*. Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., Mckenzie, S. B., Paine, J. B., & Bacharach, D. (2002). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Seiger, C., & Wiese, B. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37.
- Sims, H. R., Szilagyi, A., & Keller, R. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 26 (2), 195-212.
- Thompson, C., & Prottas, D. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 100-18.
- Todd, P., & Binns, J. (2013). Work-life balance: Is it now a problem

for management? *Gender, Work and Organization*, 20, 219-231.

Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 279-300.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67 (4), 822-36.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17, 601-617.