



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

# تأثیر درگیری (مشارکت) شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی

## چکیده:

مطالعات متعددی به منظور مطالعه رابطه بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی انجام شده اند، اما کار بسیار کمی برای مطالعه تأثیر درگیری شغلی و تعهد سازمانی بر "رفتار شهروندی سازمانی" انجام شده است. بنابراین هدف از این مطالعه، درک رابطه بین درگیری شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و همچنین مطالعه این مورد است که آیا هر گونه تأثیر درگیری شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان بخش خدمات و تولید وجود دارد یا خیر. این مطالعه بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان هر دو بخش خدمات و تولید با کمک پرسشنامه انجام شده است که در آن درگیری شغلی و تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند. رگرسیون چندگانه با کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. نتیجه نشان داد که تأثیر قابل توجهی از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته وجود دارد، یعنی، تأثیر قابل توجهی که درگیری شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

**کلمات کلیدی:** درگیری شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

## مقدمه

### درگیری شغلی

مفهوم درگیری شغلی برای اولین بار توسط Lodahl و Kejiner (1965) معرفی شد. آنها درگیری شغلی را به روانشناسی یک فرد با اهمیت کار در خود-تصویر فرد مرتبط نمودند.

درگیری شغلی به عنوان شناسایی روانی فرد یا تعهد به کار او (Kanungo, 1982) تعریف می شود. که درجه ای است که تا آن، فرد از نظر شناختی با شغل فعلی خود درگیر، سرگرم و نگران می شود (Paullay و همکاران،

۱۹۹۴). درگیری شغلی شامل درونی سازی ارزش در مورد اهمیت کار در ارزش فردی (Lodahl و Kejner, 1965) می شود.

### تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به عنوان شناسایی و ارتباط با سازمان به واسطه باور به نظام و اهداف ارزشی سازمان، تلاش ها برای نمایندگی از سازمان، و تمایل به باقی ماندن با سازمان تعریف می شود (Mowday و همکاران، ۱۹۷۹). Meyer و Allen (۱۹۹۱) و Allen و Meyer (۱۹۹۰) شواهدی را نشان داده اند که تعهد سازمانی متشکل از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است.

### مدل های تعهد

با توجه به مدل Meyer و Allen (۱۹۹۱)، سه جزء تعهد سازمانی نشان می دهد که سه "مجموعه ذهنی" وجود دارند که می توانند تعهد کارکنان به سازمان را مشخص نمایند:

تعهد عاطفی: این مورد به عنوان دلبستگی احساسی مثبت یک کارمند به محل کارش تعریف می شود. یک کارمند که به صورت موثر به سازمان خود متعهد می شود، به شدت خود را با اهداف سازمانی هویت می دهد که در آن مشغول کار است و تمایل دارد تا بخشی از آن سازمان بماند. چنین کارمندانی به سازمان خود متعهد می شوند، زیرا آنها "می خواهند که متعهد باشند".

تعهد مستمر: این کارمندان به سازمان متعهد هستند زیرا به نظر آنها، هزینه های بالایی برای از دست دادن عضویت سازمانی، از جمله هزینه های اقتصادی و همچنین هزینه های اجتماعی وجود دارد. این کارمندانی، یک عضو از سازمان باقی می ماند زیرا آنها "باید بمانند".

تعهد هنجاری: این کارکنان به دلیل احساس تعهد، متعهد به یک سازمان هستند. این احساسات ممکن است از بسیاری از منابع گرفته شده باشد. کارکنان با سازمان باقی می ماند زیرا آنها "به دنبال ماندن با این سازمان" هستند.

رفتار شهروندی سازمانی (OCB): رفتار شهروندی سازمانی، به حوزه مورد توجه از اواخر دهه ۱۹۷۰ تبدیل شده است. رفتار سازمانی با اثربخشی سازمانی کلی مرتبط است، بنابراین این نوع از رفتارهای کارکنان، عواقب مهمی در محل کار دارد.

Organ (۱۹۸۸)، OCB را به عنوان "رفتار فردی تعریف می کند که اختیاری است و به طور مستقیم یا به صراحت توسط سیستم رسمی پاداش شناخته نمی شود، و این که در مجموع، عملکرد موثر سازمان را ترویج می دهد." در این تعریف از Organ، سه جنبه مهم از OCB گنجانده شده است. اول، OCB با شرح شغل در ارتباط نیست بلکه به عنوان انتخاب شخصی توسط یکی از کارکنان انجام می شود. دوم، رفتارهای شهروندی سازمانی (OCBها) قابل اجرا نیستند. در نهایت، رفتارهای شهروندی سازمانی، سهم مثبتی در اثربخشی کلی سازمانی دارد.

### روش تحقیق

این مطالعه دارای ماهیت تجربی است و تاثیر درگیری شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را تعیین می کند.

### طراحی نمونه

جمعیت: کارکنان از بخش خدمات و تولید به عنوان جامعه نمونه در نظر گرفته می شوند. و  
عنصر نمونه: عناصر نمونه برداری در پژوهش، مدیران فردی از افراد خدمات و تولید از سازمان ها هستند.  
حجم نمونه: حجم نمونه ۱۵۰ پاسخ دهنده است.

روش نمونه گیری: روش نمونه گیری هدفمند غیر احتمالی استفاده شده است.

### ابزار گردآوری داده ها

داده ها از افراد واحد خدمات و تولید از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است.

### ابزارها برای تجزیه و تحلیل داده ها

قابلیت اطمینان: دانستن قابلیت اطمینان پرسشنامه ها.

تحلیل عاملی: شناخت عواملی که در طول مطالعه پدیدار می شوند.

آزمون رگرسیون: رگرسیون خطی برای پیدا کردن تاثیر تعهد سازمانی بر درگیری شغلی و تاثیر درگیری شغلی بر تعهد سازمانی استفاده می شود در حالی که رگرسیون چند متغیره برای پیدا کردن تاثیر هر دو درگیری شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی استفاده می شود. سطح معنی داری، ۰,۹۵ بود.

### نتایج و بحث

اقدامات قابلیت اطمینان: قابلیت اطمینان هر سه اندازه گیری یعنی تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه قابلیت اطمینان از همه موارد در پرسشنامه محاسبه شد. اقدامات قابلیت اطمینان در زیر در جدول ۱ آورده شده است. قابل مشاهده است که تمام مقادیر قابلیت اطمینان بیشتر از مقدار استاندارد است که ۰,۷ می باشد. در نظر گرفته شده است که اطمینان تمام اندازه گیری ها مناسب است. بنابراین اظهارات در پرسشنامه به عنوان اظهارات قابل اعتماد در نظر گرفته شدند.

### تحلیل عاملی

تحلیل عاملی مؤلفه اصلی با چرخش واریماکس در هر سه مورد استفاده شد یعنی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی. جزئیات بیشتر در مورد عوامل، نام عامل، مقدار ویژه، همگرایی متغیر، بار، واریانس.٪ و٪ جمععی در جداول ۳، ۵ و ۷ داده شده است. جداول ۲، ۴ و ۶ نشان دهنده نتیجه آزمون KMO و Bartlett است که نشان می دهد که داده ها دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۱: آمار قابلیت اطمینان آلفا برای داده ها

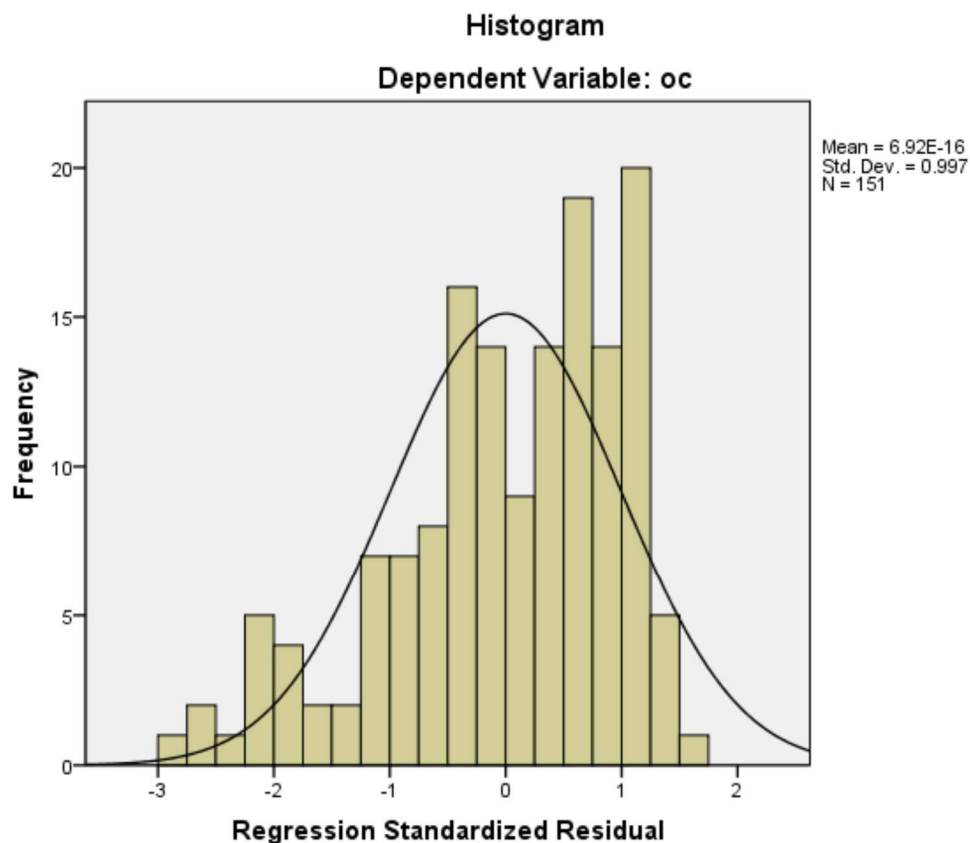
مقدار آلفای کرونباخ	معیارها
0.811	تعهد سازمانی
0.954	درگیری شغلی
0.850	رفتار شهروندی سازمانی

جدول ۲: KMO و آزمون Bartlett که نشان‌دهنده توزیع داده‌های نمونه برای تعهد سازمانی است

معیار Kaiser-Meyer-Olkin برای کفایت نمونه‌گیری.		0.634
	تقریباً. مربع-کای مورد	1932.711
آزمون Bartlett کرویت	Df	276
	Sig.	0.000

### تعهد سازمانی

معیار Kaiser-Meyer-Olkin در مورد مقدار کفایت نمونه‌گیری، ۰,۶۳۴ است که نشان می‌دهد نمونه برای در نظر گرفتن داده‌ها به صورت توزیع نرمال کافی است. آزمون کرویت Bartlett از طریق مقدار مربع-کای ۱۹۳۲,۷۱۱ معنی‌دار در سطح ۰٪ از اهمیت آزمایش شد که نشان می‌دهد که داده‌ها دارای کرویت پایین هستند و در نتیجه برای تحلیل عاملی مناسب است. توزیع فراوانی تعهد سازمانی در زیر در شکل ۱ آورده شده است.



شکل ۱: توزیع فراوانی متغیر وابسته "تعهد سازمانی"

جدول ۳: نتیجه تجزیه و تحلیل عامل در "تعهد سازمانی" را نشان می دهد

بارگذاری آیتم	آیتم	% توضیح شده	واریانس مقادیر ویژه داده	نام عامل
0.825	6. من احساس نمی کنم "دلبستگی عاطفی" به این سازمان داشته باشم.	21.449	5,148	1. تعهد منفی
0.768	5. من احساس نمی کنم که مانند "بخشی از خانواده" در این سازمان هستم			
0.734	8. من یک حس قوی از تعلق به سازمان خود احساس نمی کنم.			
0.502	4. فکر می کنم به راحتی بتوانم به سازمان دیگری بیشتر دلبسته شوم			
0.837	11. اگر تصمیم به ترک سازمان خود بگیرم، زندگی من مختل خواهد شد.	16.527	3.966	2. عدم قطعیت
0.792	12. ترک این سازمان می تواند برای من بسیار پرهزینه باشد.			
0.758	13. در حال حاضر ماندن در این سازمان یک ضرورت به اندازه میل من است.			
0.513	15. یکی از پیامدهای جدی ترک این سازمان، کمبود گزینه های در دسترس خواهد بود.			
0.756	18. من معتقدم که یک فرد باید به / سازمان خود وفادار باشد.	9,338	2,241	3. دلبستگی سازمانی
0.698	2. من از بحث در مورد سازمان خود با افراد خارج از سازمان لذت می برم.			
0.631	1. من بسیار خوشحال می شوم تا بقیه زندگی حرفه ای خود را با این سازمان صرف نمایم.			

				17. من فکر می کنم جابجایی مردم این روزها از سازمانی به سازمان دیگر، اغلب رخ می دهد.	0.563
				20. من معتقدم که وفاداری مهم است و به همین دلیل بقای احساس تعهد اخلاقی خود را احساس می کنم	0.528
تعلق سازمانی	۴	1.679	6.994	24. من یاد گرفته ام که به ارزش وفادار ماندن به یک سازمان اعتقاد داشته باشم.	0.698
				3. من واقعاً احساس می کنم که مشکلات این سازمان، مشکل من هم است.	0.585
				22. من یاد گرفته ام که به ارزش وفادار ماندن به یک سازمان اعتقاد داشته باشم.	0.576
				9. من نمی ترسم از آنچه ممکن است اتفاق بیافتد اگر شغل من بدون داشتن شغل دیگر لغو شود.	0.556
				10. ترک سازمان خود در حال حاضر حتی اگر بخواهم، برای من بسیار سخت می تواند باشد.	0.552
				19. پریدن از سازمانی به سازمان دیگر برای من غیر اخلاقی به نظر می رسد.	0.798
				23. زمانی که افراد بیشتر طول عمر را با یک سازمان بمانند، همه چیز بهتر می شود.	0.696
۶. ارزش ها		1.222	5.093	14. احساس می کنم که باید گزینه های معدودی برای در نظر گرفتن ترک سازمان دارم.	0.660
				21. اگر پیشنهاد دیگری برای یک کار بهتر در جای دیگر بگیرم، احساس می کنم که حق ترک سازمان را دارم.	-0.658
				۱۶. یکی از دلایل عمده که من همچنان	0.545

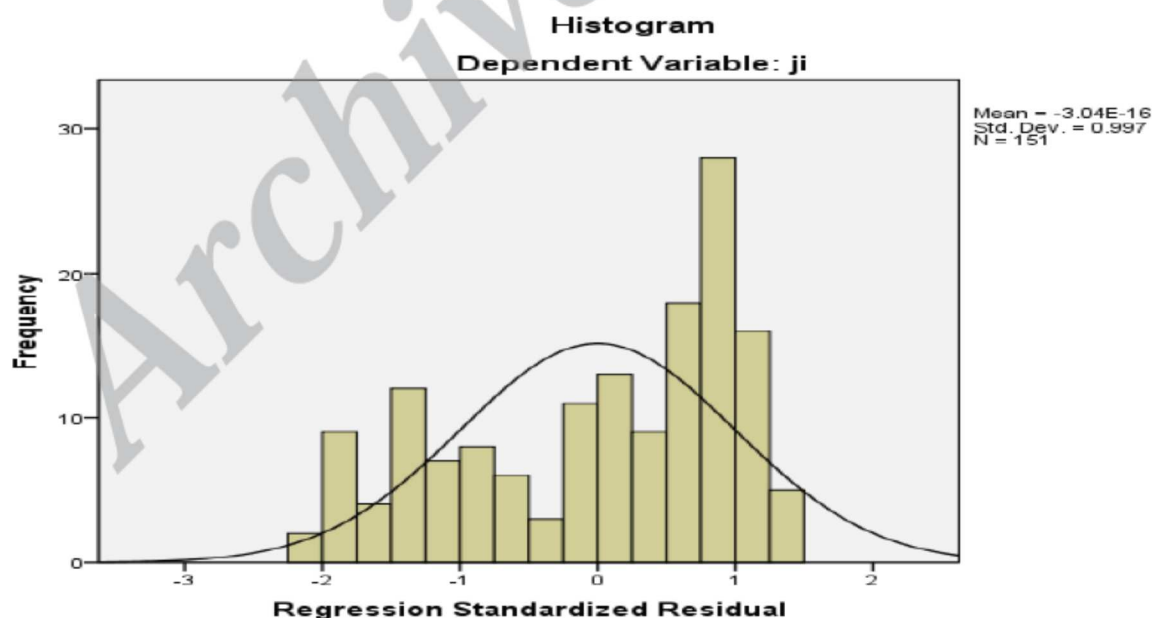


با این سازمان کار می‌کنم این است که ترک کردن به فداکاری شخصی نیاز دارد؛ یک سازمان دیگر ممکن است با منافع کلی من در اینجا مطابقت نداشته باشد.

ارتباط سازمانی	۰.۷	۱,۱۳۸	4.743	۰.۷ این سازمان دارای ارزش زیادی برای احساس شخصی من است.	0.844
----------------	-----	-------	-------	---------------------------------------------------------	-------

جدول ۴: KMO آزمون Bartlett که نشان‌دهنده توزیع داده‌های نمونه برای درگیری شغلی است

معیار کفایت نمونه‌گیری Kaiser-Meyer-Olkin کفایت.		0.915
تقریباً مربع-کای مورد		1481.442
آزمون کرویت Bartlett	Df	45
	Sig.	0.000



شکل ۲: توزیع فراوانی متغیر وابسته درگیری شغلی

جدول ۵: نتیجه تجزیه و تحلیل عامل در "درگیری شغلی" را نشان می‌دهد

بارگذاری آیتم	آیتم	٪	واریانس	مقدار ویژه	نام عامل
		توضیح	داده		
		شده			
0.869	1.	من احساس می کنم کار من	70.930	7.093	1. درگیری
		ایجاد انگیزه می کند			شغلی
0.859	2.	کار من برای من مهم است.			
0.823	3.	هویت من، شغل حال حاضر من			
		است.			
0.889	4.	کار من جالب است.			
0.870	5.	کار من، رضایت بخش است.			
0.846	6.	من کارم را دوست دارم.			
0.893	7.	من برای کار خود اهمیت قائلم.			
0.862	8.	کار من یک بار بر دوش من			
		نیست.			
0.814	9.	من از کارم لذت می برم.			
0.677	10.	هر وقت برخی از کارهایم را			
		کامل کردم، احساس شادی می کنم.			

جدول ۶: KMO و آزمون Bartlett که نشاندهنده توزیع داده های نمونه برای OCB است

0.823	معیار کفایت نمونه گیری Kaiser-Meyer-Olkin	
798.566	تقریباً مربع-کای	
66	Df	آزمون کرویت Bartlett
0.000	Sig.	

### درگیری شغلی

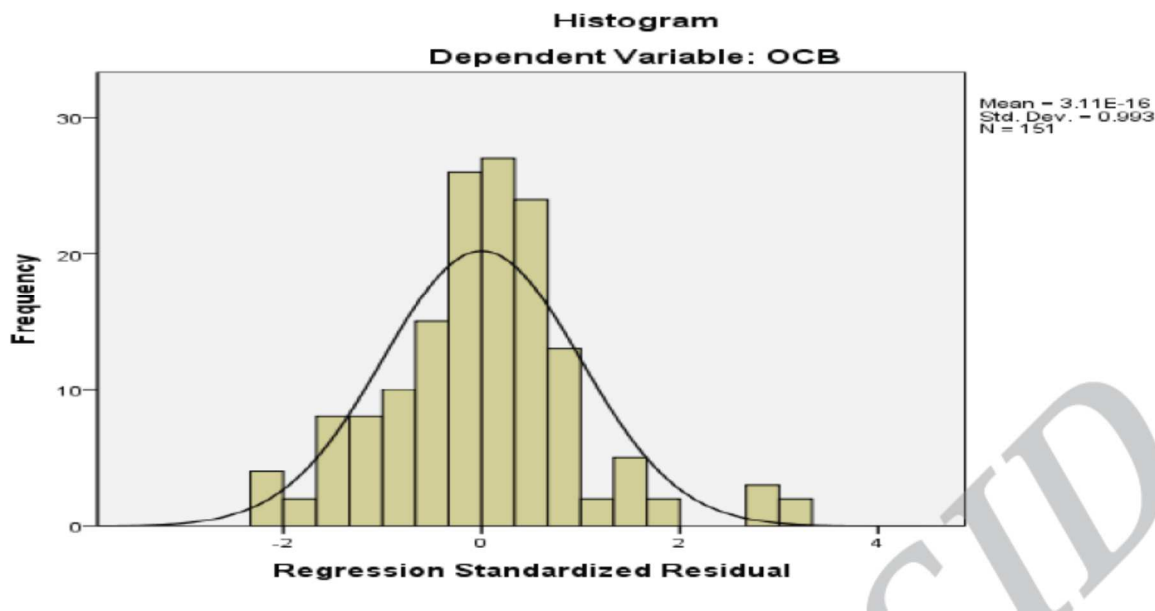
معیار Kaiser-Mayer-Olkin در مورد مقدار کفایت نمونه گیری ۰,۹۱۵ است که نشان می دهد که نمونه برای در نظر گرفتن داده ها به عنوان توزیع نرمال، کافی است. آزمون کرویت Bartlett از طریق مقدار مربع-کای مورد

۱۴۸۱,۴۴۲, در سطح ۰٪ از معناداری، معنادار بود که نشان می دهد که داده ها کرویت پایین دارند و در نتیجه برای تحلیل عاملی مناسب هستند. توزیع فراوانی را می توان در شکل ۲ دید.

### رفتار شهروندی سازمانی

معیار Olkin-Mayer-Kaiser در مورد مقدار کفایت نمونه گیری ۰,۸۲۳ است که نشان می دهد که نمونه برای در نظر گرفتن داده ها به عنوان توزیع نرمال، کافی است. آزمون کرویت Bartlett از طریق مقدار مربع-کای مورد 798.566 در سطح ۰٪ از معناداری، معنادار بود که نشان می دهد که داده ها کرویت پایین دارند و در نتیجه برای تحلیل عاملی مناسب هستند. توزیع فراوانی را می توان در شکل ۳ دید.

شکل ۳: توزیع فراوانی "رفتار شهروندی سازمانی"



جدول ۷: نتیجه تجزیه و تحلیل عامل در "رفتار شهروندی سازمانی" را نشان می دهد

بارگذاری آیتم	آیتم	٪ توضیح داده شده	واریانس مقدار ویژه	نام عامل
0.785	5. من همیشه مایل به همکاری با	42.434	092۵,	۱. عملیات

هزمنان کارمنن	نننران بران انننم شغل نون هنننم.				
	6. من مانل به نسهنم نانش و نننن نون بران نمنن به نننران نر بهنود عملنر نرشان هنننم.	0.777			
	4. من به نننران نه نانب نون انن نمن من نمن.	0.714			
	7. من به انرا نرنن بران عاان به نار نر انن نمنن نمنن منن.	0.709			
	2. من با منل و رنن بران نمن به نننران نه منننن مرنون به نار نانشه انن، نمان من ننارم.	0.679			
	8. با اننناب نار نواننارن، به نننران نمنن منن.	0.650			
۲. راننه بنن نرنا	1. من به نننران نه نمن نار سننن نارنن نمنن منن.	13.319	1.598		0.876
	11. من نر راننه با اننر انانان و ان نمنننن نون بر نننران نرران هنننم.	0.802			
	3. من نام هانن را بران نلوننر از منننن با نننر ناررران بر من نارم.	0.606			
۳. نرران سازمانن	12. من نمان زانن را بران شنان نر مورن مسائل بن انمنن مننر منن منن.	8.964	1.076		0.809
	10. من به انوزش انرا نرنن نمنن منن نمن، ننن انر مورن ننان نباشن.	0.714			
	9. من از ننون نننران سون اسننانه ننن منن.	0.611			

جدول ۸: تاثیر "تعهد سازمانی" در "درگیری شغلی"

b خلاصه مدل

مدل	R	مربع R	مربع R تعدیل	خطای استاندارد برآورد	آمار تغییر				
					تغییر مربع R	تغییر F	Df1	Df2	SIG تغییر F
بعد ۱	0.250	0.062	0.056	11.45626	0.062	9.916	1	149	0.002

a پیش بینی کننده ها: (ثابت)، Oc

b. متغیر وابسته: Ji

### ANOVA<sup>b</sup>

مدل	مجموع مربعات	Df	مربع میانگین	F	Sig.
۱. رگرسیون	1301.460	1	1301.460	9.916	.002a
باقی مانده	19555.626	149	131.246		
جمع	20857.086	150			

a پیش بینی کننده ها: (ثابت)، Oc

b. متغیر وابسته: Ji

a ضرایب

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	Std. خطای	Beta		
۱ (ثابت)	12.207	6.633		1.840	.068
Oc	.266	.085	.250	3.149	.002

a. متغیر وابسته: Ji

تاثیر "تعهد سازمانی" بر "درگیری شغلی"

تجزیه و تحلیل رگرسیون با کمک نرم افزار SPSS انجام شد. در این تعهد سازمانی، مستقل بود و درگیری شغلی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد.

رگرسیون خطی بین تعهد سازمانی (متغیر مستقل) و درگیری شغلی (متغیر وابسته) در سطح ۹۵ درصد استفاده شد. بنابراین تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان می دهد که اثر قابل توجهی از متغیر مستقل بر متغیر وابسته وجود دارد که تاثیر قابل توجه تعهد سازمانی بر درگیری شغلی وجود دارد. نتایج را می توان در جدول ۸ دید که پس از آن آزمون ANOVA و مقدار ضریب قرار دارد.

جدول ۹: تاثیر "درگیری شغلی" بر "تعهد سازمانی"

b خلاصه مدل

مدل	R	مربع R	مربع R تعدیل	خطای استاندارد برآورد	آمار تغییر				
					تغییر مربع R	F تغییر	Df1	Df2	SIG تغییر F
بعد ۱	0.250	0.062	0.056	۱۰,۷۴۹۴۱	0.062	9.916	1	149	0.002

a پیش بینی کننده ها: (ثابت)، Oc

b. متغیر وابسته: Ji

### ANOVA<sup>b</sup>

مدل	مجموع مربعات	Df	مربع میانگین	F	Sig.
۱. رگرسیون	۱۱۴۵,۸۱۵	1	۱۱۴۵,۸۱۵	9.916	.002a
باقی مانده	۱۷۲۱۶,۹۲۶	149	۱۱۵,۵۵۰		
جمع	۱۸۳۶۲,۷۴۲	150			

a پیش بینی کننده ها: (ثابت)، Oc

b. متغیر وابسته: Ji

ضرایب a

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		
	B	Std. خطای	Beta	t	Sig.
۱ (ثابت)	۶۹,۹۷۴	۲,۵۹۹		۲۶,۹۱۸	.068
Oc	۰,۲۳۴	۰,۷۴	.250	3.149	.002

a. متغیر وابسته: آژ

### تأثیر "درگیری شغلی" بر "تعهد سازمانی"

تأثیر درگیری شغلی بر تعهد سازمان با کمک نرم افزار SPSS محاسبه شد که در آن درگیری شغلی، به عنوان متغیر مستقل و سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند.

رگرسیون خطی بین درگیری شغلی (متغیر مستقل) و تعهد سازمانی (متغیر وابسته) در ۹۵ درصد استفاده شد. نتیجه نشان می دهد که اثر قابل توجهی از متغیر مستقل بر متغیر وابسته وجود دارد و اینکه تأثیر قابل توجهی از درگیری شغلی بر تعهد سازمانی وجود دارد. نتایج را می توان در جدول ۹ پس از آزمون ANOVA و مقدار ضریب مشاهده نمود.

جدول ۱۰: تأثیر "درگیری شغلی" و "تعهد سازمانی" در "رفتار شهروندی سازمانی"

b خلاصه مدل

مدل	R	مربع R	مربع R تعدیل	خطای استاندارد برآورد	آمار تغییر				
					تغییر مربع R	F تغییر	Df1	Df2	.SIG تغییر F
بعد ۱	0.504	0.254	0.244	6.39112	0.254	25.151	2	149	0.000

a پیش بینی کننده ها: (ثابت)، Oc

b. متغیر وابسته: Ji

ANOVA<sup>b</sup>

مدل	مجموع مربعات	Df	مربع میانگین	F	Sig.
۱. رگرسیون	۲۰۵۴,۶۲۳	۲	۱۰۲۷,۳۱۱	9.916	.002a
باقی مانده	۶۰۴۵,۲۷۱	۱۴۸	۴۰,۸۴۶		
جمع	۸۰۹۹,۸۹۴	150			

a پیش بینی کننده ها: (ثابت)، Oc

b. متغیر وابسته: Ji

ضرایب a

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	Std. خطای	Beta		
۱ (ثابت)	21.556	3.742		۵,۷۶	...
Oc	0.162	0.49	0.244	۳,۳۳۳	.001
Ji	0.239	0.46	0.384	۵,۲۲۹	000

a. متغیر وابسته: Ji

تاثیر "تعهد سازمانی" و "درگیری شغلی" در "رفتار شهروندی سازمانی"

در نهایت تاثیر هر دوی تعهد شغلی و درگیری سازمانی با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شد. که در آن تعهد سازمانی و درگیری شغلی به عنوان متغیرهای مستقل و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند.

رگرسیون چندگانه بین تعهد سازمانی و درگیری شغلی (متغیر مستقل) و رفتار شهروندی سازمانی (متغیر وابسته) در سطح ۹۵ درصد استفاده شد. بنابراین تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان می دهد که اثر قابل توجهی از متغیر مستقل بر متغیر وابسته وجود دارد. یعنی، یک تاثیر قابل توجهی از تعهد سازمانی، درگیری شغلی بر رفتار شهروندی



سازمانی وجود دارد به همین دلیل فرضیه ما رد شده است. نتایج را می توان در جدول ۱۰ و پس از آزمون ANOVA و مقدار ضریب مشاهده نمود.

### نتیجه گیری

هدف از این مطالعه، یافتن رابطه و تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته بود. از مطالعه، مشخص شده است که ارتباط معنی دار آماری بین سه متغیر وجود دارد. همچنین مشخص شده است که تاثیر قابل توجهی از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته وجود دارد. این مطالعه به وضوح نشان می دهد که درگیری شغلی وابسته به تعهد سازمانی است و همچنین تعهد سازمانی وابسته به درگیری شغلی است. وقتی که هر دو این متغیرها با هم به عنوان متغیرهای مستقل و تاثیر آنها بر متغیر وابسته در نظر گرفته شوند، یعنی، رفتار شهروندی سازمانی محاسبه شود، مشخص می شود که رفتار شهروندی سازمانی وابسته به درگیری شغلی و تعهد سازمانی است. هر قدر یک کارمند خود را با کار خود شناسایی نماید و به سازمان خود متعهد باشد، نسبت به کار خود کارآمدتر است و بیشتر احساس تعلق به سازمان می کند.

### محدودیت های تحقیق

اگر چه یافته این پژوهش در برقراری رابطه بین درگیری شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و همچنین تاثیر درگیری شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کمک کرده است، در نتیجه پیامدهای نظری و عملی در زمینه تحقیق دارد، اما برخی از محدودیت ها در مطالعه وجود دارند. این مطالعه در یک چشم انداز بسیار باریک با حجم نمونه ۱۵۰ پاسخ دهنده انجام شده است. نتایج مناسب تر را در صورتی می توان به دست آورد که اندازه نمونه افزایش یابد. ثانیاً، مطالعه بر روی دانشجویان و مهندسان نرم افزار در مورد بخش خدمات صورت گرفت، به دلیل این نمی تواند به عنوان داده های کامل در نظر گرفته شود. پاسخ دهندگان از دیگر بخش های خدماتی را می توان برای نتایج بهتر در مطالعه گنجاند.

## REFERENCES

- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), pp. 1-18.
- Bateman, T. S. and Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26 (4), pp. 587-595.
- Blau, G. J. and Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12 (2), pp. 288-300.
- Huselid, M. and Day, N. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover : A Substantial and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76 (3), pp. 380-391.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), pp. 341-349.
- Lodahl, T. M. and Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), pp. 24-33.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), pp. 61-89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), pp. 224-227.
- Organ, D. W. and Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4), pp. 775-800.
- Paullay, L., Alliger, G. and Stone-Romero, E. (1994). Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79 (2), pp. 224-228.
- Wang, Y. (2011). Examining Organizational Citizenship Behavior of Japanese Employees: A Multidimensional Analysis of the Relationship to Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (4), pp. 1-20.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7 (3), pp. 418-428.
- Wright, B. E. and Davis, B. S. (2002). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *American Review of Public Administration*, 33 (1), pp. 70-90.
- Zammuto, R. F. and Krakower, J. Y. (1991). Quantitative and Qualitative Studies of Organizational Culture. *Research in Organizational Change and Development*, 5, pp. 83-114.
- Zeinabadi, H. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5 (2010), pp. 998-1003.

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی