

بررسی رابطه بین عجین شدن با کار بر ویژگی‌های رفتاری

سید رضا سید جوادین*، عباس نرگسیان**، جبار باباشاهی***

چکیده

مشاغلی مانند پزشکی و پرستاری به لحاظ حجم کار زیاد و الزام ناشی از صرف ساعات متعدد در شغل، بر متصدیان شان فشارهای زیادی را وارد می‌سازند. حضور و اشتغال مداوم پرستاران در بیمارستان‌ها، درمانگاه‌ها و سایر مراکز درمانی از منظر متخصصان رفتار سازمانی بسیار شگفت‌انگیز است. در این تحقیق تلاش می‌شود افزایش تعهد سازمانی پرستاران و بروز رفتارهای داوطلبانه و نوع دوستانه از سوی آنان در قالب عجین شدن با کار تبیین شود. تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری حاکی از آن است که بین عجین شدن با کار پرستاران و تعهد سازمانی آنان از یک طرف و عجین شدن با کار و بروز رفتارهای شهروندی از طرف دیگر رابطه معنا دار وجود دارد. جامعه آماری شامل پرستاران شهر تهران است که در مطب، دانشکده و بیمارستان‌ها به طور همزمان فعالیت می‌کنند.

کلید واژه‌ها: عجین شدن با کار، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی.

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۰۴/۲۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۰۸/۲۱.

* استاد گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.

** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (گرایش رفتار سازمانی) دانشگاه تهران (نویسنده مسئول).

Email: anargesian@ut.ac.ir

*** دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس.

مقدمه

امروزه کارکنان در سازمان‌ها، تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی دارند. آنها اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیتها و پاداشها اهمیت می‌دهند. در مشاغلی مانند پزشکی و پرستاری با توجه به حساسیت‌های شغل و با توجه به وجود انتظارات بالا از شاغلین این گونه مشاغل، احتمال زیادی وجود دارد که شاغلین تمایل بیشتری به مشارکت فعالانه داشته باشند. آنها به دلیل مشارکت در فرایندهای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری سازمانی، احساس رضایت و تعهد بیشتری کرده و حاضرند که فعالیت‌های نوع دوستانه و داوطلبانه‌ای را از خود بروز دهند.

عجین شدن بیشتر با شغل یک ویژگی مطلوب است. در واقع، افرادی که بیشتر با شغل خود عجین می‌شوند، از شغل خود رضایت بیشتری داشته، روحیه مثبتی در کار نشان داده و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. همچنین سازمان‌های امروزی از طریق مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی زمینه افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم آورده که این وضعیت به نوبه خود منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. به عبارت دیگر، عجین شدن با کار نتایج مثبتی به همراه دارد و سبب می‌شود که کارکنان در سازمان، رفتارهای فراتر از شرح وظایف رسمی خود را به صورت داوطلبانه بروز دهند. همچنین سبب می‌شود که کارکنان نسبت به سازمان خود دلبستگی عاطفی پیدا کرده و بر اساس آن فرد در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد [۱۳]. لذا، محققین در این تحقیق بر آنند که رابطه علی میان عجین شدن با کار با پیامدهای رفتاری مثبت نظیر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را در بین پرستاران در شهر تهران بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار دهند.

عجین شدن با کار

اولین بار به طور کاملاً تجربی، لودال و کنجر [۲۲] در مقاله‌ای با عنوان "تعریف و سنجش عجین شدن با کار" مفهوم عجین شدن با کار را به صورت مفهومی و عملیاتی تعریف کردند. از نظر آنان عجین شدن با شغل اشاره به درجه‌ای دارد که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلی‌شان هویت یابی می‌کنند و یا به اهمیت کار در تصویر کلی افراد از خود مربوط می‌شود و به عنوان حدی تعریف شده است که فرد نسبت به شغل، نگران، دل مشغول و درگیر آن است [۲۸]. عجین شدن با شغل به معنای درونی سازی ارزشها درباره خوب بودن کار و اهمیت کار نزد افراد است [۲۲]. به معنای دقیق کلمه، افرادی که سرمایه‌گذاری زیادی در شغل‌شان انجام می‌دهند،

شغل‌شان را به عنوان بخش مهمی از زندگی‌شان مورد بررسی قرار می‌دهند و درباره کارشان نگران هستند [۱۷].

سازه "عجین شدن با کار" تا حد بسیار زیادی شبیه تعهد سازمانی است از این لحاظ که هر دو سازه، با تعیین هویت کارمند از طریق تجربه شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرند. با این وجود، این سازه‌ها از این لحاظ متفاوت هستند که عجین شدن با شغل با هویت‌یابی از طریق فعالیت‌های مستقیم کاری در ارتباط است در حالی که تعهد سازمانی اشاره به پیوند با سازمان دارد [۶]. برای مثال، امکان دارد که یک فرد با شغل خاصی بسیار عجین شده باشد در عین حال به سازمان متعهد نباشد [۴].

مطالعات پژوهشی در طی دو دهه اخیر که در مورد عجین شدن با شغل انجام شده است، این سازه را از دو دیدگاه مورد بررسی قرار داده است [۲۵]. در دیدگاه اول، هنگامی که این سازه به عنوان متغیر تفاوت‌های فردی نگریسته شود عجین شدن با شغل هنگامی رخ می‌دهد که داشتن نیازهای ارزشها یا نیازهای معین یا ویژگی‌های شخصیتی خاص زمینه درگیر شدن کم و بیش فرد را در شغل فراهم می‌آورد. در دیدگاه دوم، عجین شدن با شغل به عنوان پاسخی به ویژگی‌های وضعیتی خاص کاری نگریسته می‌شود. به عبارتی دیگر، اگر تعهد سازمانی بالا به معنای شناخته شدن فرد با سازمانش باشد، پس درگیری شغلی بالا به معنای شناخته شدن فرد با شغلش است.

تعهد سازمانی

ادبیات گسترده‌ای در رابطه با مفهوم تعهد سازمانی وجود دارد. اگرچه تعاریف متنوعی از تعهد ارائه شده است، اما عمومی‌ترین تعریف این عقیده است که تعهد عبارت است از زنجیری که میان کارکنان و سازمان شکل گرفته است [۲۰]. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته بوده، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد [۲۶]. تعهد سازمانی یک نگرش کاری است که مستقیماً با مشارکت کارکنان و تصمیم به ماندن آنها در سازمان مرتبط است و به طور آشکار با عملکرد کاری مرتبط می‌باشد [۲۴]. اما اگر بخواهیم یک تعریف جامعی از تعهد سازمانی ارائه دهیم، باید به تعریف می‌یر و آلن اشاره کرد. می‌یر و آلن [۲۵] میان ابعاد تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری تمایز قائل شدند.

به طور مفهومی این تعریف می‌تواند در سه مؤلفه زیر بیان شود: ۱. اعتقاد قوی در قبول اهداف و ارزش‌های سازمانی؛ ۲. تمایل به کارگیری تلاش قابل توجه به خاطر سازمان و ۳. اشتیاق به عضو بودن در سازمان.

می‌یر و آلن مقیاسی را برای اندازه‌گیری ماهیت چند بعدی تعهد در سه بخش مجزا طراحی کرده‌اند که عبارت‌اند از:

۱. تعهد عاطفی: به احساس تعلق داشتن و وابستگی به سازمان بر می‌گردد و به ویژگی‌های شخصی، ساختار سازمانی و تجربیات کاری نظیر میزان حقوق، نحوه سرپرستی، روشنی نقش، و تنوع مهارت‌ها ارتباط دارد. کارمندانی که تعهد عاطفی بالاتری دارند، به ارزشهایشان بیشتر پایبندند و خود را نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد می‌بینند.

۲. تعهد مستمر: به ادراک هزینه ترک سازمان چه از لحاظ مالی و چه از لحاظ غیر مالی و به ادراک ناچار بودن افراد به ماندن در سازمان مربوط می‌شود. این نوع تعهد و ماندن در سازمان تعهد استمراری (تداومی، اجباری، ابقایی) است؛ یعنی به این دلیل در سازمان می‌ماند که رفتن به سازمان دیگر هزینه بر است.

۳. تعهد هنجاری: احساس تعهد به استخدام مداوم را منعکس می‌کند. فرد به دلیل فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند و به دلیل اینکه دیگران (احساسات همکاران، توجه به کارفرما) نسبت به ترک سازمان چه قضاوتی در موردش می‌کنند، سازمان را رها نمی‌کند.

در حالی که آلن و می‌یر ارتباط مهم و مثبتی میان تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به دست آوردند. آنها رابطه‌ای میان تعهد عاطفی و تعهد مستمر نیافتند. مطالعات هاگت [۱۶] این یافته‌ها را تأیید کرده‌اند.

ماتیو و زاجاک [۲۴] یافته‌های قریب به ۲۰۰ پژوهش در زمینه تعهد سازمانی را به وسیله فرا تحلیل مورد بررسی قرار دادند و به ارائه یک مدل نظری در خصوص سه مقوله: ۱. عوامل پیش نیاز ضروری و مؤثر و موجب تعهد سازمانی؛ ۲. عوامل همبسته به تعهد سازمانی و ۳. نتایج و اثرات و پیامدهای تعهد سازمانی.

برطبق نظر بوکانن [۷] تعهد سازمانی ارتباط عاطفی با سازمان است که به وسیله سه عامل مهم در نگرش افراد در سازمان توصیف می‌شود.

۱. تعیین هویت: درونی ساختن اهداف و ارزش‌های سازمان؛ ۲. عضویت: فعالیت‌هایی که افراد به عنوان قسمتی از نقش‌هایشان انجام می‌دهند و ۳. وفاداری: احساس تعلق به سازمان.

در رابطه بین عجین شدن با کار و تعهد سازمانی در میان پرستاران باید اذعان کرد افرادی هستند که زندگی بیرون از سازمان برای آنها رضایت بخش نیست، در واقع این گونه پرستاران تعهد بیش از حد به کار دارند و مدت طولانی را در بیمارستان کار می‌کنند. این گونه افراد

معتقدند که فرد بیمار نیازمند کمک بوده و باید به کار آن رسیدگی شود؛ امری که به وفور در بین پرستاران دیده می‌شود. از این رو، چنین افرادی با عجین شدن با کار نسبت به سازمان خویش و اهداف و ارزش‌های آن متعهد هستند [۳۸].

تحقیقات نشان می‌دهد که در صورت واگذاری حق تصمیم‌گیری به کارکنان، استقلال کارکنان در اخذ تصمیمات، تأثیرگذاری آنها بر تصمیمات و فرصت دادن به افراد برای مشارکت در امور سازمان، منجر به افزایش سطح تعهد کارکنان، هم‌چنین افزایش سطح پذیرش تصمیمات و میزان رضایت شغلی می‌شود [۴]. هم‌چنین اندیشمندان دیگری استدلال می‌کنند که واگذاری حق تصمیم‌گیری به کارکنان و مشارکت دادن آنها در امور سازمان به آنها حس خودباوری را می‌دهد که منجر به افزایش تعهد آنها می‌شود [۱۵]. در ضمن پژوهشگران دیگری [۳۷] در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که درگیر ساختن کارکنان در تصمیم‌گیری منجر به رشد حرفه‌ای کارکنان می‌شود که این حالت در افزایش سطح تعهد کارکنان مؤثر است. بنابراین فرضیه اول تحقیق به شکل زیر صورت بندی می‌شود:

فرضیه اول: بین عجین شدن با کار پرستاران و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رفتار شهروندی سازمانی

واژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار به وسیله ارگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ مطرح شد. توسعه این مفهوم از نوشتارهای بارنارد در سال ۱۹۳۸ در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کاتز در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و نوآورانه در سال‌های ۱۹۶۴، ۱۹۶۶ و ۱۹۷۸ ناشی شده است [۹]. در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی که به وسیله باتمن و ارگان در دهه ۱۹۸۰ مطرح شده است به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که علی‌رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود [۱۹]. در تعریف دیگری از شهروندی سازمانی از آن به عنوان یک تعهد مداوم و داوطلبانه به اهداف، روش‌ها و در نهایت موفقیت سازمان یاد می‌شود و سازمانی که براساس مشارکت و اعمال مناسب کارکنانش بنا شده باشد از این مزیت برخوردار می‌باشد [۵].

یکی دیگر از تعریف‌های اولیه که مورد قبول بسیاری از محققان قرار گرفته است، ارگان [۲۷] مطرح کرده است: "رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود ولی میزان اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد [۲۷]."

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز یک توافق واحد بین محققان وجود ندارد. ابعادی که بیشترین توجه را میان محققان به خود جلب کرده‌اند عبارتند از: نوع دوستی، وجدان، ادب و ملاحظه، راد مردی و گذشت، فضیلت مدنی. این پنج بعد توسط ارگان در سال ۱۹۸۸ مطرح شدند و پادساکف و همکارانش در سال ۱۹۹۰ با کمک روش تحلیل عاملی برای هر کدام از این پنج بعد، مقیاس سنجش استاندارد ایجاد کردند که این مقیاس‌ها در سال‌های بعد برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده بسیاری از محققان قرار گرفته است [۲۷] [۳۰]. در این تحقیق نیز این پنج بُعد رفتار شهروندی در نظر گرفته شده است.

۱. نوع دوستی: کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است. مانند کارکنانی که به افراد تازه وارد و یا کم مهارت کمک می‌کنند. این بعد به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد.
۲. وجدان: به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که از حداقل الزامات نقش فراتر می‌رود. مثل فردی که بیشتر از حالت معمول سر کار می‌ماند و یا کارمندی که وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی‌کند.
۳. ادب و ملاحظه: به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش‌ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می‌شود.
۴. راد مردی و گذشت: به معنای نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده‌آل سازمان بدون شکایت و غرغر کردن است.
۵. فضیلت مدنی: به معنی تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان است [۲۳].

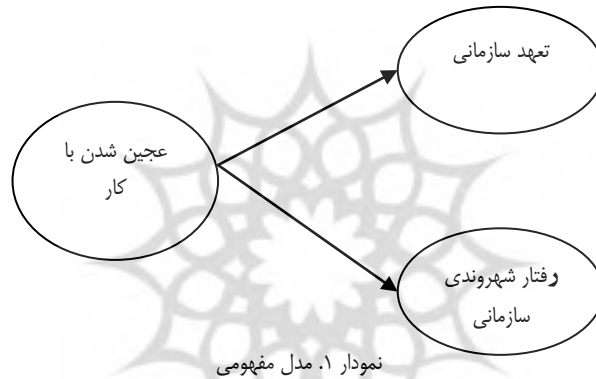
تحقیقات تجربی صورت گرفته در باره پیش‌بینی عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی، بر ویژگی‌های فردی یا شخصیتی، ویژگی‌های وظیفه، ویژگی‌های سازمانی، و رفتارهای رهبری تمرکز داشته‌اند [۱۴] [۲۹]. یکی از این ویژگی‌های عجین شدن با کار است که سبب می‌شود فرد هر روز سخت‌تر از روز قبل کار کند و به موفقیت‌های بیشتری برسد و کارش در فهرست امور زندگی بیشترین درجه‌ی اهمیت را پیدا کند.

عجین شدن با شغل همچنین سبب انگیزش بیشتر افراد می‌شود که این وضعیت منجر به احتمال زیاد منجر به تلاش بیشتر افراد و احتمال انجام بهتر کارها می‌شود [۶]. با توجه به این حقیقت که رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق تفکر و احساس افراد درباره شغل‌شان تحت

تأثیر قرار می‌گیرد [۲۷]، این نتیجه به ذهن متبادر می‌شود که افرادی که به میزان بیشتری با شغل عجین می‌شوند به میزان بیشتری از خود رفتارهای داوطلبانه و نوع دوستانه بروز می‌دهند. تئوری مبادله اجتماعی [۴] نیز می‌تواند برای تشریح رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عجین شدن با شغل مورد استفاده قرار بگیرد، مخصوصاً زمانی که کارکنان احساس می‌کنند که به دلیل ارضای نیازهای شان مدیون سازمان بوده که منجر به عجین شدن با شغل شده و در مقابل نیز سازمان خود را متعهد به جبران تلاش‌های کارکنان می‌داند. کارکنان ممکن است در ازای کمک سازمان به ارضای نیازهای شان، رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری از خود بروز دهند [۱۲]. در تحقیقات دیگری دانشمندان به این نتیجه رسیدند که مشارکت افراد در تصمیم‌گیری منجر به افزایش رضایت شغلی آنها می‌شود که این وضعیت منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمان می‌شود [۳۴]. بنابراین فرضیه دوم تحقیق به شکل زیر صورت‌بندی می‌شود:

فرضیه دوم: بین عجین شدن با کار پرستاران و بروز رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس فرضیه‌های تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده می‌شود:



روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه همبستگی به شمار می‌رود. در ضمن با توجه به اینکه از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها استفاده خواهد شد، در میان تحقیقات همبستگی، این تحقیق از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس است. محققان قصد دارند که رابطه بین عجین شدن با کار را با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار دهند.

متغیرهای تحقیق: عجین شدن با کار به عنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه و نمونه آماری: نمونه آماری شامل پرستاران (زن و مرد) شاغل در بیمارستانهای تهران بوده است که همزمان در دانشگاههای علوم پزشکی و کلینیکهای درمانی تخصصی فعالیت دارند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان حدود ۳۲۴ نفر برآورد شده است. بر اساس تجربیات محققین ۲۵ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسشنامه پخش شده است تا در نهایت ۳۶۰ پرسشنامه کامل به‌دست آمده است. از میان ۳۶۰ نفر، ۸۴/۲٪ (۳۰۳ نفر) زیر ۳۰ سال، ۱۰/۶٪ (۳۸ نفر) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۳/۶٪ (۱۳ نفر) بین ۴۰ تا ۴۹ سال، و ۱/۷٪ (۶ نفر) بالای ۵۰ سال سن داشتند. ۴/۲٪ (۱۵ نفر) دارای مدرک بالاتر از کارشناسی ارشد، ۶۰/۳٪ (۲۱۷ نفر) دارای مدرک کارشناسی و ۳۵/۵٪ (۱۲۸ نفر) دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم بودند. ۲۰/۳٪ (۷۳ نفر) مرد و ۷۹/۷٪ (۲۸۷ نفر) زن بوده‌اند و ۲۳/۱٪ (۸۳ نفر) متاهل و ۷۶/۹٪ (۲۷۷ نفر) مجرد بودند.

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن: ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. بدین منظور به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۶، مقیاسی برای متغیرهای عجین شدن با شغل، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی طراحی شد. لازم به ذکر است که در طراحی همه مقیاس‌ها و بومی سازی آن با شرایط کشور از مقیاسهای استاندارد استفاده شده است. در طراحی سؤالات پرسشنامه دقت لازم به‌عمل آمده تا سؤالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. در این تحقیق از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن [۲۵] و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکارانش [۳۰] استفاده شده است. پرسشنامه عجین شدن با کار لودال و کنجر [۲۲] در بر گیرنده ۲۰ سؤال بود. پرسشنامه تعهد سازمانی دارای ۲۴ سؤال و رفتار شهروندی سازمانی نیز دارای ۱۲ سؤال بود. این پرسشنامه‌ها توسط پرستاران تکمیل شده و در کل ۵۶ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس عجین شدن با کار با ۲۰ سؤال، ۰/۶۱۱ است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تعهد سازمانی با ۲۴ سؤال، ۰/۸۹۶ و مقیاس رفتار شهروندی سازمانی با ۱۲ سؤال ۰/۷۳۴ بوده است. همچنین جهت آزمون روایی سؤالات هم از اعتبار محتوا و از نوع اعتبار صوری استفاده شد.

روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق: به منظور آزمون فرضیه‌ها، از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS 16، به منظور سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم افزار Lisrel 8.54 آزمون شد. به منظور بررسی

وجود ارتباط و نیز میزان آن، بین متغیرها از آزمون همبستگی استفاده می‌شود. به دلیل اینکه در این تحقیق متغیرها کیفی هستند از همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره یک منعکس شده است. این ضرایب نشان دهنده معناداری همبستگی میان متغیر مستقل و متغیر وابسته و ابعاد آنها با یکدیگر با فاصله اطمینان ۹۹٪ است.

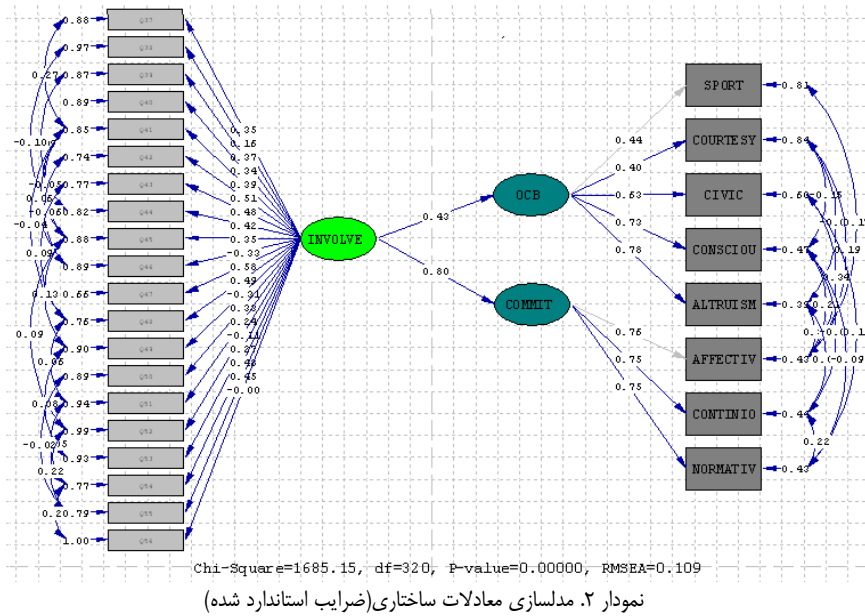
جدول ۱. ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

رفتار شهروندی سازمانی	تعهد سازمانی	عجزین شدن با کار	عجزین شدن با کار
		۱	
	۱	۰/۵۷۵	
۱	۰/۳۹۳	۰/۲۸۰	

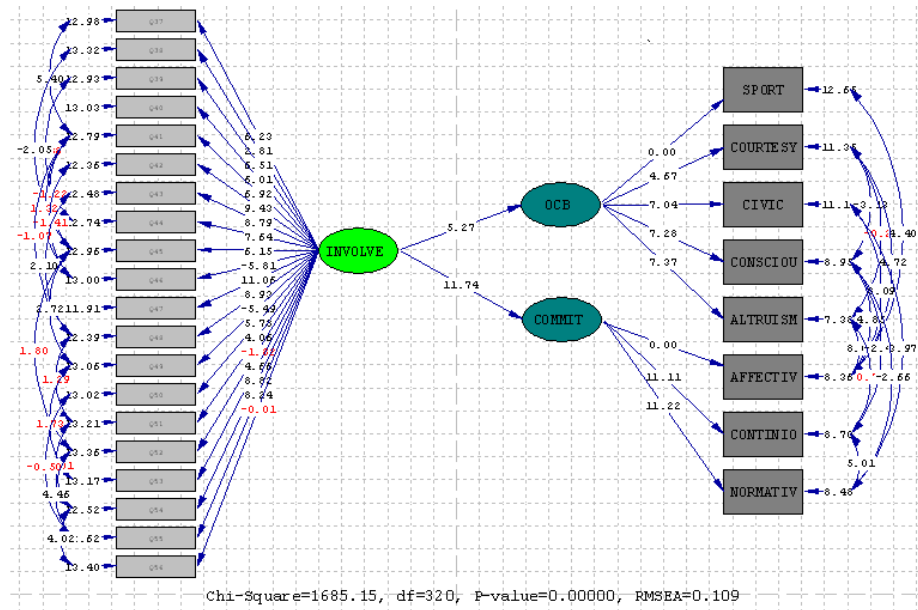
مدل سازی معادلات ساختاری

به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیه‌های ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. لازم به ذکر است که برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تأیید شود، اولاً باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً باید مقادیر t -value و ضرایب استاندارد معنادار باشند. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰.۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۰.۹۰ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار خواهند بود.

همانطور که در نمودار شماره ۲ و ۳ مشاهده می‌شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل‌ها تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در همه مدل‌ها کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFI در همه مدل‌ها بالای ۰.۹۰ درصد است.



عجین شدن با کار با INVOLVE، تعهد سازمانی با COMMIT، تعهد عاطفی با AFFECTIV، تعهد هنجاری با NORMATIV و تعهد مستمر با CONTINIO، رفتار شهروندی سازمانی با OCB، نوع دوستی با ALTRUISM، وجدان با CONSCIOUS، ادب و ملاحظه با COURTESY، رادمردی و گذشت با SPORT و فضیلت مدنی با CIVIC در نمودارهای ۲ و ۳ نشان داده شده‌اند.



نمودار ۳. مدل‌سازی معادلات ساختاری (معناداری)

همانطور که نمودارهای ۲ و ۳ نشان می‌دهد اثر عجین شدن با کار بر افزایش تعهد سازمانی معنادار است و تأیید می‌شود. همچنین رابطه بین عجین شدن با کار با رفتار شهروندی سازمانی نیز معنادار بوده و تأیید می‌شوند. مقادیر t هر همه بالاتر از ۲ بوده و معنادار است. مقادیر t نشان می‌دهد که فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی تحقیق تأیید می‌شوند. همچنین جدول ۲ یافته‌های تحلیل علی با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۲. یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب (r)	نتیجه آزمون
	استاندارد	عدد معناداری
فرضیه اول: بین عجین شدن با کار پرستاران و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۸۰	۱۱/۷۴
فرضیه دوم: بین عجین شدن با کار پرستاران و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۴۳	۵/۲۷

نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که عجین شدن با کار رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارد؛ یعنی پرستارانی که تا ساعات زیادی مشغول به کار بوده و ذهن آنها مدام درگیر حل مشکلات بیماران بوده و همیشه دغدغه دستیابی به اهداف و ارزش‌های سازمان خود را دارند، لذا به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته بوده، در سازمان مشارکت می‌کنند و در آن درگیر می‌شوند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند و در نهایت سبب افزایش سطح تعهد سازمانی در بین آنها می‌شود. در تحقیقات انجام شده به‌وسیله اندیشمندان [۳۵] این رابطه نیز تأیید شده است که کارکنانی که فرصت مشارکت و درگیر شدن در تصمیمات را دارند و بر برنامه‌های زمانبندی کارشان کنترل دارند، نسبت به اهداف سازمان تعهد زیادی از خود نشان می‌دهند، البته باید در نظر داشت که مشارکت و درگیر ساختن افراد در تصمیم‌گیری باید واقعی بوده و افراد باید اطمینان داشته باشند که تصمیم‌گیری‌شان بر ستاده‌های واقعی کار تأثیرگذار است. در ضمن، ویژگی‌های متغیر تعهد سازمانی (پذیرش شدید اهداف سازمانی، تمایل به اعمال حداکثر تلاش برای سازمان و میل زیاد به حفظ رابطه با سازمان) دال بر این هستند که اعضای سازمان تمایل دارند که بازیگران فعالی در سازمان بوده و بر اتفاقاتی که در سازمان رخ می‌دهد، تأثیر بگذارند. این حالت زمانی محقق شود که رهبران سازمان، سبک مدیریت مشارکتی یا مشاوره‌ای را در سازمان ترویج کنند [۳۸].

همچنین نتایج این تحقیق حاکی از آن است که عجین شدن با کار رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ یعنی مشارکت دادن و درگیر ساختن پرستاران در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با بیماران و بیمارستان منجر به افزایش رضایت شغلی از یک طرف و افزایش خودباوری آنها شده و در نتیجه بروز رفتارهای شهروندی از آنها در حوزه مرتبط با وظایف‌شان می‌شود. نتیجه تحقیقات انجام شده توسط اندیشمندان دیگر نیز این رابطه را تأیید می‌کند که مشارکت دادن و درگیر ساختن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و در نتیجه افزایش خودباوری کارکنان منجر به بروز رفتارهای شهروندی در حوزه‌های گوناگون می‌شود [۳۱]. در تحقیقات دیگری دانشمندان دیگری به این نتیجه رسیدند که مشارکت افراد در تصمیم‌گیری منجر به افزایش رضایت شغلی آنها می‌شود که این وضعیت منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمان می‌شود [۳۴]. همچنین تحقیقات دیگری مؤید این نکته است که با وجود تأیید رابطه بین عجین شدن و انگیزه پیشرفت، کارکنانی که به میزان بیشتری با شغل عجین شوند را به عنوان افرادی هدفمند و کسانی تعریف کرده‌اند که میل به موفقیت داشته و حاضرند در راستای رسیدن به اهداف سازمان، فعالیت‌های دواطلبانه‌ای از خود بروز دهند [۲۱].

با جمع بندی نتایج فوق، می‌توان به سازمان‌ها پیشنهاد کرد که با طراحی مجدد مشاغل از طریق ترکیب ویژگی‌های مشاغل نظیر استقلال، بازخورد و تنوع وظایف، می‌توانند مشاغلی جذابتر، با معناتر و چالشی‌تر برای متصدیان شغل ایجاد کنند که این امر به نوبه خود می‌تواند منجر به سطح بالاتری از عجین شدن با شغل شود [۳۲]. همچنین سازمان‌هایی نظیر بیمارستان‌ها می‌توانند از طریق توسعه روابط اجتماعی و بین فردی (برای مثال حمایت سرپرست و همکاران)، نظام‌مند کردن سازمان کاری (برای مثال، مشارکت در تصمیم‌گیری) و ارائه فرصت‌های شغلی بیشتر از مزایای عجین شدن با شغل بهره‌مند شده و بدین وسیله سطح تعهد و همچنین بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را در نزد پرستاران ارتقاء دهند [۱۱].



منابع

1. 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: 587-595.
2. Bell, S.J., Menguc, B., Stefani, S.L. (2004), "When customers disappoint: a model of relational internal marketing and customer complaints", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 32 No.2, pp.112-26.
3. Benkhoff, B., (1997), "ring commitment is costly: new approaches establish the missing link between commitment and performance", *Hum. Relat.* 50 6, pp. 701-726.
4. Blau, G., & Boal, K. (1989), "Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover", *Journal of Management*, 15, 115-127.
5. Brightman, B.K., and Moran, J.W. (1999), "Building Organizational citizenship", *Management Decision*, .37(9), 678.
6. Brown, S.P., & Leigh, T.W. (1996), "A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance", *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
7. Buchanan, B. (1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly* 19: 533-546.
8. Carmeli, Abraham. (2005), "Exploring Determinants of Job Involvement: An Empirical Test among Senior Executives", *International Journal of anpower*; 26, 5, pp. 457- 473.
9. Castro, C. B., Armario, E. M., and Ruiz, D. M. (2004), "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", *International Journal Of Service Industry Management*, .15(1), 27.
10. Chay, Y-W. and Aryee, S. (1999), "Potential Moderating Influence of Career Growth Opportunities on Careerist Orientation and Work Attitudes: Evidence of the Protean Career Era in Singapore", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp. 613-623.
11. Chughtai, Aamir Ali, (2008), "impact of job involvement on in-role job performance and organizational Citizenship behavior", *Institute of Behavioral and Applied Management*.
12. Cohen, A. (2000), "The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models", *Human Relations*, 53, 387-417.
13. Evan, D. and Morris , R. (2006), "Workaholic, or just hard worker?", *University of Technology, Brisbane, Australia*, 11(5), 394-417.
14. Farh, J. L., Earley, P. C., and Lin, S.C. (1997), "Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behaviour in Chinese society", *Administrative Science Quarterly*, 42, 421-44.
15. Guskey, T. R. (1984), "The influence of change in instructional effectiveness upon the affective characteristics of teachers", *American Educational Research Journal*, 21, 245-259. ARTICLE
16. Hackett, R., Bycio, P., & Hausdorf, P. (1994), "Further assessments of Meyer and: Allen's 1991 three-component model of organizational commitment", *Journal of Applied Psychology*, 79, 1-9.

17. Kanungo, R. N. (1982), "Measurement of job and work involvement", *Journal of Applied Psychology*, 77, 341-9.
18. Knoop, R (1995), "Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment of nurses", *The journal of psychology*. 129 (6), 643-649.
19. Kwantes, C.T. (2003), "Organizational citizenship and withdrawal behaviors in usa and india", *International Journal Of Cross Cultural Management*, 3,(1), 5.
20. Lee, K. (1992), "A study of affective, continuance, and normative commitment to the organization", *Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul, Korea*.
21. Litinger, N. N. (1982), "Job involvement among managers and its relationship to demographic, psychological, and situational forces", Unpublished doctoral dissertation. *Stevens Institute of Technology*.
22. Lodahl, T., and Kejner, M. (1965), "The definition and measurement of job involvement", *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
23. MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Fetter, R., (1993), "The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance", *Journal of Marketing*, 57, 70-80.
24. Mathieu, J.E. and Zajac, D. M. (1990), "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 2, 171-94.
25. Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review* 1: 61-89.
26. Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
27. Organ, D.W. (1988), "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome", Lexington, MA: Lexington Books.
28. Paullay, I., 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, 224-8.
29. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000), "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, .26, No.3, pp.513-563.
30. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. and Fetter, R. (1990), "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior", *Leadership Quarterly*, 1, 107-42.
31. Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975), *Behavior in organizations*, New York: McGraw-Hill.
32. Rabinowitz, S., & Hall, D.T. (1977), "Organizational research on job involvement", *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
33. Reeve, C. L. and Smith, C. S. (2001), Refining Lodahl and Kejner's Job Involvement Scale with a Convergent Evidence Approach: Applying Multiple Methods to Multiple Samples, *Organizational Research Methods* 2001; 4; 91-111.

34. Rice, E. M., & Schneider, G. T. (1994), "A decade of teacher empowerment: An empirical analysis of teacher involvement in decision-making", 1980-1991. *Journal of Educational Administration*, 32(1), 43-58.
35. Rinehart, J. S., & Short, P. M. (1991), "Viewing reading recovery as a restructuring phenomenon", *Journal of School Leadership*, 1(4), 379-399.
36. Rotenberry P. F. and P. J. Moberg (2007), "Assessing the Impact of Job Involvement on Performance", *Management Research News*, 30/3: 203-215.
37. Wu, V., & Short, P. M. (1996), "The relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction", *Journal of Instructional Psychology*, 25, 85-89.
38. Yousef, D. A. (2000)., "Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country", *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-28.

