

## رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار

### شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان

شیرین زردشتیان<sup>۱\*</sup>، همایون عباسی<sup>۲</sup>، محمد اسماعیلی<sup>۳</sup>، سعید خانم‌رادی<sup>۴</sup>

۱- استادیار، مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه رازی ۲- استادیار، مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه رازی

۳- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی ۴- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۱۹

## The Relationship Perceived Organizational Support, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior of Physical Education Teachers in Hamedan Province

Shirin Zardoshtiyani<sup>1\*</sup>, Homayoun Abbasi<sup>2</sup>, Mohammad Esmaili<sup>3</sup>, Saeid Khanmoradi<sup>4</sup>

1- Assistant Professor, Razi University 2- Assistant Professor, Razi University

3- M. A. in Sport Management, Razi University 4- M. A. in Sport Management, Razi University

Received: (2015/01/25)

Accepted: (2015/05/09)

### Abstract

The aim of this study was Perceived Organizational Support, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior of Physical Education Teachers in Hamedan Province. The research method is descriptive - Correlation. The statistical population was including of all physical education teachers in Hamedan Province (763 people). Random cluster sampling with proportional allocation used Finally 350 people responded to the questionnaire. We used Podsak (1990), OCB questionnaires, Kannungo (1982) job involvement questionnaires and Eizenberger (1986) perceived organizational support questionnaires. Their validity was approved from 10 viewpoint of sport management specialist and their reliability was approved with Cronbach's alpha Arrangement (0/78, 0/82, and 0/87). For data analyze, we used to descriptive statistics (The mean, standard deviation ...) and inferential statistics (k-s, Pearson Correlación, ANOVA and regresion). Result shows that job involvement (3/55) is more than the average citizen behavior (3/36) and perceived organizational support (2/68). There is A significant relationship between Perceived Organizational Support and Job Involvement ( $P < 0/05$ ). Also there is a significant relationship between Perceived Organizational Support and OCB and dimensions (altruism, civic virtue, chivalry) ( $P < 0/05$ ). Also there is a significant relationship between job involvement and OCB and dimensions (conscientiousness and courtesy) ( $P < 0/05$ ). it's conclude that Education authorities in the field of sport and physical education Strive to promote variables, perceived organizational support, job involvement and organizational citizenship behavior the physical education teachers.

### Keywords

Perceived Organizational Support, Job Involvement, Organizational Citizenship Behavior, Physical Education Teachers.

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان می باشد. روش پژوهش توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان همدان به تعداد ۷۶۳ نفر می باشد. از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای با تخصیص متناسب استفاده گردید و نهایتاً ۳۵۰ نفر به پرسشنامه ها پاسخ دادند. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)، پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) و پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) استفاده گردید. روایی پرسشنامه های مذکور توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی بدست آمد و پایایی آن ها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ۰/۷۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۷ تایید شد. برای تجزیه و تحلیل داده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد...) و آمار استنباطی (K-S)، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک راهه و رگرسیون) استفاده گردید. نتایج نشان داد که میانگین درگیری شغلی (۳/۵۵) بیشتر از رفتار شهروندی (۳/۳۶) و درک حمایت سازمانی (۲/۶۸) می باشد. بین درک حمایت سازمانی و درگیری شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد ( $P < 0/05$ ). بین درک حمایت سازمانی و رفتار شهروندی و ابعاد (نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی) ارتباط معنی داری وجود دارد ( $P < 0/05$ ). و بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی و ابعاد (وظیفه شناسی و ادب و نزاکت) ارتباط معنی داری وجود دارد ( $P < 0/05$ ). نتیجه گیری می شود مسئولین آموزش و پرورش در حوزه ورزش و تربیت بدنی جهت ارتقاء متغیرهای درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در معلمان تربیت بدنی کوشش نمایند.

### واژه‌های کلیدی

درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان تربیت بدنی.

## مقدمه

امروزه ورزش در سلامت عمومی افراد، گذران اوقات فراغت سالم، با نشاط و لذت بخش، آموزش و پرورش به ویژه در نسل نوجوان و جوان، ایجاد روابط اجتماعی سالم در جامعه و پیشگیری از بسیاری مفاسد اجتماعی و انحرافات اخلاقی نقش مثبت خود را متجلی ساخته است (شمسی و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۲). بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه ای به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد و هر کشوری به استادان و معلمان با انگیزه و توانمند به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا بتواند جوانان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیت، پرورش داده و برای آینده بهتر آماده کند (غلامی ترکسلویه و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۰). پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است بنابراین در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آن ها وابسته است و عملکرد شغلی معلمان یکی از مهمترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش آموزان است (سلامت و همکاران، ۲۰۱۳: ۷۲).

اهمیت رفتار شهروندی در سازمان های مختلف غیر قابل انکار است، اما هنگامی که صحبت از مدارس می شود، نگاه ها به آن موشکافانه تر و حساس تر می شود (اپلاتکا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۳۸۶). در برخی از تعاریف، شهروندی منزلتی است که موجبات برخورداری از حقوق و قدرت ها را فراهم می کند، در صورتی که در منابع دیگر شهروندی نه تنها به موقعیت قانونی، بلکه به آرمان های دموکراتیک هنجاری باز می گردد. شهروندی، قصد ارائه موقعیت و هویت مشترک و عام را دارد که به پیوند و همبستگی میان اعضای جامعه کمک می کند (بولینو و تورنلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲: ۶۳). رفتار شهروندی اینگونه تعریف می شود: مجموعه ای از رفتار های داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود موثر وظایف و نقش های سازمان می شوند (بینستوک<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۳: ۳۵۸).

همچنین در مفهوم شهروندی سازمانی تلاش می شود تا با ارائه راه کارهایی به منظور افزایش تعهد سازمانی، بهبود عملکرد، رضایت مشتری، وفاداری مشتری، رضایت شغلی و ... گام های مؤثری در این راه برداشته شود (طیبی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۱۵). کارمندانی که فراتر از شرح شغل رسمی خود

عمل می کنند و رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز می دهند، هم بهره وری بالایی دارند و هم کاری باکیفیت انجام می دهند، در حالی که کارکنانی که از رفتار شهروندی سازمانی در سطوح پایین برخوردارند، اینگونه عمل نمی کنند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۹). ویژگی های کلیدی رفتار شهروندی سازمانی شامل این موارد می باشد: نوعی رفتار فراتر از آنچه که برای کارکنان سازمان به طور رسمی تشریح گردیده است، رفتار اختیاری و بر اساس علایق فردی، رفتار فاقد پاداش، رفتاری که برای عملکرد سازمان و موفقیت عملیات سازمان مهم است (اسلامی و سیار، ۱۳۸۸: ۵۸). تقریباً ۳۰ نوع رفتار شهروندی شناخته شده است که مهمترین آن ها عبارتند از: رفتارهای کمک کننده، جوانمردی، ابتکارات فردی، آداب اجتماعی، تعهد سازمانی، خود رضایت مندی، توسعه خود (موحدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۸۲).

امروزه با پیچیده تر شدن و افزایش رقابت جهانی نیاز به انعطاف و تغییر پذیری در سازمان ها بیش از پیش نمایان تر شده است. سازمان های امروزی بیش تر به دنبال راه هایی می گردند تا از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند یا به اصطلاح به دنبال درگیر کردن بیش تر کارکنان خود در کار می باشند. درگیر شدن در کار مفهومی است که اخیراً وارد مباحث سازمانی شده و بیش از دو دهه از ظهور آن نمی گذرد. کارکنان درگیر در کار، معمولاً پر انرژی و فعال اند، به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی خود را بر این می گذارند که کار خود را به طور اثربخشی به انجام برسانند (کویانکو<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۰۱). نتایج تحقیقات نشان می دهد که درگیری کارکنان در کار تاثیر قابل ملاحظه ای بر سودآوری و بهره وری سازمان دارد (هارتر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۲: ۲۶۹). همچنین پژوهش ها در این زمینه نشان گر این است که درگیر شدن کارکنان در شغل تحت تاثیر عوامل مختلف، فردی، شغلی و سازمانی است (میلو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۰۷). درگیر شدن در شغل دارای سه بعد می باشد: الف: شور و حرارت در کار: سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی، ب) وقف شدن: دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار، ج) غرق شدن: تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار، به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جدا

5. Harter  
6. Mello

1. Oplatka  
2. Bolino and Turnley  
3. Bienstock  
4. Koyuncu

ماهیت و چگونگی شکل گیری حمایت سازمانی صورت گرفته است. علاوه بر آن بخشی دیگر از تولیدات علمی دانشمندان اختصاص به بررسی تاثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه های فردی، سازمانی و شغلی داشته اند (زکی، ۱۳۸۵: ۱۱۰). بر اساس نظریه حمایت سازمانی، گونه های سه گانه عمومی، موجب رفتارهای مطلوبی در سازمان می شود: ۱- انصاف و مساوات ۲- حمایت سرپرست ۳- پاداش های سازمانی و زمینه های شغلی. خاستگاه عوامل مذکور، سازمان است و در نهایت موجب افزایش حمایت سازمانی می گردد و علاوه بر این عوامل می توان متغیرهای جمعیتی را نیز به آن ها افزود. منظور از انصاف، احساس مساوات نسبت به استفاده و اجرای روش های توزیع منابع میان کارکنان می شود که به آن عدالت رویه ای نیز اطلاق می گردد. رعایت انصاف و مساوات به منظور تصمیم گیری برای توزیع منابع، تاثیرات فزاینده ای بر حمایت سازمانی ادراک شده دارد. حمایت سرپرست از آن جهت مورد توجه است که رفتار و کنش سرپرست به عنوان یکی از کارگزاران و عاملان هر سازمانی تلقی می شوند. جهت گیری مناسب یا نامناسب، تاثیر قابل ملاحظه ای در حمایت سازمانی دارد. هر چه کارکنان با حمایت سرپرست روبرو شوند، حمایت سازمانی افزایش می یابد. توجه به منابع انسانی (پاداش های سازمانی و زمینه های شغلی) اهمیت نمایانی در واکنش مثبت کارکنان (حمایت سازمانی ادراک شده) دارد (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶: ۵۰۳). به این موارد اشاره کرد: یودا<sup>۶</sup> (۲۰۱۰: ۱) در تحقیقی با عنوان رفتار شهروندی در سازمان های ژاپنی: تاثیر درگیری شغلی، تعهد سازمانی و سیستم اقتصادی مشترک بر روی رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسید که درگیری شغلی ارتباط مثبت و معناداری با نوع دوستی و فضیلت مدنی دارد و تعهد سازمانی دارای ارتباط مثبتی با نوع دوستی است. پلات<sup>۷</sup> (۲۰۰۹: ۱۵۹۱) در تحقیقی با عنوان سطح رفتار شهروندی معلمان دوره راهنمایی بر اساس ادراک مدیران مدارس در ترکیه به این نتیجه رسید که سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان مقطع راهنمایی وجود دارد و همچنین همه ابعاد رفتار شهروندی از سطح بالایی در بین معلمان مقطع راهنمایی کشور ترکیه برخوردارند. ایشوارا<sup>۸</sup> (۲۰۱۰: ۲۱۰) به ارزیابی درگیری شغلی در بین مدرسان دانشگاه پرداخت نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و درگیری و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. فو و لیهوا<sup>۹</sup> (۲۰۱۲: ۱۴۵) در یک تحقیق با عنوان بررسی

شدن او از کار به سختی صورت می گیرد (اسچاوفلی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶: ۷۰۵). در بین دیدگاه های مختلف درباره درگیری شغلی، واقع گرایانه ترین دیدگاه، این مفهوم را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می داند (الانکوماران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴: ۱۲۰). در این راستا، علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی بر تعیین کننده های آن متمرکز بوده است. در خصوص این تعیین کننده ها، سه طبقه مشخص شده است: ویژگی های شخصی، ویژگی های موقعیتی، بازده کار. هم متغیر های شخصی و هم ویژگی های موقعیتی بر روی درگیری شغلی اثر دارند و اهمیت نسبی این دو مجموعه از متغیر ها از سوی محققان هر دو طرف بررسی شده است. برای نمونه، وضوح و روشنی نقش های شغلی و اهمیت آن در محیط کار، چالش شغلی و رفتار رهبری، آزادی عمل و مشارکت، تاثیر آن بر درگیری شغلی تایید شده است. در نتیجه پربارسازی شغلی نیز به منظور افزایش درگیری شغلی با سمت های هر یک از کارکنان در سازمان ها به کار گرفته شده است (میرهاشمی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۰).

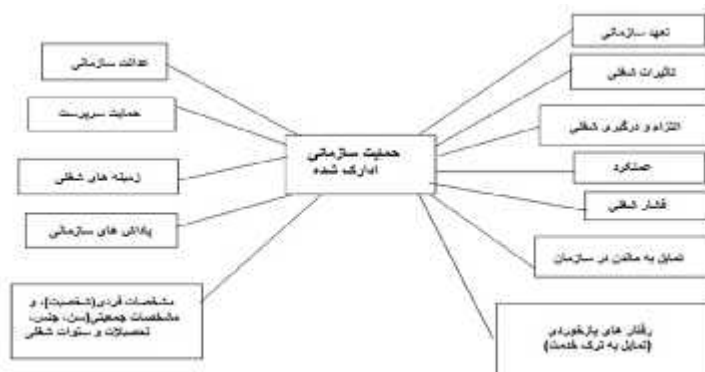
از جمله مهمترین عوامل سازمانی که ممکن است درگیر شدن در کار را تحت تاثیر قرار دهد میزان حمایت سازمانی ادراک شده است. این حالت در بستر نظریه مبادله اجتماعی رخ می دهد، در نظریه مبادله اجتماعی آمده است روابط کارکنان با رهبرانشان در سازمان ها همچون یک داد و ستد غیر رسمی بر طبق یک قرار داد روانی است. زمانی که سازمان توقعات و انتظارات کارکنان را برآورده سازد، کارکنان نیز انتظارات و توقعات سازمان را برآورده خواهند کرد و بیشتر خود را در کار درگیر کرده و عملکرد بالاتری از خود به جای بگذارند (ساکس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶: ۶۰۵). بر طبق نظریه مبادله اجتماعی، یکی از انتظاراتی که کارکنان سازمان دارند توجه و حمایت آنان می باشد؛ بنابراین زمانی که کارکنان احساس کنند که از حمایت سازمانی برخوردارند آنان نیز به نحوی درصدد جبران بر می آیند که این می تواند از طریق درگیری بیش تر آنان در کار و صرف تلاش و کوشش بیشتر برای انجام کار و انجام رفتار های مفید مانند رفتار شهروندی سازمانی، رفتار های مشتری محور و ... صورت گیرد که این خود باعث بهبود عملکرد سازمان می شود (هوانگ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۹۷). حمایت سازمانی یکی از کارکردهای نظریه مبادله اجتماعی می باشد که برای نخستین بار توسط آیزنبرگر<sup>۵</sup> و همکاران (۱۹۸۶)، به طور نظری در ادبیات نظریات سازمانی وارد شده است پس از گذشت دو دهه، تلاش های بیشماری در زمینه توجه خاص به تحلیل

6. Ueda  
7. Polat  
8. Ishwara  
9. Fu and Lihua

1. Schaufeli  
2. Elankumaran  
3. saks  
4. Huang  
5. Eisenberger

شده اثر مثبت دارد. سلیمانی و سیری (۱۳۸۹: ۸۷).

ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با انواع عدالت سازمانی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک



شکل ۱. پیش شرط ها و تاثیرات حمایت سازمانی (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۱: ۴۵).

مقاطع تحصیلی ابتدایی و متوسطه (دوره اول و دوم) سال تحصیلی ۹۳-۹۴ می باشند (جمعا ۷۶۳ نفر). با توجه به پراکندگی و حجم زیاد جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای متناسب استفاده گردید. بدین ترتیب که ابتدا استان همدان به ۵ بخش تقسیم گردید و سپس با توجه به تعداد معلمان تربیت بدنی سهم هر بخش در نمونه مشخص گردید؛ و در ادامه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۸۱ نفر از معلمان مرد تربیت بدنی و ۱۸۱ نفر از معلمان زن تربیت بدنی استان همدان جمعا ۳۶۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند؛ که در نهایت ۳۵۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده گردید که شامل: (۱) پرسشنامه ۲۳ سوالی رفتار شهروندی سازمانی پودساکوف<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۰)، این پرسشنامه دارای پنج بعد (وظیفه شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و ادب و نزاکت) می باشد. این پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت (کاملا مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) و کاملا موافقم (۵) می باشد. (۲) پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو<sup>۲</sup> (۱۹۸۲) شامل ۱۰ سوال بر پایه مقیاس ۵ درجه ای لیکرت، (۳) پرسشنامه درک حمایت سازمانی ایزنبرگر<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۸۶) این پرسشنامه نیز ۸ سوال دارد و در مقیاس لیکرت می باشد. روایی پرسشنامه های مذکور توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی بدست آمد و پایایی آن ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب  $(\alpha=0/78)$ ،  $(\alpha=0/82)$ ،  $(\alpha=0/87)$ ، تایید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی جهت توصیف ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها و از آمار استنباطی با استفاده از آزمون های k-S، جهت بررسی وضعیت طبیعی بودن توزیع داده ها استفاده گردید

در زمینه تحقیقات صورت گرفته مرتبط با تحقیق حاضر می توان در تحقیقی با عنوان رابطه ی سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس پاکدشت به این نتیجه رسید که بین مولفه های سلامت روانی و سطح رفتار شهروندی آنان رابطه معکوس وجود دارد. صحرایی و همکاران (۱۳۹۳: ۱۰۹) در تحقیقی با عنوان رابطه توانمند سازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان به این نتیجه رسیدند که بین حمایت سازمانی ادراک شده و توانمند سازی کلی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری معنی داری وجود دارد. با توجه به مطالب ذکر شده و همچنین با توجه به نقشی که معلمان تربیت بدنی در ارتقای سلامت جامعه دارند و از آن جایی که این گروه عضوی از یک سازمان بزرگ (وزارت آموزش و پرورش) به عنوان متولی امر تعلیم و تربیت در جامعه هستند؛ بنابراین تحقیق حاضر بر آن شد که بتواند از لحاظ مفهومی، نظری و کاربردی به جبران بخشی از این کاستی ها بپردازد. همچنین پژوهش حاضر به دنبال رسیدن به این موضع بود که بتوان میزان حمایت سازمانی ادراک شده، درگیری شغلی و رفتار شهروندی معلمان تربیت بدنی را بدست آورد که نتایج آن می تواند برنامه ریزان را در ارتقا و بهبود حمایت سازمانی ادراک شده، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی یاری رساند.

### روش شناسی تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که به شکل میدانی اجرا گردید. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان زن و مرد تربیت بدنی استان همدان در

معلمین ۳۶-۴۰ سال، ۱۲ درصد معلمین ۴۱ تا ۴۵ سال و ۴/۶ درصد معلمین بالای ۴۶ سال می باشند. از نظر سابقه خدمت میانگین معلمین تربیت بدنی ۱۱/۴۱ سال می باشد. بر اساس تحصیلات ۷۸/۹ درصد لیسانس، ۸ درصد فوق لیسانس و ۱۳/۱ درصد فوق لیسانس و بالاتر می باشند. ۸۷/۴ درصد معلمان شغل دوم ندارند و ۱۲/۱ درصد دارای شغل می باشند. میانگین ساعات تدریس معلمین تربیت بدنی ۱۸ تا ۲۴ ساعت می باشد.

و چون داده ها دارای توزیع نرمال بودند از آمار پارامتریک شامل تحلیل واریانس یک راهه، همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید

### یافته‌های تحقیق

ویژگی توصیفی نمونه ها شامل: بر اساس سن ۳۹/۴ درصد زیر ۳۰ سال، ۲۶/۹ درصد معلمین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۷/۱ درصد

جدول ۱. اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر های اصلی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
رفتار شهروندی	۳/۳۶	۰/۳۵۶	۰/۱۲۷
درگیری شغلی	۳/۵۵	۰/۵۴۲	۰/۲۹۴
درک حمایت سازمانی	۲/۶۸	۰/۶۱۶	۰/۳۸

با توجه به داده های جدول ۱، میانگین نمرات درگیری شغلی (۳/۵۵) معلمان تربیت بدنی بیشتر از میانگین رفتار شهروندی (۳/۳۶) و درک حمایت سازمانی (۲/۶۸) آنان می باشد.

جدول ۲. اطلاعات توصیفی مربوط به ابعاد رفتار شهروندی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
وظیفه شناسی	۳/۳۲	۰/۵۴۹
جوانمردی	۳/۰۱	۰/۷۶۵
فضیلت	۳/۰۶	۰/۸۱۸
ادب و نزاکت	۳/۴۶	۰/۷۴۳
نوع دوستی	۳/۱۹	۰/۷۱

اسمیرنوف استفاده شد و با توجه به این که مقدار سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ بود. لذا داده ها دارای توزیع نرمال می باشند و از آمار پارامتریک استفاده گردید.

با توجه به داده های جدول ۲، در میان ابعاد رفتار شهروندی بالاترین میانگین مربوط به بعد ادب و نزاکت (۳/۴۶) و پایین ترین میانگین مربوط به بعد جوانمردی (۳/۰۱) می باشد. در ادامه به منظور بررسی نرمال بودن داده های از آزمون کولموگروف-

جدول ۳- نتایج تحلیل واریانس یک راهه بین ویژگی های جمعیت شناختی با درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	سن				تحصیلات				وضعیت شغلی							
	Sig.	F	MS	df	SS	Sig.	F	MS	df	SS	Sig.	F		MS	df	SS
درک حمایت سازمانی	بین گروهی	۰/۱۱	۱/۸۲	۰/۷۰	۴	۲/۸۰۳	۰/۱۱	۰/۸۴	۲	۰/۰۸۴	۰/۱۱	۱۴/۱۸	۴/۶۵	۲	۹/۳۱	
	درون گروهی	-	-	۰/۳۲	۱۶۶	۶۱/۲۴	-	-	۰/۸۴	۱۶۸	۶۴/۵۳	-	-	۰/۳۹	۱۶۸	۵۵/۱۷
	مجموع	-	-	-	۱۷۰	۶۴/۶۷	-	-	-	۱۷۰	۶۴/۲۷	-	-	-	۱۷۰	۶۴/۲۷
درگیری شغلی	بین گروهی	۰/۰۱	۳/۷۲	۱/۰۴	۴	۴/۵۸	۰/۰۱	۰/۲۷۳	۲	۰/۲۷۳	۰/۰۱	۴/۵۸۶	۱/۲۹	۲	۲/۵۸	
	درون گروهی	-	-	۲/۷۶	۱۶۴	۴/۲۰۳	-	-	۰/۲	۱۶۶	۴۹/۰	-	-	۰/۲۸	۱۶۶	۴۶/۷۷
	مجموع	-	-	-	۱۶۸	۴۹/۳۶	-	-	-	۱۶۸	۴۹/۳۶	-	-	-	۱۶۸	۴۹/۳۶
رفتار شهروندی	بین گروهی	۰/۱۸	۱/۵۸	۰/۱۹	۴	۰/۷۹۲	۰/۱۸	۰/۰۲۵	۱	۰/۰۲۵	۰/۱۸	۰/۴۳۶	۰/۰۵	۲	۰/۱۱۲	
	درون گروهی	-	-	۰/۱۲	۱۶۰	۲۰/۰۴	-	-	۰/۱۲	۱۶۲	۲۰/۸۱	-	-	۰/۱۲	۱۶۲	۲۰/۷۲
	مجموع	-	-	-	۱۶۴	۲۰/۸۳	-	-	-	۱۶۴	۲۰/۸۳	-	-	-	۱۶۴	۲۰/۸۳

با توجه به داده های جدول ۳، بین سن و درگیری شغلی ارتباط معناداری وجود دارد ( $Sig=0/006$ ) و بین متغیرهای وضعیت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده ارتباط معناداری وجود دارد ( $Sig=0/01$ ) و همچنین بین وضعیت شغلی و درگیری شغلی ارتباط معناداری وجود دارد ( $Sig=0/01$ ).

**جدول ۴.** نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی

نتیجه	Sig	ضریب همبستگی (r)
ارتباط معنی دار می باشد	0/004	0/22

با توجه به داده های جدول ۴، بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد ( $Sig= 0/004$ )

**جدول ۵.** نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی و ابعاد آن

متغیر	ضریب همبستگی (r)	Sig.	نتیجه
وظیفه شناسی	-0/30	0/69	فاقد ارتباط معنی دار
نوع دوستی	0/37	0/001	وجود ارتباط معنی دار
فضیلت مدنی	0/31	0/001	وجود ارتباط معنی دار
جوانمردی	0/18	0/01	وجود ارتباط معنی دار
ادب و نزاکت	-0/02	0/72	فاقد ارتباط معنی دار
رفتار شهروندی	0/26	0/001	وجود ارتباط معنی دار

با توجه به نتایج جدول ۵، بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی ارتباط معنی داری وجود دارد ( $Sig=0/001$ ) همچنین بین حمایت سازمانی ادراک شده با ابعاد نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی نیز ارتباط معنی داری وجود دارد ( $P<0/05$ ).

**جدول ۶.** نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین درگیری شغلی با رفتار شهروندی و ابعاد آن

متغیر	ضریب همبستگی (r)	Sig.	نتیجه
وظیفه شناسی	0/20	0/009	وجود ارتباط معنی دار
نوع دوستی	0/03	0/97	فاقد ارتباط معنی دار
فضیلت مدنی	0/07	0/32	فاقد ارتباط معنی دار
جوانمردی	0/14	0/06	فاقد ارتباط معنی دار
ادب و نزاکت	0/34	0/001	وجود ارتباط معنی دار
رفتار شهروندی	0/16	0/001	وجود ارتباط معنی دار

با توجه به داده های جدول ۶، بین درگیری شغلی با رفتار شهروندی ارتباط معنی داری وجود دارد ( $Sig= 0/001$ ). همچنین بین درگیری شغلی و ابعاد وظیفه شناسی و ادب و نزاکت نیز ارتباط معنی داری وجود دارد ( $P<0/05$ ).

**جدول ۷.** نتایج رگرسیون برای ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی و ابعاد آن

Sig.	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر	
			B	خطای معیار		
۰/۰۰۱	۲۶/۷۶۱	-	۰/۱۲۵	۳/۳۵۷	مقدار ثابت	رفتار
۰/۰۹۳	۰/۰۸۳	۰/۰۰۷	۰/۰۴۵	۰/۰۰۴	درک حمایت	شهروندی
۰/۰۰۱	۷/۲۳۹	-	۰/۲۶۷	۱/۹۳۵	مقدار ثابت	فضیلت
۰/۰۰۱	۴/۲۷۸	۰/۳۱۴	۰/۰۹۷	۰/۴۱۶	درک حمایت	
۰/۰۰۱	۹/۳۴۸	-	۰/۲۵۶	۲/۳۹۲	مقدار ثابت	جوانمردی
۰/۰۱	۲/۴۱۹	۰/۱۸۳	۰/۰۹۳	۰/۲۲۴	درک حمایت	
۰/۰۰۱	۸/۹۳۴	-	۰/۲۲۹	۲/۰۴۳	مقدار ثابت	نوع
۰/۰۰۱	۵/۱۵۷	۰/۳۷	۰/۰۸۳	۰/۴۲۷	درک حمایت	دوستی
۰/۰۰۱	۱۶/۹۶۶	-	۰/۱۹۲	۳/۲۵۴	مقدار ثابت	وظیفه
۰/۰۶۹	۰/۳۹۵	۰/۰۳۱	۰/۰۶۹	۰/۰۲۷	درک حمایت	شناسی
۰/۰۰۱	۱۳/۳۳۷	-	۰/۲۵۴	۳/۳۸۴	مقدار ثابت	ادب و
۰/۰۷۲	۰/۳۴۸	۰/۰۲۷	۰/۰۹۲	۰/۰۳۲	درک حمایت	نزاکت

با توجه به داده های جدول ۷، نتیجه گیری می شود که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده نمی تواند رفتار شهروندی و ابعاد وظیفه شناسی و ادب و نزاکت را پیش بینی نماید؛ و حمایت سازمانی ادراک شده تنها می تواند ابعاد فضیلت، جوانمردی و نوع دوستی را پیش بینی نماید ( $P < 0/05$ ).

**جدول ۸.** نتایج رگرسیون برای ارتباط بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی و ابعاد آن

Sig.	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر	
			B	خطای معیار		
۰/۰۰۱	۲۰/۰۶۷	-	۰/۱۸۷	۳/۷۶۲	مقدار ثابت	رفتار شهروندی
۰/۰۳	۲/۱۱۵	-۰/۱۶۶	۰/۰۵۲	-۰/۱۱	درک حمایت	
۰/۰۰۱	۶/۲۹۱	-	۰/۴۱۹	۲/۶۳۴	مقدار ثابت	فضیلت
۰/۳۲	۰/۹۹۷	-۰/۷۷	۰/۱۱۶	۰/۱۱۶	درک حمایت	
۰/۰۰۱	۵/۷۴۹	-	۰/۳۹۲	۲/۲۵۳	مقدار ثابت	جوانمردی
۰/۰۶	۱/۹۴۳	۰/۱۴۹	۰/۱۰۹	۰/۲۱۲	درک حمایت	
۰/۰۰۱	۸/۸۲۹	-	۰/۳۶	۳/۱۸۱	مقدار ثابت	نوع دوستی
۰/۰۹۷	۰/۰۳۸	۰/۰۰۳	۰/۱	۰/۰۰۴	درک حمایت	
۰/۰۰۱	۹/۵۰۷	-	۰/۲۷۶	۲/۶۱۹	مقدار ثابت	وظیفه شناسی
۰/۰۰۹	۲/۶۵۳	۰/۲۰۳	۰/۰۷۷	۰/۲۰۳	درک حمایت	
۰/۰۰۱	۴/۸۸۳	-	۰/۳۶۵	۱/۷۸۲	مقدار ثابت	ادب و نزاکت
۰/۰۰۱	۴/۶۸	۰/۳۴۲	۰/۱۰۲	۰/۴۷۵	درک حمایت	

با توجه به داده های جدول ۸، می توان نتیجه گرفت که درگیری شغلی می تواند رفتار شهروندی و ابعاد وظیفه شناسی و نوع دوستی را پیش بینی نماید ( $p < 0/05$ ) در حالی که درگیری شغلی نمی تواند ابعاد فضیلت، جوانمردی و نوع دوستی را پیش بینی نماید.

## بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های بزرگ و پیچیده محسوب می‌شود و مهمترین نهاد و مؤثرترین سازمان در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در هر جامعه است و همچنین نیروی انسانی به عنوان عنصر اساسی در سازمان‌های آموزشی مورد توجه بوده است با توجه به مسائل جسمانی، روانی و شغلی، عنصر انسانی این سازمان می‌تواند نقش مؤثری در تحقق اهداف آن داشته باشد و کشور ما اخیراً رشد فزاینده جمعیت، تحولات فرهنگی و اجتماعی و در پی آن گسترش روزافزون نظام آموزش و پرورش را به دنبال داشته است و معلم به عنوان یک قطب تعلیم و تربیت، نقش بسیار حساسی در فرآیند آموزش و پرورش ایفا می‌کند (نظری و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۷۷)؛ بنابراین به دلیل نقش مهم معلمین به خصوص معلمین تربیت بدنی این پژوهش با هدف تعیین ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی استان همدان انجام شد.

یافته اول تحقیق نشان داد که میانگین نمرات درگیری شغلی (۳/۵۵) معلمان تربیت بدنی بیشتر از میانگین رفتار شهروندی (۳/۳۶) و درک حمایت سازمانی (۲/۶۸) آنان می‌باشد. در واقع میانگین درگیری شغلی نشان داد که حدود دو سوم معلمان تربیت بدنی از درگیری شغلی در شغل خود برخوردارند. این یافته با تحقیقات چوختایی (۲۰۰۸: ۱۶۹) و فیزان و همکاران (۲۰۱۱: ۵۹۴) هم خوانی دارد. چوختایی (۲۰۰۸: ۱۶۹) در تحقیقی با عنوان تاثیر درگیری شغلی بر روی عملکرد کاری و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسید که درگیری شغلی (۴/۱۳) و رفتار شهروندی (۴/۲۴) هر دو از میانگین بالایی برخوردارند. فیزان (۲۰۱۱: ۴۹۴) در تحقیقی با عنوان تاثیر درگیری شغلی بر روی رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسید که درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی هر دو از میانگین بالایی برخوردار هستند. در تفسیر این یافته می‌توان گفت که با توجه به میانگین بالای درگیری شغلی و تاثیرات آن در دست‌یابی به اهداف و موفقیت‌های سازمان، مسئولین ورزش و تربیت بدنی آموزش و پرورش بایستی با انجام اقداماتی درصدد حفظ و افزایش درگیری شغلی معلمان تربیت بدنی باشند. البته نباید از میانگین پایین حمایت سازمانی ادراک شده در بین معلمین تربیت بدنی غافل شد چرا که پایین بودن این متغیر در تحقق اهداف ورزش و تربیت بدنی آموزش و پرورش، به ویژه طرح‌های ملی مانند طرح ژیمناستیک، تنیس روی میز، طناب‌ورز، سباح و دوومیدانی اختلال ایجاد خواهد کرد. همچنین پایین بودن

این متغیر بر درگیری شغلی و رفتار شهروندی معلمین تربیت بدنی نیز تاثیر منفی خواهد گذاشت بنابراین مسئولین باید با برنامه‌های درست درصدد افزایش این متغیر اقدام نمایند.

یافته بعدی تحقیق نشان داد که بین سن و درگیری شغلی ارتباط معنادری وجود دارد (Sig= 0/006) و بین متغیرهای وضعیت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده ارتباط معنادری وجود دارد (Sig= 0/001) و همچنین بین وضعیت شغلی و درگیری شغلی ارتباط معنادری وجود دارد (Sig= ۰/۰۱). این یافته با تحقیق زکی (۱۳۸۵: ۱۰۳) که ارتباط معنی‌داری را بین وضعیت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده شناسایی کرد، هم‌خوانی می‌باشد.

یافته بعدی تحقیق نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. این یافته با تحقیق آیزنبرگز (۲۰۰۱: ۴۲) که بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی ارتباط معنی‌داری پیدا کرد، هم‌خوانی دارد. در تفسیر این یافته می‌توان گفت ضریب همبستگی  $r=0/22$  نشان می‌دهد که با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده درگیری شغلی در معلمین تربیت بدنی افزایش می‌یابد. اگر چه این ارتباط در حد ضعیف می‌باشد ولی می‌تواند به دلیل ویژگی‌های شغلی معلمی باشد، یعنی با این که معلمین تربیت بدنی احساس می‌کنند مورد حمایت سازمان خود قرار نمی‌گیرند، با این حال به خاطر توجه به دانش‌آموزان به مقدار بالایی با شغل خود درگیر و عجزین هستند. بر این اساس مسئولان و مدیران آموزش و پرورش از طرق مختلف از جمله افزایش حقوق، عدالت سازمانی، حمایت سرپرستان، امنیت شغلی، کاهش فشارهای شغلی، آموزش، پاداش‌های سازمانی و به کارگیری سیستم ارزیابی مناسب جهت شناسایی و تشویق معلمان فعال و با انگیزه می‌توانند ادراک معلمان تربیت بدنی را از حمایت سازمانی افزایش دهند و از این طریق درگیری شغلی آن‌ها را تا حد زیادی بالا ببرند.

یافته دیگر تحقیق نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی ارتباط معنی‌داری وجود دارد (Sig= 0/001). همچنین بین حمایت سازمانی ادراک شده با ابعاد نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی به ترتیب با ضرایب همبستگی ۰/۳۷، ۰/۳۱، ۰/۱۸ نیز ارتباط معنی‌داری وجود دارد (p<0/05). این یافته با تحقیقات تاوماو (۲۰۱۱: ۱۰۵) که او نیز این ارتباط را در حد بالا گزارش کرده است هم‌خوانی دارد. در تفسیر این یافته می‌توان گفت که ضریب همبستگی مثبت



ادراک شده تنها می تواند ابعاد فضیلت، جوانمردی و نوع دوستی را پیش بینی نماید ( $p < 0/05$ )؛ و همچنین که درگیری شغلی می تواند رفتار شهروندی و ابعاد وظیفه شناسی و نوع دوستی را پیش بینی نماید ( $p < 0/05$ ) در حالی که درگیری شغلی نمی تواند ابعاد فضیلت، جوانمردی و نوع دوستی را پیش بینی نماید. در نهایت می توان از این مطلب را بیان کرد که هر آموزش و پرورش به خصوص در بخش تربیت بدنی و ورزش اگر بخواهد معلمین تربیت بدنی خود از بهره وری و کارایی بالایی برخوردار باشند باید بستر مناسبی را از نظر حمایت سازمانی ادراک شده فراهم کند و چون این متغیر با درگیری شغلی و رفتار شهروندی در ارتباط می باشد لذا قبل از هر اقدامی مسئولین مربوطه باید از میزان این سه متغیر آگاهی یابند سپس با تدوین و اجرای برنامه های مناسب در جهت افزایش متغیرهای مذکور در بین معلمین تربیت بدنی برآیند.

در پایان به صورت کلی پیشنهادات زیر به مسئولین آموزش و پرورش به خصوص در حوزه ورزش و تربیت بدنی می گردد:

۱. برقراری سیستم منظم و منطقی جهت استفاده از نظام های تشویقی و تنبیهی
۲. حمایت های غیر مادی از معلمین تربیت بدنی
۳. برگزاری کلاس های آموزشی ضمن خدمت و خارج از خدمت به منظور تقویت رفتار شهروندی
۴. برگزاری برنامه های تفریحی و سیاحتی برای معلمین تربیت بدنی جهت اعتلای تعامل و روابط بهتر
۵. برقراری یک سیستم ارزشیابی و ارزیابی منظم و منطقی

نشان می دهد که با افزایش میزان حمایت سازمانی ادراک شده در معلمان تربیت بدنی، ابعاد نوع دوستی، فضیلت مدنی و جوانمردی آن ها نیز افزایش می یابد. علت تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی در قالب نظریه تبادل اجتماعی باید جست و جو کرد. این نظریه بیان می دارد که اگر از سازمان حمایتی صورت گیرد افراد نیز مقابله به مثل می کنند؛ یعنی حمایت سازمان از معلمین تربیت بدنی باعث افزایش رفتار شهروندی به خصوص در ابعاد نوع دوستی، فضیلت مدنی و جوانمردی می شود. در ادامه یافته دیگری از تحقیق نشان داد که بین درگیری شغلی با رفتار شهروندی ارتباط معنی درای وجود دارد ( $\text{Sig} = 0/001$ ). همچنین بین درگیری شغلی و ابعاد وظیفه شناسی و ادب و نزاکت نیز ارتباط معنی داری وجود دارد ( $p < 0/05$ ). این یافته با تحقیق تزینر<sup>۱</sup> (۲۰۱۱: ۱۴۳) که عدم ارتباط بین درگیری شغلی و ادب و نزاکت و وظیفه شناسی را نشان می دهد ناهم خوان است. در تفسیر این یافته می توان گفت با افزایش درگیری شغلی در معلمان تربیت بدنی رفتار شهروندی آنان به خصوص در ابعاد وظیفه شناسی و ادب و نزاکت افزایش پیدا خواهد کرد. در حالی که ضریب همبستگی ۰/۱۶ در حد ضعیف می باشد این پایین بودن همبستگی احتمالاً به دلیل تاثیرگذاری عوامل دیگر رفتار سازمانی مانند حمایت سازمانی ادراک شده، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ... باشد.

در نهایت یافته آخر تحقیق نشان داد که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده نمی تواند رفتار شهروندی و ابعاد وظیفه شناسی و ادب و نزاکت را پیش بینی نماید؛ و حمایت سازمانی

## منابع

- اسلامی، حسن، سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۷). «رفتار شهروندی سازمانی»، تدبیر، ۱۸۷: ۵۹-۵۶.
- زکی، محمد علی (۱۳۸۵). «بررسی و سنجش حمایت سازمانی». *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، ۳: ۱۲۳-۱۰۳.
- سلیمانی، نادر، سیری، محمدحسین (۱۳۸۹). «رابطه سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان». *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، ۴: ۸۷-۱۰۱.
- شمسی، عبدالحمید، حسینی، محمد سلطان، روحانی، میثم (۱۳۹۴). «تبیین نقش عوامل جامعه پذیری در توسعه مشارکت ورزشی جوانان (مطالعه موردی: شهر اصفهان)». *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۲۸: ۸۸-۷۱.
- صحرايي، رضا مراد، عرفانی، نصراله، شعبانی بهار، غلامرضا، منصف، علی، حسین نژاد، علی عباس (۱۳۹۳). «رابطه توانمند سازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان». *مطالعات مبانئ مدیریت در ورزش*، ۴: ۱۲۱-۱۰۹.
- طیبی، محسن، ایوبی، فاطمه، سیدعامری، میر حسن (۱۳۹۳). «ارتباط بین مدیریت مشارکتی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان باشگاه فولاد مبارکه سپاهان». *پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴: ۱۲۸-۱۱۳.
- غلامی ترکسولویه، سجاده، یوسفی، بهرام، صادقی بروجردی، سعید، مهدوی، فتاح (۱۳۹۳). «پیش بینی اثربخشی سازمانی بر اساس هوش هیجانی دبیران ورزش مقطع متوسطه استان ایلام». *مطالعات مبانئ مدیریت در ورزش*، ۴: ۱۰۷-۹۹.

- مرادی، محمد رضا، اکرم، جعفری، امید، علیرضا، علی دوست قهفرخی، ابراهیم (۱۳۹۲). «مدل یابی تأثیر رهبری تحول گرا و عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران». مدیریت ورزشی، ۴: صص: ۱۰۷-۱۲۴.
- موحدی، معصومه، موحدی، یزدان، کریمی نژاد، کلثوم (۱۳۹۲). «اثربخشی آموزش مولفه های هوش معنوی بر افزایش رفتار شهروندی سازمانی و سلامت عمومی». مجله دست آوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روانشناسی)، ۲: ۱۷۹-۱۹۲.
- میرهاشمی، مالک، پاشا شریفی، حسن، ثابتی، شیمما (۱۳۸۷). «رابطه ی هوش هیجانی با درگیری شغلی پرستاران». اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی، ۹: ۱۷-۲۶.
- نظری، فرهاد، سوری، ابوذر، عیدی، حسین (۱۳۹۴). «پیش بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه های آن». پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۲۱: ۱۷۵-۱۸۴.
- Bienstock, C. C., Demoranville, C. W., & Smith, R. K., (2003). "Organizational citizenship behavior and service quality". *Journal of Services Marketing*. 5: 357-377.
- Bolino, M., & Turnley, W., (2002). "Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior". *Academy of management Executive*. 3: 60-71.
- Chughtai, A., (2008). "Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior". *Institute of Behavioral and applied management*. 4: 169-183.
- Eisenberger, R. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., & Rhoades, L., (2001). "Reciprocation of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 86: 42-51.
- Elankumaran, S., (2004). "Personality organizational climate and job involvement: An empirical study". *Journal of Human Values*, 2: 117-130.
- Fizan, M., (2011). "Impact of job involvement on organizational citizenship behavior (OCB) and in role job performance: A study on banking sector of Pakistan". *European Journal of Social Sciences*. 4: 494-510.
- Fu, Y., & Lihua, Z., (2012). "Organizational Justice and perceived organizational support: The moderating role of conscientiousness in China". *Nankai Business Review International*. 2: 145-166.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L., (2002). "Business-unti-level relationship between employee satisfying, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 2: 268-279.
- Huang, J. H., Jin, B. H., Yang, C., (2004). "Satisfaction with business-to- employee benefits systems and organizational citizenship behavior". *International Journal of manpower*, 2: 195-210.
- Ishwara, P., (2010). "Determination of job involment and job satisfaction among teaching professionals". *Global Journal of Management and Business Research*. 10: 208-228.
- Koyuncu, M., Burket, R. J., & Fiksenbaum, L., (2006). "Work engagement among women manager and professionals in a Turkish bank: potential antecedents and consequences". *Equal Opportunities International*, 25: 299-310.
- Mello, C., Wildermuth, S., & Paukena, P. D., (2008). "Perfect match: decoding employee engagement\_ part I: engaging cultures and leaders". *Industrial and Commercial Training*, 4: 206-210.
- Oplatka, I., (2006). "Going Beyond Role Expectations: Toward an Understanding of the Determinants and Components of Teacher Organizational Citizenship Behavior". *Educational Administration Quarterly*, 3: 385-423.
- Polat, S. (2009). "Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators". [Procedia Social and Behavioral Sciences](#), 1: 1591-1596.
- Saks, A. M., (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement". *Journal of Managerial Psychology*. 21: 600-619.
- Schaufeli, W.B., Baker, A. B., & Salanova, M., (2006). "The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study". *Educational and Psychological Measurement*, 66: 701-716.

- Selamat, N., Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N. S., (2013). "The Impact of Organizational Climate on Teachers' Job Performance". Educational research, 1: 71-82.
- Tao Miao, R., (2011). "Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China". Institute of Behavioral and applied management, 105-127.
- Tziner, D., (2011). "The Generational Effect on the relationship between job involvement, work satisfaction and organization citizenship behavior". Journal of Business Management. 27: 143-157.
- Ueda, Y., (2010). "Organizational citizenship behavior in a Japanese organization: The effects of job involvement, organizational commitment, and collectivism". Journal of Behavioral Studies in Busines, 4: 1-14.