

بررسی تاثیر التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز

زینب صالحی نیا^۱

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز بود. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت گاز شیراز به تعداد ۳۵۰ نفر می باشد. بر اساس فرمول کوکران ۱۸۵ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه التزام شافلی و همکاران (۲۰۰۱)، پرسشنامه بالندگی سازمانی آقاملایی (۱۳۹۳)، و پرسشنامه رفتار ضدشهروندی قلی پور و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شده است. روائی پرسشنامه ها توسط اساتید محترم مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن ها نیز با اجرای اولیه در نمونه ای به تعداد ۲۵ نفر تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه ها برای متغیر التزام شغلی ۰/۸۶۹، رفتار ضدشهروندی ۰/۸۵۹، بالندگی سازمانی ۰/۷۹۰ برآورد شده است. به منظور بررسی آزمون فرضیات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. یافته های تحقیق حاکی از آن است که التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیرگذار است.

واژه های کلیدی: التزام شغلی، رفتار ضدشهروندی، بالندگی سازمانی، کارکنان شرکت گاز شیراز

مقدمه

از معضلات سازمان‌های امروزی وجود رفتارهای ضد شهروندی سازمانی همچون کم‌کاری، پرخاشگری، قلدری، لجبازی و کینه‌توزی است. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان‌ها و هم بر روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان تأثیر می‌گذارند. شناسایی عوامل اثر گذار بر رفتار ضد شهروندی ضروری است تا با رفع عوامل بروز این رفتارها کارایی و اثربخشی سازمان افزایش یابد (مقتدایی، ۱۳۹۶).

براساس نتایج تحقیقات انجام شده درخصوص عوامل موثر بر رفتار ضد شهروندی کارکنان، میتوان اینگونه بیان کرد که بروز التزام شغلی حالتی در کارکنان فراهم می‌آورد که می‌تواند مجموع رفتارهای شغلی و اجتماعی آنها را تحت تاثیر قرار دهد. ظهور التزام شغلی و کاری در کارکنان میتواند منشاء بهبودهای اساسی و تحولات سازمانی باشد. این سازه میتواند متمایزکننده نیروی انسانی یک سازمان از دیگر سازمانهای رقیب باشد. این امر بدان معناست که التزام شغلی، سازه‌ای بسیار مهم و کلیدی است که مزیت و برتری رقابتی را به همراه دارد. شواهد متعددی حاکی از این می‌باشد که وضعیت التزام شغلی در بسیاری از سازمان‌ها از وضعیت مناسبی برخوردار نیست و التزام نداشتن کارکنان، برای سازمان‌ها هزینه‌های گزافی به دنبال دارد. شاهد این ادعا را می‌توان در انگیزه پایین نیروی انسانی، نرخ بالای ترک کار و جابه‌جایی، پایین بودن میزان رضایت شغلی، بهره‌وری و عملکرد یافت که بیشتر سازمان‌ها از آن به نوعی رنج می‌برند ولذا انجام هرگونه تحقیق علمی در این زمینه می‌تواند دارای توجیه فنی و اقتصادی لازم باشد (باکر و آلبرچت، ۲۰۱۸).

از طرفی بالندگی سازمانی گونه‌ای از کوشش برنامه‌ریزی شده برای پدیدآوردن نوعی از دگرگونی است که هدف آن یاری دادن به اعضای سازمان هاست تا بتوانند کارهایی را که موظف به انجام دادن آن هستند به صورتی بهتر از پیش به انجام برسانند. بالندگی سازمانی وسیله‌ای برای پیشرفت سازمان است. توجه بنیادی بالندگی سازمان به جنبه‌های انسانی سازمان است، بنابراین همه سازمان‌ها بایستی به شاخص‌های بالندگی سازمانی توجه ویژه نموده و برای ایجاد هر نوع برنامه بالندگی سازمانی، ضمن در نظر گرفتن هدف‌ها، ارزش‌های بنیادی این برنامه به تشخیص وضعیت موجود سازمان از لحاظ شاخص‌های بالندگی سازمانی پرداخته و با انجام برنامه‌های منسجم و مستمر سازمان را به سوی بالندگی روزافزون سوق دهند (علی پورلری و ترابی جرجافکی، ۱۳۹۶).

شرکت‌های دولتی از مهمترین ارکان پیشبرد برنامه‌ها و اهداف کلان نظام اداری کشور محسوب می‌شود و تحرک و پویایی این سازمان‌ها به وجود عواملی نظیر کارکنان مولد و با روحیه بالا و نیز واجد نگرش‌های شغلی مطلوب بستگی دارد تا با بکار بستن و استفاده از توان خود در اعتلای تحقق اهداف نظام اداری کشور بکوشد. امروزه نقش شرکت گاز ایران به دلیل ارتباط مستقیم با افزایش رفاه و بهزیستی شهروندان یکی از حوزه‌های مهم توسعه پایدار در جوامع شهری و روستایی به شمار می‌رود، طبیعی است اگر مدیران بتوانند التزام و بالندگی سازمان را افزایش دهند، موجب توسعه و بهبود کار سازمان شده‌اند. بنابراین از آنجا که انسان محور تحولات سازمانی است، برای دستیابی به تراز بالندگی قابل قبول سازمانی، باید به ارتقای تراز منابع انسانی پرداخت، آنها را از درون رشد داد و به گونه‌ای خودفرمان پرورد، با توجه به مطالبی که گفته شد این تحقیق به دنبال پاسخی برای این سوال می‌باشد که آیا التزام شغلی بر بروز رفتار ضد شهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیرگذار است؟

^۱ - Bakker & Albrecht

پیشینه تحقیق

التزام شغلی^۲

شافلی و همکارانش (۲۰۰۲) التزام کاری را اینگونه تعریف می‌نمایند: یک موقعیت ذهنی مثبت، ارضاکننده و مرتبط با کار که به واسطه شور و هیجان و دلبستگی، تخصیص نیرو توصیف میشود. شافلی و همکاران شور و هیجان را به معنای آمادگی تخصیص تلاش در کار، نمایش انرژی فراوان در حین کار و قاطعیت در مواجهه با مشکلات یا اشتباهات دانسته‌اند. تخصیص نیرو به معنی احساس یکی شدن با کار و ترکیبی از احساس اشتیاق، الهام، غرور و چالش است. و اما بعد سوم یعنی دلبستگی را اینطور تعریف می‌کنند: شادمانه مشغول به کار شدن به طوری که فرد زمان را احساس نکند و رها شدن از کار برایش دشوار باشد. با در نظر گرفتن پیشرفتهای اخیر در زمینه التزام کارکنان، تعریف ارائه شده از سوی شافلی و همکارانش بهتر از تعاریف قبلی به نظر میرسد (حسینی صیانورد و حضرتی، ۱۳۹۶).

رفتارهای ضد شهروندی^۴

رفتارهای ضد شهروندی سازمانی رفتارهایی هستند که در تقابل با سیاست‌های اجرایی برنامه‌ها و ارزش‌ها و اهداف سازمان قرار می‌گیرند، بروز رفتارهایی همچون، سرقت از منابع سازمان، تحمیل هزینه‌های شخصی و غیر مرتبط با کار به سازمان، پرخاشگری نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، زیر پا گذاشتن مقررات سازمان و رفتارهایی از این دست که منابع فیزیکی، سرمایه انسانی و اعتبار سازمان‌ها را مورد تهدید قرار می‌دهد، ناشی از عواملی است که شناخت آنها می‌تواند مدیران را در جلوگیری از تهدیدات فوق یاری دهد (باباپور، ابراهیم پور و زارعی، ۱۳۹۸).

بالندگی سازمانی^۵

بالندگی سازمانی یک پاسخ به دگرگونی است، یک راهبرد پیچیده آموزشی است برای دگرگون کردن باورها، نگرشها، ارزشها و ساختار سازمانها تا آنکه آنها بتوانند فن شناسیها، بازارها، چالشهای تازه را بپذیرند و همچنین با آهنگ گنج کننده دگرگونی بهتر سازگاری پیدا کنند، بالندگی سازمانی برای گشودن دشواریهایی که کارآمدی علمی سازمانی را در همه رده‌ها کاهش می‌دهد، طراحی می‌شود (حسینزاده و صفری، ۱۳۹۷).

نیکخوا امیری و همکاران (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان)، انجام دادند. روش تحقیق به شیوه تاییدی است. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته با ۷۹ سوال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت استفاده شد ($\alpha=0/82$). جامعه آماری شامل ۲۵۶ نفر از اعضای هیات علمی، استادان مدعو و حق التدریس و کارکنان دارای تحصیلات تکمیلی بودند که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای، ۱۵۳ نفر انتخاب شدند. نتایج نشان داد ضرایب بدست آمده از مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی

^۲ - job engagement^۳ - Schaufeli et al^۴ - anti-citizenship behaviors^۵ - Organizational growth

مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان اثر دارد. پس می توان بیان نمود که عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان اثر مثبت و معناداری دارد.

عباس زاده (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان تاثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند، انجام داد. روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت روش، توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش را معلمان مدارس غیردولتی شهر مرنند به تعداد ۷۶۰ تشکیل داده است. حجم نمونه آماری مبتنی بر جدول مورگان به تعداد ۲۵۷ نفر تعیین و به دو روش تصادفی طبقه ای نسبی و غیرتصادفی در دسترس انتخاب گردید. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تاثیر اشتیاق شغلی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند (با ضریب مسیر ۰,۸۳) مثبت و معنادار می باشد. همچنین تاثیر بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرنند (با ضریب مسیر ۰,۸۹) به صورت مثبت و معنادار مورد تایید قرار گرفت.

کعب عمیر (۱۳۹۹)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه التزام شغلی و ابعاد بهزیستی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مارون، انجام داد. طرح پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت تولید و بهره برداری نفت و گاز مارون خوزستان در سال ۱۳۹۹ بود. ۲۴۶ نفر از جامعه آماری به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. از مقیاس التزام شغلی اسکافلی و همکاران و مقیاس بهزیستای کارکنان ژنگ و همکاران جهت جمع آوری داده استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که التزام شغلی با بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت و معنی داری دارد. علاوه بر این، همبستگی چندگانه التزام شغلی با ابعاد بهزیستی روان شناختی و بهزیستی محیط کار برابر با $R = 0.78$ است و التزام شغلی توانسته است ۶۱٪ واریانس این دو بعد را تبیین و پیش بینی کند. با توجه به نتایج این پژوهش، التزام شغلی یک متغیر مهم در پیش بینی بهزیستی کارکنان است.

شکری (۱۳۹۸)، تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر بی تفاوتی سازمانی بر بالندگی سازمانی با نقش میانجی گری هویت سازمانی در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر، انجام داد. این پژوهش از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و توسعه ای، از لحاظ ماهیت و روش جزء تحقیقات توصیفی، از لحاظ نوع داده ها جزء تحقیقات کمی و از لحاظ مکان و زمان اجراء جزء تحقیقات میدانی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر در سطح کشور در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۴۰۰ نفر بودند. نمونه آماری کارکنان در این پژوهش با توجه به جامعه آماری و با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش در دسترس به تعداد ۱۹۶ نفر برآورد گردید. نتایج نشان داد که بی تفاوتی سازمانی به میزان ۶۰٪ بر بالندگی سازمانی تأثیر منفی گذاشت. همچنین بی تفاوتی سازمانی به میزان ۴۹٪ بر هویت سازمانی اثر منفی و هویت سازمانی به میزان ۷۶٪ بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت گذاشت. بی تفاوتی سازمانی بر بالندگی سازمانی با نقش میانجی گری هویت سازمانی در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر تأثیر داشت. بنابراین در کل می توان این گونه نتیجه گیری کرد که هویت سازمانی به عنوان متغیر میانجی جزئی تقویت کننده به میزان ۳۰٪ بر رابطه بی تفاوتی سازمانی بر بالندگی سازمانی تأثیرگذار بود.

حسینی صیانورد و حضرتی (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان تاثیر کار معنادار بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش میانجی التزام شغلی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان گیلان)، انجام دادند. روش تحقیق توصیفی و از نظر هدف کاربردی محسوب می شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان گیلان

بوده، که تعداد ۲۵۹ نفر از آنها با شیوه نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب گردید. روش جمع آوری داده ها در این تحقیق میدانی و ابزار آن پرسشنامه می باشد. جهت روایی ابزار تحقیق از روش روایی محتوی و تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل داده های جمع آوری شده نشان داد که مدل به صورت کلی و به میزان ۸۳ درصد از متغیر تعهد سازمانی را توسط متغیرهای کار معنادار و التزام شغلی تبیین می گردد

من و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیرات استفاده از رسانه اجتماعی داخلی بر التزام شغلی کارکنان" انجام دادند. نتایج نشان داد که استفاده کارکنان از رسانه های اجتماعی داخلی به افزایش سطح شفافیت ادراک شده سازمانی و هویتیابی سازمانی کمک مینماید که به نوبه خود منجر به التزام شغلی کارکنان میگردد.

ژوتنگرن و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان "اهمیت بالقوه سرمایه اجتماعی و باز آفرینی (دگرگون سازی) برای التزام شغلی و رضایت شغلی در میان کارکنان مراقبت شغلی های بهداشتی" انجام دادند. نتایج نشان داد: سرمایه اجتماعی پیش بینی کننده رضایت و التزام شغلی در طول زمان بود؛ همچنین نتایج نشان داد که درجات بالاتر سرمایه اجتماعی، بیشتر پیش بینی کننده بازآفرینی شغلی شناختی و رابطه ای در طول زمان است، ولی بازآفرینی شغلی مرتبط با وظیفه را پیش بینی نمیکند.

وو و چو (۲۰۱۸) در تحقیقی تحت عنوان رابطه توانمند سازی کارکنان با بالندگی سازمانی نشان دادند که توانمندی کارکنان باعث می شود که سطح کارایی و عملکرد آنان ارتقاء یافته و افزایش کارایی فردی زمینه ساز کارایی سازمانی و در نهایت بالندگی و تعالی سازمانی خواهد بود

فوجیتا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "ارتباط سرمایه اجتماعی در محل کار با التزام کاری کارکنان در زمینه مراقبت بهداشتی، تحلیل مقطعی چند سطحی"، نشان دادند که سرمایه اجتماعی پیوند دهنده و متصل کننده، روابط قوی با التزام شغلی در میان کارکنان یک شرکت مراقبتهای بهداشتی در ژاپن دارند.

گل (۲۰۱۵)، تحقیقی با عنوان تاثیر تعهدسازمانی بر بالندگی انجام داد. جامعه آماری این پژوهش متشکل از مدیران رده میانی کلیه شرکت های مخابراتی پاکستان بود. داده های اولیه از ۳۷۰ مدیر جمع آوری شد. برای انتخاب پاسخ دهندگان از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS 20 انجام شد و از آزمون های همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد نتایج ارتباط بین تعهد کارکنان و بالندگی سازمانی را نشان داد.

فرضیه های پژوهش

فرضیه های اصلی

التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

^۱-Men et al

^۲-Jutengren et al

^۳-Wu & Chu

^۴-Fujita et al

^۵- Gul

فرضیه های فرعی

التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

التزام شغلی بر بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

بالندگی سازمانی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

روش شناسی پژوهش

از آنجا که این تحقیق به التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز پرداخته است، از نوع توصیفی - همبستگی از شاخه میدانی است و از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی می باشد.

جامعه آماری مورد نظر کلیه کارکنان شرکت گاز شیراز بوده که تعداد آنها ۳۵۰ نفر می باشد. برای بدست آوردن تعداد نمونه از فرمول کوکران (کوچران) که مربوط به تعداد نمونه در یک جامعه بسته است استفاده شده است. در این فرمول به خاطر حداکثر شدن تعداد نمونه احتمال وجود کارایی را $p=0/50$ در نظر می گیریم.

در فرمول کوکران

تعداد نمونه $n=185$

جامعه آماری $N=350$

ضریب اطمینان $Z=95\% = 1/96$

احتمال وجود کارایی $p=0/5$

عدم احتمال وجود عدم کارایی $q=0/5$

دقت $d=0/05$

$$n = \frac{350 * 1.96 * 0/5 * 0/5}{1.96 * 1.96 + (349) * 0/05 * 0/05} = 185$$

در این فرمول تعداد کل نمونه انتخاب شده از ۱۸۵ نفر از کلیه کارکنان شرکت گاز شهر شیراز می باشد، که روش نمونه گیری این پژوهش با توجه به نوع جامعه آماری، از نوع تصادفی طبقه ای ساده می باشد.

جدول (۱): نمونه گیری تصادفی طبقه ای

ردیف	ناحیه	تعداد کارکنان	حجم نمونه
۱	ناحیه ۱	۸۳	۴۴
۲	ناحیه ۲	۸۷	۴۶
	ناحیه ۳	۸۹	۴۷
۳	ناحیه ۴	۹۱	۴۸
۴	جمع	۳۵۰	۱۸۵

در پژوهش حاضر از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده گردیده است. پرسشنامه یکی از ابزارهای تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده های تحقیق است.

۱۱. Cochran

پرسشنامه التزام شغلی که توسط شافلی و همکاران در سال (۲۰۰۱) طراحی شده است و دارای ۱۷ سؤال است و از مقیاس لیکرت برای امتیاز بندی آن استفاده شده است.

پرسشنامه بالندگی سازمانی که توسط آقاملایی در سال (۱۳۹۳) طراحی شده است و دارای ۲۱ سؤال است و از مقیاس لیکرت برای امتیاز بندی آن استفاده شده است.

پرسشنامه رفتارهای ضدشهروندی که توسط قلی پور و همکاران در سال (۱۳۹۰) طراحی شده است و دارای ۲۶ سؤال است و از مقیاس لیکرت برای امتیاز بندی آن استفاده شده است.

روایی پرسشنامه های این تحقیق توسط چند تن از اساتید و کارشناسان مربوطه مورد تایید قرار گرفت. در این تحقیق برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید.

جدول (۲): پایایی پرسشنامه ها

پرسشنامه ها	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
التزام شغلی	۱۷	۰/۸۹۶
بالندگی سازمانی	۲۱	۰/۸۵۴
رفتارهای ضدشهروندی	۲۶	۰/۸۰۴

یافته‌های پژوهش

فرضیه فرعی ۱: التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

فرض صفر: التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار نیست.

فرض مقابل: التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

جدول (۳): ضریب همبستگی بین التزام شغلی و بروز رفتار ضدشهروندی

رفتار ضدشهروندی		
التزام شغلی	ضریب همبستگی	-۰/۵۳۷
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۸۵

نتایج جدول (۳) نشان می دهد که سطح معناداری بین التزام شغلی و بروز رفتار ضدشهروندی برابر ۰/۰۰۰ است و از ۰/۰۵ (مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تایید می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین التزام شغلی و بروز رفتار ضدشهروندی -۰/۵۳۷ است، که یک همبستگی منفی است و هرچه التزام شغلی بیشتر باشد، رفتار ضدشهروندی کمتر است.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل التزام شغلی (X) و رفتار ضدشهروندی (Y) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل در جدول زیر آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می پردازیم.

جدول (۴): نتایج تحلیل رگرسیون التزام شغلی و بروز رفتار ضدشهروندی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
-۰/۵۳۷	۰/۲۸۹	۰/۲۸۵	۱۲/۹۷۱۴۵

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر ۰/۵۳۷ است. ضریب تعیین ۰/۲۸۹ به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۲۸/۹ درصد تغییرات رفتار ضد شهروندی به التزام شغلی مربوط شود. باتوجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است:

جدول (۵): آزمون F معنی دار بودن رابطه بین التزام شغلی و بروز رفتار ضدشهروندی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۲۴۸۵/۶۲۱	۱	۱۲۴۸۵/۶۲۱	۷۴/۲۰۵	۰/۰۰۰
مقدار باقی مانده	۳۰۷۹۱/۳۱۹	۱۸۳	۱۶۸/۲۵۹		
جمع کل	۴۳۲۷۶/۹۴۱	۱۸۴			

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد.

جدول (۶): جدول نتیجه آزمون t رابطه بین التزام شغلی و بروز رفتار ضدشهروندی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۱۰/۴۵۹	۷/۴۶۹		۱/۴۰۰	۰/۰۰۰
التزام شغلی	-۱/۱۵۶	۰/۱۳۴	-۰/۵۳۷	-۸/۶۱۴	۰/۰۰۰

به ازای تغییر یک واحد التزام شغلی، $-۰/۵۳۷$ واحد تغییر در بروز رفتار ضدشهروندی ایجاد می شود $R=-۰/۵۳۷$ که این مسئله با فرض ثابت بودن سایر متغیرها می باشد. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر ۰/۰۰۰ بوده و در نتیجه التزام شغلی بر رفتار ضدشهروندی مؤثر است.

فرضیه فرعی ۲: التزام شغلی بر بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

فرض صفر: التزام شغلی بر بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار نیست.

فرض مقابل: التزام شغلی بر بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

جدول (۷): ضریب همبستگی بین التزام شغلی و بالندگی سازمانی

التزام شغلی	بالندگی سازمانی
ضریب همبستگی	۰/۲۵۳
سطح معناداری	۰/۰۰۱
تعداد	۱۸۵

نتایج جدول (۷) نشان می دهد که سطح معناداری بین التزام شغلی و بالندگی سازمانی برابر ۰/۰۰۱ است و از ۰/۰۵ (مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تایید می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین التزام شغلی و بالندگی سازمانی ۰/۲۵۳ است، که یک همبستگی مثبت است و هرچه التزام شغلی بیشتر باشد، بالندگی سازمانی بیشتر است.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل التزام شغلی (X) و بالندگی سازمانی (Y) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل در جدول زیر آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می پردازیم.

جدول (۸): نتایج تحلیل رگرسیون التزام شغلی و بالندگی سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
۰/۲۵۳	۰/۰۶۴	۰/۰۵۹	۷/۳۶۳۲۲

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر ۰/۵۳۷ است. ضریب تعیین ۰/۲۸۹ به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۲۸/۹ درصد تغییرات بالندگی سازمانی به التزام شغلی مربوط شود. باتوجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است:

جدول (۹): آزمون F معنی دار بودن رابطه بین التزام شغلی و بالندگی سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۶۸۰,۵۴۱	۱	۶۸۰/۵۴۱	۱۲/۵۵۲	۰/۰۰۰
مقدار باقی مانده	۹۹۲۱/۷۰۷	۱۸۳	۵۴/۲۱۷		
جمع کل	۱۰۶۰۲/۲۴۹	۱۸۴			

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد.

جدول (۱۰): جدول نتیجه آزمون t رابطه بین التزام شغلی و بالندگی سازمانی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	۴۴/۰۴۲	۳/۰۰۲		۱۴/۶۷۳	۰/۰۰۰
التزام شغلی	۰/۱۹۵	۰/۰۵۵	۰/۲۵۳	۳/۵۴۳	۰/۰۰۱

به ازای تغییر یک واحد التزام شغلی، ۰/۲۵۳ واحد تغییر در بالندگی سازمانی ایجاد می شود $R=0/253$ که این مسئله با فرض ثابت بودن سایر متغیرها می باشد. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر ۰/۰۰۱ بوده و در نتیجه التزام شغلی بر بالندگی سازمانی مؤثر است.

فرضیه فرعی ۳: بالندگی سازمانی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

فرض صفر: بالندگی سازمانی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار نیست.

فرض مقابل: بالندگی سازمانی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

جدول (۱۱): ضریب همبستگی بین بالندگی سازمانی و بروز رفتار ضدشهروندی

رفتار ضدشهروندی		
-۰/۸۸۴	ضریب همبستگی	بالندگی سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۱۸۵	تعداد	

نتایج جدول (۱۱) نشان می دهد که سطح معناداری بین بالندگی سازمانی و بروز رفتار ضدشهروندی برابر ۰/۰۰۰ است و از ۰/۰۵ (مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تایید می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین بالندگی سازمانی و بروز رفتار ضدشهروندی -۰/۸۸۴ است، که یک همبستگی منفی است و هرچه بالندگی سازمانی بیشتر باشد، رفتار ضدشهروندی کمتر است.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل بالندگی سازمانی (X) و بروز رفتار ضدشهروندی (Y) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل در جدول زیر آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می پردازیم.

جدول (۱۲): نتایج تحلیل رگرسیون بالندگی سازمانی و بروز رفتار ضدشهروندی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
-۰/۸۸۴	۰/۷۸۱	۰/۷۸۰	۳/۷۴۷۵۷

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر -۰/۸۸۴ است. ضریب تعیین ۰/۷۸۱ به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۷۸/۱ درصد تغییرات رفتار ضد شهروندی به بالندگی سازمانی مربوط شود. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است:

جدول (۱۳): آزمون F معنی دار بودن رابطه بین بالندگی سازمانی و بروز رفتار ضدشهروندی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
بالندگی سازمانی	۹۱۸۱/۶۷۹	۱	۹۱۸۱/۶۷۹	۶۵۳/۷۶۶	۰/۰۰۰
	۲۵۷۰/۱۰۴	۱۸۳	۱۴/۰۴۴		
	۱۱۷۵۱/۷۸۴	۱۸۴			

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد.

جدول (۱۴): نتیجه آزمون t رابطه بین التزام شغلی و بروز رفتار ضدشهروندی

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	-۴/۸۱۸		۱/۵۶۵	۷/۵۳۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۲۵/۵۶۹	-۰/۸۸۴	۰/۰۱۶	-۰/۴۰۵	بالندگی سازمانی

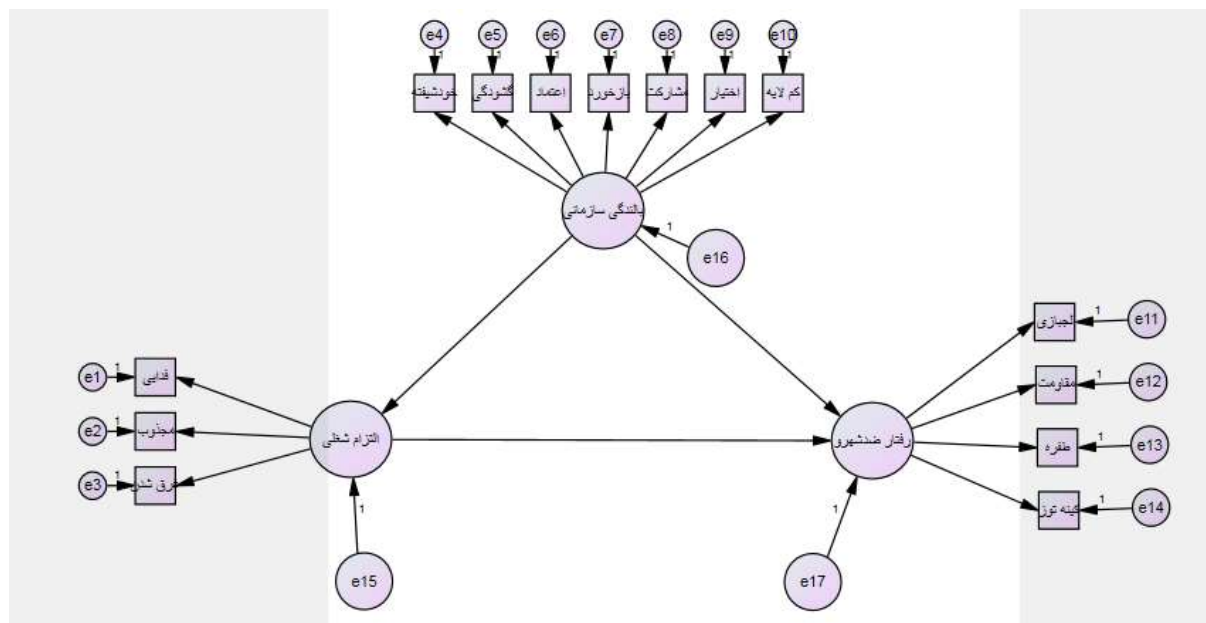
به ازای تغییر یک واحد بالندگی سازمانی، $-۰/۸۸۴$ واحد تغییر در رفتار ضدشهروندی ایجاد می شود $R=-۰/۸۸۴$ که این مسئله با فرض ثابت بودن سایر متغیرها می باشد. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر $۰/۰۰۰$ بوده و در نتیجه بالندگی سازمانی بر رفتار ضدشهروندی مؤثر است.

فرضیه اصلی: التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

فرض صفر: التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار نیست.

فرض مقابل: التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تاثیر گذار است.

یکی از قوی ترین و مناسب ترین روش های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، تجزیه و تحلیل چند متغیره است. زیرا ماهیت این گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی توان آنها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می شود) حل نمود. از این رو، در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیه اصلی از مدل معادلات ساختاری و بطور اخص تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر (مدل ساختاری) تکنیکی است که روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل، میانجی، تعدیلگر و وابسته) را بطور همزمان نشان می دهد. بنابراین در این پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری استفاده می شود و مدل پژوهش در نرم افزار آموس اجرا شد و نمودار آن به صورت زیر می باشد.



شکل (۱): برازش مدل پژوهش

در جدول ۴-۱ شاخص‌های کلی برازش تحلیل مسیر ارائه شده است.

جدول (۱۵): شاخص‌های کلی برازش تحلیل مسیر

مقدار	شاخص
۲/۲۷	کای اسکورنسبی (CMIN/DF)
۰/۰۰۱	P
۰/۸۴	شاخص نیکوئی برازش (GFI)
۰/۰۳۷	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
۰/۸۷	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۸۹	شاخص مقایسه تطبیقی با مدل مستقل (NFI)

شاخص کای اسکورنسبی مدل ۴۱۲/۲۱ و درجه آزادی ۱۸۱ شده است، با توجه به اینکه مقدار $\frac{x^2}{df}$ (کای اسکورنسبی) برابر ۲/۲۷ شده است و از ۳ کمتر است، بنابراین مدل از برازش مناسبی برخوردار است. GFI برای الگو ۰/۸۴ است و باید بالاتر از ۰/۷ باشد و این نشان از برازش خوب الگو دارد. در مدل ارائه شده CFI برابر ۰/۸۷ است که نشان می‌دهد مدل از برازش کاملاً خوبی برخوردار است. NFI مدل تحقیق حاضر برابر ۰/۸۹ است و چون از ۰/۷ بیشتر است، نشان می‌دهد مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. با توجه به اینکه RMSEA برابر با ۰/۰۳۷ است و چون کمتر از ۰/۰۸ است، بنابراین مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. با توجه به مطالب بالا می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های کلی نشان از برازش خوب الگو توسط داده‌ها دارد و یا به عبارتی می‌توان گفت که داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می‌دهند.

با توجه به اینکه در فرضیه اصلی هدف بررسی تاثیر التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهری با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز می‌باشد. از نرم افزار Amos21 برای تحلیل متغیر میانجی استفاده شده است.

برای اینکه متغیر بالندگی سازمانی بتواند نقش میانجی را ایفا کند ابتدا باید بین التزام شغلی و بروز رفتار ضدشهروندی رابطه معنادار برقرار باشد.

جدول (۱۶): تحلیل مسیر فرضیه اصلی پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد Estimate	سطح معناداری	نتیجه
		(p-value)	
التزام شغلی ← بروز رفتار ضدشهروندی	۰/۶۳۸	۰/۰۰۱	تاثیر دارد

همان طور که در جدول (۱۶) مشاهده می شود التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی تأثیر معنی داری دارد. اثر التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با ضریب مسیر ۰/۶۳۸ و p-value برابر ۰/۰۰۱ با سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار و مورد تأیید می باشد.

جدول (۱۷): آزمون اثرات با تأثیر متغیر میانجی در فرضیه اصلی پژوهش

	Estimate	S.E.	C.R.	P
التزام شغلی ← بالندگی سازمانی	۰/۵۱۹	۰/۶۷۲	۳/۷۲۵	۰/۰۰۱
بالندگی سازمانی ← رفتار ضدشهروندی	۰/۶۰۹	۰/۵۱۰	۴/۱۰۹	۰/۰۰۱
التزام شغلی ← رفتار ضدشهروندی	۰/۶۳۸	۰/۷۱۹	۴/۲۶۶	۰/۰۰۱

با توجه جدول (۱۷) و اینکه مقادیر p مسیرهای التزام شغلی بر بالندگی سازمانی، بالندگی سازمانی بر رفتار ضدشهروندی و التزام شغلی بر رفتار ضدشهروندی در مدل از ۰/۰۵ کمتر شده است، بنابراین این مسیرها معنادار شده است. بنابراین با توجه به اینکه تمامی مسیرها معنادار شده اند پس اثرات کل معنادار شده اند. یعنی متغیر میانجی در مدل وجود دارد. بنابراین التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان تأثیرگذار است و فرضیه اصلی تأیید می شود. ضریب مسیر التزام شغلی بر بالندگی سازمانی ۰/۵۱۹ و ضریب مسیر بالندگی سازمانی بر رفتار ضدشهروندی برابر ۰/۶۰۹، و ضریب مسیر التزام شغلی بر رفتار ضدشهروندی برابر ۰/۶۳۸ می باشد.

بحث

فرضیه اصلی: التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تأثیر گذار است.

نتایج تحقیق نشان داد که مقادیر p مسیرهای التزام شغلی بر بالندگی سازمانی، بالندگی سازمانی بر رفتار ضدشهروندی و التزام شغلی بر رفتار ضدشهروندی در مدل از ۰/۰۵ کمتر شده است، بنابراین این مسیرها معنادار شده است. بنابراین با توجه به اینکه تمامی مسیرها معنادار شده اند پس اثرات کل معنادار شده اند. یعنی متغیر میانجی در مدل وجود دارد. بنابراین التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی با نقش میانجی بالندگی سازمانی کارکنان تأثیرگذار است و فرضیه اصلی تأیید می شود. ضریب مسیر التزام شغلی بر بالندگی سازمانی ۰/۵۱۹ و ضریب مسیر بالندگی سازمانی بر رفتار ضدشهروندی برابر ۰/۶۰۹، و ضریب مسیر التزام شغلی بر رفتار ضدشهروندی برابر ۰/۶۳۸ می باشد.

این نتیجه با نتایج مطالعات کعب عمیر (۱۳۹۹)، حسینی صیانورد و حضرتی (۱۳۹۶)، فوجیتا و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. با توجه به نتایج می توان گفت التزام شغلی زمانی به نحوه مطلوب و مناسب در کارمند ایجاد می گردد که وی درک مناسب و معناداری از شغل و وظیفه کاری محوله داشته باشد و کاملاً به انجام کار افتخار کند. این

احساس روانشناختی مثبت، موجب احساس چالش انگیز بودن کار در ذهن کارمند و برقراری ارتباط بهتر شده و وی را به تعمق بیشتر در انجام کار و فائق آمدن بر مشکلات آن، تشویق مینماید. این شاخص مهم سلامت در محیط کار، ذاتاً از بروز شکایتهای جسمانی نظیر فرسودگی شغلی، افسردگی و امثال آنکه همگی از عوامل بروز رفتار ضدشهروندی در محیط کار هستند، جلوگیری می نماید. برخورداری از سلامت کامل در هنگام وظایف شغلی و همچنین درک صحیح از شرایط کاری، یک بعد ادراکی مهم در ایجاد التزام شغلی در کارکنان است. مدیران و سرپرستان با دخالت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها، علاوه بر آشنا کردن کامل ایشان با وظایف کاری و نحوه تأثیرگذاری آن بر اهداف سازمان، موجب ایجاد بالندگی در پرسنل شده که از بروز رفتارهای ضدشهروندی جلوگیری میکند.

فرضیه فرعی ۱: التزام شغلی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تأثیر گذار است.

نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر $0/537$ - است. ضریب تعیین $0/289$ به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که $28/9$ درصد تغییرات رفتار ضد شهروندی به التزام شغلی مربوط شود. باتوجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

این نتیجه با نتایج مطالعات کعب عمیر (۱۳۹۹)، حسینی صیانورد و حضرتی (۱۳۹۶)، فوجیتا و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد. با توجه به نتایج می توان گفت کارمندانی که به شغلشان التزام دارند، احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیتهای کاریشان دارند و خودشان را به عنوان افرادی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی میدانند، التزام شغلی موجب افزایش انرژی و تواناییهای ذهنی کارکنان در هنگام کارکردن و همچنین مقاومت بیشتر در برخورد با مسائل و مشکلات مختلف کاری خواهد شد. کارمندان دارای التزام شغلی به کار، دارای انگیزه بیشتری در انجام وظایف شغلی هستند و انجام کار، احساس خوشایند رضایت درونی در آنها ایجاد خواهد کرد. همین عامل، تأثیر بسیار شگرفی در برخورد با انواع رفتارهای ضدشهروندی در آنها ایجاد خواهد کرد.

فرضیه فرعی ۲: التزام شغلی بر بالندگی سازمانی کارکنان شرکت گاز شیراز تأثیر گذار است.

نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر $0/537$ است. ضریب تعیین $0/289$ به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که $28/9$ درصد تغییرات بالندگی سازمانی به التزام شغلی مربوط شود. باتوجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

این نتیجه با نتایج مطالعات نیکخوا امیری و همکاران (۱۴۰۰)، شکری (۱۳۹۸)، وو و چو (۲۰۱۸)، گل (۲۰۱۵)، پهمخوانی دارد. با توجه به نتایج می توان گفت التزام شغلی موجب ایجاد تمایل شدید به انجام کار و تمرکز مناسب کارمند در هنگام انجام وظایف مختلف شغلی میگردد. این تمرکز عمیق و علاقه شدید موجب عدم توجه فرد به گذشت زمان و رفتارها و بحثهای جانبی پیرامون فعالیتهای اصلی شغلی خواهد شد. التزام در کار، معمولاً بیشتر در کارکنانی که دارای مهارتهای حرفه ای مناسب جهت انجام فعالیت خاصی دارند، روی می دهد که به نوعی تعادل مناسب روحی جهت برآوردن خواسته ها و ملزومات شغلی به وجود می آورد. این حالت ذهنی پایدار به دلیل برانگیختن تشویقات اطرافیان و سرپرستان، موجب ایجاد بالندگی در کارمند از بابت تخصص خود در اجرای وظایف محوله میگردد.

فرضیه فرعی ۳: بالندگی سازمانی بر بروز رفتار ضدشهروندی کارکنان شرکت گاز شیراز تأثیر گذار است.

نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر ۰/۸۸۴- است. ضریب تعیین ۰/۷۸۱ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۷۸/۱ درصد تغییرات رفتار ضد شهروندی به بالندگی سازمانی مربوط شود. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

این نتیجه با نتایج مطالعات عباسیان شورا (۱۴۰۱)، عباس زاده (۱۴۰۰)، وو و چو (۲۰۱۸) همخوانی دارد. با توجه به نتایج می‌توان گفت بالندگی سازمانی کوششی است برنامه‌ریزی شده در سراسر سازمان و کارگردانی شده از رده بالای سازمان که هدف آن بالا بردن اثربخشی و کیفیت عملکرد از راه دخالت‌های برنامه‌ریزی شده در فراگردهای سازمانی، با بهره‌گرفتن از دانش علوم رفتاری است. بالندگی سازمانی، اهداف فردی و سازمانی را به منظور ایجاد گرو منسجم و کارآمد در محل کار، مطالب با مأموریت و منافع سازمان، هماهنگ می‌کند. این هدف از طریق مسئولیت و مشارکت داوطلبانه در فعالیتهای بهبود مستمر، باعث کاهش رفتارهای ضد شهروندی می‌شود.

پیشنهادهای

الف- پیشنهادهای مربوط به فرضیه اصلی:

- ✓ استخدام افراد لایق و برقراری نظام شایسته سالاری، ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان، سهمیم کردن کارکنان در امر تصمیم‌گیری و کمک به کارکنان در افزایش فرصت ارتقاء شغلی، می‌تواند نقش بسزایی در التزام شغلی و بالندگی سازمانی داشته باشد.
- ✓ پیشنهاد می‌شود کارکنانی انتصاب شوند که اخلاق مدار باشند تا بتوان از شدت رفتارهای ضد شهروندی در سازمان کاست.
- ✓ توجه بیشتر بازنگری در دستورالعمل‌ها و تدوین رویه و مقررات سازمانی براساس پذیرش نظرات و ایده‌ها می‌تواند منجر به التزام شغلی و بالندگی سازمانی گردد.

ب- پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی ۱:

- ✓ پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان با اتخاذ تدابیر حمایتی از کارکنان، زمینه را برای گسترش فضای مطلوب و ایجاد محیطی سالم به دور از هرگونه بی‌نظمی و اختلال روانی و فکر و احساسی گسترش داده و تقویت کنند.
- ✓ پیشنهاد میشود که سازمان با ایجاد دوره‌های آموزشی مختلف و کارگاه‌های تخصصی، نسبت به افزایش دانش تخصصی کارکنان اقدام نماید. افراد متخصص بیشتر بر کار خود تمرکز داشته و تمایل بیشتری به انجام امور محوله خواهند داشت. گماردن افراد بر سر کارهایی که فرد مورد نظر در آن کار امکان به کارگیری حداکثر مهارت‌های آموخته شده خود را داشته باشد باعث افزایش التزام شغلی کارکنان خواهد شد و از بروز رفتارهای ضد شهروندی جلوگیری خواهد کرد.

پ- پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی ۲:

- ✓ پیشنهاد می‌گردد اهداف و خواسته‌های سازمان مشخص شود و یک فضای دوستانه و گرم در محیط کار به وجود آید تا التزام شغلی در کارکنان به وجود بیاید و از این طریق بتوان زمینه بالندگی سازمانی را فراهم نمود.

ت- پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی ۳:

- ✓ پیشنهاد میشود شرکت با ایجاد چارچوب و شرایط مناسب جهت برقراری ارتباط کارکنان با مدیران و سرپرستان، نسبت به ارائه و نشر اطلاعات مناسب از چشم‌انداز، اهداف و انتظارات سازمان اقدام نماید. ایجاد

و گسترش فضای مناسب جهت گفتگو و تبادل نظر در سازمان، منجر به ایجاد اعتماد، بهبود درک کارکنان از کلیت سازمان و ساخت فضای حمایتی از کار تیمی میشود.

منابع

- باباپور، لیلا، ابراهیم پور، حبیب، زارعی، قاسم. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر رفتارهای ضدشهروندی سازمان، کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس -حسینزاده، آراسته؛ صفری، ثنا (۱۳۹۷). تبیین نقش بالندگی کارکنان بر تبیین نقش بالندگی کارکنان بر تسهیم دانش در سازمان سنجش آموزش کشور، نامه آموزش عالی، دوره جدید، ۳(۵)، ۳۴-۵۴
- حسینی صیانورد، پریسا و حضرتی، مرتضی. (۱۳۹۶). تاثیر کار معنادار بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش میانجی التزام شغلی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان گیلان)، سومین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، تهران
- شکری، حاتم. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر بی تفاوتی سازمانی بر بالندگی سازمانی با نقش میانجی گری هویت سازمانی در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی الوند
- عباس زاده، یدالله. (۱۴۰۰). تاثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرند، فصلنامه مدیریت عملیات، ۱۱(۱)، ۳۴-۵۴
- عباسیان شوراب، معصومه. (۱۴۰۱). ررسی رابطه سبک تصمیم گیری با بالندگی سازمانی، اشتیاق شغلی و اخلاق کاری (مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدایی منطقه تبادکان شهر مشهد)، اولین کنفرانس ملی تحقیقات کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری
- علی پورلری، رضا و ترابی جرجافکی، رویا. (۱۳۹۶). نقش بالندگی سازمانی در سازمان های امروزی، دومین همایش بین المللی افق های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی ایران، تهران
- کعب عمیر، نوری. (۱۳۹۹). بررسی رابطه التزام شغلی و ابعاد بهزیستی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مارون، چهارمین کنگره ملی دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی، اهواز
- مقتدایی، لیلا. (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه ای و رفتار ضد شهروندی، مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان، جامعه شناسی کاربردی، ۲۸(۶۵): ۱۴۵-۱۵۸.
- نیکخوا امیری، عباس و باقرزاده، محمدرضا و طبری، مجتبی و قلی پور کنعانی، یوسف. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان)، فصلنامه مدیریت عملیات، ۱۱(۲)، ۳۴-۶۵
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 1-11.
- Fujita, S., Kawakami, N., Ando, E., Inoue, A., Tsuno, K., Kurioka, S. & Kawachi, I. (2016). care settings: A multilevel cross-sectional analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58, 265-271.
- Gul, Z. (2015). Impact of Employee Commitment on Organizational Development. *FWU Journal of Social Sciences*, 9(2), 117.
- Men, L. R., O'Neil, J. & Ewing, M. (2020). Examining the effects of internal social media usage on employee engagement, 46 (2), 1-9.
- Jutengren, G., Jaldestad, E., Dellve, L., & Eriksson, A. (2020). The Potential Importance of

Social Capital and Job Crafting for Work Engagement and Job Satisfaction among Health-Care Employees, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1-۱۶.

-Wu, Y.K., & Chu, N.F. (2015). Introduction of the transtheoretical model and organizational development theory in weight management: A narrative review. *Obesity research & clinical practice*, 9(3), 203-213.