

نقش میانجی وجدان کاری در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی

دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۵

پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

خالد غفوری^۱

دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

سعید رجایی پور

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

غفار کریمیان پور

باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی وجدان کاری در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی انجام شده است. روش پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از حیث جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی به روش معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه مشاوران مدارس شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۴۲۰ نفر بود که براساس جدول مورگان و با استفاده از شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، درگیری شغلی گولت و سینگ (۲۰۰۲) و وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید صاحب‌نظران و محاسبه‌ی آلفای کرونباخ آن‌ها مقادیر قابل قبولی به دست داده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss نسخه ۲۳ و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که حمایت سازمانی بر درگیری شغلی و بر وجدان کاری اثر مثبت و مستقیم دارد؛ همچنین حمایت سازمانی از طریق وجدان کاری بر درگیری شغلی اثر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که حمایت سازمانی و وجدان کاری از متغیرهای مهم و مرتبط با درگیری شغلی می‌باشند.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی ادراک شده، درگیری شغلی، وجدان کاری، مشاوران مدارس.

The Role of Mediator of Organizational Conscientiousness in the Relationship between Perceived Organizational Support and Occupational Involvement

Khaled Ghafouri¹

PhD Student, Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Saied Rajaipour

Associate Professor, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan

ghaffar karimianpour

Young and Elite Researchers Club, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Abstract:

The aim of this study was to investigate the mediating role of work conscience in the relationship between organizational support of management and job conflict. The research method is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data collection by structural equation method. The statistical population of the study included all school counselors in Isfahan in the academic year 1399-1400 to 420 people who were in Morgan table and 200 people were selected as a sample using random sampling method. Data were collected using the Perceived Organizational Support Questionnaire of Eisenberger et al. (1986), the Golt and Singh (2002) job conflict, and the work conscience of Costa and McCray (1992). The validity of the questionnaires approved by the experts and their calculation of Cronbach's alpha is acceptable. For data analysis, SPS software version 23 and LISREL software were used. Findings show that organizational support has a positive and direct effect on job conflict and work conscience, and organizational support through work conscience has a positive and direct effect on job conflict. Therefore, it can be concluded that organizational support and work conscience are important tasks related to job conflict.

Keywords: organizational conscientiousness, perceived organizational support, occupational involvement, School counselors.

¹ Corresponding author: khledghafori@edu.ui.ac.ir

مقدمه

امروزه در دنیای سازمانی، نگرش‌های شغلی کارکنان در افزایش کارآمدی آن‌ها نقش مهمی دارد. در این میان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های شغلی که باید مورد توجه قرار بگیرد، درگیری شغلی کارکنان است. نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که درگیری شغلی کارکنان، به بهبود عملکرد شغلی آن‌ها کمک می‌کند (Rich & et al, 2010; Schaufeli, & et al, 2002) زیرا دستیابی به هدف کارایی و اثربخشی نیاز به درجه‌ی بالایی از این رفتار در بین اعضای سازمان دارد (Elankumaran, 2004). درگیری شغلی همانندسازی روانشناختی فرد با شغلش است (Paullay & et al, 1994; Kanungo, 1990). کانونگو (DeCarufel & Schaan, 1990) درگیری شغلی را میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود می‌داند. در تعریفی دیگر؛ درگیری شغلی سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار است (MirHashemi, 2008). از پذیرفته‌ترین تعاریف درگیری شغلی، میزانی است که فرد به لحاظ روان‌شناختی خود را با شغلش تعیین هویت می‌کند (Chi & Yeh, 2018)؛ بنابراین درگیری شغلی بالا به معنای آن است که یک شخص تأکید زیادی روی کار و شغل خود می‌کند و شغلش نقش هسته‌ای در زندگی او بازی می‌کند. در مقابل درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (Hirschfeld, 2006). از این رو درگیری شغلی باید مورد توجه قرار گیرد و زمینه‌های حفظ و توسعه‌ی آن در سازمان فراهم گردد.

مطالعات متعددی در سال‌های اخیر درگیری شغلی کارکنان را به‌عنوان یک ابزار کلیدی برای موفقیت شناسایی کرده‌اند (Rameshkumar, 2019). تمرکز مطالعات، بر شناسایی تعیین‌کننده‌های درگیری شغلی بوده است (Hollenbeck & et al, 1982; Rabinowitz & Hall, 1977). پژوهش‌ها در این زمینه نشان می‌دهد که درگیر شدن کارکنان در شغل تحت تأثیر عوامل مختلف فردی، شغلی و سازمانی است (Mello & et al, 2008). آرایی (Araee, 1994) نیز درخصوص شناسایی تعیین‌کننده‌های درگیری شغلی سه طبقه ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های موقعیتی و بازده کار را بیان می‌کند. رابینوویتز و هال (Rabinowitz & Hall, 1977) با مرور ادبیات درگیری شغلی به این نتیجه رسیدند که "بیشتر واریانس درگیری شغلی بدون تبیین باقی مانده است". آن‌ها در یک گزارش مربوط به متغیرهای مرتبط با درگیری شغلی، توصیه کرده‌اند که به منظور ارائه تصویری کامل‌تر از درگیری شغلی، رابطه‌ی متغیرهای مختلف شخصیتی و موقعیتی با درگیری شغلی بررسی شود. با این حال نگاهی دقیق‌تر به ادبیات درگیری شغلی آشکار می‌کند که این پدیده هنوز به طور کامل شناخته نشده است. شناخت عوامل و شرایط مؤثر بر درگیری شغلی، می‌تواند هر سازمانی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری بخشد (Cohen & Spector, 2001; Diefendorff & et al, 2002; Chen & Francesco, 2004). به نظر می‌رسد که از میان دیدگاه‌های مختلف در مورد درگیری شغلی واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه، این مفهوم را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی (Elankumaran, 2004) می‌داند. در همین

تعهد هم‌جانبه‌ی درونی فرد نسبت به کارهایی که انجام آن‌ها به‌عهده‌ی اوست (Momizadeh, 1996). رفتارهایی از جانب کارکنان در جهت انجام مطلوب وظایف سازمانی در سطحی فراتر از ملزومات تعیین شده شغلی (Garg & Renu, 2006) و رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده، با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام برساند؛ از این رو وجدان کاری به عنوان ویژگی شخصیتی، دلالت بر تعهد درونی، نظم، دقت و مسئولیت‌پذیری دارد. انجام بهتر کار و کنترل درونی و مسئولیت‌پذیری از نشانه‌های وجدان کاری، و در مقابل، کم‌کاری، اهمال‌کاری و مسئولیت‌گریزی و کوتاهی در استحکام کار از آثار ضعف وجدان کاری به حساب می‌آید (Seyed Abbaszadeh, 1995). افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند وقت و تلاش بیشتری را برای انجام کار خود صرف می‌کنند؛ بنابراین توجه به وجدان کاری در هر سازمانی باید در اولویت قرار گیرد. عوامل مؤثر بر وجدان کاری به سه عامل فرد، کار و مدیریت (Smonce, 2005) تقسیم می‌شود. در تقسیم‌بندی دیگری عوامل بیرونی مانند ساختارها، قوانین و مقررات، زیرساخت‌ها و چارچوب‌هایی که رفتارها در آن تحقق می‌یابند و عوامل درونی همچون رفتارها، محتواها، فرهنگ‌ها، ارزش‌ها، ادراکات، عوامل انگیزشی، انتظارات و پیش‌فرض‌ها (MirMohammadi, 1997) به‌عنوان عوامل مؤثر بر وجدان کاری بیان می‌گردد؛ به‌طور کلی متخصصان عوامل مؤثر بر وجدان کاری را به دو دسته کلی فرد و محیط تقسیم می‌کنند، که عامل فرد شامل مشخصات فردی (ایدئولوژی، انگیزه‌ها، نیازها، علائق و نگرش‌ها) و مشخصات شغلی او (جذابیت کار، اهمیت کار، مزایای کار، پیچیدگی کار،

راستا برخی پژوهشگران به بررسی رابطه درگیری شغلی با عوامل مربوط به محیط کار (Madhu & Harigopal, 1980; Harigopal & Kumar, 1979; Srivastava & Sinha, 1983; Mishra & Shyam, 2005) پرداخته‌اند. برخی نیز تأثیر گرایش‌ها و تفاوت‌های فردی بر درگیری شغلی را مورد توجه قرار داده‌اند (Newton & Keenan, 1991; Roberts, 2003; Salmela-Aro & Nurmi, 2007; Barrick & Mount, 1991).

متغیرهای گوناگونی می‌توانند پیامدها و نتایج درگیری شغلی را تحت تأثیر قرار دهند که از این میان می‌توان به نقش تفاوت‌های شخصی از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت نفس، انگیزش و با وجدان بودن در افزایش سطح عملکرد و درگیری شغلی اشاره کرد (Colquitt, 2000). بریک و مانت (Barrick & Mount, 1991) همچنین بریک و همکاران (Barrick & et al, 2001) بیان می‌کنند که وجدان کاری به عنوان یک ویژگی شخصیتی پیشین عملکرد شغلی در همه‌ی مشاغل است. روبرتز و همکاران (Roberts & et al, 2005) نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که از بین پنج ویژگی عمده‌ی شخصیتی (برون‌گرایی، وجدان، ثبات هیجانی، سازگاری، تجربه‌پذیری)، وجدان بیشترین تأثیر را در عملکرد شغلی دارد. بنابراین یک ویژگی شخصیتی که با سطح درگیری شغلی ارتباط دارد وجدان کاری است.

تعریف وجدان در لغت نیروی باطنی است که خوب و بد کارها توسط آن درک و شناخته می‌شود (Amid, 2007). وجدان در اصطلاح کاری، به وجدان کاری تعبیر و یکی از اصول اخلاقی در کار محسوب می‌شود. وجدان کاری عبارت است از رفتارهای اختیاری که از حداقل الزامات نقش فراتر می‌رود (Tag & Hawley, 2009)، احساس مسئولیت و

بینی کننده حمایت سازمانی ادراک شده است
(Masud, 2019)

حمایت سازمانی، به ادراک و باور کارکنان در رابطه با اینکه سازمان به چه میزان برای مشارکت، سلامتی و رفاه کارکنان ارزش قائل است، اشاره می‌کند (Eisenberger & et al, 1986). حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته‌ی افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده‌ی آنها است (Zaki, 2006). حمایت سازمانی باید متناسب با نیازها، خواسته‌ها و انتظارات کارمندان باشد تا به صورت مؤثر و در سطح بالا درک شود (Tuazon, 2016). سه دسته رفتار، حمایت سازمانی ادراک شده‌ی کارکنان را افزایش می‌دهد: عدالت، حمایت مافوق و پاداش‌های سازمانی و شرایط شغلی (Rhoades & Eisenberger, 2002). عدالت بر ادراک افراد از حمایت، تأثیر شایان توجهی می‌گذارد، به خصوص عدالتی که با توزیع منابع در سازمان ارتباط دارد؛ چرا که بر رفاه کارکنان اثرگذار است. ارزش و اهمیتی که مافوق برای کارکنان قائل می‌شود نیز بر ادراک افراد از حمایت تأثیر می‌گذارد؛ کارکنانی که از حمایت و بازخورد سرپرست برخوردارند با انگیزه و اشتیاق بیشتری فعالیت می‌کنند. کانوی و شاپیرو (Conway & Shapiro, 2012) معتقدند، حمایت سازمانی ادراک شده متغیر مهمی برای نشان دادن تأثیر دو طرفه‌ی رفتار سازمان و کارکنان است؛ این تأثیر در طول زمان ممکن است تغییر کند؛ اما همواره وجود دارد. سطح بالای حمایت سازمانی ادراک شده در میان کارمندان نشان دهنده‌ی این است که

جایگاه شغل و حقوق و مزایا) می‌باشد و عامل محیط شامل محیط درون سازمانی (فضای سازمان، شرایط کاری، فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت) و محیط برون سازمانی (عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، ایدئولوژی حاکم بر جامعه) می‌باشد. بریک و مانت (Barrick & Mount, 1991) وجدان را به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرند که از دو بعد موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا تشکیل شده است. موفقیت‌مداری: بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود. قابلیت اتکا: تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خودنظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود.

متغیرهای گوناگونی در سطح سازمانی می‌توانند وجدان کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند که از این میان می‌توان به حمایت سازمانی ادراک شده اشاره کرد (Saks, 2006: 605). حمایت سازمانی نمود عملیاتی ثنوری تبادل اجتماعی است که برای نخستین بار توسط آیزنبرگر و همکاران (Eisenberger & et al, 1986) در ادبیات نظریات سازمانی وارد شده است. بر اساس نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی، 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 می‌کنند و عملکرد بالاتری از خود به جای می‌گذارند (Saks, 2006: 605). در این میان تعهد عاطفی قویترین پیش-

شده و درگیری شغلی ارتباط معناداری پیدا کرد. نتایج پژوهش‌های همتی نژاد و همکاران (Hematinejad & et al, 2012)، نوروزی سید حسینی (Nowruzi Seyed Hosseini, 2012) و چیانگ و سیه (Chiang & Hsieh, 2012) نیز حاکی از به وجود آمدن وجدان کاری بین کارکنان از طریق حمایت سازمانی ادراک شده است؛ یعنی هرچه کارکنان سازمان از سوی سازمان بیشتر حمایت شوند به همان نسبت وجدان کاری کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج تحقیق اشمیت و هانتز (Schmitt & Honter, 1998) موید این مطلب است که افراد با وجدان کاری بالاتر، تلاش و وقت بیشتری برای انجام تکلیف صرف می‌کنند. چان و اشمیت (Chan & Schmitt, 2002) نشان دادند که عملکرد شغلی را توانایی‌های ذهنی عمومی و وجدان پیش‌بینی می‌کند. فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی (Feyzabadi Farahani & MirHashemi, 2011) بیان می‌کنند که متغیر با وجدان بودن با متغیر درگیری شغلی همبستگی معنادار دارد. ریگگل و همکاران (Riggle & et al, 2009) در پژوهشی فراتحلیلی نشان دادند که دریافت حمایت سازمانی، تعهد و مشارکت را در سازمان به شدت افزایش می‌دهد و باعث افزایش عملکرد بالای کارکنان در سازمان می‌شود. چیانگ و سیه (Chiang & Hsieh, 2012) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی عنوان کردند که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار است. چیانگ و چنگ (Chiang & Sheng, 2011) در پژوهشی نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند پی‌بینی کننده‌ی رفتار شهروندی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد.

کارمندان باور دارند سازمان در موقعیت‌های مختلف از آن‌ها حمایت می‌کند، از عملکرد خوب آن‌ها دفاع می‌کند و به تلاشی که می‌کنند پاداش می‌دهد. چنین باور و اعتقادی موجب می‌شود کارمندان به برخورد مناسب سازمان واکنش نشان دهند و درصدد جبران برآیند. این عمل دو جانبه به تجربه‌ی تعهد سازمانی و وجدان کاری بیشتر کارمندان منجر می‌شود و نهایتاً به درگیری بیشتر آن‌ها در رفتارهایی می‌انجامد که برای سازمان سود بخش است (Panaccio & Vandenberghe, 2012): بنابراین، کارکنانی که سازمان را حامی و پشتیبان خود درک می‌کنند، در فعالیت‌های مطلوب سازمان بیشتر درگیر می‌شوند و برای دستیابی به اهداف و جبران رفتار خوب سازمان، نهایت تلاششان را به کار می‌گیرند.

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که تحقیقاتی محدود در رابطه با متغیرهای درگیری شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری انجام شده است؛ اما پژوهشی که این مؤلفه‌ها را با هم مدنظر داشته باشد، دیده نشد. نتایج تحقیق ایدر و آیزنبرگر (Eder & Eisenberger, 2008) نشان می‌دهد که حمایت سازمانی موجب کاهش کناره‌گیری در فعالیت‌های سازمان می‌شود؛ چرا که کارکنان تنها در صورت اطمینان کامل به حمایت سازمان، تمام وقت خود را وقف کار خواهند کرد. دامغانیان و همکاران (Damghaniyan & et al, 2015) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک شده اثر معنادار و منفی بر بطالت می‌گذارد؛ یعنی کارکنانی که پشتیبانی بیشتری از سازمان دریافت می‌کنند، در فعالیت‌های گروهی کم‌تر درگیر بطالت می‌شوند. آیزنبرگر (Eisenberger, 2001: 42) در تحقیق خود بین حمایت سازمانی ادراک

- وجدان کاری بر درگیری شغلی اثر مستقیم دارد.
- حمایت سازمانی از طریق وجدان کاری بر درگیری شغلی اثر مستقیم دارد.

روش تحقیق

پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی به روش معادلات ساختاری بود. جامعه‌ی آماری پژوهش، کلیه‌ی مشاوران مشغول به کار در مدارس شهر اصفهان در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ شامل ۴۲۰ نفر (۲۹۲ نفر زن و ۱۲۸ نفر مرد) بودند. نمونه مطلوب بر اساس جدول مورگان که براساس جدول مورگان ۱۷۵ نفر بود که برای افزایش دقت نتایج پژوهش محقق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۲۰۰ نفر (۱۳۸ نفر زن و ۶۲ نفر مرد) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و آزمون کایمو و بارتلت) تحت نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ و برای بررسی برازش مدل از نرم افزار LISREL نسخه ۸/۸ استفاده شد.

پرسشنامه حمایت سازمانی: این پرسشنامه توسط آیزنبرگر و همکاران (Eisenberger & et al, 1986) در ۸ گویه برای سنجش حمایت سازمانی طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تأیید شده و پایایی آن را عسگری و همکاران (۱۳۹۲) ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند.

ترابیان (Torabian, 2003) در پژوهشی به تعیین سهم هر یک از عوامل مؤثر (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری) در بهره‌وری دبیران آموزش و پرورش شهرستان شاهین شهر پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان دهنده‌ی آن است که بین سه متغیر مستقل تحقیق و متغیر وابسته بهره‌وری ارتباط معناداری وجود دارد. این ارتباط مستقیم و مثبت است. مقدار ارتباط موجود بین متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری با مقدار افزایش میزان بهره‌وری به ترتیب ۰/۶۳ ، ۰/۱۴۸ و ۰/۳۴۷ است. فرید و همکاران (Farid & et al, 2019) در پژوهشی با عنوان "تأثیر عدالت و اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی و درگیری شغلی" نشان دادند که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی و درگیری شغلی دارد. به نظر می‌رسد تعهد مشاور به مراجع بیش از هر حرفه دیگری مستلزم توجه به ارزش‌هایی همانند وجدان کاری و درگیری شغلی است؛ همچنین انجام فعالیت‌های مشاوره‌ای نیازمند حمایت سازمانی از مشاوران است. از طرف دیگر بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی پیش‌بین وجدان کاری و وجدان کاری پیش‌بین درگیری شغلی کارکنان است؛ لذا این پژوهش با هدف پاسخگویی به این سؤال که آیا حمایت سازمانی به تنهایی و با میانجی‌گری وجدان کاری بر درگیری شغلی اثر می‌گذارد؟ به آزمون فرضیه‌های زیر می‌پردازد.

- حمایت سازمانی بر درگیری شغلی اثر مستقیم دارد.

حمایت سازمانی	۲۸/۷۸	۴/۵۱	۲۰۰
وجدان کاری	۴۳/۳۸	۸/۰۲	۲۰۰
درگیری شغلی	۱۹/۱۷	۲/۸۴	۲۰۰

همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد حمایت سازمانی به ترتیب برابر ۲۸/۷۸ و ۴/۵۱، میانگین و انحراف استاندارد وجدان کاری به ترتیب برابر ۴۳/۳۸ و ۸/۰۲ و میانگین و انحراف استاندارد درگیری شغلی به ترتیب برابر ۱۹/۱۷ و ۲/۸۴ بود.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
۱. حمایت سازمانی	۱	۰/۴۹**	۰/۵۲**
۲. وجدان کاری		۱	۰/۴۳**
۳. درگیری شغلی			۱

** $p < 0.01$

با توجه به نرمال بودن داده‌ها آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای همبستگی بین متغیرها اجرا گردید. نتایج نشان داد بین حمایت سازمانی با درگیری شغلی ($r = 0.48$, $p < 0.01$)، بین حمایت سازمانی و وجدان کاری ($r = 0.41$, $p < 0.01$) و بین وجدان کاری با درگیری شغلی ($r = 0.51$, $p < 0.01$) رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳. مقدار آماره آزمون KMO و بارنت

پرسشنامه‌ی حمایت سازمانی	آزمون KMO	
	χ^2	۶۲/۲۱
	آزمون بارنت	درجه‌ی آزادی
	p.value	۷
		۰/۰۰۱
پرسشنامه‌ی وجدان کاری	آزمون KMO	
	χ^2	۲۳۹/۲۱
	آزمون بارنت	درجه‌ی آزادی
	p.value	۶۱
		۰/۰۰۱
پرسشنامه‌ی درگیری شغلی	آزمون KMO	
	χ^2	۵۱/۳۲
	آزمون بارنت	درجه‌ی آزادی
	p.value	۴
		۰/۰۰۱

برای بررسی اعتبار و کیفیت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های این پژوهش به ترتیب برای

پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه‌ی وجدان کاری: این پرسشنامه توسط کاستا و مک کرای (Costa & McCrae, 1992) در ۱۶ گویه و دو زیرمقیاس قابلیت اتکا (۱-۸) و موفقیت مداری (۹-۱۶) جهت سنجش وجدان کاری طراحی شده است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید استادان صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن توسط علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲) ۰/۷۰ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

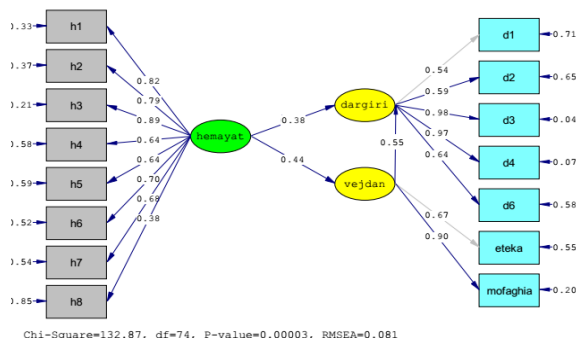
پرسشنامه درگیری شغلی: این پرسشنامه توسط گولت و سینگ (Goulet & Singh, 2002) در ۵ گویه جهت سنجش درگیری شغلی طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید استادان صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن ۰/۸۱ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

یافته‌های تحقیق

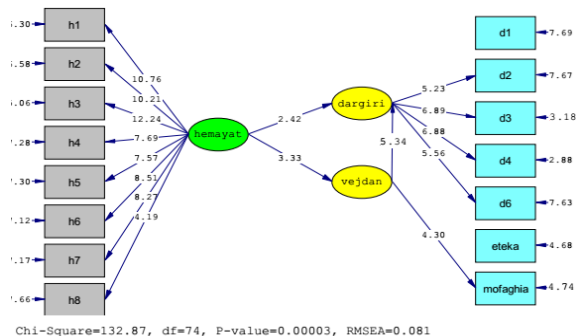
نمونه این پژوهش را ۲۰۰ نفر از مشاوران مدارس شهر اصفهان تشکیل دادند که ۱۳۸ نفر معادل ۶۹ درصد زن و ۶۲ نفر معادل ۳۱ درصد مرد بودند. میانگین سنی و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان به ترتیب برابر ۴۱/۲۰ و ۶/۰۱ بود. میانگین سابقه‌ی کاری کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش ۱۲/۲۱ بود.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	فراوانی
-------	---------	--------------	---------



شکل شماره ۱. مدل در حالت ضرایب استاندارد



شکل شماره ۲. مدل در حالت ضرایب معنی داری

جدول ۵. جدول ضرایب استاندارد و سطح معنی داری برای مسیرهای الگو

T	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
۴۲/	۰/۳۴	۰/۳۸	درگیری	حمایت سازمانی
۳۴	-	۰/۵۵	درگیری	وجدان کاری
۳۳	-	۰/۴۴	وجدان کاری	حمایت سازمانی

بر اساس جدول ۵، اثر مستقیم حمایت سازمانی بر درگیری شغلی با بتای (۰/۳۸) و (t=۲/۴۲)، اثر مستقیم وجدان کاری بر درگیری شغلی با بتای (۰/۵۵) و (t=۵/۳۴) و اثر مستقیم حمایت سازمانی بر وجدان کاری با بتای (۰/۴۴) و (t=۳/۳۳) معنی دار است. برای بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر درگیری شغلی با نقش میانجی وجدان کاری، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم حمایت سازمانی بر وجدان کاری در اثر مستقیم وجدان کاری بر درگیری شغلی) محاسبه شود.

پرسشنامه‌ی بدبینی سازمانی برابر با ۰/۷۹، پرسشنامه‌ی وجدان کاری برابر با ۰/۸۵ و برای پرسشنامه درگیری شغلی برابر با ۰/۹۱ به دست آمده است. این شاخص در دامنه‌ی صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیکتر باشد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه همان‌گونه که در جدول (۳) داده شده است کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ بوده و فرض یک (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. نرمال بودن داده‌ها با ارزیابی چولگی و کشیدگی بررسی شد. چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه‌ی (+۲ و -۲) بود که نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌داد. قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکار ساز با متغیرهای مکنون را آشکار می‌کند. ارزیابی این الگو با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام می‌شود. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری در جدول ۶، برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد؛ بنابراین متغیرهای آشکار ساز توانایی لازم برای عملیاتی کردن متغیرهای مکنون را دارند.

جدول ۶. خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی الگوی پژوهش

(NFI)	(CFI)	(AGFI)	(GFI)	(RMSEA)	X ² /df	(df)	(X ²)
۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۰۸	۱/۷۹	۷۴	۱۳۲/۸۷

خروجی نرم افزار لیزرل برای بررسی روابط بین متغیرها در شکل پایین ارائه شده است.

احساس، افراد در سازمان‌ها به عنوان عضو فعال سازمان، به ایفای نقش می‌پردازند. دوم اینکه سازمان با حمایت از کارکنان، سهم خود را در روابط پویا و متقابل مثبت با کارکنان ادا و زمینه‌ی افزایش تلاش کارکنان در راستای اهداف سازمان را فراهم می‌کند. سوم اینکه حمایت سازمانی ادراک شده موجب عجزین شدن کارکنان با شغلشان می‌شود. کارکنانی که با شغل خود عجزین می‌شوند، به فعالیت‌های کاری و تلاش مضاعف در راستای اهداف سازمان، علاقه‌ی بیشتری نشان می‌دهند. نهایتاً اینکه برطبق نظریه‌ی مبادله اجتماعی، زمانی که کارکنان احساس کنند که از حمایت سازمانی برخوردارند آنان نیز به نحوی درصد جبران بر می‌آیند. این جبران می‌تواند از طریق درگیری بیشتر آنان در کار و صرف تلاش و کوشش بیشتر برای انجام کار صورت پذیرد؛ به عبارت دیگر اگر کارکنان نگرش مثبتی طی فرایند مبادله‌ی اجتماعی کسب کنند، خود را برای سازمان با ارزش و محترم می‌بینند و به دنبال اعتقاد و علاقه‌ای که از سازمان دریافت می‌کنند، خود را ملزم به جبران خوبی سازمان می‌دانند، تعلق بیشتری به سازمان می‌یابند و در راستای فعالیت‌های مد نظر سازمان از هیچ کوششی دریغ نمی‌کنند.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر مستقیم وجدان کاری بر درگیری شغلی مشاوران معنی‌دار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های باریک و ماننت (Barrick & Mount, 1991)، باریک و همکاران (Barrick & et al, 2001)، روبرتز و همکاران (Roberts & et al, 2005)، اشمیت و هانتر (Schmitt & Honter, 1998)، چان و اشمیت (Chan & Schmitt, 2002)، کولکویت (Colquitt, 2000) و فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی

ضریب اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی بر درگیری شغلی ۰/۲۴ است که نشان می‌دهد نقش واسطه‌ی وجدان کاری در رابطه‌ی بین حمایت سازمانی و درگیری شغلی معنی‌دار است. بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریشه‌ی میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با (۰/۰۸)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۳، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۳، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۳، شاخص شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۲ و شاخص خی دو بر روی درجه‌ی آزادی (X2/df) برابر با ۱/۷۹ بر برازش مناسب و مطلوب الگو دلالت دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی وجدان کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و درگیری شغلی در بین مشاوران شهر اصفهان انجام شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که حمایت سازمانی بر درگیری شغلی معلمان اثر مستقیم دارد؛ این نتیجه با نتایج پژوهش‌های ریگل و همکاران (Riggle & et al, 2009)، چیانگ و سیه (Chiang & Hsieh, 2012)، چیانگ و ایدر و آیزنبرگر (Chiang & Sheng, 2011)، ایدر و آیزنبرگر (Eder & Eisenberger, 2008) و دامغانیان و همکاران (Damghaniyan & et al, 2015) بین حمایت سازمانی و درگیری شغلی همسو است. در تبیین این رابطه می‌توان گفت اول اینکه منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته‌ی افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش، ارزش قایل می‌شود و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده‌ی آن‌ها است؛ متکی بر این

سید حسینی (Nowruzi Seyed Hosseini, 2012) و چینگ و سیه (Chiang & Hsieh, 2012) مبنی بر رابطه بین حمایت سازمانی بر وجدان کاری خدمت همسو است. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که سطح بالای حمایت سازمانی ادراک شده در میان کارمندان نشان دهنده‌ی این است که کارمندان باور دارند سازمان در موقعیت‌های مختلف از آن‌ها حمایت می‌کند، از عملکرد خوب آن‌ها دفاع می‌کند و به تلاشی که می‌کنند پاداش می‌دهد؛ چنین باور و اعتقادی موجب می‌شود کارمندان به برخورد مناسب سازمان واکنش نشان دهند و درصد جبران برآیند. این عمل دو جانبه به تجربه تعهد سازمانی و افزایش وجدان کاری کارمندان منجر می‌شود؛ از سوی دیگر نظریه حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان، دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت، به اهداف سازمان و تحقق آن‌ها توجه می‌کنند؛ به عبارت دیگر، وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند، کارکنان این توجه را با تعهد و وجدان کاری بیشتر جبران می‌کنند؛ همچنین اگر کارمندان احساس کنند که سازمان به آن‌ها توجه دارد، به منافع آن‌ها می‌اندیشد، برای خواست‌های آن‌ها اولویت قائل است، در راستای منافع آن‌ها عمل می‌کند، به کار آن‌ها ارزش و اهمیت می‌دهد، کارهای مثبت آن‌ها را نادیده نمی‌گیرد، خواهان موفقیت آن‌هاست و خلاصه آنکه مورد حمایت سازمان هستند، به سازمان اعتماد می‌کنند، به آن تعلق و دلبستگی پیدا می‌کنند، به اهداف سازمان وفادار می‌مانند و وجدان کاری به‌عنوان انگیزه‌ی درونی آن‌ها برای کار بیشتر افزایش می‌یابد.

(Feyzabadi Farahani & MirHashemi, 2011) مبنی بر رابطه بین وجدان کاری و درگیری شغلی همسو است. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که عوامل درونی تأثیرگذار بر میزان وجدان کاری نسبت به عوامل بیرونی و محیطی مهمتر و مؤثرتر هستند؛ از این رو می‌توان بر بعد درونی وجدان کاری تأکید و عنوان کرد که کار و درگیری شغلی برای افراد دارای وجدان کاری بالا واجد ارزش درونی است. از سوی دیگر فرد قابل اتکا، قابل اعتماد، منظم و با اقتدار کار خود را بهتر انجام می‌دهد، با کار خود عجز می‌شود و درگیری شغلی او در سطح بالایی اتفاق می‌افتد. از آنجا که اشتغال در سازمانی موفق می‌تواند نشانه‌ای از موفقیت فرد باشد، فرد موفقیت طلب تلاش خود را در جهت پیشرفت هرچه بیشتر سازمان از طریق انجام صحیح وظایف کاری محوله به کار خواهد برد؛ بنابراین وجدان کاری (با مؤلفه‌های موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا) می‌تواند به درگیری شغلی بینجامد؛ همچنین وجدانی بودن گرایشی است برای نشان دادن خویشتن داری، عملکرد براساس وظیفه و حرکت به سوی موفقیت. به نظر می‌رسد مشاوران با توجه به این ویژگی و اینکه افراد قابل اعتمادی هستند نوعی تعهد اخلاقی به صورت وجدان کاری به درگیر شدن در شغل دارند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر مستقیم حمایت سازمانی بر وجدان کاری معلمان معنی‌دار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های ساکس (Saks, 2006: 605)، پاناچیو و وندنبرگ (Panaccio & Vandenberghe, 2012)، همتی‌نژاد و همکاران (Hematinejad & et al, 2012)، نوروزی

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیران باید برنامه‌های خود را در جهت بهبود وضعیت حمایت سازمانی طوری طراحی کنند که مشوق بروز رفتارهای مرتبط با شغل در مشاوران باشد. این حمایت باید به شکلی درک شود که مشاوران خود را بدهکار و مدیون بدانند و سعی کنند این دین را با بروز رفتار درگیری شغلی ادا کنند. و از آنجا که ماهیت شغل مشاوره و نیاز به توجه ویژه مشاوره به مراجع درجه‌ی بالایی از وجدان کاری و به تبع آن درگیری شغلی را می‌طلبد. نیاز است که مسئولان آموزش و پرورش از راه‌های مختلف مانند آموزش، پاداش و ارزیابی مناسب، ادراک مشاوران مدارس از حمایت سازمانی را به صورت مثبت افزایش دهند تا از این طریق درگیری شغلی بالاتر برود.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی بر درگیری شغلی معلمان معنی‌دار است؛ به این دلیل که تاکنون رابطه‌ی حمایت سازمانی و درگیری شغلی با نقش میانجی وجدان کاری مورد مطالعه قرار نگرفته است، پژوهشی در ارتباط با این نتیجه یافت نشد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که کارکنانی که سازمان را حامی و پشتیبان خود درک می‌کنند، به موجب رابطه‌ی مبتنی بر مبادله و ایجاد تعهد و افزایش وجدان کاری ناشی از حمایت سازمانی، در فعالیت‌های مطلوب سازمان بیشتر درگیر می‌شوند و برای دستیابی به اهداف و جبران رفتار خوب سازمان، نهایت تلاششان را به کار می‌گیرند. البته باید توجه داشت پژوهش حاضر منحصر به کارکنان يك واحد سازمانی خاص شده است؛ بنابراین در تعمیم نتایج آن به سازمان‌های دیگر باید احتیاط صورت گیرد.

References

- Elankumaran S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study, *Journal of Human Values*, 10 (2), 117-130.
- Amid, Hassan (2007). *Persian Culture*, Tehran, Amir Kabir Publishing. First Edition. (in Persian).
- Araee, N. J., and Meyer, J. P. (1994). Affective, Continuous, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, No. 49, pp. 252-276.
- Barrick, M R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R, Mount, M.K., & Judge, T.A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we and where do we go next. *International Journal of Selection and Assessment*, 9: 9-30.
- Chan, D., & Schmitt, N. (2002), Situational judgment and job performance, *Human Performance*, 15: 233-254.
- Chen, Z. X., and Francesco, A. M. (2004). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (3), 490-510.
- Chi, H., & Yeh, H. (2018). "How job involvement moderates the relationship between organizational commitment and job satisfaction: evidence in Vietnam". *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(4), 136-148.
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31: 180-190.
- Chiang, Chun - Fang. Sheng, Tsung (2011). "The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior". *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, Issue 1, PP: 180-190.
- Cohen, V. C. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations a Meta-Analysis, *organizational behavior and human decision processes*, (86), 278-321.
- Colquitt, M. S. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A metaanalytic path analysis of 20 years of research, *Journal of Applied Psychology* 85, pp. 678-707.
- Conway, N., Coyle-Shapiro, J., A-M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfillment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (85): 277-299.

- Costa P T & McCrae RR. (1992). The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews & D. H. Saklofske (Eds.). *Handbook of personality theory and testing*. London: Sage Publications.
- Damghaniyan, Hossein; Jamshidi; Laleh; Ghaleh Aghababae, Fereshteh (2015). An Analysis of the Role and Effect of Perceived Organizational Support on Decreased Loss, governmental management, 7 (2): 229-244. (in Persian).
- DeCarufel, A., & Schaan, J-L. (1990). The impact of compressed work weeks on police job involvement. *Canadian Police College*, 14, 81-97.
- Diefendorff, J. M.; Brown, D. J.; Kamin, A. L. & Lord R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviours and job performance. *J Organ Behav*, 23 (1):93-108.
- Eder, P. & Eisenberger, R., (2008). Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. *Journal of Management*, (34): 55-68.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, S., & Sowa, D. (1986). "perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, vol 72, pp 812-820.
- Farid, T., Iqbal, S., Jawahar, I. M., Ma, J. & Khan, M. K. (2019). The interactive effects of justice perceptions and Islamic work ethic in predicting citizenship behaviors and work engagement. *Asian Business & Management*, 18(1), 31-50.
- Feyzabadi Farahani, Zahra, Mir Hashemi, Malek (2012). Prediction of occupational conflict based on personality traits in private and public banks of Tehran, knowledge and research in applied psychology, Vol 12. No 4 (Continuous No. 46), 51-60. (in Persian).
- Garg, Pooja and Renu Rastogi., (2006). Climate profile and OCBS of teachers in public and private schools of India, *International Journal of Educational Management*, Vol. 20 No. 7, pp. 529-541.
- Goulet, L.R. & Singh, P. (2002). "Career Commitment: A Re-examination and an Extension", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 61, no. 1, pp. 73-91.
- Harigopal, K., & Kumar, R. (1979). Company satisfaction in relation to certain job attitudes and role stress variables. *Indian Journal of Applied Psychology*, 7, 467-505.
- Hematinejad, Mehrzad; Hamidi, Mehrzad; Allahyari, Mahboubeh (2012). "The relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior in the experts of the National Olympic and Paralympic Academy of Iran". *Sport Management Journal*, No. 13: 27-43. (in Persian).
- Hirschfeld Robert R. (2006). Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8):1663-1681.
- Hollenbeck, J. R., Connolly, T., and Rabinowitz, S. (1982). Job involvement 1977 - 1981. Beyond the exploratory stage. Working Paper, University of Michigan, Ann Arbor: MI.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67, 341 - 349.
- Madhu, K., & Harigopal, K. (1980). Role conflict and role ambiguity in relation to job involvement, job performance, age and job tenure. *Indian Journal of Applied Psychology*, 17, 1-6.
- Masud. H. (2019). Human Resource Management Practices and Organizational Commitment: Research Methods, Issues, and Future Directions. *Review of Integrative Business and Economics Research*. 8, (1), 217- 226.
- 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.
- MirHashemi, Malek; Pasha Sharifi, Hassan; Sabeti, Shima (2008). The Relationship of Emotional Intelligence with Nursing Occupational Engagement, Thought and Behavior in Clinical Psychology, (2): 17-26. (in Persian).
- MirMohammadi, Seyyed Mohammad (1997). Organizational and structural barriers to the rule of conscience and social discipline, Second meeting of the study of practical ways of the rule of conscience and social discipline, Qazvin, Islamic Azad University, Qazvin Branch. (in Persian).
- Mishra, P.C. & Shyam, M. (2005). Social Support and Job Involvement in Prison. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 31, No.1-2, 7-11.
- Momizadeh, Ja'far (1996). Social Responsibility, *Field Magazine*, No. 6. (in Persian).
- Newton T.J., & Keenan, A. (1991). Further analyses of the dispositional argument in organizational behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 76, 781-787.
- Nowruzi Seyed Hosseini, Rasool (2012). "The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Physical Education Officers". *Sports Management*, No. 15: 87-103.
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2012). Perceived sacrifice and few alternative commitment: The motivational underpinnings of continuance commitment's sub dimensions. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (1), 59-72.

- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228.
- Rabinowitz, S., and Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265 – 288.
- Rameshkumar, M. (2019). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment—A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 1-8.
- Rhoades L., Eisenberger R.(2002). "Perceived organizational support: A review of the literature"; *Journal of Applied Psychology*, 87(4): pp. 698-714.
- Rich, B. L., LePine, J. A., and Crawford, E. R. (2010) Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53 (3): 617-635.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., Hansen, J.D. (2009). Meta analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes, 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10),1027-1030.
- Roberts, B.W., Chernyshenko, O.S., Stark, S. and Goldberg, L.R. (2005), The Structure of Conscientiousness: An Empirical Investigation Based on Seven Major Personality Questionnaires. *Personnel Psychology*, Vol. 58 No. 1, pp.103-40.
- Roberts, M.N. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 582-593.
- Saks, A. M., (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement". *Journal of Managerial Psychology*. 21: 600-619.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.E. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior* 70, 463-477.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3,71-92.
- Seyed Abbaszadeh, MirMohammad (1995). Labor Conscience, Practical and Practical Approach, Orumieh, Arshya. (in Persian).
- Smonce,G.S.(2005).work values and organizational commitment. *Academy of management journal*, 21,239-247.
- Srivastava, A. K., & Sinha, M. M. (1983). Perceivers role stress as a function of ego-strength and job involvement of managerial personnel. *Psychological Studies*, 28, 8-12.
- Tag, X. & Hawley, J. M. (2009). "Measuring customer-based brand equity: Empirical evidence from the sportswear market in china", *Journal of Product and Brand Management*, 18 (4), pp. 262-271.
- Tuazon. A. P. (2016). Impact of perceived organaziotional support on job involvement of public school teachers. *International Journal of Educational Science and Research*. 6, (3), 91- 98
- Zaki, MohammadAli (2006). Organizational support assessment and evaluation, *Journal of Faculty of Administrative Sciences and Economics*, Isfahan University, No. 3: 103-123. (in Persian).