



بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد پرسنل اداره کل آموزش و پرورش چهار

محال بختیاری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

علی اصغر حسین پور آقائی^۱، عیسی حسین پور آقائی^۲، محمود حسین پور آقائی^۳، خالق قنبری میلانی^۴،

مهران خالدی سردشتی^۵

- ۱- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخ شهر
- ۲- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخ شهر
- ۳- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخ شهر
- ۴- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخ شهر
- ۵- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخ شهر

چکیده

این پژوهش با هدف، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد پرسنل اداره کل آموزش و پرورش چهار محال بختیاری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و روش توصیفی است. جامعه آماری مورد مطالعه اداره کل آموزش و پرورش چهار محال بختیاری، تعداد ۳۵۰ نفر بودند که از این تعداد طبق فرمول کوکران نمونه‌ای به تعداد ۴۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده کردیم. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد یعنی افزایش تعهد سازمانی باعث افزایش عملکرد پرسنل می‌شود. در ضمن نتایج تحقیق، فرضیه‌های فرعی شامل وجود ارتباط معنا دار بین تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و عملکرد کارکنان را با اطمینان ۹۴ درصد تأیید شد. نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان می‌دهد که به ترتیب تعهد هنجاری، تعهد مستمر و عاطفی بر عملکرد کارکنان دارای اولویت می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد سازمانی



مقدمه

در واقع یکی از مهمترین چالش‌هایی که امروزه مدیران با آن مواجه هستند، بهبود عملکرد پرسنل و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت که تمام تلاش‌های مدیریتی افراد در جهت افزایش عملکرد کارکنان می‌باشد (خلیلیان، ۱۳۹۵). در شرایط متغیر امروزی، ادارات برای رسیدن به خروجی و اثربخشی بیشتر و در نهایت رسیدن اهداف از پیش تعیین شده، ناگزیر هستند که توجه کافی به منابع انسانی خویش داشته‌اند و عملکرد آنها را در سازمان بررسی و ارزیابی شود (حسینی، ۱۳۹۲). امروزه مدیران سازمان‌ها به خوبی متوجه شدند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشد، بنابراین توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرآیندهای منابع انسانی، یکی از نگرانی‌های جدی مدیران سازمان می‌باشد. نداشتن تعهد سازمانی در میان پرسنل از جمله چالش‌های مهم سازمانی در غالب سازمان‌های امروز می‌باشد. بهبود عملکرد کارکنان موجب تامین مزیت رقابتی سازمان در حفظ سودآوری و دوام آن در جهان پر رقابت امروز سبب می‌شود که مستلزم هم‌جهتی اهداف فرد با اهداف سازمان، تامین رضایت شغلی و بهبود نگرش افراد به نتایج تلاش آنها در سازمان است. لذا بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان و بررسی در مولفه‌های تعهد سازمانی می‌تواند به یافتن و ارائه راهکارهای موثری بیانجامد که مدیران سازمان‌ها با رسیدن به آن، به بهبود عملکرد کارکنان خود و نهایتاً به پیشرفت اهداف سازمان توفیق یابند (حقیقت، ۱۳۹۶).

بیان مساله

تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک ارگان است. در این بین گرایش، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر برنامه ریزی‌هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه فعالیت در آن است. هم‌چنین الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را مکلف به ماندن در آن می‌بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. طبیعی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند می‌باشد که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره‌مندی سازمان می‌شود. لذا تعهد سازمانی "یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است، و یک فرایند مداوم است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند" (باقری، ۱۳۹۸). امروزه منابع انسانی نقش بسیاری در رشد و توسعه اهداف سازمان‌ها دارند. توجه به منابع انسانی و عملکرد کارکنان به عنوان بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان، پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر اهمیت فراوانی داشته است. عملکرد از آن جهت مهم است که نقشی عمده در بهبود و پیشرفت ارگان‌ها دارد (فهیمی، ۱۳۸۹). عملکرد به مجموعه‌ای از اقدامات و فعالیت‌ها گفته می‌شود که از طرف کارکنان برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده‌ی سازمان انجام می‌شود. این متغیر از شاخص‌های متعددی شکل می‌گیرد که عبارتند از: مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی که از مجموع این مهارت‌ها به عملکرد کارکنان پی برده می‌شود (حسین زاده، ۱۳۹۸). در واقع عملکرد هر فرد نتیجه‌ی تلاش او نیست بلکه توانایی‌ها، صفات مشخصه و ادراکات افراد تاثیر تلاش بر عملکرد را تنظیم می‌کنند. می‌توان گفت که ترکیبی از توانایی و انگیزش است که موجب عملکرد می‌شود، بدین معنا که برای رسیدن عملکرد بالا هر دو عامل بایستی موجود باشند. هنگامی که توانایی یا انگیزش کم باشد یا موجود نباشد، در نتیجه عملکرد نیز در سطح پایین خواهد بود. زمانی که کارکنان یک ارگان احساس کنند تصمیمات سازمانی در زمینه نحوه‌ی عملکرد آنها غیرمنطقی است نه تنها میزان تعهد و انگیزه آنان برای ادامه فعالیت افزایش نمی‌یابد بلکه به احتمال زیاد سطح بهره‌وری فردی آنان نیز کاهش می‌یابد. مهم‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی کارکنان آن است. عملکرد شغلی را می‌توان مجموعه‌ای از نتایج حاصل از وظایف فنی و تخصصی مرتبط با شغل دانست. مجموعه مذکور رفتارهایی را شکل می‌دهد که باعث استحکام



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

عملیات و فعالیت های سازمانی می شوند (حسین پور، ۱۳۹۴). به طور کلی یکی از عیب های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی، به ویژه از نظر مدیران، در جهت رسیدن به موفقیت، بسیار مهم می باشد. امروزه با سرعت فزاینده ی تغییر در سازمان ها، مدیران در جست و جوی راه هایی برای افزایش تعهد کارکنان می باشند تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند (محمدزاده، ۱۳۹۵). تعهد سازمانی تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست بلکه فرآیندی مداوم است که از طریق آن پرسنل سازمان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزش های آن ابراز می کنند (حمیدی، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می دهد. توجه زیادی به مطالعه رفتار سازمانی شده است. لذا خیلی از مفاهیم روان شناسی سازمانی، تعهد به شیوه های متعددی تعریف و اندازه گیری شده است و به همین دلیل به ابعاد (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) تقسیم شده است. اگر چه تعاریف متفاوتی از تعهد در ادبیات موضوع یافت می شود، ولی هر یک از آنها یکی از سه موضوع کلی تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر را منعکس می کنند (کانت، ۱۳۹۸). آیا بین تعهد سازمانی و عملکرد پرسنل اداره کل آموزش و پرورش چهار محال بختیاری ارتباط معنی داری وجود دارد؟

ضرورت تحقیق

این پژوهش از این جهت ضرورت دارد چون مهمترین و ارزشمندترین سرمایه ارگان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانب ها بر روند عدم موفقیت یا موفقیت سازمان ها اثر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی می کنند و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی جدید اقدام می کنند (حسینی فر، ۱۳۹۷). محقق جهت علاقه مندی در تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد پرسنل اداره کل آموزش و پرورش چهار محال بختیاری و حصول به راه حل های مستند علمی قابل اجرا و به منظور ارتقا عملکرد آنها و همچنین تأکید بر اهمیت مسئله تعهد سازمانی در سازمان ها به انتخاب این موضوع پرداخته است.

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

۱- بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی با عملکرد پرسنل اداره کل آموزش و پرورش چهار محال بختیاری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

اهداف فرعی

- ۱- تعیین رابطه میان تعهد عاطفی با عملکرد اداره کل آموزش و پرورش چهار محال بختیاری
- ۲- ارائه راهکارهایی جهت ارتقای عملکرد کارکنان براساس مؤلفه های تعهد سازمانی

فرضیه ها

فرضیه اصلی:

۱- بین تعهد سازمانی و عملکرد پرسنل اداره کل آموزش و پرورش چهار محال بختیاری رابطه معنی داری وجود دارد. فرضیه های فرعی:

بین تعهد عاطفی و عملکرد کارکنان شهرداری رابطه معنی داری وجود دارد.

تعریف مفهومی و عملیاتی

عملکرد کارکنان عبارت است از آنچه شخص انجام می دهد و قابل مشاهده است و شامل آن دسته از فعالیت هایی است که در ارتباط با اهداف از قبل تعیین شده سازمان است و می توان آنها را در حوزه فعالیت هر فرد اندازه گیری کرد (وحیدی فر، ۱۳۸۹). عملکرد کارکنان در واقع کمیت و کیفیت وظایف انجام شده توسط یک فرد یا گروه در کار محوله جهت کسب اهداف سازمانی است (سمیعی، ۱۳۹۸).



تعریف عملیاتی عملکرد کارکنان:

تعریف عملیاتی: منظور از عملکرد کارکنان در این پرسش نامه میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به سوالات ۲۵ الی ۳۹ پرسش نامه (بخش سوم پرسشنامه) عملکرد کارکنان. تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل تحقیق:

تعریف مفهومی

تعهد سازمانی یک متغیره چند بعدی می باشد که احساس تعلق کارمندان را به سازمان نشان می دهد. از نظر آلن و مایر تعهد سازمانی دارای سه بعد می باشد: عاطفی، هنجاری و مستمر. کارکنان در سازمان می مانند چون احساس می کنند که می خواهند در سازمان بمانند یا نیاز دارند در سازمان بمانند و در نهایت احساس می کنند که بایستی در سازمان بمانند (حسن زاده، ۱۳۹۱).

تعریف عملیاتی

منظور از تعهد سازمانی در این تحقیق میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به سوالات ، پرسش نامه تعهد سازمانی است



پیشینه داخلی

۱- تحقیقی توسط صادق زاده (۱۳۹۸)، تحت "عنوان رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شاغل در آموزش و پرورش" انجام شد. این پژوهش با هدف سنجش ارتباط بین عملکرد شغلی و سه بعد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی انجام گرفت. در جامعه آماری مورد مطالعه از نظر میانگین نمره بالاترین رتبه مربوط به تعهد عاطفی، رتبه دوم از نظر میانگین نمره به تعهد تکلیفی و تعهد مستمر در رتبه دوم قرار گرفته است. با توجه به نتایج مشخص شد که تعهد مستمر بر عملکرد شغلی تاثیر بیشتری داشته و با تقویت عوامل موثر بر تعهد مستمر عملکرد شغلی را در سازمان های بهداشتی و درمانی ارتقا داد (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۸).

۲- در تحقیق انجام شده توسط مومنی و همکاران (۱۳۹۹) تحت عنوان بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، نتایج بیانگر تاثیر مثبت تعهد بر عملکرد سازمان ها بوده است. با توجه به تغییرات و دگرگونی های مداوم که سازمان ها با آن مواجه هستند به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها، منابع انسانی است. تعهد سازمانی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرآیند مداوم است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان، موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند. در این مقاله به بررسی تاثیر تعهد سازمانی کارکنان بر روی عملکرد سازمان پرداخته و به این نتیجه رسیده است که تعهد سازمانی کارکنان می تواند موجب افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی بهینه تر آن ها، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی شود و در نهایت موفقیت های مالی سازمان و افزایش اثربخشی و بهره وری سازمان را به دنبال دارد. این نتایج موجب رشد و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می نماید (باقری، ۱۳۸۹).

۴- تحقیقی توسط حسینی و همکاران (۱۳۹۸) تحت "عنوان تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت های صنعتی بر اساس الگوی مایر و همکاران" انجام گرفت. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت های صنعتی است. امروزه تمرکز بر تعهد سازمانی کارکنان به عنوان یک رویه برای افزایش عملکرد سازمان ها، شناخته شده است. تعهد سازمانی یک ایده درباره وفاداری کارمندان به سازمان و یک فرایند مداوم است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند. نتایج حاصل از انجام تجزیه و تحلیل داده های پرسش نامه، مشخص شد که تعهد سازمانی به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد شهرک های صنعتی تاثیر دارد. این تاثیر هنگامی رخ می دهد که اعضای شهرک های صنعتی ارزش ها و باورهای سازمانی را منطبق با ارزش ها و باورهای شخصی خود می یابند این ارتباط نظری بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی، دلیل بر این امر دارد که عملکرد سازمانی یکی از پیامدهای تعهد سازمانی است. مطالعات حضوری اصلی و جمع آوری داده ها و اطلاعات، انجام آزمون های آماری مختلف و در نهایت تجزیه و تحلیل به دست آمده و نتایج آزمون ها نشان داد که براساس نتیجه آزمون معادلات ساختاری کلیت الگوی معادله ساختاری متغیرهای تبیین کننده تعهد سازمانی کارکنان شرکت های صنعتی مورد تأیید است. در میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و هنجاری بر عملکرد مالی و غیر مالی شرکت های صنعتی مؤثر است و تعهد مستمر تأثیری بر عملکرد ندارد.

۷- تحقیقی با "عنوان بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان" در سال ۲۰۱۸ توسط محمدی و همکاران در معلمان در اصفهان انجام یافت. هدف این مقاله، بررسی تأثیر سه مؤلفه تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) بر عملکرد معلمان در اصفهان است. تقویت و ارتقای تعهد سازمانی در میان کارکنان، به عنوان یک جنبه مهم نقش مؤثری در بهبود عملکرد آن ها دارد.



روش تحقیق

در این راستا تحقیق حاضر از لحاظ نوع، تحقیقات کاربردی بوده و از لحاظ روش اجراء، از نوع توصیفی می باشد. از نظر روش شناسی این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق تمامی پرسنل اداره کل آموزش و پرورش چهار محال بختیاری می باشد، تعداد شاغلین ۳۵۰ نفر است. شیوه نمونه گیری در این تحقیق به صورت تصادفی طبقه ای است. از آنجائی که تعداد کارکنان مورد مطالعه جامعه آماری تحقیق حاضر محدود بوده و تعداد آنها ۳۵۰ نفر است. لذا با استفاده از فرمول نمونه گیری جامعه محدود حجم نمونه مورد نیاز پژوهش با تقریب ۴۵ مورد برآورد شده است. به منظور پیشگیری از کاهش تعداد پرسشنامه ها در اثر عدم برگشت تعدادی از آنها، تعداد بیشتری یعنی ۴۰ پرسشنامه در اداره کل آموزش و پرورش چهار محال بختیاری مورد مطالعه توزیع و تحلیل داده ها روی ۴۰ مورد صورت پذیرفت.

روش ها و ابزار جمع آوری داده ها

در این تحقیق به منظور استفاده از دیدگاه و نگرش های کارکنان شهرداری شیراز از پرسشنامه استفاده شد و طیف پاسخی مورد استفاده در آن طیف لیکرت ۵ تایی از کاملا موافقم تا کاملا مخالفم به شرح زیر بوده است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

پس از جمع آوری داده ها لازم است آنها را به کمک روش های آماری طبقه بندی، مرتب و تلخیص نمود. تجزیه و تحلیل یعنی دسته بندی، مرتب کردن و خلاصه کردن داده ها و مقصود اصلی از آن تنظیم و خلاصه کردن داده ها به صورت اطلاعاتی روشن، خوانا، مستدل و تفسیر پذیر می باشد. تفسیر یعنی توضیح و تبیین و یافتن معنای یافته ها و بدون تحلیل آماری این امر مشکل و ناممکن است. در مواردی که داده های حاصل از انجام پژوهش به صورت کمی یعنی اعداد و رقم جمع آوری شود. تحلیل کمی بر روی داده ها صورت می گیرد. روش مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق استفاده از شیوه های کمی می باشد. استفاده از روش های آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی انجام می شود. ۱- تجزیه و تحلیل با استفاده از آمار توصیفی: به یک مجموعه از مفاهیم و روش های بکار گرفته شده جهت سازمان دادن، خلاصه کردن، تهیه جدول، رسم نمودار و توصیف داده های جمع آوری شده گفته می شود (خاکی، ۱۳۸۷) در این تحقیق در مرحله اول تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تکنیک های آمار توصیفی به بیان خواص نمونه مورد مطالعه پرداخته می شود. ۲- روش تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار استنباطی: پژوهش با استفاده از روش های آمار استنباطی، عملکرد یا ارتباط بین دو یا چند متغیر و یا رابطه علت و معلولی آنها را مورد بررسی قرار می دهد و یا پیش بینی می کند. به عبارت دیگر، محقق به کمک آمار استنباطی، نه فقط به آنچه که هست پی می برد بلکه در می یابد که در صورت تغییر یک متغیر، در متغیر دیگر چه اتفاقی خواهد انجام می شود. همچنین براساس داده های جمع آوری شده درباره یک گروه کوچک، استنتاج ها و تعمیم هایی درباره گروه های مشابه و یا بزرگتر به عمل می آورد به عبارتی دیگر نتایج حاصل از مطالعه گروه کوچکی به نام نمونه چگونه به گروه بزرگتری به نام جامعه تعمیم داده می شود. در این پژوهش برای سنجش فرضیه های تحقیق از آزمون های پارامتریک مانند روش های رگرسیون و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS۲۱ استفاده گردیده است.

نتایج فرضیه های تحقیق

در آزمون فرضیه اصلی به این نتیجه رسیدیم که رابطه مثبت و معنا داری بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد به این معنا که با افزایش تعهد سازمانی (نگرشی که میزان علاقه، دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان برای ماندن در سازمان را نشان می دهد) میزان عملکرد کارکنان نیز افزایش می یابد.



در آزمون فرضیه اول به این نتیجه رسیدیم که رابطه مثبت و معنا داری بین تعهد عاطفی و عملکرد کارکنان وجود دارد، بنابراین چنانچه کارکنان، با سازمان خود ارتباط عاطفی و احساس تعلق شدیدی داشته باشند با انگیزه و علاقه بیشتری در سازمان مشغول به کار خواهند شد، بنابراین چنین کارکنانی عملکرد بسیار بهتری از کارکنانی که به سازمان خود وابستگی ندارند و به اجبار شرایط وارد سازمان شده اند خواهند داشت.

منابع

- ۱- حسن زاده و همکاران (۱۳۸۸)، "تعامل بین شخصیت و سبک های فرا انگیزشی در عملکرد شغلی"، نشریه علوم رفتاری دوره ۳، شماره ۴ ص ۵۶.
- ۲- محمدیان، علی (۱۳۹۰) "رابطه ی بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران شرکت های بیمه"، پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه سابق)، سال ۲۶، شماره ۴، صص ۱۸۲-۱۵۵.
- ۳- هاشمی نسب و همکاران (۱۳۹۲) "تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی" مسائل اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره ۱، صص ۶۲-۳۳.
- ۴- صالح زاده، علی (۱۳۸۹)، "تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن"، دوماهنامه توسعه ی انسانی پلیس، سال ۷، شماره ۳۱، صص ۷۲-۳۵.
- ۵- جان محمدی، محمد (۱۳۸۹)، "بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها" دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره، ۳۰، صص ۹۶-۷۳.
- ۶- عریضی و همکاران (۱۳۸۹)، "رابطه بین جوّ سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی"، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۴، شماره ۱ (۱۳)، صص ۸۱-۶۵.
- ۷- بهاری فر، علی، جواهری کامل، مهدی، احمدی، سید علی اکبر (۱۳۹۰)، "رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تاثیر ارزشهای اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی"، پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۴۲-۲۳.
- ۸- راعبی، محمد (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، ترجمه کتاب استیفن رابینز، چاپ نهم، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ص ۲۸.
- ۹- میرمحمدی، علی (۱۳۸۵) "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار"، انتشارات میر، چاپ، بیست و چهارم.
- ۱۰- میرحسینی، حسن (۱۳۸۳)، "بررسی رابطه بین حسابداری منابع انسانی با عملکرد کارکنان دیوان محاسبات"، دانش حسابداری، شماره ۱۴، صص ۴۶-۴۱.

Case of The Malaysian Public Service Agencies .Performance Measurement Association Conference .

the effects of job characteristics and working conditions on job ")، ۱۶Kahya, E., (۲۰

., *International journal of Industrial ergonomics*, vol:۳, pp: ۵۱۵-۵۲۳"performance

Evidence that task performance should be distinguished from ")، ۱۴Motowidlo, S.J.(۲۰

., *Journal of Applied Psychology* , ۷۹ (۴), pp: ۴۷۵-۴۸۰."contextual performance

Organizational commitment profiles and ")، ۱۷Markovits, Y., Davis, A.J., & Van Dick, R. (۲۰

among Greek private and public sector employees, *International Journal of "job satisfaction*

Cross Cultural Management, ۷, ۷۷-۹۹