

بررسی تفاوت انگیزش شغلی کارکنان شاغل در بخش دولتی و خصوصی از حیث رفتار شهروندی سازمانی و هویت سازمانی

اشرف جبلی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گرایش سیستم های اطلاعاتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی

نام نویسنده مسئول:

اشرف جبلی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۳۰

چکیده

هدف این پژوهش مقایسه هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شاغل در بخش های دولتی و خصوصی است. شرکت کنندگانی که مورد مطالعه قرار گرفتند، شامل ۱۵۹ کارمند از سازمان هایی با زمینه های مختلف بودند و طیف گسترده ای از تجربیات و سوابق آموزشی را با خود همراه داشتند. داده های این تحقیق، با استفاده از مقیاس های "رفتار شهروندی سازمانی" و "هویت سازمانی" جمع آوری شدند. تفاوت در رفتارهای شهروندی سازمانی و هویت سازمانی کارکنان سازمان های دولتی و خصوصی، با استفاده از تحلیل چند متغیره واریانس مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که تفاوت قابل توجه و بامعنایی در رفتارهای شهروندی سازمانی و هویت سازمانی کارکنان، بر اساس وضعیت کاری آنها وجود دارد.

واژگان کلیدی: رفتارهای شهروندی سازمانی، هویت سازمانی، کارکنان اداری، بخش دولتی، بخش خصوصی.

مقدمه

رفتار شهروندی سازمانی و هویت سازمانی بر محیط اجتماعی و روانشناختی سازمان ها تاثیر دارد، زیرا این عوامل برداشت افراد از وحدت بین اداره و رفتارهای کارکنان در نقش های اضافه ای که ایفا می کنند را در بر می گیرند. مریبان با امکانات موجود در کلاس های آموزشی به کارکنان کمک می کنند تا در زمینه های جدیدی که به ارتقای کار آنها کمک می کند کسب تجربه می کنند، تکالیف خاصی را برای کارکنان سطح بالاتر یا پایین تر تهیه می کنند، برای عضویت در کمیته های مختلف اداره داوطلب می شوند، به کلاس های آموزشی همکاران غایب رسیدگی کرده و برای کارکنان آنها تکالیفی تعیین می کنند، و با دیگران مشارکت دارند (بوگلر و سومچ، ۲۰۰۴؛ مائل و اشفورت، ۱۹۹۲). "رفتار شهروندی سازمانی" توسط اورگان (۱۹۸۸) به این ترتیب تعریف شده است: "رفتاری فردی که اختیاری بوده و به طور غیر مستقیم توسط سیستم های پاداش رسمی به رسمیت شناخته می شود و در مجموع عملکرد موثر سازمان را تقویت می کند". این تعریف در مجموع بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی سازمانی تاکید دارد. اول این که رفتار باید اختیاری و داوطلبانه باشد، یعنی نباید نقشی باشد که برای فرد مقرر شده و نه بخشی از وظایف رسمی وی باشد. دوم این که این رفتار باید از دیدگاه سازمانی به نفع سازمان باشد. نکته مهمی در اینجا مطرح می شود و آن عبارت است از این که رفتارهای شهروندی سازمانی به صورت تصادفی و به سادگی در یک سازمان شکل نمی گیرد، اما به سمت منفعت رسانی به سازمان هدایت شده یا به این عنوان مورد توجه قرار می گیرند. سوم این که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند بعدی دارد (بوگلر و سومچ، ۲۰۰۴؛ سومچ و ران، ۲۰۰۷؛ بلوگولوسکی و سومچ، ۲۰۱۰؛ پادساکوف؛ پادساکوف، مک کنزی و ماینس، ۲۰۱۴).

چندین محقق این فرضیه را مطرح کرده اند که رفتار شهروندی سازمانی به احتمال زیاد باعث ایجاد سطوح بالاتری از عملکرد سازمانی و کارآمدی بالاتر وظایف انجام شده می شود. طبق یافته های پادساکوف، مک کنزی، پاین و باچراچ (۲۰۰۰)، رفتار شهروندی سازمانی، ابزاری برای مدیریت وابستگی های متقابل موجود میان اعضای هر سازمان فراهم می کند. این ابزار نتایج جمعی به دست آمده را افزایش می دهد، نیاز سازمان ها را برای اختصاص دادن منابع کمیاب به عملکردهای نگهداری کننده ساده را کاهش می دهد، و این خود باعث آزاد سازی منابع و استفاده از آنها در تولید و بهره وری می شود. در نهایت، توانایی دیگران برای انجام وظایف شغلی شان را به گونه ای ارتقا می بخشد که وقت بیشتری را برای برنامه ریزی، زمان بندی، حل مسئله و کارهای دیگر آزاد کنند. اوپلاتکا (۲۰۱۹) اظهار داشت که فعالیت هایی مانند داوطلب شدن، پایداری و پافشاری، کمک کردن، تبعیت از قوانین و حمایت از اهداف سازمانی، بازده کاری کارکنان و سهم آنها در موفقیت های سازمانی را افزایش می دهند.

پادساکوف و همکارانش (۲۰۲۰)، مطالعات انجام گرفته در زمینه رفتار شهروندی سازمانی را بر می شمرد و بیش از ۳۰ شکل مختلف از رفتار شهروندی سازمانی را شناسایی می کند. بعد از مقایسه این انواع، هفت بعد مشترک همه رفتارهای شهروندی سازمانی به این ترتیب ارائه شد: کمک کردن، جوانمردی، وفاداری سازمانی، انطباق سازمانی، ابتکار فردی، فضیلت مدنی و توسعه نفس.

همان طور که سومچ و ران (۲۰۱۷) نیز اشاره کرده اند، تعیین دلایل مشارکت افراد در رفتارهای شهروندی سازمانی توجه بسیاری از تحقیقات را به خود جلب کرده است. تلاش های صورت گرفته برای شناخت و درک همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و دلایل انجام این رفتار اغلب روی خصوصیات فردی تمرکز داشته است. اما به تازگی محققان استدلال کرده اند که این رفتارها با کاوش در چگونگی قرارگیری شان در زمینه های مختلف، از قبیل وضعیت های کاری مختلف بهتر درک می شوند.

تا همین اواخر هویت سازمانی در مقایسه با رفتارهای شهروندی سازمانی، توجه کمتری به عنوان یک موضوع منحصر به فرد تحقیقاتی به خود جلب کرده بود. در اواخر دهه ۱۹۸۰، محققان حوزه رفتار سازمانی، روانشناسی و ارتباطات، هویت سازمانی را مجدداً به عنوان یک ساختار منحصر به فرد کشف کردند (ریکتا، ۲۰۱۵). تاکنون و در طی ۲۰ سال گذشته، مفهوم هویت سازمانی نقش قابل توجهی در تحقیقات سازمانی ایفا کرده است. مقدار زیاد و رو به رشدی از مقالات این حوزه، بر این ساختار تمرکز داشته اند (جانسون، جانسون و هیمبرگ، ۱۹۹۹). هویت سازمانی توسط مائل و اشفورت (۱۹۹۲) به این صورت

تعریف شده است: "وحدت با یک سازمان و تجربه موفقیت ها و شکست های سازمان به عنوان موفقیت و شکست خود. داتون و داکریچ (۱۹۹۱)، هویت سازمانی را به عنوان "باورها و نگرش های مشترکی که میان کارکنان وجود دارد تعریف کرده اند که خصوصیات سازمان را پایدار و برتر می سازد". این پایداری و برتری خصوصیات به نوبه خود یکی از مهمترین عوامل در کنار هم نگه داشتن کارکنان و تعهد آنها نسبت به سازمان است.

یکی از پایه های نظری کلیدی درک هویت سازمانی، نظریه هویت اجتماعی است که طبق آن، افراد از گروه ها به عنوان منابع کسب اطلاعات در مورد خودشان استفاده می کنند و می توانند از وضعیت خود یا جایگاه اجتماعی شان در سازمانهایشان استفاده کنند تا ارزش خودشان را بالا ببرند (چئونگ و لائو، ۲۰۱۸). هویت اجتماعی به نوعی نیازهای فرد برای تعلق داشتن به یک گروه، تامین امنیت و ارتقای خود را تامین می کند (پرات، ۱۹۹۸؛ کان، مگناسن و پرو، ۲۰۱۲). بنابراین، فردی که به شکل قدرتمندتری با یک سازمان شناخته شده و هویت می یابد، این نیازهایش به میزان بیشتری ارضا شده و بنابراین، رضایت بیشتری از شغل خود دارد (ون دیک و همکاران، ۲۰۱۶). به دنبال آن، همان طور که داتون، داکریچ و هارکوئیل بیان کرده اند (۲۰۰۴)، هر چه هویت افراد، بیشتر به سازمانشان گره خورده باشد، این افراد با احتمال بیشتری از دیدگاه سازمانی فکر کرده و عمل می کنند و تلاش بیشتری را صرف انجام اقداماتی به نمایندگی از سازمان خود می نمایند.

هویت سازمانی به عنوان پیش بینی کننده سطوح مختلفی از نتایج فردی و سازمانی، مانند رفتارهای شهروندی سازمانی، ظهور یافته است (روسی، ۱۹۹۸). بنابراین، می توان انتظار داشت سازمان هایی که سطوح بالایی از هویت کارکنان را شکل می دهند، از یک جو کاری منسجم تر و سطح بالاتری از همکاری، نوع دوستی، مشارکت و تلاش در جهت اقداماتی به نمایندگی از طرف سازمان، از جمله سطح بالاتری از رفتار شهروندی باید بهره مند شوند (اشفورت و مائل، ۱۹۸۹؛ چئونگ و لائو، ۲۰۰۸؛ گزالس و چاکرابورتی، ۲۰۱۲). بسیاری از تحقیقات نشان داده اند که هویت سازمانی، ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. برگامی و باگازی (۲۰۲۰) و داکریچ و همکاران (۲۰۱۲) دریافتند که هویت سازمانی اثر مثبت قابل توجهی روی رفتار شهروندی سازمانی دارد.

فرا تحلیل های انجام گرفته از سوی ریکتا (۲۰۱۵) نیز نشان دادند که ارتباط و همبستگی مثبتی بین هویت سازمانی و رفتارهای مربوط به نقش های اضافی وجود دارد. اعضای از یک سازمان که سطح بالایی از هویت سازمانی را دارند، از زاویه هنجارها و ارزش های گروهی تفکر و فعالیت می کنند و حتی در صورتی که قراردادهای کاری یا مکانیزم های کنترلی به صراحت معین نشده باشند، آنها با خود پنداری در هنجارها و ارزش های گروهی ذوب می شوند.

هرچند که مطالعه رفتارهای سازمانی، در چند سال اخیر به شکل قابل توجهی افزایش یافته است، اما کارهای بسیار کمی با تمرکز بر رابطه بین رفتارهای سازمانی و هویت سازمانی تمرکز کرده اند. همچنین، مطالعاتی که رفتارهای شهروندی سازمانی و سطح هویت سازمانی کارکنان شاغل در سازمان های دولتی را با سازمان های خصوصی مقایسه کرده اند، بسیار کم شمار هستند. آموزش رسمی هم در سازمان های خصوصی و هم دولتی ارائه می شود. با وجود این که وضعیت کاری کارکنان شاغل در سازمان های دولتی پایدار و دائمی است، اما کارکنان شاغل در بخش های خصوصی به صورت قراردادی استخدام می شوند. از نظر هونینگ و اورت (۲۰۱۹) رفتار سازمانی کارکنان در سازمان های بخش دولتی و بخش خصوصی با یکدیگر متفاوت است. بنابراین، رفتارهای شهروندی سازمانی و هویت سازمانی کارکنان ممکن است مطابق وضعیت کاری آنها متفاوت باشد. هدف این پژوهش مقایسه هویت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شاغل در بخش های دولتی و خصوصی و انگیزش شغلی آنها می باشد.

روش تحقیق

شرکت کنندگان این پژوهش شامل ۱۵۹ کارمند از سازمان هایی با زمینه های مختلف هستند که طیف گسترده ای از تجربه و سابقه آموزشی را با خود به همراه دارند. داده ها از طریق نظرسنجی از جمعی از کارکنان اداری به دست آمدند که در یک سمینار توسعه حرفه ای شرکت کرده بودند. این کارکنان از دو نوع مختلف از بخش دواتی و خصوصی در این نظرسنجی

شرکت داشتند (سازمان های دولتی، $n=75$ ؛ و سازمان های خصوصی، $n=84$). به طور متوسط، تجربه و سابقه آموزشی این افراد، ۶.۷ سال بود (انحراف استاندارد، ۶.۲۴، میانه ۵، و بازه ۱-۴۰ سال بود).

داده های این پژوهش با استفاده از "مقیاس رفتار شهروندی سازمانی" (دی پائولا، تارتر و هوی، ۲۰۱۵) و "مقیاس هویت سازمانی" (مائل و اشفورت، ۲۰۱۲) جمع آوری شدند. مقیاس رفتار شهروندی سازمانی یک مقیاس ۱۲ بخشی از نوع لیکرت است که میزان مشارکت و انگیزش پرسنل یک اداره را در رفتارهای شهروندی سازمانی نشان می دهد. هر چه امتیاز این مقیاس بالاتر باشد، میزان بیشتری از شهروندی سازمانی در اداره وجود دارد. هر دو بخش با بیان منفی به صورت معکوس کدگذاری شدند. هر بخش با استفاده از مقیاس درجه بندی ۱-۵ امتیازی پاسخ داده شد. شماره ۱، کاملاً موافق، و شماره ۵، کاملاً مخالف را نشان می داد. نمونه ای از این بخش ها عبارتست از: "کارکنان برای پشتیبانی از فعالیت های فوق برنامه داوطلب می شوند" (دی پائولا، تارتر و هوی، ۲۰۱۵). واریانس کل توصیف شده این مقیاس، ۴۶.۳۹٪ بود. قابلیت اطمینان داخلی این مقیاس (آلفای کرونباخ) ۰.۸۵ بود. در پژوهش حاضر، ضریب قابلیت اطمینان بینابینی آلفای کرونباخ، ۰.۹۰ بود. در اندازه گیری میزان قدرت هویت سازمانی، از یک مقیاس شش بخشی از نوع لیکرت استفاده شد که توسط مائل و اشفورت (۲۰۱۲) طراحی شد. این مقیاس مطابق با کاربرد برای سازمان های طراحی شده بود. نمونه ای از بخش های این مقیاس: "موفقیت این اداره، موفقیت من هم هست". هر بخش با یک مقیاس درجه بندی شده از ۱ تا ۵ پاسخ داده می شد که ۱ کاملاً موافق، ۳ متوسط (نه موافق نه مخالف) و ۵ کاملاً مخالف را نشان می دهد. امتیازات کل از ۶ تا ۳۰ هستند و امتیاز بالاتر نشان دهنده هویت سازمانی قوی تر است (آلفا = ۰.۸۵). بارهای عاملی بخش های مختلف این مقیاس، بزرگتر از ۰.۶۳ بوده و واریانس کل توصیف شده توسط این مقیاس ۵۶٪ است. در این تحقیق، ضریب قابلیت اطمینان آلفای کرونباخ مقیاس به کار رفته ۰.۸۳ بود.

نتایج

ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی (OCB) و هویت سازمانی (OI) کارکنان به کار رفت. تحلیل های انجام گرفته مقادیر معناداری $t(159) = 0.52$ $p < 0.01$ را به دست دادند که نشان می دهد رابطه مثبت و متوسطی بین رفتارهای شهروندی سازمانی ($M=45.08$) و انگیزش هویت سازمانی ($M=23.91$) وجود دارد. تفاوت های موجود در رفتارهای شهروندی سازمانی و هویت و انگیزش سازمانی کارکنان سازمان های خصوصی و دولتی، با استفاده از "تحلیل چند متغیره واریانس" مورد آزمون قرار گرفت. "آزمون برابری ماتریس های کوواریانس باکس"، فرضیه همگن بودن کوواریانس در میان گروه ها را با استفاده از $p < 0.001$ به عنوان یک معیار بررسی کرد. مشاهده شد که M باکس ($p = 0.12$ ؛ $F = 5.958$) معنادار و قابل توجه نیست. به این ترتیب، نشان داده شد که تفاوت معنادار و قابل توجهی بین ماتریس های کوواریانس وجود ندارد. بنابراین، فرضیه مطرح شده نقض نمی شود و آزمون واریانس لاندای ویلک می تواند روش مناسبی برای آزمون باشد. نتایج "آزمون برابری واریانس خطای لوین" برای هر دو متغیر وابسته قابل چشم پوشی بود (OCB، $p = 0.97$ ، OI؛ $p = 0.52$) و این نشان می دهد که واریانس های هر متغیر در سراسر گروهها برابر است.

جدول ۱. آمار توصیفی

وضعیت کاری	تعداد (N)	میان	انحراف استاندارد
رفتارهای دولتی	75	43.32	7.13
رفتارهای خصوصی	84	46.67	8.12
شهروندی جمع کل	159	45.08	7.82
هویت سازمانی دولتی	75	22.91	4.80
هویت سازمانی خصوصی	84	24.80	4.99
هویت سازمانی جمع کل	159	23.91	4.98

جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای مورد نظر این پژوهش را برای هر گروه به صورت جداگانه ارائه می کند. طبق این نتایج، سطح رفتارهای شهروندی سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان سازمان های خصوصی ($M=46.67$) بالاتر از کارکنان سازمان های دولتی بود ($M=43.32$)؛ در حالی که سطح هویت سازمانی کارکنان سازمان های خصوصی ($M=24.80$)، بالاتر از کارکنان سازمان های دولتی بود ($M=22.91$).

جدول ۲. نتایج تحلیل چندمتغیره یک طرفه واریانس (MANOVA)

منبع	متغیر وابسته	مجموع	df	مربع میانگین	F	Sig.	مربع اتای جزئی
مدل تصحیح شده	OCB	443.781 ^a	1	443.781	7.546	.007	.046
	OI	141.679 ^b	1	141.679	5.878	.016	.036
عرض از مبدا	OCB	320848.309	1	320848.309	5455.784	.000	.972
	OI	90169.201	1	90169.201	3741.257	.000	.960
وضعیت کاری	OCB	443.781	1	443.781	7.546	.007	.046
	OI	141.679	1	141.679	5.878	.016	.036
خطا	OCB	9232.987	157	58.809			
	OI	3783.906	157	24.101			
جمع کل	OCB	332913.000	159				
	OI	94791.000	159				
جمع کل تصحیح شده	OCB	9676.767	158				
	OI	3925.585	158				

الف. مربع R = ۰.۰۴۶ (مربع R تنظیم شده = ۰.۰۴۰)

همان طور که جدول ۲ نشان می دهد، تفاوت قابل وجهی در ترکیب خطی رفتارهای شهروندی سازمانی و هویت سازمانی وجود داشت که بر اساس وضعیت کاری و انگیزش شغلی کارکنان شکل گرفته بود $F(2, 156) = 4.194$ ؛ $p < 0.0$ لاندای ویلک = ۰.۹۴۹). یافته های این پژوهش به وضوح نشان می دهد که تفاوت معنادار و قابل توجهی در رفتارهای شهروندی سازمانی و هویت سازمانی کارکنان، بر اساس وضعیت کاری و انگیزش شغلی آنها وجود دارد.

نتیجه گیری

هدف این تحقیق مقایسه هویت سازمانی و رفتارهای شهروندی کارکنان شاغل در بخش های دولتی و خصوصی است. تفاوت بین این متغیرها با استفاده از تحلیل چندمتغیره واریانس بررسی شد. یافته های این تحقیق نشان می دهند که رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان، رابطه متوسط و مثبتی با هویت سازمانی و انگیزش شغلی این افراد دارد. این یافته ها با یافته های پژوهش های گذشته سازگار هستند. برای مثال، طبق مطالعات ریکتا (۲۰۱۵)، انگیزه رفتارهای شهروندی سازمانی می تواند از درونی سازی هنجارهای سازمانی و پیوند عاطفی و احساسی با سازمان منشا بگیرد. این دو متغیر در مرکزیت اکثر تعاریف و سنجش هایی که در مورد هویت سازمانی ارائه شده اند قرار دارند. برگامی و باگازی (۲۰۱۰) و داکریچ و همکارانش (۲۰۱۲) همچنین دریافتند که هویت سازمانی رابطه متوسط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد.

نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که تفاوت آماری قابل توجهی در رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان و هویت سازمانی آنها بر مبنای وضعیت کاریشان وجود دارد. وضعیت کاری کارکنان و انگیزش شغلی آنها اثر قابل توجهی هم بر رفتارهای شهروندی سازمانی و هم بر هویت سازمانی این افراد دارد. هونینگ و اورت (۲۰۱۹) رفتار سازمانی کارکنان سازمان های بخش دولتی و خصوصی را متفاوت توصیف کرده اند. شاید به دلیل تفاوت در نظارت بر عملکرد کارکنان و ارزیابی آنها، وضوح تلاش های فردی در سازمان های خصوصی بیشتر از سازمان های دولتی است. این می تواند باعث شود که کارکنان سازمان های دولتی، تمایل کمتری به تلاش بیشتر و بر عهده گیری نقش های بیشتر داشته باشند؛ زیرا احساس می کنند که سهم فردی آنها در پیشرفت کارهای اداره به رسمیت شناخته نمی شود. رفتارهای شهروندی سازمانی بر اساس اصل عمل متقابل یا تبادل اجتماعی شکل می گیرند (کامدار، مک الیستر و توربان، ۲۰۱۶؛ وات و شافر، ۲۰۱۵). نظریه تبادل اجتماعی مدلی از رفتار انسانی ارائه می کند. تمایل و علاقه کارکنان به حداکثر سازی پاداش ها و حداقل سازی تلفات، باعث تقویت تعامل بین آنها و سازمان مربوطه یا نمایندگان سازمان می شود. (وات و شافر، ۲۰۰۵). به طور کلی، کیفیت بالای روابط تبادل اجتماعی، به احتمال زیاد مشوقی برای کارکنان است تا در رفتارهایی که پیامدهای مطلوبی برای سازمان دارند شرکت کنند (روداس، ایسنبرگر، ارملی، ۲۰۰۱؛ اسلاس، کلیمچاک، هولمز، ۲۰۰۸). از طرف دیگر، سازمان های خصوصی به طور کلی معتبر تر هستند. طبق تحقیقات داتون و همکاران (۱۹۹۴) اعضای سازمانی که دارای مشخصاتی مطابق با ارزش های اجتماعی است، از تعلق داشتن به آن سازمان احساس غرور می کنند. این محققان اعلام کرده اند که افراد خودشان را با انتساب به یک سازمان معرفی می کنند و به این ترتیب تا حدودی اعتماد به نفس خود را بالا می برند. هر چه سازمانی که فرد در آن مشغول به کار است معتبرتر باشد، پتانسیل بیشتری برای افزایش اعتماد به نفس از طریق هویت این افراد، وجود دارد. سازمان های خصوصی در بخشی بسیار رقابتی فعالیت می کنند. مائل و اشفورت (۱۹۹۲)، اظهار داشتند که این رقابت مقدمه شکل گیری هویت افراد از طریق سازمان است. آنها اشاره کردند که در طی رقابت مرزهای گروهی دقیق تر کشیده می شوند، ارزش ها و هنجارها مورد تاکید قرار می گیرند و روحیه کار جمعی در کل اداره افزایش می یابد.

در این پژوهش، سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان های خصوصی بالاتر از سطح کارکنان سازمان های دولتی دیده شد. به طور مشابه، قدرت هویت سازمانی کارکنان سازمان های خصوصی بالاتر از کارکنان سازمان های دولتی بود. گالت و فرانک (۲۰۱۲) کارکنان سازمان های دولتی، غیرانتفاعی و انتفاعی را مقایسه کرده و دریافتند که کارکنان بخش خصوصی بیش از هر چیزی از طریق سازمانهایشان انگیزش دارند. به طور مشابه، هونینگ و اورت (۲۰۰۹) دریافتند که کارکنان شاغل در سازمان های خصوصی بیش از همکارانی که در سازمان های دولتی مشغول به کار هستند، از طریق اداره شان انگیزش شغلی دارند. فیدر و راوتر (۲۰۱۴) نیز دریافتند که سطح رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های خصوصی بیش از سازمان های دولتی بود. بنابراین، می توان گفت که یافته های پژوهش حاضر نتایج به دست آمده در تحقیقات گذشته را تایید می کنند.

منابع و مراجع

- [1] Ashforth, B.E. & Mael, F. (2012). Social identity and the organization. *Academy of Management Review*, 1, 20-39.
- [2] Beard, K. M., & Edwards, J. R. (2015). Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (pp. 109–126). Chichester, UK: Wiley.
- [3] Belogolovsky, E. & Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education*, 26, 914-923.
- [4] Bergami, M. & Bagozzi, R.P. (2010). Self-categorization and commitment as distinct aspects of social identity in the organization: conceptualization, measurement, and relation to antecedents and consequences. *British Journal of Social Psychology*, 4, 555-577.
- [5] Bogler, R., & Somech, A. (2014). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- [6] Cheung, M. F. Y. & Law, M. C. C. (2018). Relationships of organizational justice and organizational identification: the mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213-231.
- [7] De Witte, H. (2009). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155– 177.
- [8] DiPaola, M. F., Tarter, C. J. & Hoy, W. K. (2015). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.). *Educational Leadership and Reform* (pp. 319–342). Greenwich, CN: Information Age.
- [9] Dukerich, J.M., Golden, B.R., & Shortell, S.M. (2012). Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 3, 507-533.
- [10] Dutton, J. E. & Dukerich, J. M. (2011). Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34, 517–554.
- [11] Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (2004) Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 2, 239-263.
- [12] Feather, N. T. & Rauter, K. A. (2014). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81–94.
- [13] Gonzalez, J. A. & Chakraborty, S. (2012). Image and similarity: an identity orientation perspective to organizational identification. *Leadership & Organization Development*, 33 (1), 51-65.
- [14] Goulet, L.R. & Frank, M.L. (2012). Organizational commitment across three sectors: public, non-profit, and for profit. *Public Personnel Management*. 31(2), 201-210.
- [15] Honingh, M.E. & Oort, F.J. (2009). Teachers' organisational behaviour in public and private funded schools. *International Journal of Educational Management*, 23(2), 172 – 184.
- [16] Johnson, W. L.; Johnson A. M., & Heimberg, F. (2009). A primary- and second-order component analysis of the organizational identification questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 59 (1), 159-170.

- [17] Kamdar, D., McAllister, D.M. & Turban, D.B. (2016). 'All in a day's work': How follower individual differences and justice perceptions predict OCB role definitions and behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91, 841-855.
- [18] Kane, R.E., Magnusen, M. J., & Perrewe, P.L. (2012). Differential effects of identification on extra-role behavior. *Career Development International*, 17, 25-42.
- [19] Mael, F. & Ashforth, B. (2002). Alumni and their alma maters: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- [20] Oplatka, I. (2019). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- [21] Pearce, J. L. (2003). Toward an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal*, 36, 1082– 1096.
- [22] Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D., & Spoelma, T. M. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 87–119.
- [23] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2010). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- [24] Pratt, M. G. (2008). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations* (pp. 171–207). Thousand Oaks, CA: Sage.
- [25] Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2011). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- [26] Riketta, M. (2015). Organizational identification: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 358-84.
- [27] Sluss, D.M., Klimchak, M., & Holmes, J.J. (2018). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 457–464.
- [28] Somech, A. & Ron, I. (2017). Promoting organizational citizenship behavior in schools: the impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 5, 1-29.
- [29] Tak, B. & Aydemir, B.A. (2014), "Orgutsel ozdeslesme üzerine iki gorgul calisma", 12. Ulusal Yonetim ve Organizasyon Kongresi, Bursa: Uludag Universitesi.
- [30] Tasdan, M. & Yilmaz, K. (2018). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *TED Egitim ve Bilim Dergisi*, 33(150), 87–96.
- [31] Van Dyne, L., & Ang, S. (2008). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41, 692–703.
- [32] Wat, D. & Shaffer, M.A. (2015). Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behavior. *Personnel Review*. 34(4), 406-422.
- [33] Williams, L. J., & Anderson, S. E. (2001). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.