

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها

آرین قلی‌پور* امین بلاغی اینالو** میثم قاسمی*** مهدی روحی خلیلی****

چکیده: یکی از مسائل پیش روی زنان در سازمان‌های ایران، کلیشه‌های رسوب‌گذاری شده از دوران گذشته است. بسیاری از این کلیشه‌های منفی نسبت به زنان را مردان ساخته‌اند و شاید از اثرات آن کلیشه‌سازی‌هاست که کارایی و اثربخشی زنان در سازمان‌ها نسبت به مردان پایین بنظر می‌آید. در این تحقیق تلاش می‌شود کلیشه‌های متداول در رابطه با تعهد سازمانی، عجین شدن با شغل و رفتار شهروندی سازمانی در نهادهای آموزشی (آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) بررسی شود. یافته‌های تحقیق که از یک نمونه ۸۱۹ نفره می‌باشد، نشان می‌دهد که تعهد سازمانی زنان نسبت به مردان در نهادهای آموزشی تفاوت معنی‌داری ندارد، عجین شدن با شغل زنان نسبت به مردان بیشتر و رفتار شهروندی سازمانی زنان نسبت به مردان بیشتر می‌باشد. علاوه بر این یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که تعهد سازمانی با عجین شدن با شغل و رفتار شهروندی سازمانی رابطه علی معنی‌داری دارد. **واژه‌های کلیدی:** کلیشه، تعهد سازمانی، عجین شدن با شغل، رفتار شهروندی سازمانی، زنان.

مقدمه و طرح مسئله

یکی از مسائل پیش روی مدیران زن در سازمان‌ها، کلیشه‌های موجود در زمینه زنان است. این کلیشه‌ها ممکن است موجب تبعیض جنسیتی در سازمان‌ها شده و فرصت‌های ارتقاء برابر را در سازمان از بین ببرد و آرامش خاطر زنان را تحت الشعاع قرار دهد. مشکل اصلی در مورد کلیشه‌ها اینست که به دلیل اینکه واقعیت پنداشته می‌شوند، ما را از تحقیق بیشتر باز داشته و تصمیم‌گیری درست را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

agholiopor@ut.ac.ir
karafarin2008@yahoo.com
maysam12@gmail.com
karafarin2007@yahoo.com

* استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران
** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران (پردیس قم)
*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران (پردیس قم)
**** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران (پردیس قم)

همه ما در تصمیم‌گیری تا حدودی تحت تأثیر کلیشه‌ها هستیم. برای مثال: «افراد متأهل با ثبات‌تر از افراد مجرد هستند» یا «زنان در سازمان کارآیی ندارند». کلیشه بیانگر فرآیند ارزیابی خصوصیات دیگران بر اساس عضویت در یک طبقه یا دسته اجتماعی است (فاکنبرگ^۱، ۱۹۹۰؛ مگری و بدنهازن^۲، ۲۰۰۱). ادراک کلیشه‌ای بر مبنای تئوری هویت اجتماعی و طبقات اجتماعی صورت می‌گیرد. گروه‌های اجتماعی که افراد به آنها تعلق دارند مبنای ادراک کلیشه‌ای است. دسته‌های اجتماعی بر اساس اطلاعات ساده مشهود مثل جنسیت، نژاد، مکان ایجاد می‌شوند ولی خصوصیتی که به آنها داده می‌شوند قابل مشاهده نیستند. ادراکات کلیشه‌ای یا بر اساس تجربه خود فرد و یا بر اساس آموزه‌های فرهنگی است (بیلیگ^۳، ۲۰۰۲). باور کلی در مورد کلیشه‌ها این است که آنها معمولاً نادرست (بدبینانه - خوش بینانه) هستند یا اینکه در مورد ویژگی‌های مثبت یا منفی اغراق می‌کنند (لیپمن^۴، ۱۹۲۲). گفته شد که بر اساس تئوری هویت، ادراک از خود به وسیله تعریف فرد از خود بر حسب عضویت در گروه‌های اجتماعی مشخص شکل می‌گیرد. از این‌رو فرد معمولاً به جنبه‌های مثبت گروه خود تأکید و جنبه‌های منفی گروه‌های مخالف را برجسته می‌کند. حتی فرد نسبت به گروه‌ها و کسانی که موجب خدشه‌دار شدن عزت نفسش می‌شوند، از کلیشه‌های منفی استفاده می‌کند (سینکلر و کوندا^۵، ۲۰۰۰). ولی اگر واقع بینانه نگریند، اغراق و برآورد بیش از حد/ کمتر از حد واقعی، درجه‌ای از صحت نیز در کلیشه‌ها وجود دارد (مادن و همکاران^۶، ۱۹۹۸؛ لی و همکاران^۷، ۱۹۹۶). با این وجود، کلیشه‌ها ممکن است مبنایی برای تعصب و تبعیض^۸ قرار گیرند (فیسک^۹، ۱۹۹۸؛ گاینز و رید^{۱۰}، ۱۹۹۵؛ هیوستن و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۲).

1. Falkenberg

2. Macrae and Boden Hausen

3. Billig

4. Lippmann

5. Sinclair and Kunda

6. Madon et. al.

7. lee et. al.

8. Prejudice and Discrimination

9. Fiske

10. Gaines and Reed

11. Hewstone et. al.

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۴۳

تعصب موجب شکل‌گیری نگرش‌ها و احساسات منفی بی‌اساس نسبت به افراد متعلق به گروه‌های خاص می‌شود. تعصبات به طور ناخواسته و سهوی ممکن است روی تصمیم‌گیری افراد اثر گذارد و این ممکن است موجب تبعیض ناخواسته و غیرعمدی شود (داویدو و همکاران^۱، ۲۰۰۲). علاوه بر این، کلیشه‌ها باعث می‌شوند که اطلاعاتی ناسازگار با آنها یا نادیده گرفته شوند و یا تفسیر به مقصود شوند (استانگر و لینچ^۲، ۱۹۹۲). از این‌روست که ورود بعضی از زنان به مشاغل مدیریتی تصادفی تلقی می‌شود. همچنین ادراک از افراد تحت تأثیر کلیشه‌ها قرار می‌گیرد. برای مثال کلیشه‌ها در مورد جنسیت باعث می‌شود که زنان در مشاغل مدیریتی کمتر حضور داشته باشند. در حالی که توانایی‌های یک زن ممکن است بسیار بیشتر از کلیشه‌های موجود باشد؛ یعنی کلیشه‌ها توصیف‌گر کامل همه اشخاص یک طبقه یا مجموعه نیستند (استون و کلا^۳، ۱۹۹۵). با در نظر داشتن مشکلات مذکور باید از آفت کلیشه‌ها به‌ویژه در مورد زنان رهایی یافت. عده‌ای از دانشمندان معتقدند که ادراک کلیشه‌ای به خاطر سهولت تصمیم‌گیری بر مبنای اطلاعات طبقه‌بندی شده بیانگر فرایند و کارکرد طبیعی انسان بوده و تا حدودی اجتناب ناپذیر است (کاواکامی و داویدو^۴، ۲۰۰۱). هرچند کارایی و صرفه‌جویی در مصرف انرژی حاصل از ادراک کلیشه‌ای، وجود آن‌را اجتناب ناپذیر می‌کند (شرمن و همکاران^۵، ۱۹۹۸). ولی باید به کارگیری آن مورد تجدید نظر قرار گیرد. در این مقاله تلاش می‌شود صحت و سقم کلیشه‌های پایین بودن تعهد سازمانی، رفتار شهروندی و عجین شدن با کار زنان؛ مورد بررسی قرار گیرد.

مبانی نظری

جنسیت و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی^۶ منعکس‌کننده نگرش‌های افراد نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی است (لاک و همکاران^۷، ۲۰۰۷) و بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر، جهت

1 . Dovidio et. al.

2 . Stangor and Lynch

3 . Stone and Colella

4 . Kawakami and Dovidio

5 . Sherman et. al.

6 . Organizational Commitment

7 . Lok et. al.

تحقق اهداف سازمانی، کارهایی را انجام دهد (میر و هرسکوویچ^۱، ۲۰۰۱: ۳۰۱)؛ فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد. مدل سه مؤلفه‌ای تعهد سازمانی (میر و آلن^۲، ۱۹۹۱) تحقیقات تجربی بسیاری را موجب شده است. تحقیق حاضر نیز بر اساس این مدل انجام شده است. سه مؤلفه این مدل عبارتند از:

تعهد عاطفی^۳: تعهد عاطفی یعنی تعلق عاطفی و احساسی فرد به سازمان. در این حالت فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که به رسالت وجودی (مأموریت)، ارزش‌ها و اهداف آن احساس و نگرش مثبتی دارد. فرد در سازمان می‌ماند تا این اهداف و ارزش‌ها را که باور عمیق به آن دارد؛ بر آورده سازد. کارمندانی که تعهد عاطفی بالاتری دارند، به ارزش‌هایشان بیشتر پایبندند و خود را نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد می‌بینند (سینکلر و همکاران^۴، ۲۰۰۶).

تعهد هنجاری^۵: فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند. فرد به خاطر اینکه دیگران دیگران (به خاطر احساسات همکاران، توجه به کارفرما) نسبت به ترک سازمان چه قضاوتی در موردش می‌کنند، سازمان را رها نمی‌کند. طبق گفته‌های وینر^۶ (۱۹۸۲) این گروه از کارکنان پیوند عاطفی محکمی نسبت به سازمان ندارند (آزاگ و دوگوما^۷، ۲۰۰۳). این نوع تعهد به خاطر این است که کارمند احساس می‌کند که سازمان با او خوب برخورد نموده و بنابراین او به سازمان مدیون است (هرسکوویچ و میر، ۲۰۰۲).

تعهد مستمر (استمراری)^۸: تعهد به سازمان به خاطر آگاهی از هزینه‌های ترک سازمان می‌باشد یعنی فرد فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که بر اساس تحلیل هزینه-منفعت نتیجه می‌گیرد که نیاز دارد بماند (میر و آلن، ۱۹۹۱: ۶۷). در بسیاری از مواقع ماندن فرد در سازمان به خاطر این است که نمی‌خواهد به دنبال کار جدیدی برود. این نوع تعهد و ماندن در سازمان تعهد استمراری (تداومی، اجباری، ابقایی) است؛ یعنی به این دلیل در سازمان می‌ماند که رفتن به سازمان دیگر هزینه‌بر است (ویلیامز^۹، ۲۰۰۳).

1 . Meyer and Herscovitch
2 . Meyer and Allen
3 . Affective Commitment
4 . Sinclair et. al.
5 . Normative Commitment
6 . Wiener
7 . Ozag and Duguma
8 . Continuance Commitment
9 . Williams

کارکنان متعهد سوابق خدمتی بهتر و طولانی‌تری را نسبت به کارکنان بی‌تعهد دارند (کلاين و پیترز^۱، ۱۹۹۱) کارکنانی که برای مدت طولانی در سازمان مانده‌اند معمولاً تعهد سازمانی قوی دارند. در مجموع آنهایی که سابقه بیشتری دارند به احتمال بیشتری اعتماد و شایستگی در انجام شغل‌هایشان داشته و احتمالاً رفتار و احساس مثبتی نسبت به سازمان استخدام‌کننده‌شان نشان می‌دهند (ونداین و همکاران^۲، ۱۹۹۴) و افرادی که در سطوح بالای سازمان هستند معمولاً تعهد سازمانی بالاتری نسبت به افراد سطوح پایین‌تر دارند (رینیاک^۳، ۱۹۷۴).

مطالعات به‌طور گسترده‌ای نشان داده است که رضایت شغلی، پاداش‌های بیرونی و درونی، خصوصیات شغل، ارتباطات رو به بالا و رو به پایین، رضایت از رهبری، رضایت از وضعیت ارتقاء، اعتماد به سرپرستان، عمر سازمان، انگیزه برای یادگیری و برداشت کارکنان از ارزش‌های سازمان با تعهد سازمانی در ارتباط است (بولن^۴، ۱۹۹۷؛ فکتی و همکاران^۵، ۱۹۹۵؛ یانگ و همکاران^۶، ۱۹۹۸).

یکی از دلایل اهمیت تعهد سازمانی برای سازمان‌ها، رابطه منفی آن با قصد افراد جهت ترک سازمان است. بنابراین سازمان‌ها می‌بایست عواملی را که منجر به افزایش تعهد سازمانی می‌گردد؛ شناسایی کنند (ونگ و همکاران^۷، ۲۰۰۲). یک فراتحلیل با حجم نمونه ۲۷۵۰۰ نفر به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی و ترک خدمت رابطه منفی وجود دارد. یک فراتحلیل با حجم نمونه ۲۶۳۴۴ نفر مشخص کرد که کارکنان با تعهد سازمانی بالا، عملکرد شغلی بالایی دارند (ریکتا^۸، ۲۰۰۲) و تعهد سازمانی بالا با رضایت شغلی بالا رابطه مثبتی دارد (تت و میر^۹، ۱۹۹۳). این نتایج نشان می‌دهد که مدیران برای افزایش رضایت شغلی، عملکرد شغلی و کاهش ترک خدمت باید به تعهد سازمانی توجه کنند.

1 . Kline and Peters

2 . Van Dyne

3 . Hrebiniak

4 . Bolon

5 . Facticeau et. al.

6 . Young et. al.

7 . Wang, et. al.

8 . Riketta

9 . Tett & Meyer

افزایش تعهد سازمانی موجب افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌گردد. تعهد سازمانی به شکل معناداری با برخی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد. افراد متعهد به سازمان؛ فداکاری، ملاحظه و وظیفه‌شناسی بیشتری نشان می‌دهند (رایان و ارگان^۱، ۱۹۹۵).

نحوه جامعه‌پذیری سازمانی فرد و قراردادهای روانشناختی در ایجاد تعهد هنجاری مؤثر است. قراردادهای روانشناختی بیانگر ادراک فرد از شرایط مبادله متقابل بین وی و سازمان است؛ یعنی فرد تصور می‌کند که چه چیزی به سازمان می‌دهد و در مقابل از سازمان چه انتظاراتی دارد (شر و همکاران^۲، ۲۰۰۴). هر چقدر این انتظارات بیشتر برآورده شود، تعهد بیشتر است.

تعهد سازمانی از برداشت کارکنان از عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی درون سازمان متأثر است. هنگامی که آنان نتیجه کارکرد خود را عادلانه ببینند، مشتاق‌ترند که در مبادلات اجتماعی شرکت نمایند که فراتر از انتظارات عادی از نقش آنهاست (نایتس و کندی^۳، ۲۰۰۵). وضعیت استخدامی کارمند بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. برای مثال تعهد کارکنان پاره وقت نسبت به کارکنان تمام وقت متفاوت است. تحقیقی ۱۴۰ نفر کارمند تمام وقت و ۷۱ نفر کارمند پاره وقت زن را در خلال ۴ ماه اول استخدام تحت بررسی قرار داد تا ببیند که آیا تفاوت معناداری بین تعهد سازمانی آنها وجود دارد یا نه؟ بر خلاف انتظارات مدیریتی هر دو گروه به یک میزان تعهد سازمانی داشتند (ستیل^۴، ۱۹۹۳). تحقیق دیگری تفاوت‌های تعهد سازمانی را در میان یک نمونه مرکب از ۸۵۰ کارمند تمام وقت و ۱۴۹۰ کارمند پاره وقت انجام داد و به این نتیجه رسید که تفاوت معناداری بین آنها وجود دارد (ویلیامز، ۲۰۰۳).

بیشتر تحقیقات در مورد تعهد سازمانی، توسط سازمان‌های صنعتی و روان‌شناسان حرفه‌ای صورت پذیرفته است و در درون محیط‌های آموزشی، تحقیقات کمی انجام گرفته است (چغتایی و ظفر^۵، ۲۰۰۶). مطالعات صورت گرفته در سال ۱۹۹۰ نشان می‌دهد که در گروه‌های تخصصی هیچ رابطه معناداری بین جنسیت و میزان تعهد وجود ندارد (ماتئو و زاجکس^۶، ۱۹۹۰) و زنان و مردان طی دوران خدمت از سطح تعهد

1 . Ryan and Organ

2 . Shore et. al.

3 . Knights and Kennedy

4 . Still

5 . Chughtai and Zafar

6 . Mathieu and Zajac's

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۴۷

سازمانی یکسانی برخوردارند(پاول^۱، ۱۹۹۹) ولی مطالعات روی نیروهای پلیس با بررسی رابطه بین عامل جنسیت و میزان تعهد سازمانی به این نتیجه رسید که زنان تعهد بیشتری به شغل‌شان دارند(متکاف و دیک^۲، ۲۰۰۲). مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد، با وجود این که تعهد در زنان در مقایسه با مردان بیشتر است، برداشت سطحی بر این است که در سطوح مدیریتی تعهد زنان به ویژه در گروه‌های تخصصی نسبت به همکاران مرد کمتر است(مارسدن و کالبرگ^۳، ۱۹۹۳).

بنابراین فرضیه اول تحقیق بدین صورت شکل می‌گیرد:

فرضیه ۱: کلیشه‌های سازمانی در مورد تعهد سازمانی پایین زنان نسبت به مردان صحت ندارد.

جنسیت و عجین شدن با شغل

«عجین شدن با شغل»^۴ درجه‌ای است که فرد به صورت ذهنی، شناختی و روان‌شناختی مشغول شغلش شده و در آن غرق می‌شود و علاقه و اهمیت خاصی برای شغلش قائل می‌شود(پاولی و همکاران^۵، ۱۹۹۴: ۲۲۴-۲۲۵). وقتی فرد با کار خود عجین می‌شود از کار خود لذت می‌برد و خسته نمی‌شود.

شناسایی علل و پیامدهای «عجین شدن با شغل» برای مدیران بسیار مهم است؛ چرا که هم در انگیزش کارکنان و هم در رضایت شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی آنها مؤثر است. یک فرا تحلیل با نمونه ۲۷۹۲۵ نفر برگرفته از ۸۷ مطالعه نشان داد که «عجین شدن با شغل» با رضایت شغلی رابطه دارد. علاوه بر آن «عجین شدن با شغل»، با متغیرهایی همچون تعهد سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی، انگیزش و عملکرد رابطه مثبت و با غیبت و ترک خدمت رابطه منفی دارد(براون^۶، ۱۹۹۶؛ دیفندورف و همکاران^۷، ۲۰۰۲). عجین شدن با شغل، با هویت شغلی در ارتباط است؛ فرد عجین شده معمولاً شغلش را معرف

1 . Powell

2 . Metcalfe and Dick

3 . Marsden and Kalleberg

4 . Job Involvement

5 . Paullay et. al.

6 . Brown

7 . Diefendorff et. al.

خودش می‌داند. این افراد تلاش‌های زیادی برای تحقق اهداف سازمان انجام می‌دهند (ففر^۱، ۱۹۹۴؛ لالر^۲، ۱۹۸۶). افرادی که با کارشان عجین نیستند از کارشان بیگانه‌اند (سیمن^۳، ۱۹۵۹) و در حین کار در سازمان، کارهای دیگری را انجام می‌دهند یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند. عجین شدن با شغل موجب بهبود عملکرد شغلی و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی و همچنین موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود (امری و بارکر^۴، ۲۰۰۷: ۹۷؛ روتنبری و موبرگ^۵، ۲۰۰۷: ۲۱۰). هر چند که عجین شدن با شغل یک ویژگی فردی است ولی از عوامل سازمانی هم تأثیر می‌پذیرد. نیازهای فردی، تصویر سازمانی مناسب و شخصیت بیرونی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عجین شدن با شغل تأثیر می‌گذارند (کارملی^۶، ۲۰۰۵: ۴۸۶). برای یک کارمند عجین شده با کار، کار قسمت لاینفکی از شخصیت‌اش خواهد بود (روتنبری و موبرگ، ۲۰۰۷: ۲۰۳). عجین شدن با شغل اشاره به درجه‌ای دارد که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند (مرداک^۷، ۲۰۰۴: ۴۹۰). کارکنانی که با شغل خود عجین شده‌اند به ندرت پیش می‌آید شغل‌شان را ترک کنند و در انتظار کار برای سازمان دیگری باشند. عجین شدن با شغل همچنین موجب حضور به موقع و سر وقت کارکنان و احساس موفقیت در کار و موجب حس خوش‌بینی و موفقیت در مورد آینده سازمان و اعتقاد به این‌که اهداف شخصی و سازمانی با هم همخوانی دارند، خواهد شد (چای و آربی^۸، ۱۹۹۹).

مدیران زن و مرد تفاوت معناداری در عملکردشان با توجه به عجین شدن با شغل ندارند ولی با این حال کارمندان مرد دیدگاه کلیشه‌ای به مدیریت زنان دارند (کرتیس و کاسر^۹، ۲۰۰۵: ۱۴۹). از طرفی برخی مطالعات نیز نشان می‌دهند که روند جامعه‌پذیری جنسیتی و مسئولیت‌های خانوادگی باعث کاهش عجین شدن شغلی زنان نمی‌گردد بلکه زنان نسبت به مردان تمایل بیشتری به عجین شدن با شغل‌شان

1 . Pfeffer

2 . Lawler

3 . Seeman

4 . Emery and Barker

5 . Rotenberry and Moberg

6 . Carmeli

7 . Mudrack

8 . Chay and Aryee

9 . Cortis and Cassar

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۴۹

دارند(لارنس^۱، ۱۹۸۷). مطالعات، تفاوتی بین مدیران زن و مرد از لحاظ عجین شدن با کار نشان نمی‌دهند ولی مردان کلیشه منفی نسبت به عجین شدن با شغل زنان دارند و تصور می‌کنند که زنان با شغل‌شان عجین نمی‌شوند(کرتیس و کاسر، ۲۰۰۵). این کلیشه‌ها وضعیت را برای ورود زنان به پست‌های مدیریتی سخت‌تر می‌کند. از این رو فرضیه دوم تحقیق به صورت زیر صورت‌بندی می‌شود:

فرضیه ۲: کلیشه‌های سازمانی در مورد عجین شدن پایین‌تر زنان با شغل‌شان، نسبت به مردان صحت ندارد.

جنسیت و رفتار شهروندی سازمانی

در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثر بخشی سازمانی، اکثراً به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می‌کردند. عملکرد درون نقشی به آن رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می‌شود که در شرح وظایف و نقش‌های رسمی سازمان بیان شده است. رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری داوطلبانه و فراتر از نقش‌های سازمانی است(کاماراتا^۲، ۱۹۹۷: ۴۷). این رفتارها با مفاهیم؛ رفتارهای پیش اجتماعی، رفتارهای فرانش، رفتارهای خود جوش و عملکرد زمینه‌ای و به طور کلی رفتارهای شهروندی سازمانی^۳ توصیف می‌شوند. رفتار شهروندی سازمانی به‌طور کلی، آن دسته از رفتارهای اختیاری و داوطلبانه است که علی‌رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، و فعالیت‌های مرتبط با نقشند که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل، توسط فرد انجام می‌شود ولی در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منافی ایجاد می‌شود؛ یعنی به طور مستقیم به‌وسیله سیستم پاداش سازمان مورد تشویق قرار نمی‌گیرند ولی موجب افزایش اثربخشی سازمان می‌شوند(ارگان^۴، ۱۹۸۸).

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافقی بین محققان وجود ندارد. ابعادی نظیر رفتارهای کمک کننده^۵، کننده^۶، جوانمردی یا رادمردی^۶، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات و اطاعت سازمانی، نوآوری و ابتکارات فردی،

1 . Lorence

2 . Camarata

3 . Organizational Citizenship Behavior

4 . Organ

5 . Helping Behaviors

6 . Sportsmanship

فردی، وجدان^۱، توسعه شخصی، ادب و نزاکت^۲، فضیلت مدنی^۳، نوع دوستی^۴ در تحقیقات مختلف مورد توجه قرار گرفته‌اند. ابعادی که بیشترین توجه را میان محققین به خود جلب کرده‌اند عبارتند از نوع دوستی، وجدان، ادب و نزاکت، راد مردی، فضیلت مدنی، که این پنج بُعد توسط ارگان در سال ۱۹۸۸ مطرح شدند. در اینجا به تشریح این پنج بُعد پرداخته می‌شود:

۱. **نوع دوستی:** کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف است، مانند کارکنانی که به افراد تازه وارد و یا کم مهارت کمک می‌کنند. نوع دوستی و با وجدان بودن به وسیله برخی محققان با هم ترکیب شده و به عنوان رفتارهای کمک‌کننده مطرح می‌شود. رفتارهای کمک‌کننده شامل کمک داوطلبانه به دیگران و یا جلوگیری از وقوع مشکلات کاری می‌باشد.

۲. **وجدان:** با وجدان بودن رفتاری است که از نیازمندی‌های ایجاد شده به وسیله سازمان در محیط کاری فراتر می‌رود؛ یعنی آن دسته از رفتارهای اختیاری که از حداقل الزامات نقش فراتر می‌رود. مثل فردی که برای سودآوری شرکت بیشتر از حالت معمول سر کار می‌ماند و یا وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی‌کند.

۳. **فضیلت مدنی:** منظور از فضیلت مدنی، تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان می‌باشد. شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات محیطی حتی با هزینه شخصی نمونه‌ای از این رفتارهاست.

۴. **رادمردی:** منظور از رادمردی یا جوانمردی، نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط سخت و بحرانی سازمان بدون شکایت می‌باشد. رادمردی تمایل به تحمل داوطلبانه و بدون شکایت و ابراز ناراحتی شرایط کاری سخت و وخیم است که به صورت اجتناب‌ناپذیر در سازمان پیش می‌آید.

۵. **ادب و نزاکت:** به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش‌ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می‌شود (مکنزی و همکاران^۵، ۱۹۹۳؛ بل و منگوک^۶، ۲۰۰۲).

1. Conscientiousness

2. Courtesy

3. Civic Virtue

4. Altruism

5. Mackenzie et. al.

6. Bell and Menguc

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۵۱

رفتارهای شهروندی سازمانی با ترک خدمت رابطه معکوس دارد (چن و همکاران^۱، ۱۹۹۸) همچنین، با عملکرد و اثربخشی سازمانی، تعهد سازمانی، توان سازمان در جذب و نگهداری نیروهای کیفی و کارآمد رابطه مثبتی دارد (پاساکف و همکاران^۲، ۲۰۰۰). یک فراتحلیل برگرفته شده از ۲۲ مطالعه روی ۷۱۰۰ نفر نشان داد که بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد (لپین و همکاران^۳، ۲۰۰۲). از طرفی این رفتارها هزینه‌هایی به دنبال دارد. از جمله این هزینه‌ها می‌توان به افزایش استرس شغلی، تضاد میان استرس کاری و زندگی خانوادگی و همچنین گرانبار شدن نقش اشاره نمود (بولینو و ترنلی^۴، ۲۰۰۵).

پژوهش روی کارکنان ۱۴۹ هتل نشان می‌دهد رضایت شغلی کارکنان اثر مثبتی بر رفتار شهروندی دارد و کارکنان با رضایت شغلی بالاتر انگیزه بیشتری برای رفتارهای شهروندی دارند (گونزالز و گارازو^۵، ۲۰۰۶: ۴۲). یک تحقیق پیمایشی از ۳۴۹ سازمان چینی نشان می‌دهد کارکنان با سابقه بالاتر دارای رفتار شهروندی بیشتری هستند و هر چه منصب کاری بالاتری دارند، رفتار شهروندی‌شان بیشتر است. همچنین در برخی جنبه‌های رفتار شهروندی زنان از مردان جلوتر هستند. نتایج این تحقیق نشان داد سن کارکنان، پست سازمانی و تا حدی جنسیت آنها در رفتار شهروندی‌شان تأثیر گذار است (وانکسیان و ویوو^۶، ۲۰۰۷: ۲۲۵). اما می‌توان گفت جنسیت اثر چندانی بر ادراک کارکنان از این مسأله ندارد. در واقع پست سازمانی زنان در روابط بین فردی آنان نسبت به مردان اثر بیشتری دارد، در حالی که رفتارهای کمک‌کننده مردان به دیگران در محیط کار از زنان بیشتر است (همان: ۲۲۵).

برخی دلایل منطقی وجود دارد که جنسیت ممکن است بر رفتار شهروندی فروشندگان تأثیر گذار باشد. برای مثال زنان بیش از مردان رفتار شهروندی نشان دهند. این گونه قضاوت بر مبنای دیدگاه کلیشه‌ای است که زنان را در فعالیتهای انگیزشی و روابط انسانی بهتر از مردان می‌دانند (پیرسی و همکاران^۷، ۲۰۰۲: ۳۷۸). نتایج

1 . Chen et. al.

2 . Podsakoff et. al.

3 . Lepine et. al.

4 . Bolino and Turnley

5 . Gonzalez and Garazo

6 . Wanxian and Weiwu

7 . Piercy et. al.

این پژوهش بر روی فروشندگان کالا نشان می‌دهد همانطور که پیش‌بینی می‌شد تفاوت‌چندانی بین مردان و زنان از نظر رفتار شهروندی وجود نداشت. فقط در مورد وجدان و مهربانی و تواضع بین زنان و مردان فروشنده تفاوت مشاهده گردید که زنان رتبه بالاتری داشتند (همان: ۳۸۱).

پژوهش روی ۱۵۸۴ نفر از کارکنان دولت در کشور کره در سال ۲۰۰۶ نشان داد بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی ارتباط وجود دارد ولی وجود ارتباط مستقیم بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی یافت نشد (کیم^۱، ۲۰۰۶: ۷۲۲).

رفتار شهروندی متأثر از فرهنگ است. فرهنگ بر رابطه بین تعهد و رفتار شهروندی نیز اثر گذار است. چهار جنبه فرهنگ (مردگرایی یا زن‌گرایی، فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان محیطی و فردگرایی یا جمع‌گرایی) اثر بسیار زیادی بر رفتار شهروندی دارند (کوهن^۲، ۲۰۰۶: ۱۱۶).

مطالعات نشان می‌دهد که زنان نسبت به مردان رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری انجام می‌دهند هر چند از نظر سطح عملکرد تفاوت‌چندانی بین زنان و مردان وجود ندارد. دیدگاه‌ها در مورد نقش تفاوت‌های جنسیتی در رفتار شهروندی بیشتر بر اساس کلیشه‌هایی است که نسبت به زنان وجود دارد. از دید مردم رفتارهایی از قبیل مهربان بودن، درک کردن دیگران، توجه به اطرافیان و وقف خویشتن برای دیگران (فداکاری برای دیگران)، در زنان بیشتر از مردان است (رابل^۳، ۱۹۸۳). نتایج پیمایش نشان داد زنان و دختران نسبت به مردان و پسران بیشتر به دیگران کمک می‌کنند. مطالعات دیگری نیز نشان داد زنان وقت بیشتری را برای کمک به دیگران اختصاص می‌دهند و نوع کمک‌شان نیز نسبت به مردان از کیفیت بالاتری برخوردار است (جرج و همکاران^۴، ۱۹۹۸). این تفاوت بین زنان و مردان در رفتارهای اجتماعی را ناشی از تفاوت نقش‌های اجتماعی می‌دانند که به زنان و مردان داده می‌شود. زیرا زنان و مردان در طول زندگی‌شان مهارت‌هایی را که بر اساس نقش‌های اجتماعی به آنها داده می‌شود؛ کسب می‌کنند (ایگلی^۵، ۱۹۸۷) مطالعات نشان داد زنان تمایل دارند به دیگران در رسیدن به اهداف و حل مسایل شخصی کمک نمایند. این انتظارات کلیشه‌ای منجر به

1 . Kim

2 . Cohen

3 . Ruble

4 . George et. al.

5 . Eagly

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۵۳

این می‌شود که در سازمان نیز از زنان انتظار رفتار شهروندی بالاتری وجود داشته باشد. توقعات بیشتری از زنان نسبت به مردان برای انجام رفتارهای شهروندی وجود دارد (ایگلی و کرولی^۱، ۱۹۸۶). بنابراین فرضیه سوم تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۳: کلیشه‌های سازمانی در مورد رفتارهای شهروندی بالای زنان نسبت به مردان صحت ندارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف آن یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی بوده که مهم‌ترین مزیت آن قابلیت تعمیم نتایج به دست آمده می‌باشد.

متغیرها: تعهد سازمانی، عجزین شدن با شغل، رفتارهای شهروندی سازمانی.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری تحقیق شامل سه وزارتخانه علوم، تحقیقات و فناوری؛ آموزش و پرورش؛ بهداشت و درمان و آموزش پزشکی می‌شود. در داخل هر وزارتخانه به روش تصادفی ساده، آزمودنی‌ها انتخاب شده‌اند. دلیل انتخاب وزارتخانه‌های فوق حضور گسترده زنان در آنهاست. نمونه آماری شامل ۸۱۹ نفر است. حجم نمونه آماری براساس جدول مورگان حدود ۸۰۰ نفر برآورد شده است. برای اطمینان ۱۰۰۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۸۱۹ پرسشنامه کاملاً تکمیل شده در تحلیل گنجانیده شده است. از میان ۸۱۹ نفر ۵۲٪ (۴۲۲ نفر) زن و ۴۸٪ (۳۹۷ نفر) مرد بوده‌اند.

گردآوری داده‌ها: گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه صورت گرفته است. ۱۰۰۰ پرسشنامه در طول ۸ هفته به صورت حضوری در زیرمجموعه‌های این سه وزارتخانه توزیع و جمع‌آوری شده است. به پاسخ‌دهندگان اطمینان داده شده است که اسم آنها و سازمان‌شان کاملاً محرمانه بوده و به هیچ طریق فاش نخواهد شد، از این رو هیچ سؤالی برای اطلاعات شخصی افراد طراحی نشده است. از ۱۰۰۰ پرسشنامه توزیع شده ۸۳۰ پرسشنامه عودت داده شده که ۸۱۹ پرسشنامه کاملاً تکمیل شده، در تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است. نرخ بازگشت

¹ . Eagly and Crowley

۱۵۴ پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۳، زمستان ۱۳۸۶

پرسشنامه به صورت میانگین ۸۳٪ بوده است. نرخ پرسشنامه‌های کاملاً تکمیل شده ۸۲٪ بوده است که با توجه به فرهنگ تحقیقات در کشور، نرخ رضایت‌بخشی است.

مقیاس اندازه‌گیری و روایی و پایایی: برای عجین شدن با شغل سؤالات ۱ تا ۲۰ و برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی سؤالات ۲۱ تا ۳۲ و برای سنجش تعهد سازمانی سؤالات ۳۳ تا ۵۰ در نظر گرفته شده است. همه گزینه‌ها در مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت به صورت کاملاً موافقم (۵) موافقم (۴) نظری ندارم (۳) مخالفم (۲) کاملاً مخالفم (۱) بوده است.

در طراحی سؤالات پرسشنامه دقت لازم بعمل آمده تا سؤالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه توزیع و گردآوری شد. پرسشنامه مرکب از ۵۶ سؤال بود که پس از تحلیل عامل اکتشافی به ۵۰ سؤال تقلیل یافت. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تعهد سازمانی ۸۹ درصد، مقیاس عجین شدن ۸۴ درصد، مقیاس رفتار شهروندی سازمانی ۸۱ درصد است که نشانگر قابلیت اعتماد ابزار تحقیق است.

همچنین جهت آزمون روایی سؤالات، هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاه و کارشناسان خبره استفاده شده است. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم بعمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می‌سنجد. آزمون اعتبار عاملی پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ انجام گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای مقیاس‌های تعهد سازمانی، عجین شدن، رفتار شهروندی سازمانی در جداول (۱) تا (۳) آمده است.

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۵۵

جدول (۱) مقیاس اندازه‌گیری عجین شدن با شغل

ت-value	ضریب استاندارد	سؤالات مقیاس عجین شدن با شغل	شماره
۹/۸۷	۰/۵۷	من تا زمانی در سر کار می‌مانم که آن را تمام کنم، حتی اگر در آن ساعت پولی به من پرداخت نشود.	۱
۹/۶۷	۰/۴۹	می‌توان با توجه به نحوه انجام کار یک نفر، در مورد وی قضاوت کرد.	۲
۹/۳۴	۰/۵۷	بسیاری از احساسات خوب و مثبت زندگی‌ام، از شغلم ناشی می‌شود.	۳
۱۰/۹۳	۰/۵۲	صبح زود حاضر شدن بر سر کار بهترین حالت برای من است.	۴
۹/۶۷	۰/۶۰	معمولاً کمی زود به سر کار می‌روم تا همه چیز را آماده کنم.	۵
۱۱/۷۲	۰/۵۳	مهم‌ترین وقایعی که برای من اتفاق می‌افتند، مربوط به کارم هستند.	۶
۱۱/۷۲	۰/۵۳	بعضی از شب‌ها هنگام خواب، به روز کاری فردا فکر می‌کنم.	۷
۹/۷۶	۰/۶۶	من در کارم کمال‌گرا هستم و دوست دارم آن‌را به نحو احسن انجام دهم.	۸
۱۰/۳۵	۰/۵۹	وقتی در انجام وظایف شغلی‌ام ناتوان می‌شوم، احساس افسردگی می‌کنم.	۹
۱۰/۴۶	۰/۵۴	فعالیت‌های مهم‌تر از شغلم در زندگی دارم.	۱۰
۱۱/۳۶	۰/۵۵	من با شغلم زندگی می‌کنم.	۱۱
۱۱/۴۹	۰/۷۴	حتی اگر نیازی به پول هم نداشته باشم، به کار کردن ادامه می‌دهم.	۱۲
۸/۶۷	۰/۵۹	اغلب مواقع دوست دارم به جای کار کردن در خانه بمانم.	۱۳
۱۰/۵۴	۰/۵۶	بخشی از هویت من از شغلم ناشی می‌شود.	۱۴
۱۲/۱۶	۰/۵۳	به لحاظ شخصی خیلی با شغلم عجین شده‌ام.	۱۵
۶/۴۸	۰/۴۸	ترجیح می‌دهم که وظایف و مسئولیت‌های زیادی در کارم قبول نکنم.	۱۶
۴/۸۴	۰/۴۸	قبلاً در مقایسه با اکنون، نسبت به شغلم خیلی احساس جاه‌طلبی داشتم.	۱۷
۹/۷۷	۰/۴۵	بعضی مواقع به خاطر اشتباهاتی که در کارم مرتکب می‌شوم، خودم را سرزنش می‌کنم.	۱۸
۱۷/۳۸	۰/۸۴	برای کارکنان این سازمان کار مهم‌تر از بقیه امور زندگی است.	۱۹
۱۴/۷۲	۰/۷۲	قبلاً خیلی به کارم اهمیت می‌دادم ولی در حال حاضر چیزهای دیگری برای من مهم شده‌اند.	۲۰

جدول (۲) مقیاس اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی

شماره	سؤالات مقیاس رفتار شهروندی سازمانی	ضریب استاندارد	t-value
۲۱	معمولاً در محیط کارم در مورد مسائل جزئی وقت کمی را صرف ابراز شکایت به مدیر خود می‌کنم.	۰/۵۵	۱۱/۳۶
۲۲	در این سازمان افراد تمایل دارند مشکلات کاری را بزرگتر از آنچه هستند، جلوه دهند.	۰/۶۰	۱۰/۷۲
۲۳	بیشتر به جنبه‌های مثبت شغلم توجه می‌کنم تا جنبه‌های منفی آن.	۰/۵۱	۱۱/۲۸
۲۴	فعالیت‌هایی خارج از حیطه وظایفم انجام می‌دهم که به بهبود تصویر بیرونی سازمان کمک می‌کند. (به عنوان مثال در جمع خانوادگی یا دوستان از سازمانم به عنوان بهترین سازمان یاد می‌کنم).	۰/۶۳	۹/۵۲
۲۵	فکر می‌کنم با توسعه سازمان، من نیز رشد می‌کنم.	۰/۵۹	۱۰/۴۳
۲۶	تمایل دارم تا نظر خود را در مورد مسایلی که برای سازمان مفید است، بیان کنم، حتی اگر بیان آنها برایم ریسک داشته باشد.	۰/۵۵	۱۱/۳۶
۲۷	فکر می‌کنم به طور وجدانی از رویه‌ها و مقررات شرکت پیروی می‌کنم. (به عنوان مثال اگر استفاده شخصی از تجهیزات شرکت ممنوع باشد، از آنها استفاده نمی‌کنم).	۰/۷۰	۹/۸۳
۲۸	اگر امکان داشته باشد وظایفم را زودتر از زمان مقرر انجام می‌دهم.	۰/۶۵	۸/۹۳
۲۹	به کارکنان جدید حتی در صورتی که اجباری به انجام آن نداشته باشم، کمک می‌کنم.	۰/۶۰	۱۰/۷۲
۳۰	به درخواست‌های ارباب رجوع سریع پاسخ می‌دهم.	۰/۵۰	۹/۳۵
۳۱	مشتاقانه تمایل دارم تا وقتم را در اختیار دیگران قرار دهم. (برای مثال به تقاضای همکاران در مورد مباحثی که در آن تجربه و مهارت دارم، کلاس آموزشی بر پا می‌کنم)	۰/۵۰	۹/۳۵
۳۲	اغلب به همکارانم کمک می‌کنم. (برای مثال اگر یکی از همکاران از گروه‌های دیگری به دلیل کمبود وقت از من تقاضا کند تا به جای وی به یکی از مشتریان خدمت ارائه کنم).	۰/۳۸	۷/۹۵

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۵۷

جدول (۳) مقیاس اندازه‌گیری تعهد سازمانی

شماره	سؤالات مقیاس تعهد سازمانی	ضریب استاندارد	t-value
۳۳	بسیار خوشحال می‌شوم اگر ادامه مسیر شغلی‌ام را نیز در این سازمان باشم.	۰/۶۵	۸/۹۳
۳۴	واقعاً احساس می‌کنم که مشکلات سازمان مشکلات خود من است.	۰/۵۶	۸/۹۰
۳۵	احساس می‌کنم که با همکاران سازمان، عضوی از یک خانواده هستیم.	۰/۴۸	۱۰/۶۲
۳۶	به لحاظ عاطفی احساس دلبستگی به این سازمان ندارم.	۰/۵۱	۹/۳۸
۳۷	به خاطر حضور در این سازمان احساس ارزشمند بودن می‌کنم.	۰/۶۶	۸/۳۵
۳۸	احساس تعلق زیادی به این سازمان ندارم.	۰/۵۴	۱۰/۵۲
۳۹	حتی اگر مایل به ترک این سازمان باشم، برایم بسیار سخت است.	۰/۵۱	۹/۳۸
۴۰	در حال حاضر اگر سازمان را ترک کنم زندگی من دچار آشفتگی و اختلال می‌شود.	۰/۵۹	۱۰/۸۷
۴۱	ماندن در این سازمان برای من حیاتی است.	۰/۶۵	۸/۹۱
۴۲	معتقدم که دلیل خاصی برای ترک این سازمان ندارم.	۰/۴۹	۹/۶۷
۴۳	اگر سازمان را ترک کنم با عواقب منفی همچون بیکاری روبرو می‌شوم.	۰/۵۶	۱۰/۵۴
۴۴	اگر خودم را این قدر وقف این سازمان نکرده بودم، می‌توانستم به کار در جای دیگر نیز فکر کنم.	۰/۵۳	۱۲/۱۶
۴۵	هیچ قید و الزامی برای ماندن در این سازمان احساس نمی‌کنم.	۰/۴۵	۹/۵۰
۴۶	حتی اگر ترک سازمان به نفعم باشد احساس می‌کنم که انجام این کار درست نیست.	۰/۷۶	۱۳/۴۱
۴۷	در صورت ترک سازمان احساس گناه می‌کنم.	۰/۵۶	۹/۷۱
۴۸	این سازمان ارزش دارد که به آن وفادار باشم.	۰/۴۹	۸/۸۱
۴۹	در حال حاضر به خاطر تعلق به افراد این سازمان، آن را ترک نمی‌کنم.	۰/۶۱	۴
۵۰	احساس می‌کنم به سازمان خود مدیون هستم.	۰/۵۵	۱۱/۳۰

برای اینکه مدل اندازه‌گیری یا همان تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شود، باید مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی^۱ کوچکتر از ۳، RMSE^۲ کوچکتر از ۰/۰۵ و نیز GFI^۳ و AGFA^۴ بزرگتر از ۹۰٪ باشند. در این

-
1. Degree of Freedom
 2. Root Mean Square Error of Approximation
 3. Goodness of Fit Index
 4. Adjusted Goodness of Fit Index

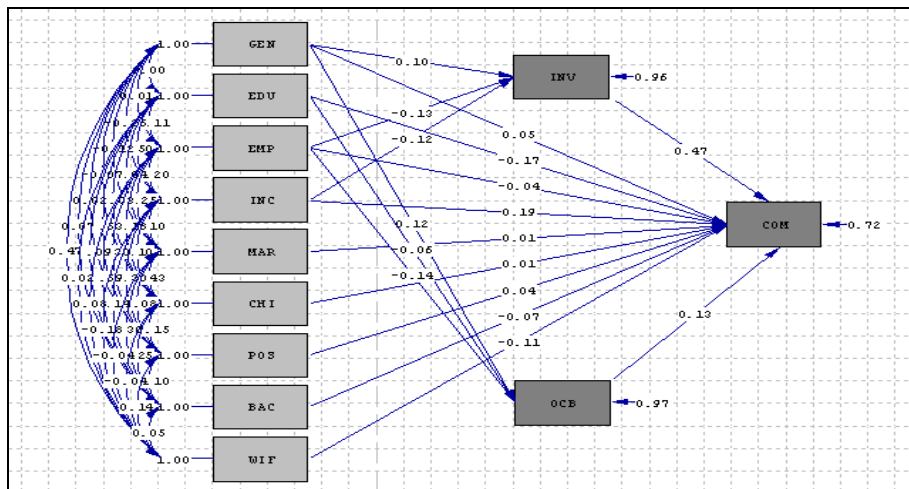
صورت می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر بزرگتر از ۲ و یا کوچکتر از ۲- باشند، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار خواهند بود. نتایج خروجی لیزرل در جداول ۱، ۲، ۳ برای مقیاس‌های فوق نشان می‌دهد که در وضعیت مناسبی هستند. چرا که که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کم بوده و نیز مقدار GFI و AGFA آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی‌دار می‌باشند. مجموع این نتایج بیانگر آن هستند که پرسشنامه این تحقیق دارای اعتبار و روایی بالایی است.

یافته‌ها و تحلیل

به دلیل کیفی بودن متغیرها از روش همبستگی اسپیرمن برای آزمون فرضیات استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۵ و لیزرل ۸/۵۳ بهره گرفته شده و سطح خطای ۱٪ برای آزمون فرضیات در نظر گرفته شده است. خلاصه ضرایب همبستگی به روش اسپیرمن در جدول (۴) آمده است.

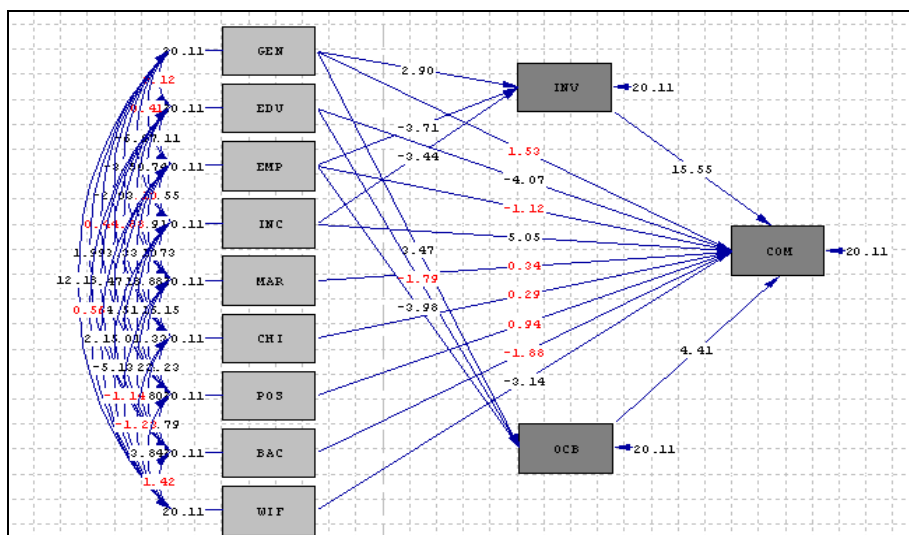
جدول (۴) ماتریس همبستگی بین متغیرها

	میانگین	انحراف معیار	تعهد سازمانی	رفتارهای شهروندی	عجین شدن با شغل
تعهد سازمانی	۳/۳۹۵	۰/۴۳۹	۱		
رفتارهای شهروندی	۳/۹۶۷	۰/۳۶۱	۰/۲۹۷	۱	
عجین شدن با شغل	۳/۵۲۲	۰/۳۸۸	۰/۴۱۰	۰/۴۶۲	۱
همه ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار هستند.					



نمودار (۱) مدل‌سازی معادلات ساختاری (ضرایب استاندارد شده)

جنسیت با GEN، آموزش رسمی با EDU، نوع استخدام با EMP، درآمد با INC، وضعیت تأهل با MAR، تعداد بچه با CHI، پست با POS، سابقه کار با BAC، اشتغال همسر با WIF، تعهد سازمانی با COM، عجز شدن با شغل با INV و رفتارهای شهروندی سازمانی با OCB در نمودار (۱) و (۲) نشان داده شده‌اند.



نمودار (۲): مدل‌سازی معادلات ساختاری (معنی‌داری)

رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ آزمون شد. اعتبار و برازندگی مناسب مدل‌ها تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در همه مدل‌ها کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFA در همه مدل‌ها بالای ۹۰ درصد است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بدست آمده از این پژوهش پیرامون اثر جنسیت بر سه موضوع مورد مطالعه، به همراه دیگر عوامل قابل اشاره مؤثر بر این سه حوزه و پیشنهادات به شرح زیر جمع‌بندی می‌شود:

الف- عجین شدن با شغل در زنان و مقایسه آن با مردان:

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد زنان بیشتر از مردان با شغل‌شان عجین می‌شوند. همانطور که در نمودار (۱) و (۲) نشان داده شده است، ضریب استاندارد بین جنسیت و عجین شدن، $0/10$ بوده و مقدار t نیز $2/90$ می‌باشد بنابراین رابطه معنی‌دار و مثبت است. یعنی عجین شدن با شغل در زنان بیشتر از مردان است.

عوامل اثرگذار مهم دیگر بر روی عجین شدن با شغل این‌گونه بدست آمد:

بین نوع استخدام (ساعتی، قراردادی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی) و عجین شدن با شغل رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد. یعنی هر چقدر استخدام فرد به سمت قطعی پیش می‌رود، میزان عجین شدن کاهش می‌یابد. بین درآمد و عجین شدن با شغل رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد. یعنی با افزایش درآمد، عجین شدن کاهش می‌یابد.

ب- تعهد سازمانی زنان در مقایسه با مردان:

طبق نتایج این تحقیق بین تعهد سازمانی مردان و زنان تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. ضریب استاندارد بین جنسیت و تعهد سازمانی، $0/05$ بوده و مقدار t نیز $1/53$ است پس رابطه معنی‌دار نیست. ملاحظه می‌شود که کلیشه موجود در سازمان‌های ایرانی درست نبوده و تعهد زنان نسبت به کار در مقایسه با مردان کمتر نیست.

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۶۱

عوامل اثرگذار مهم دیگر بر روی تعهد سازمانی:

بین تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد. یعنی با افزایش تحصیلات، تعهد سازمانی کاهش می‌یابد. بین تأهل و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری یافت نشد. یعنی بین تعهد افراد متأهل و مجرد تفاوتی وجود ندارد. کلیشه متداول مدیریتی که متأهلین باثبات‌ترند در اینجا نقض می‌شود. بین پست سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری یافت نشد و بین وضعیت اشتغال همسر و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و منفی بدست آمد. یعنی هر چقدر همسر فرد بیشتر درگیر یک یا چند شغل می‌شود، تعهد فرد کاهش می‌یابد.

ج- رفتار شهروندی زنان در مقایسه با مردان:

داده‌های تحقیق نشان می‌دهد رفتار شهروندی زنان بیشتر از مردان است. ضریب استاندارد بین جنسیت و رفتار شهروندی، ۰/۱۲ بوده و مقدار t نیز ۳/۴۷ است پس رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. این یافته‌ها با پژوهش‌های خارجی نیز تطابق دارد که زنان این نوع رفتارها را بیشتر از مردان انجام می‌دهند. مردان به دلیل داشتن رفتارهایی همچون پرخاشگری، محافظه‌کاری کمتری نسبت به زنان داشته و گرایش کمتری به برقراری ثبات و تمایل به برهم زدن نظم و فاصله قدرت موجود دارند ولی بالعکس زنان که نیاز بیشتری به امنیت روانی داشته و احساس آسیب‌پذیری بیشتری می‌کنند، تمایل بیشتری به نشان دادن رفتارهای مطلوب مورد نظر سازمان دارند.

عوامل اثرگذار مهم دیگر بر روی رفتار شهروندی:

بین نوع استخدام و رفتار شهروندی رابطه معنی‌دار و منفی است. یعنی هر چقدر استخدام فرد به سمت قطعی پیش می‌رود، میزان رفتار شهروندی کاهش می‌یابد.

د- رابطه بین متغیرها:

ضریب استاندارد بین عجزین شدن با شغل و تعهد سازمانی، ۰/۴۷ بوده و مقدار t نیز ۱۵/۵۵ است؛ بنابراین رابطه بین عجزین شدن و تعهد سازمانی معنی‌دار و مثبت است. همچنین ضریب استاندارد بین رفتار شهروندی و تعهد سازمانی، ۰/۱۳ بوده و مقدار t نیز ۴/۴۱ است؛ بنابراین بین رفتار شهروندی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبت است. ملاحظه می‌شود که این متغیرها مرتبط بوده و افزایش یکی موجب ارتقای دیگری می‌شود.

پیشنهادات

بر مبنای نتیجه‌گیری‌های فوق، پیشنهادات زیر به سازمان‌ها توصیه می‌شود:

۱. برای جلوگیری از ایجاد کلیشه‌های جنسیتی بهتر است سازمان‌ها در حین استخدام، کلاس‌های آموزشی را برای شکستن کلیشه‌ها و تنوع آموزی تدارک ببینند، چرا که تحقیقات نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی زنان و مردان تفاوتی دیده نمی‌شود.
۲. توصیه می‌شود اختیارات مدیران برای تشویق و تنبیه بیشتر ولی قانونی‌تر شود تا قدرت پاداش و تنبیه داشته باشند.
۳. وضعیت قطعی در استخدام کارکنان کشور نباید به گونه‌ای باشد که تضمین‌کننده همه کم‌کاری‌های فرد باشد. مکانیزم‌هایی برای تنزل استخدام قطعی مثل (تنزل درجه یا تبدیل به استخدام پیمانی) طراحی شود.
۴. بین تعهد مدیران و کارکنان تفاوتی دیده نمی‌شود، بهتر است قبل از ارتقاء فرد به پست‌های مدیریتی، تست‌های خاصی برای سنجش تعهد فرد در نظر گرفته شود. وقتی تعهد مدیران بیشتر از کارکنان نباشد، احتمال کمی وجود دارد که مدیر به اهداف سازمانی بیشتر از کارکنان بیندیشد.
۵. سه وزارتخانه مورد تحقیق (آموزش و پرورش؛ علوم، تحقیقات و فناوری؛ بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) در آموزش نیروی انسانی کشور نقش بسیار حساسی دارند از این‌رو رفتارها باید در این وزارتخانه‌ها نهادینه شود تا نیروی انسانی سازمان‌های کشور را نیز مبتلا به رفتارهای ضد شهروندی نکنند.
۶. با توجه به لزوم حفظ منابع انسانی در سازمان و استفاده از تجربیات پرسنل، که در برگیرنده هزینه‌های بسیاری در طی مسیر شغلی فرد برای سازمان بوده است وجود نوعی نگرش بلند مدت‌تر به شغل در میان کارکنان الزامی به نظر می‌رسد. از طرفی چنانچه این تحقیق نیز نشان می‌دهد قراردادهای طولانی‌تر به تعهد و عجین شدن فرد با شغل می‌انجامد لذا به سازمان‌ها و ادارات دولتی پیشنهاد می‌شود که به نوعی از قرار داد که از سوی نگارندگان این مقاله مدل

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۶۳

پلکانی تضاعفی نامیده می‌شود، استفاده گردد، بدین صورت که با فاصله گرفتن بیشتر از بدو استخدام طول دوره قرارداد کاری افزایش یابد.

۷. اگر چه پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایجاد فرصت‌های مناسب کاری برای زنان افزایش چشمگیری رخ داده است ولی تا رسیدن به حد مطلوب و استفاده مؤثرتر و واقعی‌تر از قابلیت‌های زنان در سازمان‌ها فاصله زیادی وجود دارد. امید است با دادن فرصت‌های بیشتر به زنان، در فرهنگ سازمانی سازمان‌های ایران، کلیشه‌های منفی نسبت به زنان از بین برود. مسلماً مدیران باید در برنامه‌های فرهنگ‌سازی به این مسائل حساسیت بیشتری داشته باشند.

منابع

- Adebayo, D.O.** (2005) "Ethical and Attitudes and Prosocial Behavior in the Nigeria Police: Moderator Effect of Perceived Organizational Support and Public Recognition", *Policing: An International Journal Of Police Strategies and Management*, 28/4:684.
- Bell, S. J. and Menguc, B.** (2002) "The Employee-Organization Relationship, Organizational Citizenship Behaviors, and Superior Service Quality", *Journal of Retailing*, 78: 131-146.
- Billig, M.** (2002) "Violent Racist Jokes: An Analysis of Extreme Racist Humour" Unpublished Manuscript, Department of Social Sciences, Loughborough University.
- Bolino, M.C. and Turnley, W.H.** (2005) "The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Employee Conscientiousness and Role Overload, Job Stress, and Work Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 90: 740-748.
- Bolon, D. S.** (1997) "Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Hospital and Health Service Administration*, 42: 221-241.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J.** (1993) "Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance", In: N. Schmitt, W.C. Borman, and Associates (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*, pp.71-98, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brief, A.P. and Motowidlo, S.J.** (1986) "Prosocial Organizational Behaviors", *Academy of Management Review*, 11: 710-725.
- Brown, S.P.** (1996) "A Meta-analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement", *Psychological Bulletin*, 120: 235-255.

- Camarata, Michael** (1997) "An Empirical Investigation of the Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizen Behavior (OCB) on Service Quality (SERVQUAL)", A Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in Business at Virginia Commonwealth University, December 3, 1997.
- Carmeli, Abraham.**(2005) "Exploring Determinants of Job Involvement: An Empirical Test among Senior Executives", *International Journal of Manpower*; 26, 5, pp. 457- 473.
- Chay, Y-W. and Aryee, S.** (1999) "Potential Moderating Influence of Career Growth Opportunities on Careerist Orientation and Work Attitudes: Evidence of the Protean Career Era in Singapore", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp. 613-623.
- Chen, X. P.; Hui, C. and Segó, D. J.** (1998) "The Role of Organizational Citizenship Behavior in Turnover: Conceptualization and Preliminary Tests of Key Hypotheses", *Journal of Applied Psychology*, 83: 922-931.
- Chughtai, Amir Ali and Zafar, Sohail.** (2006)"Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers", *Applied H.R.M. Research*, Volume 11, Number 1, pages 39-64.
- Cortis, R.; Cassar, V.** (2005) "Perceptions of and about Women as Managers: Investigating Job Involvement, Self-esteem and Attitudes", *Women in Management Review*, 20/3: 149-164.
- DeGroot, Timothy and Brownlee, Amy L.**(2006) "Effect of Department Structure on the Organizational Citizenship Behavior-Department Effectiveness Relationship", *Journal of Business Research* 59, 1116-1123.
- Diefendorff, J. M. ; Brown, D. J. ;Kamin, A. M. and Lord, R. G.** (2002) "Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance", *Journal of Organizational Behavior*, 23: 93-108.
- Dovidio, J. F. ; Gaertner, S. L. ; Kawakami, K. and Hodson, G.** (2002) "Why Can't We Just Get Along? Interpersonal Biases and Interracial Distrust", *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 8: 88-102.
- Eagly, A. H.** (1987) *Sex Difference in Social Behavior: A Social-role Interpretation*", Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Eagly, A.H. and Crowley, M.** (1986) "Gender and Helping Behavior: A Meta-analytic Review of the Social Psychological Literature", *Psychological Bulletin*, 100(3), 283- 408.
- Emery, C. and K. Barker** (2007) "Effect of Commitment, Job Involvement and Teams on Customer Satisfaction and Profit", *Team Performance Management, Learning and Pedagogy* , 13/3-4: 90 – 101.

- Facteau, J. D. ; Dobbins, G. H. ; Russell, J. E. A. ; Ladd, R. T. and Kudisch, J. D.** (1995) "The Influence of General Perceptions of the Training Environment on Pretraining Motivation and Perceived Training Transfer", *Journal of Management*, 21/1: 1-25.
- Falkenberg, L.** (1990) "Improving the Accuracy of Stereotypes in the Workplace", *Journal of Management*, 16: 107-118.
- Fiske, S. T.** (1980) "Attention and Weight in Person Perception: The Impact of Negative and Extreme Behavior", *Journal of Personality and Social Psychology*, 38/6: 889-906.
- Fiske, S. T.** (1998) "Stereotyping, Prejudice and Discrimination", In: *Stereotyping, Prejudice and Discrimination*, Edited by Daniel T. Gilbert, Susan T. Fiske, and Gardner Lindzey, New York, NY: McGraw-Hill, pp. 357-411.
- Gaines, S. O. and Edward S. Reed.** (1995) "Prejudice From Allport to DuBois", *American Psychologist*, 50/2: 96-103.
- George, D.; Carroll, P.; Kersnick, R. and Calderon, K.** (1998) "Gender-Related Patterns of Helping among Friends", *Psychology of Women Quarterly*, 22, 685-704
- George, J.M. and Brief, A.P.** (1992) "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship", *Psychological Bulletin*, 112: 310-329.
- Glisson, C. and Durick, M.** (1988) "Predictors of Job Satisfaction and Organizational ...", *Administrative Science Quarterly*, 33: 61-81.
- González, Jose Varela and Garazo, Teresa García** (2006) "Structural Relationships between Organizational Service Orientation", *Contact Employee Job Satisfaction and Citizenship Behavior*, *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 23-50.
- Herscovitch, L.; Meyer, J.P.** (2002) "Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-component Model", *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487.
- Hewstone, M. ; Rubin, M. and Willis, H.** (2002) "Intergroup Bias", *Annual Review of Psychology*, 53: 575-604.
- Hrebiniak, L. G.** (1974) "Effects of Job Level and Participation on Employee Attitudes and Perceptions of Influence", *Academy of Management Journal*, 17: 649-662.
- Kawakami, K. and Dovidio, J. F.** (2001) "The Reliability of Implicit Stereotyping", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27: 212-225.
- Kim, Sangmook.** (2006) "Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea", *International Journal of Manpower*, 27/ 8: 722-740.
- Kline, C. J. and Peters, L. H.** (1991) "Behavioral Commitment and Tenure of New Employees: A Replication and Extension", *Academy of Management Journal*, 34: 194-204.

- Knights, Janice Anna and Kennedy, Barbara Jean.**(2005) "Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants", *Applied H.R.M. Research*, 10/ 2: 57-72
- Lee, G.; Proenca, R.; Montez, J.; Carroll, K.; Darvishzadeh, J.; Lee, J. and Friedman, J.** (1996) *Nature*, 379,pp. 632–635.
- LePine J.A.; A. Erez and D.E. Johnson** (2002) "The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87: 52–65.
- Lippmann, W.** (1922) "Public Opinion", New York: Free Press.
- Lorence, Jon** (1987) "A Test of Gender and Job Models of Sex Differences in Job Involvement", University of Houston, Journal Article; *Social Forces*, Vol. 66.
- MacKenzie, S. B.;Podsakoff, P. M. and Fetter, R.** (1993) "The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Sales Performance", *Journal of Marketing*, 57, pp.70–80.
- Madon, S.; Jussim, L.; Keiper, S.; Eccles, J.; Smith, A. and Palumbo, P.** (1998) "The Accuracy and Power of Sex, Social Class and Ethnic Stereotypes: A Naturalistic Study in Person Perception", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1304-1318.
- Marsden, P.V. and Kalleberg, A.L.**(1993) "Gender Differences in Organizational Commitment", *Work and Occupation*, Vol. 20, No. 3, pp. 9.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D. M.** (1990) "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, No. 2, pp. 171-94
- Metcalfe, B. and Dick, G.** (2002) "Is the Force Still with Her? Gender and Commitment in the Police", Vol 17, ISSN 0964-9425, pp. 393-394.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J.** (1991) "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review* 1: 61–89.
- Meyer, J. P. and Herscovitch, L.** (2001) "Commitment in the Workplace: Toward a General Model", *Human Resource Management Review* 11: 299-326.
- Mudrack, P. E.** (2004) Job Involvement, Obsessive-compulsive Personality Traits, and Workaholic Behavioral Tendencies", *Journal of Organizational Change Management*, 17: 490-508.
- Organ, D. W. and Ryan, K.** (1995) "A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, 48: 775-802.
- Organ, D.W.** (1988) "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome", Lexington, MA: Lexington Books.

بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها ۱۶۷

- Ozga, David and Bahiru Duguma**, (2003) "The Relationship Between Cognitive Processes and Perceived Usefulness: An Extension of TAM2", *Technology Acceptance Model*, 1-24.
- Paullay, I. M. ;Alliger, G. M. and Stone-Romeo, E. F.** (1994)"Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality", *Journal of Applied Psychology*, 79/2: 224-228.
- Pfeffer, J.** (1994) "Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work Force", Boston: Harvard Business School Press.
- Piercy, Nigel F. ; Lane, Nikala and Cravans, David W.** (2002) "A Gender Perspective on Salesperson Organizational Citizenship Behavior, Sales Manager Control Strategy and Sales Unit Effectiveness", *Women in Management Review*, Volume 17, Number 8, pp. 373-391.
- Podsakoff, P. M. ; MacKenzie, S. B. ; Paine, J. B. and Bachrach, D. G.** (2000) "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Powell G. (Ed.)** (1999) "Handbook of Gender and Work", Sage, Thousand Okas, CA.
- Ricketta, M.** (2002) "Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-analysis", *Journal of Organizational Behavior*, 23: 257-266.
- Rotenberry P. F. and P. J. Moberg** (2007) "Assessing the Impact of Job Involvement on Performance", *Management Research News*, 30/3: 203-215.
- Ruble, T. L.** (1983) "Sex Stereotypes: Issues of Change in the 1970's", *Sex Roles*, 9, 397-402.
- Seeman M.** (1959) "On the Meaning of Alienation," *American Sociological Review*, 24/December, pp. 783-791.
- Sherman, J. W.; Klein, S. B.; Laskey, A. and Wyer, N. A.** (1998) "Intergroup Bias in Group Judgment Processes: The Role of Behavioral Memories", *Journal of Experimental Social Psychology*, 34: 51-65.
- Shore, L.M.; Porter, L.W. and S.A. Zahra** (2004) "Employer-oriented Strategic Approaches to the Employee-organization Relationship (EOR)". In: J. Coyle-Shapiro, L.M. Shore, S. Taylor and L.E. Tetrick, Editors, *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford University Press, Oxford.
- Sinclair, L. and Z. Kunda** (2000) "Motivated Stereotyping of Women: She's Fine If She Praised Me but Incompetent If She Criticized Me" ,*Personality and Social Psychology Bulletin* 26/11: 1329-1342.
- Sinclair, Robert R. ;Tucker, Jennifer S. and Cullen, Jennifer C.**(2006) "Performance Differences among Four Organizational Commitment Profiles", *Journal of Applied Psychology*, 90/ 6: 1280-1287.
- Stangor, C.; Lynch, L.; Duan, C. and Glass, B.** (1992) "Categorization of Individuals on the Basis of Multiple Social Features", *Journal of Personality and Social Psychology*, 62: 207-218.

- Still, L.V.** (1993) "Where To From Here? The Managerial Woman in Transition", Business and Professional Publishing, Sydney.
- Stone, D.L., and Colella. A.** (1992) "A Framework for Studying the Effects of Disability on Work Experiences", Academy of Management Review, 21: 352-401.
- Tett R.P. and J.P. Meyer** (1993) "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention: Path Analysis Based on Meta-analytic Findings", Personnel Psychology 46: 259-293.
- Van Dyne L.; J.W. Graham and R.M. Dienesch** (1994) "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition", Measurement, and Validation, Academy of Management Journal 37/4: 785-802.
- Wanxian, Li and Weiwu, Wan.**(2007) "A Demographic Study on Citizenship Behavior as in Role Orientation", Personality and Individual Differences, 42,pp. 225-234.
- Wiener, Y.** (1982) "Commitment in Organizations: A Normative View", Academy of Management Review 7/3: 418-428.
- Williams, Geoff C.** (2003) "Maintaining Organizational Commitment during Downsizing", Organizational Behaviour Term Paper, pp. 1-12
- Young, B.S.; Worchel, S. and Woehr, D.** (1998) "Organizational Commitment among Public Service Employees", Public Personnel Management, 27/3: 339-348.