

نقش میانجیگری ساختار سازمانی در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در ادارات آموزش و پرورش

کرمانشاه

کبری نوری^۱

یحیی صفری^۲

محمد جعفر مهدیان^۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۳/۲۵

تاریخ وصول: ۹۷/۱۰/۱۴

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی با نقش واسطه ای ساختار سازمانی در ادارات آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۱۰ نفر از کارکنان شاغل در اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ شهر کرمانشاه بود که با استفاده از فرمول کوکران ۸۵ نفر بعنوان نمونه انتخاب شد. گردآوری داده ها به وسیله ۳ پرسشنامه ها استاندارد «تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، و ساختار سازمانی، انجام شد. تجزیه تحلیل داده ها در دو بخش بوسیله آمار توصیفی (فراوانی، فراوانی درصد، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده، چندگانه، و تکنیک مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزارهای Excel و SPSS 22 و لیزرل تجزیه و تحلیل انجام شد تاثیر بین فرهنگ ماموریتی و تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای ساختار سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه برابر ۶۱۳.۰ بوده و سطح معناداری آن برابر ۰.۳۳.۰ و کمتر از ۰.۰۵ است لذا می توان نتیجه گرفت که بین فرهنگ ماموریتی و تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای ساختار سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه رابطه وجود دارد نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی با نقش واسطه ای ساختار سازمانی ارتباط معناداری دارند و هر سه متغیر بر فرآیند سازمان و در نتیجه عملکرد کارکنان در سازمان نقش آفرینی می نمایند.

کلیدواژه: تعهد سازمانی- فرهنگ سازمانی- ساختار سازمانی، معادلات ساختاری

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، بروجرد. ایران

۲. دانشیار گروه رادیولوژی و پزشکی هسته ای، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. کرمانشاه. ایران

۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، بروجرد. ایران

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی از دیرباز در تداوم و بقای جوامع بشری نقشی حیاتی ایفا کرده است. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی خیره، مؤثر و متعهد، متخصص و وفادار قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش و پرورش و جامعه خود باشند. از این رو نیاز به نیروی انسانی متعهد و مؤثر در تمام سطوح و مقاطع تحصیلی، برای تداوم و بقای نظام آموزشی امری حیاتی به حساب می آید. (قدمی، مرزبان و قدمی، ۱۳۹۲). بنابراین در وجود فرد نیرویی تحت عنوان تعهد در ابعاد سازمانی به عنوان یکی از مسائل مهم علوم رفتاری مطرح میگردد، که عامل مهمی در اثربخشی و انجام وظایف و مسئولیتهای کارکنان به حساب می آید، کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمانها هستند، نیروی انسانی می تواند با برخورد مناسب، مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت، در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد، از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه ای دارد (جمشیدی، ۹۰). البته این شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سالها در سازمان می مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در اینصورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی دارند بلکه اگر فرصت پیدا کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می گذارند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۴). پس برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان لازم است به برطرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم. تنها مدیرانی می توانند امکان برطرف کردن نیازهای مرتبه های بالای کارکنان تحت نظارت حوزه را فراهم سازند که (فضای روانی) فضای سازمانی مناسب را درون سازمان بوجود آورده باشند (فرخی، ۱۳۹۴). یکی از ضعف های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی است (شفیعی، ۱۳۹۲). تعهد سازمانی تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست، بلکه فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزش های آن ابراز می کنند (چان^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). به طور کلی تعهد سازمانی به عنوان یک هسته مرکزی نگرش شغلی که چگونگی برخورد فکری و رفتاری کارکنان به شغل را مشخص می سازد، (روبینز^۲، ۲۰۰۶). تعهد سازمانی فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان به اهداف و ارزش های سازمان معتقد شده و برای رسیدن به آنها تلاش می کنند. تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش و طرز تلقی کاری، قادر است اطلاعات مفیدی جهت برنامه ریزی، سازماندهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران قرار دهد (دوستی و همکاران، ۱۳۹۳). بر این اساس بدیهی است که شناخت بکارگیری عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی می تواند بهره وری سازمان را تحت تأثیر قرار دهد، زیرا نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل بسیار مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای بروز رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ماندگاری در سازمان است (توماس^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از عواملی که به نظر می رسد می تواند بر تعهد سازمانی کارکنان اثر گذار باشد فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به طور کلی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و مفهومی است که نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد و ویژگی

¹ Chang, et. al

² Robbins

³ Thomas

های خاصی که در یک سازمان وجود دارد فرهنگ سازمانی نمایانگر خصوصیات معمول و ثابتی است که سازمان ها را از یکدیگر متمایز می کند. فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزشهای اصلی، مفروضات، تفسیرات در رویکردهایی که ویژگی های یک سازمان را مشخص می کند و در چارچوب فرهنگ سازمانی نمایان می شود (جولیا^۱، ۲۰۱۱). سازمان و جامعه را در رسیدن به اهداف خود یاری می نماید از این رو وظیفه مدیران و مسئولان این است که کارکنان خود را به سازمان متعهد کنند. چراکه نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود می داند و در تحقق اهداف سازمان تلاش می نماید و از این طریق سازمان می تواند به سوی پیشرفت و توسعه گام بردارد. از این رو هر عاملی که در تقویت تعهد سازمانی کارکنان اثر گذار باشد حایز اهمیت است و یکی از این موارد فرهنگ سازمانی است، زیرا هنجارها و ارزشهای فرهنگی مورد قبول کارکنان تعهد آنان را به سازمان شکل می دهد (راهی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی دیگر از مطالعات معروف در زمینه فرهنگ سازمانی منتسب به دانشمند دانیل دنیسون^۲ (۲۰۰۰) است مدل فرهنگ سازمانی در این تحقیق نیز می باشد. دنیسون در زمینه فرهنگ سازمانی و اثر بخشی تحقیقی انجام داد و طی مطالعاتش به این نتیجه رسید که رابطه مناسب بین استراتژی، محیط و اثربخشی به گونه ای است که بر اساس دو عامل میزان ثبات یا تغییر محیط سازمانی و میزان تأکید سازمان بر درون یا بیرون سازمان، چهار نوع فرهنگ ابعاد فرهنگ دنیسون وجود دارد که عبارتند از: الف فرهنگ انطباق پذیری- فرهنگ سازگاری (فرهنگ مبتنی بر تداوم رویه)- فرهنگ ماموریتی- فرهنگ سازگاری (جمشیدی، ۱۳۹۰). حال در دنیای پیچیده و پر از تغییر امروزی، بعضی از سازمان ها موفق و اثربخش و بعضی دیگر ناموفق و غیراثربخش هستند. چیزی که معلوم است، این می باشد که عوامل گوناگونی در موفقیت و اثربخشی سازمان ها تأثیر دارند. یکسری از عوامل خارج از کنترل سازمان ها و تعدادی هم تحت کنترل سازمان ها هستند. یکی از این فاکتورها، ساختار سازمانی است. به طور کلی ساختار و تشکیلات اداری در هر سازمانی به خودی خود هدف نیست، بلکه وسیله ای است برای دست یابی به اهداف سازمان به منظور اجرای مؤثر و موفقیت آمیز وظایف و مسئولیت ها است. هر سازمان باید دارای ساخت سازمانی و تشکیلات مؤثر باشد، به طوری که وظایف و مسئولیت ها به وضوح بین واحدهای مختلف تقسیم شده و به آن ها قدرت و اختیار در برابر مسئولیت ها و وظایف داده شود (حریری و جعفری، ۱۳۹۰). ساختار سازمانی و تشکیلات غیر اثربخش، عمدتاً یک عامل مهم در عدم اثربخشی در هر سازمانی معرفی می شود. از طرفی درک اهداف سازمانی نیز به عنوان اولین گام در درک سازمان و اثربخشی آن است. اهداف هر سازمانی باید نشان دهنده علت وجودی آن سازمان باشد (صالحی، ۱۳۹۴). در ارتباط با ساختار سازمانی باید اذعان داشت که یکی از روشهای متبلور کردن خلاقیت بوجود آوردن ساختار باز و خلاق است. بطوری که مسئولان سازمان بطور مستمر آمادگی شنیدن اندیشه های بدیع و نوین را داشته باشند. نظرات جدید و ارائه راههای تازه را تقویت کنند و فرایند مستمر تغییر را که لازمه خلاقیت است تحمل کنند و لازمه این امر توجه به ابعاد سازمان یعنی رسمیت، پیچیدگی و تمرکز می باشد (شفیعی زاده، ۱۳۹۱). در این زمینه مطالعات فراوانی صورت گرفته از جمله در مقاله شوقی و آقاجانی با عنوان بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر فرهنگ سازمانی در صنایع فلزی شهر کاوه در سال ۱۳۹۲ به این نتیجه رسیدند که رابطه معنا داری بین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی می توان اشاره کرد و در مقاله راهی و همکاران با عنوان رابطه جو و فرهنگ سازمانی با میانجی گری نقش توانمند سازی بر تعهد سازمانی کارکنان

^۱ Julia^۲ Denison.danial

در سال ۱۳۹۳ به این نتیجه رسید که تعهد سازمانی با مؤلفه های فرهنگ سازمانی رابطه ای ندارد اما تمامی مؤلفه های سازمانی با هم رابطه معناداری دارند، و در پایان با توجه به اهمیت تعهد، ساختار و فرهنگ سازمانی در ارگان های دولتی به ویژه در ادارات آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم ترین مراکز آموزشی پژوهشی در حال فعالیت می باشند، توجه مدیران آن به عوامل تأثیرگذار در عملکرد کارکنانش می تواند مدیران این واحد را در جهت حل مسائل گوناگون منابع انسانی یاری کند که در صورت عدم حل مسأله نتایج جبران ناپذیری را برای سازمانها بویژه اداره آموزش و پرورش با آینده سازان جامعه در ارتباط هستند پدید می آورد. در این پژوهش، پژوهشگر قصد دارد به بررسی این موضوع ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بانقش واسطه ای ساختار سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه بپردازد.

پیشینه پژوهش:

بیژنی (۱۳۹۵)، در پایان نامه خود با عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی با سکوت سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه، به این نتیجه دست یافت که به طور کلی اعتماد سازمانی با سکوت سازمانی و تعهد سازمانی با سکوت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین مؤلفه های اعتماد جانبی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی نیز با سکوت سازمانی رابطه دارند. مؤلفه های تعهد مستمر و تعهد هنجاری نیز با سکوت سازمانی ارتباط معناداری دارند اما مؤلفه تعهد عاطفی با سکوت سازمانی ارتباط معناداری ندارند و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با سکوت سازمانی ارتباط معناداری دارد.

مرادی و جلیلیان (۱۳۹۴)، پژوهش خود با عنوان تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه توانمندسازی روانشناختی اثر مثبت معنی داری بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی و اثر منفی معنی داری بر تنش شغلی دارد. همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی اثر مثبت و بر تنش شغلی اثر منفی؛ تعهد سازمانی اثر مثبت معنی داری بر عملکرد سازمانی و اثر منفی معنی داری با تنش شغلی دارد. در نهایت اثر منفی تنش شغلی بر عملکرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که توانمندسازی کارکنان می تواند نقش مهمی بر دیگر متغیرهای منابع انسانی داشته باشد و توجه به آن باعث توسعه عملکرد و بهبود شرایط کاری کارکنان و سازمان می شود

رازک و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در مقاله ای با عنوان اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی، به این نتیجه رسیدند تمام فرضیه ها به جز انطباق پذیری بر تعهد سازمانی را تأیید کرد؛ همچنین با توجه به نتایج، رسالت بر تعهد سازمانی بیشترین تأثیر و درگیر شدن در کار، کمترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته است و همچنین در شرایط محیطی در حال تغییر و به شدت رقابتی امروز، سازمانها به منظور حفظ بقای خود باید بیش از پیش توجه خود را بر کارایی و اثربخشی متمرکز سازند. بر اساس پژوهشهای پیشین، «فرهنگ سازمانی» یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی و اثربخشی سازمانها است. اهمیت این موضوع تا جایی است که فرهنگ سازمانی قوی و متمایز، یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمانها به شمار میرود. فرهنگ سازمانی، قویترین نیروی داخلی است که یک سازمان را تحت تأثیر قرار میدهد و تأثیر زیادی بر متغیرهای سازمانی از جمله: تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد.

¹ RAZAK& Azman ISMAIL

برات پور، محمد (۱۳۹۳)، در پایان نامه خود با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی متغیر مهمی در تعهد سازمانی کارکنان است. تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان مؤثر است و این تأثیر بصورت مستقیم و مثبت می‌باشد

تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۲)، در مطالعه‌ای با عنوان بررسی ارتباط بین فرهنگ و تعهد سازمانی با مدیریت دانش بر روی کارکنان شرکت توانیر به این نتیجه رسیدند که ارتباط مستقیم و معنی دار بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بوده است. حال آنکه رابطه معنی داری بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی مشاهده نشده است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی - همبستگی بوده و از ابزار پرسشنامه به منظور سنجش شاخص‌های مدیریت دانش، تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی استفاده گردید. تعداد نمونه مورد نظر با توجه به جمعیت ۸۵۰ نفری جامعه، ۲۶۷ نفر تعیین گردید.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به اهداف، ماهیت موضوع، جامعه آماری و شرایط زمانی و مکانی رویکرد کمی از لحاظ هدف کاربردی است و به طور مقطعی و در تابستان ۱۳۹۶ در اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ کرمانشاه انجام شد. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش از فرمول کوکران استفاده می‌شود با استفاده از فرمول کوکران براساس فرمول زیر از بین ۱۱۰ نفر، ۸۵ نفر انتخاب و درصد خطای اندازه گیری ۵ درصد می‌باشد و بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است. داده‌ها توسط پرسش نامه‌ای استاندارد جمع آوری شد این پرسش نامه شامل ۳ بخش است بخش اول مربوط به فرهنگ سازمانی مدل دنیسون، بخش دوم شامل ساختار سازمانی رایینز و بخش پایانی شامل تعهد سازمانی مدل آلن و میرمی باشد. در تحلیل داده‌ها برای تجزیه تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی (فراوانی، فراوانی درصد، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده، چندگانه، و تکنیک مدل معادلات ساختاری) نرم افزارهای Excel و SPSS 22 و لیزرل تجزیه و تحلیل انجام گرفته است.

یافته‌ها:

توصیف آماری داده‌ها

در این قسمت ویژگی‌های فردی و اجتماعی نمونه مانند جنس، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت در قالب جدول و نمودار مورد بررسی و توصیف قرار می‌گیرد.

جنس

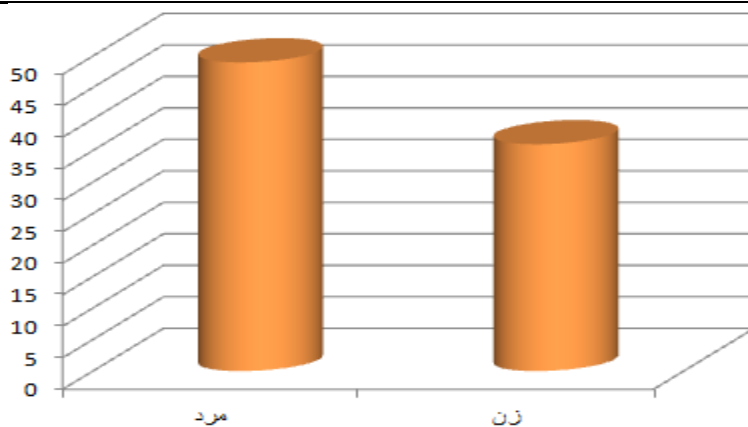
جدول ۱. فراوانی نمونه‌ها بر حسب جنس

جنس	مرد	زن
تعداد	۴۹	۳۶
درصد	۶۴.۵۷	۳۶.۴۲

۶۴.۵۷ درصد (۴۹ نفر) مرد و

با توجه به نتایج بدست آمده،

۳۶.۴۲ درصد (۳۶ نفر) زن می‌باشند. این نتایج در قالب شکل ۱ نشان داده شده‌اند.



شکل ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب جنس

تحصیلات

جدول ۲ درباره تحصیلات افراد می باشد.

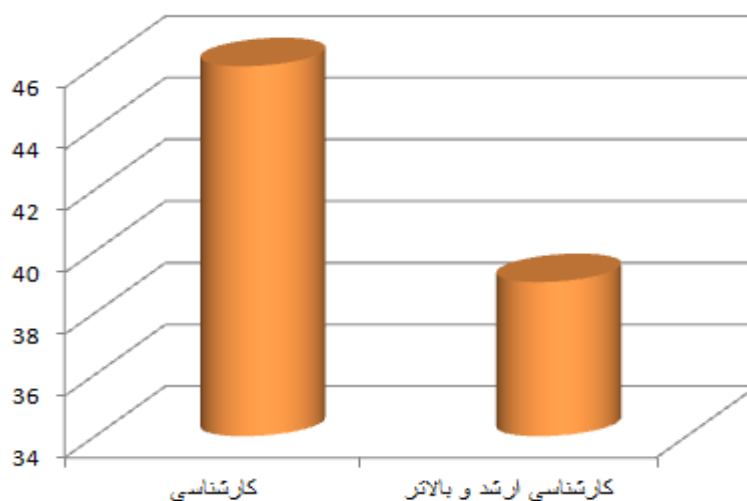
جدول ۲. فراوانی نمونه ها برحسب تحصیلات

تحصیلات	کارشناسی	کارشناسی ارشد و بالاتر
تعداد	۴۶	۳۹
درصد	۱۲.۵۴	۸۸.۴۵

آمده، ۱۲.۵۴ درصد (۴۶)

با توجه به نتایج بدست

نفر) کارشناسی و ۸۸.۴۵ درصد (۳۹ نفر) کارشناسی ارشد و بالاتر می باشند. این نتایج در قالب شکل ۲ نشان داده شده اند.



شکل ۲. توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب تحصیلات

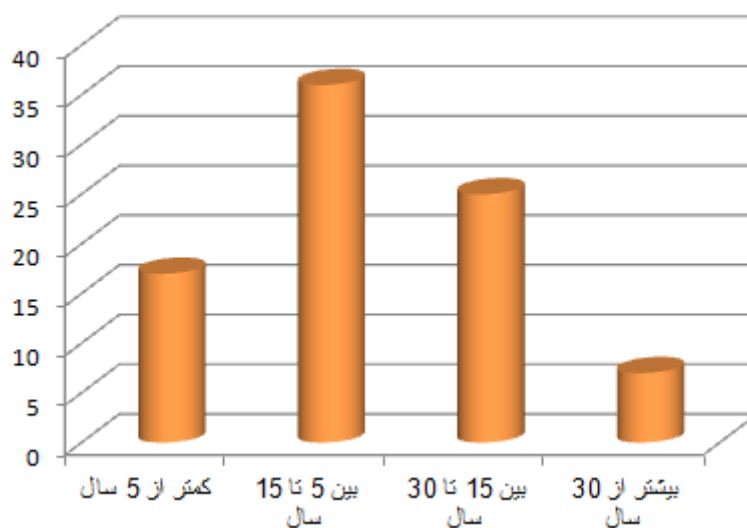
۳- سابقه کاری

جدول ۳ درباره سابقه کاری می باشد.

جدول ۳. فراوانی نمونه ها برحسب سابقه کاری

سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	بین ۵ تا ۱۵ سال	بین ۱۵ تا ۳۰ سال	بیشتر از ۳۰ سال
تعداد	۱۷	۳۶	۲۵	۷
درصد	۲۰	۳۵.۴۲	۴۱.۲۹	۲۴.۸

با توجه به نتایج بدست آمده، ۲۰ درصد (۱۷ نفر) دارای سابقه کاری زیر ۵ سال، ۳۵.۴۲ درصد (۳۶ نفر) دارای سابقه کاری بین ۵ تا ۱۵ سال، ۴۱.۲۹ درصد (۲۵ نفر) دارای سابقه کاری بین ۱۵ تا ۳۰ سال و ۲۴.۸ درصد (۷ نفر) دارای سابقه کاری بیشتر از ۳۰ سال، می باشند. این نتایج در قالب شکل ۳-۴ نشان داده شده اند.



شکل ۳. توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سابقه کاری

آزمون نرمال بودن داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده کرده‌ایم. فرض صفر در این آزمون نرمال بودن توزیع متغیر است. اگر سطح معنی‌داری آزمون از ۰.۰۵ کمتر باشد فرض صفر رد شده و نتیجه می‌گیریم که توزیع متغیر مورد نظر نرمال نمی‌باشد.

جدول ۳. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی پیروی داده‌ها از توزیع نرمال

متغیرها	مقدار آماره اسمیرنوف - کلموگروف	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۷۴۵.۱	۰.۸۹.۰
تعهد سازمانی	۵۲۹.۱	۱۴۲.۰
ساختار سازمانی	۱۲۰.۱	۳۶۱.۰

فرهنگ سازگاری	۴۴۷.۱	۲۵۷.۰
فرهنگ انطباق پذیری	۸۶۹.۱	۰۸۷.۰
فرهنگ ماموریتی	۴۵۰.۱	۴۲۰.۰
فرهنگ مشارکتی	۷۷۹.۱	۶۳۸.۰

جدول ۴- بررسی فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب تاثیر	سطح معناداری	نتیجه فرض
۱	بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای ساختار سازمانی در اداره آموزش پرورش شهرستان کرمانشاه رابطه وجود دارد.	۶۳۳.۰	۰۰۰.۰	تایید
۲	بین فرهنگ سازگاری و تعهد سازمانی با میانجی گری ساختار سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.	۶۷۲.۰	۰۱۲.۰	تایید
۳	بین فرهنگ انطباق پذیری و تعهد سازمانی با میانجی گری ساختار سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.	۷۲۱.۰	۰۱۶.۰	تایید
۴	بین فرهنگ ماموریتی و تعهد سازمانی با میانجی گری ساختار سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.	۶۱۳.۰	۰۳۳.۰	تایید
۵	چه رابطه ای بین فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی با میانجی گری ساختار سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.	۵۹۸.۰	۰۱۷.۰	تایید

بحث و نتیجه گیری:

امروزه در سازمان ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان نگریسته می شود و مدیران به خوبی دریافته اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می باشند، از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانقشی^۱ توسط منابع انسانی یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان ها می باشد. تعهد سازمانی یک نگرش است. یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد (ضیائی و همکاران، ۱۳۹۰). تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در

¹ Extra-role

آن است و الزام عبارت از دین، مسؤولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بنابراین تعهد سازمانی «یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است، و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند. توجه به این منبع مهم، سازمان را در رسیدن به اهداف خود یاری می‌رساند. بنابراین وظیفه مدیران، مسئولان و متخصصان است که در حفظ و نگه داری و رشد و توسعه کارکنان تلاش کرده و آنها را به سازمان متعهد نمایند. (فرخی، ۱۳۹۴). نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. لذا این شاخص مهم باعث افزایش اثر بخشی و کارایی آزمون شده و در نهایت پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آنها می‌کوشد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می‌بخشد که علاوه بر بالندگی خود و در جهت ترقی و عظمت سازمان گام بر می‌دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیکتر می‌شود (شجاعی، ۱۳۹۲). در همین راستا هر عاملی که تعهد و تعلق کارکنان را به سازمان افزایش دهد مهم و شایان توجه است. یکی از این عوامل فرهنگ سازمانی است. زیرا هنجارها و ارزش‌های فرهنگی مورد قبول کارکنان، تعهد آنان را به سازمان شکل می‌دهد (دوستی و همکاران، ۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی شیوه زندگی یک سازمان می‌باشد و با توجه به اینکه منبع اصلی هر سازمان نیروی انسانی آن است، عملکرد افراد در سازمان متأثر از فرهنگ سازمان می‌باشد. از سوی دیگر هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود مگر این که اعضا و کارکنان سازمان نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش کنند. لذا تعهد سازمانی، نوعی ارتباط نگرشی - رفتاری به اهداف و مأموریت‌های سازمان است (هازن^۱، ۲۰۱۶). تعهد سازمانی از نمودهای نگرش محسوب و از نظام ارزشی فرد ناشی می‌شود. تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی موضوعی است که در چند دهه اخیر مورد توجه زیادی واقع شده و این ادعا در پیشینه مباحث مربوطه مطرح شده که وجه تمایز سازمان‌های موفق و غیر موفق در فرهنگ آن‌هاست، به عبارتی موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق در عوامل غیر ملموس قدرتمند در فرهنگ سازمانی آن‌ها، ارزش‌ها و باورهای کارکنان نهفته است؛ علیرغم چنین ادعایی تحقیقات اندکی این موضوع را با دقت‌های لازم و به طور کمی بررسی کرده‌اند. بنابراین، این امر شایسته کنکاش‌های بیشتر است. (زرگرباشی و همکاران، ۱۳۹۴). پس لازم است سازمان‌ها به فرهنگ سازمانی توجه بیشتری مبذول نموده و در راستای افزایش تعهد کارکنان و ایمان به منافع و خواسته‌های سازمانی که تبلوری از نیازهای جامعه هستند همت گماشته و تدابیری را برای رفع از خود بیگانگی کارکنان به سازمان و برانگیختگی اشتیاق و تعهد آنان نسبت به سازمان اتخاذ نمایند. دلایل عمده تعهد سازمانی این است که سازمان‌های دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتر و غیبت، تاخیر و جابجایی کمتری برخوردار هستند (برات پور، ۱۳۹۳). با توجه به مطالعه و بررسی نظرات مختلف دانشمندان علم سازمان و مدیریت، عوامل مختلفی بر روی رفتار کارکنان و بهره‌وری آنان موثر است که یکی از این عوامل را می‌توان ساختارهای سازمانی دانست. ساختاری را که مدیریت برای سازمان بر می‌گزیند، معرف نوع سازمان و خصوصیت آن می‌باشد. انتخاب این ساختار بطور مستقیم با اندازه سازمان و تعداد کارکنان مرتبط می‌شود و بر بهره‌وری آنان تأثیر می‌گذارد و این ساختار باید متناسب با موقعیت

^۱ Hazen

سازمان مربوطه نیز باشد (نفری و امید فرد، ۱۳۹۲). ساختار سازمانی چار چوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیتهای اعضای سازمان آن را ایجاد می کنند. ساختار سازمانی سازمانهای مختلف با هم متفاوتند زیرا شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمانها دنبال می کنند با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد این نتیجه با تحقیق برات پور (۱۳۹۳) همسومی باشد چرا که در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان به این نتایج دست یافتند که فرهنگ سازمانی متغیر مهمی در تعهد سازمانی کارکنان است و تمامی مؤلفه های فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان مؤثر است و این تأثیر بصورت مستقیم و مثبت می باشد و همچنین این نتیجه با نتایج تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۲) همسو نمی باشد آنها در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین فرهنگ و تعهد سازمانی با مدیریت دانش به این نتایج دست یافتند که وجود ارتباط مستقیم و معنی دار بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بوده است. حال آنکه رابطه معنی داری بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی مشاهده نشده است.

نتایج این پژوهش تا حدود بسیاری با نتایج بیژنی (۱۳۹۵) همسو می باشد در پایان نامه خود با عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی با سکوت سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه، به این نتیجه دست یافت که به طور کلی اعتماد سازمانی با سکوت سازمانی و تعهد سازمانی با سکوت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین مؤلفه های اعتماد جانی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی نیز با سکوت سازمانی رابطه دارند. مؤلفه های تعهد مستمر و تعهد هنجاری نیز با سکوت سازمانی ارتباط معناداری دارند اما مؤلفه تعهد عاطفی با سکوت سازمانی ارتباط معناداری ندارند و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با سکوت سازمانی ارتباط معناداری دارد.

همچنین نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش حاضر با نتایج مرادی و جلیلیان (۱۳۹۴) همسو می باشد زیرا آنها در پژوهش خود با عنوان تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه توانمندسازی روانشناختی اثر مثبت معنی داری بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی و اثر منفی معنی داری بر تنش شغلی دارد. همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی اثر مثبت و بر تنش شغلی اثر منفی؛ تعهد سازمانی اثر مثبت معنی داری بر عملکرد سازمانی و اثر منفی معنی داری با تنش شغلی دارد. در نهایت اثر منفی تنش شغلی بر عملکرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که توانمندسازی کارکنان می تواند نقش مهمی بر دیگر متغیرهای منابع انسانی داشته باشد و توجه به آن باعث توسعه عملکرد و بهبود شرایط کاری کارکنان و سازمان می شود

همچنین نتایج حاصل از فرضیه سوم پژوهش حاضر با نتایج رازک^۱ و همکاران (۲۰۱۶) همسو می باشد زیرا آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی، به این نتیجه رسیدند که توانایی مدیران در فراهم سازی رضایتمندی درونی و رضایتمندی بیرونی در مدیریت رضایتمندی شغلی کارکنان را انگیزه بخشیده است تا تعهدهای کارکنان را به سازمان های مطالعه شده افزایش دهد. و در باره مدل های فرهنگ سازمانی و همچنین رضایتمندی شغلی باید رضایت مندی درونی و رضایت مندی بیرونی را به عنوان نیروهای اصلی

زمینه رضایت مندی شغلی در نظر بگیرند و با شناخت صحیح فرهنگ سازمانی می توان علاوه بر این، منجر به حفظ و پشتیبانی رقابت سازمانی در عصر اقتصاد جهانی گردد.

منابع

فارسی

- مرادی، مرتضی، جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۴). تأثیر توانمند سازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال نهم، شماره ۱۸، صص ۷۴-۹۴
- زرگر باشی، سهیل، کامرانی، محسن، بیات، محمد (۱۳۹۴). کاربست مدل سه عاملی آلن و میردر الویت بندی عوامل موثر بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه سازمان برق منطقه ای تهران)، سی امین کنفرانس بین المللی برق برات پور، محمد (۱۳۹۳). پایان نامه بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان، دانشگاه آزاد واحد ابهر فرخی، محسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هفتم، شماره دوم، صص ۲۷-۲۹
- دوستی، محمد؛ اسماعیل زاده، محمد؛ حسینی، هانیه؛ (۱۳۹۳). سکوت سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی و تعهد کارکنان. کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار و اقتصاد و مدیریت.
- تقوی فرد، محمد تقی، شیرزاد، مهران، صلوتی، زینب، علی پور، اشرف، (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین فرهنگ و تعهد سازمانی با مدیریت دانش، مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، سال اول، شماره ۴
- قدمی، محسن، مرزبان، اسماعیل، قدمی، مینا (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ با پیچیدگی ساختار سازمانی (مورد کاوی صدای جمهوری اسلامی ایران)، مجله مدیریت فرهنگی، شماره ۱۹، سال ۷، صص ۲۴-۲۰
- شفیع زاده، حسن، شوقی، رضا (۱۳۹۱). رابطه بین ساختار سازمانی و کارکنان خلاقیت آرشو، مجله مدیریت، دوره ۳، شماره ۱۳، صص ۱۸۷-۲۰۰
- جمشیدی، علی (۱۳۹۰). بررسی رابطه ابعاد ساختاری با تعهد سازمانی در مدارس کوهدشت، دو فصلنامه برنامه و بودجه، شماره ۱۰۵، صص ۱۸۷-۱۹۵
- حریری، نجلا، جعفری، مهناز (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، سال دهم، صص ۱۲۳-۱۳۵
- دوستی، محمد؛ اسماعیل زاده، محمد؛ حسینی، هانیه؛ (۱۳۹۳). سکوت سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی و تعهد کارکنان. کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار و اقتصاد و مدیریت.
- صالحی، سید یوسف (۱۳۹۴). اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر ساختار سازمانی و خلاقیت کارکنان صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه، فصلنامه علمی، پژوهشی مدیریت، سال ششم، شماره سوم، صص ۵۶-۸۰

منابع انگلیسی

- Thomas W.H. Ng.Daniel C.(2011). "Feldman. Affective organizational commitment and citizenship behavior": linear and non-linear moderating effects of organizational tenure". *Journal of Vocational Behavior*. Volume 79, tIssue 2, October 2011, Pages 528–537
- Chang,et.al.(2013). Testing the relationship between three component of organizational occupational commitment & organizational ture over intention using a none recuesive model, *journal of vocational behavior*, 70(2), 368-352
- Miroslava Triznovaa, Hana Mat'ovab, Jan Dvoracekc, Sarah Sadek (2015) Customer Relationship Management based on Employees andCorporate Culture ، *Procedia Economics and Finance* 26 (2015)pp 953 – 959
- Parks, B.; Zanger, A.; Quarterman, J. (2002). "Sub-grouping and conflict management in a problem solving group". *Systems - Centered News*, 10(2)pp 6-16
- Julia, C. (2011). Innovation or imitation?: The role of organizational culture Management Decision, Emerald Group Publishing Limited, 21 (6), pp: 11-33
- Chang,et.al.(2013). Testing the relationship between three component of organizational occupational commitment & organizational ture over intention using a none recuesive model, *journal of vocational behavior*, 70(2),pp 352-368.
- Denison.danial (2000) , organizationalculture: can it be a key lever for drivingorganizational change “international institutefor management development Denison@imd.ch
- Robbins, S.P(2006), "Organozational Behavior", 4th ed. Prentice-Hall, Inc.Shepstone, C. and Currie, L. (2008). Perspectives on transforming theacademic library: Creating an organizational culture that osters staffsuccess, *The Journal of Academic Librarianship*, 34(4), pp. 358-368.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). “A Three-component Conceptualizationof Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61–89.
- Ilze Kairišab, Daira Araminac (2015) Role of Organizational Culture in the Quality Management of University *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 213,pp 770 – 774
- Mohd Ridwan ABD RAZAK& Azman ISMAIL (2016)EFFECT OF JOB SATISFACTION NORGANIZATIONAL OMMITMENTManagement&Marketing, volume XIV, issue 1