

بررسی رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه معلمان در مدارس

راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت

سید احمد هاشمی^۱، سکینه درویش پور فراغه^۲، ابوذر همتی^۳

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه بود. پژوهش به روش توصیفی (پیمایشی) انجام شد. جامعه آماری، کلیه دبیران مقطع راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت به تعداد ۳۱۵ نفر بودند. تعداد ۱۱۸ نفر از آنها با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده، بعنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. از سه پرسشنامه‌ی جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه، بعنوان ابزارهای پژوهش استفاده گردید که ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۷۹۶ و ۰/۸۱۴ و ۰/۸۶۹ برآورد شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ماتریس ضریب همبستگی، رگرسیون ساده و چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که: (۱) بین ابعاد جو سازمانی بر تعهد سازمانی و روحیه رابطه معنادار مثبت وجود دارد، (۲) بین جو سازمانی، روحیه و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد، (۳) بین بعد تعلق و همدلی و معقولیت از ابعاد روحیه با ابعاد جو سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد و (۴) بین بعد هنجاری و بعد تداومی و بعد عاطفی از ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد جو سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

کلیدواژه ها: جو سازمانی، تعهد سازمانی، روحیه، معلم، مدرسه راهنمایی

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد (نویسنده مسئول) hmd_hashemi@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد علوم تربیتی (گرایش مدیریت آموزشی)

۳- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد

مقدمه

در سازمانهای آموزشی نیز همچون دیگر سازمانها، هر عضو جدید در نخستین تماس حرفه‌ای خود با محیط کار امیدوار است که با جو سازمانی مناسبی مواجه گردد تا بتواند نیازهای اقتصادی، اجتماعی و روانی خود را به نحوی مطلوب برآورده سازد و در شرایط و جو مناسب است که بهره‌وری افزایش می‌یابد و جو نامناسب به کاهش ارتباط سازنده می‌انجامد. درک و بینش فرد از جو سازمانی موجب تصور ذهنی او از سازمان می‌گردد... بعضی از این سازمانها پر جنب و جوش هستند و بعضی دیگر بی‌سرو صدا، بعضی دارای جو مناسب و مطلوب و برخی دیگر دارای جوی سرد و نامناسب هستند (رنجریان، ۱۳۷۵). یکی از فاکتورهای موفقیت و توسعه سازمان، داشتن ارتباط با محیط درون و همین‌طور بیرون است مدیر در شرایط نامناسب مقدار ارتباط موثر جهت شناسایی دیگران و خود برای رشد سازمان نمی‌تواند داشته باشد، در شرایط و جو مناسب است که بهره‌وری افزایش می‌یابد و جو نامناسب به کاهش ارتباط سازنده می‌انجامد (امین شایان جهرمی، ۱۳۸۲).

چنانچه فرهنگ تعهد‌پذیری در سازمان غالب گردد؛ شاهد آن خواهیم بود که فرد مسئولیت‌پذیری بیشتری از خود نشان داده و در قبال انجام تعهدات، از رضایت و تعلق خاطر افزون‌تری برخوردار خواهد بود. در ضمن غیبت‌ها، کم‌کاری‌ها، تنش‌ها و... کمتر خواهد شد، مسئولیت‌پذیری و متعهد بودن به کار به لحاظ تقویت ایمان و وجدان کاری را همواره بیدار نگه می‌دارد که در نتیجه انجام بهینه امور و منطبق‌گرایی را منجر خواهد شد. (رنجریان، ۱۳۸۰). بنابراین بالا بردن روحیه دبیران و بوجود آوردن جوی مثبت و سالم از جمله مسائل مهمی است که باید به آن توجه داشت بنابراین بررسی رابطه بین جو سازمانی و روحیه از این بعد و نیز از زوایایی که بدنبال می‌آید قابل توجه است:

الف- تربیت نیروی نیمه‌ماهر کشور در سطح مدارس بوسیله دبیران صورت می‌گیرد لذا جو سازمانی همراه با روحیه پایین برای دبیران زیان‌بخش بوده و عواقب نامطلوبی در پی خواهد داشت. بنابراین سنجش جو سازمانی مدارس و میزان روحیه دبیران جهت شناخت مساله و انجام اقدامات اصلاحی ضروری است. روحیه پایین دبیران احتمالاً "تأثیر منفی بر نحوه عملکردشان و در نتیجه بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد بنابراین شناخت علل آن و پیشگیری امری ضروری است.

ب- ایجاد جو سالم و حمایت گرانه در مدرسه ها می تواند به بالا رفتن میزان روحیه دبیران تاثیر بگذارد و موجب علاقه و رغبت معلمان و دلسوزی بیشتر آنان شود .

ج- شکست و ترک تحصیل در دانش آموزان، روی آوردن فرهنگیان به مشاغل ثانوی به علت کاهش قدرت خرید (احمدی فر، ۱۳۷۶)

همچنین یکی از عوامل مهمی که امروزه سازمانها با آن درگیر هستند کارآیی روحیه و بهره وری پایین نیروی انسانی است. ایجاد روحیه و دلگرمی در معلمان و خشنود کردن آنان در کیفیت کارآیی و اثربخشی و بالا بردن آموزش نقش مهمی را ایفا می کند . یکی از عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت روحیه معلمان جوسازی مدارس است و برای افزایش روحیه کارکنان لازم است به ارضای نیازهای آنان در در محیط کار توجه کنیم و تنها مدیرانی میتوانند موجبات ارضای نیازهای مراتب بالای کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند که فضای روانی مناسب را در درون سازمان بوجود آورده باشند (ساعتچی ۱۳۷۵)

از سوی دیگر اندیشه تعهد ، موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است . این اندیشه یکی از ارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس آن ملاک تعهد ارزشیابی می شوند (میچل ترنس، ۱۳۷۳). تعهد در کار معلمان به چند دلیل حائز اهمیت است . اولاً " یافته های بدست آمده نشان می دهد که تعهد سازمانی اغلب پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به ماندن در شغل می باشد بعلاوه یافته های بدست آمده نشان میدهد که کارمندان دارای تعهد سازمانی بالا ممکن است نسبت به کسانی که تعهد کمتری دارند عملکرد بهتری داشته باشند . نهایتاً " برخی نشان داده اند که ممکن است تعهد شاخص خوبی برتی نشان دادن تاثیر و اثربخشی یک سازمان باشد (پورتر ۱۹۷۴) .

مدیرانی که از تخصص علمی برخوردارند با استفاده از اصول مدیریتی و با انگیزه عمل می کنند و باعث بالا رفتن کارآیی معلمان می شوند و معلمانانی که از خود رضایت دارند تعهد بیشتری به شغل خود دارند و مدیران با برخورد شایسته و زیبا آنان را به کار خود دل گرم و امیدوار می سازند و با یک برنامه و طرح کاری به بالا رفتن کارآیی آنان کمک می کنند.

جوسازمانی مدارس، دست آورد تلاش و کوشش، پیوندها، و کنش های متقابل میان گروه های درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران ، کارکنان، و دانش آموزان است. از آنجا که معلمان در

جریان آموزش - که رکن اساسی و بنیادی هر جامعه‌ای است - می‌باشند، لذا صاحب نظران امر آموزش، بهبود کیفیت نظام آموزشی جامعه را به میزان قابل توجهی مدیون بهبود کیفیت کارکرد معلمان می‌دانند. به پیروی از این موضوع، به کارگیری معلمان کارآمد و اثربخش از موضوعاتی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدیده آید که در کنار پرورش دانش آموزان کارآمد و اثربخش بتواند این ویژگی را در معلمان نیز پایدار سازد. چرا که جو مدرسه کیفیت نسبتاً پایدار است که معلمان آن را تجربه می‌کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تاثیر قرار دادن رفتار آنان اهمیت فراوان دارد.

تعهد سازمانی یکی از مباحث نظری مطالعات سازمانی دهه ۷۰ است که به تعریف و تبیین حدود و قلمرو و اهمیت نقش آن پرداخته شده و به دنبال آن عمده تمایلات صاحب نظران در دهه ۸۰ و ۹۰ به تحلیل نظری و پژوهشی ابعاد مختلف تعهد سازمانی بوده است که از آن میان می‌توان به بخش عمده تولیدات علمی دانشمندان در زمینه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی توجه داشت. از تعهد سازمانی تعاریف زیادی به عمل آمده که از آن جمله می‌توان به تعاریف زیر اشاره کرد:

تعهد سازمانی می‌تواند پیوستگی روانی فرد به سازمان و یا کار خاصی باشد که اساس این فرایند ناشی از درونی شدن یا بومی شدن در سازمان باشد که به معنی پذیرش خصوصیات سازمان مورد نظر می‌باشد (رنجبریان، ۱۳۷۵). تعهد سازمانی نوعی ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان است. تعهد سازمانی از نمودهای گسترش محسوب گشته و از نظام ارزشی فرد ناشی می‌شود. ایجاد تعهد سازمانی از سویی مستلزم وجود عوامل مختلف شخصیتی سازمانی و محیطی است و از سویی یک تعهد نظام‌مند است که تحول جنبه‌های مختلف سازمان از جمله طرح مشاغل، شیوه‌های رهبری و ساختار سازمان را ایجاد می‌کند. در دنیای کنونی، مزیتی که سازمانها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند تنها بکارگیری فن آوری جدید نیست، بلکه بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی است. اکنون موقعیت بصورتی درآمده که داشتن کارکنان پرانرژی و خلاق با سرمایه انسانی متعهد مهمترین منابع سازمانی در نظر گرفته می‌شوند (شاقلی، ۱۳۷۸). مورهد و گریفین، ۱۳۷۴ معتقدند که تعهد و پایبندی مانند رضایت شغلی دو طرز تلقی نزدیک بهم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند و همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند

کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمانها میمانند و بیشتر کار می کنند بنابراین باید مدیران بتوانند به طرق مختلف تعهد و پایداری کارکنان را بیشتر کنند.

از آنجایی که معلم در جریان آموزشی یک رکن بنیادی محسوب می شود و نقش کلیدی معلم در جریان یاددهی سبب شده است که متخصصان و صاحب نظران امر آموزش کیفیت نظام آموزشی جوامع را به میزان بسیار مدیون بهبود کیفیت عملکرد معلمان بدانند، آماده سازی معلمان کارآمد و با روحیه از جمله مسائل مهمی است که مسئولان و برنامه ریزان نظام آموزشی باید طریقی را برگزینند که بتوانند جوی را در مدرسه فراهم آورند تا یادگیرندگان را قادر سازند که در یادگیری و عملکردها مؤثرتر و کارا تر شوند. از دیگر سو هرگاه روحیه قوی باشد هیات کارکنان مدرسه در کوشش بسیار برای بهبود امر یادگیری از پای نمی ایستند ولی اگر روحیه ضعیف باشد معلمان حداکثر توانایی خود را بکار نمی بندند (وایلز ۱۳۷۴)

بیگانگی معلمان با مطالعه و تحقیق، ترک خدمت، وجود گلایه و شکایت، عدم خشنودی و ایجاد ناخشنودی که در معلمان وجود دارد و آن را به شاگردان منتقل می کنند همه و همه بدون ارتباط با کاهش روحیه و ناخشنودی معلمان در آموزش و پرورش نیست.

بهبود جو^۱ مدارس یکی از نیازهای آشکار مدارس و محیط آموزشی است. بسیاری از رفتارها و قوانین حاکم بر مدارس به صورت متمرکز باعث شده که معلمان در مدارس بی روحیه، بی تفاوت و به طور کلی غیر حساس نسبت به محیط اطراف خود باشند. به نظر می رسد در چنین جو و فضای آموزشی تعلیم و تربیت عبارت از انجام یک تجربه محدود در یک چهار دیواری به نام کلاس باشد. در این رابطه تحقیقات متعددی وجود دارد که نشان دهنده جهت گیری، انزوایی و تقابل معلمان با فرهنگ نهادی موسسه آموزشی است. مشکلاتی مانند جامعه پذیری و سازگاری اجتماعی، انزوایی اجتماعی، خصومت آشکار و غیره نمونه هایی از نمادهای جو آموزشی مدارس و محیط های آموزشی می باشند. این مشکلات و مسائل باعث تاثیر منفی بر نگرش معلمان نسبت به محیط کار خود می شود. و محیط را با دردسر و مشکل روبرو می کند که گاه پنهان و آشکار بروز می کند.

^۱ . Climate

در سازمانهای آموزشی به لحاظ نوع فعالیت، روشهای اجرا و اهداف پیچیده آن، مدیریت و رهبری آموزشی جایگاه ویژه‌ای به خود اختصاص داده است. همچنین شرایط جدید و پیچیده فرهنگی که با پیشرفت تکنولوژی روز به روز در حال دگرگونی و تغییر نیز می‌باشد توجه به خصوصیات و ویژگیهای شخصیتی مورد نیاز کارکنان مراکز آموزشگاهی را بیش از پیش آشکار می‌کند (میرکمالی، ۱۳۷۵).

آنچه را که از تحقیقات و پژوهش‌های به عمل آمده توسط دانشمندان خارجی می‌توان دریافت و به صورت وجه مشترک این تحقیقات می‌توان بیان کرد این است که تعهد سازمانی یک پدیده چند بعدی است. لذا به این شکل بهتر می‌تواند درک شود این پدیده چند بعدی از دو جنبه قابل بررسی است. تعهد نگرشی و تعهد رفتاری. به منظور شناخت هر کدام از این جنبه‌ها و تعیین مشخصه‌های هر یک در ابعاد مختلف باید تحقیقات مفصل و کاملی توسط محققین انجام گیرد تا با شناخت کامل عوامل تشکیل دهنده هر جنبه از تعهد بتوان کاربری لازم آنها را یافته و مورد استفاده قرار داد.

تعاریف به عمل آمده از تعهد سازمانی در تحقیقات محققین گویای این مطلب است که به نظر می‌رسد تعهد سازمانی دارای سه عنصر عمومی است: الف) تطبیق و تعیین هویت با اهداف و ارزشهای سازمان (ب) داشتن خصیصه وفاداری نسبت به سازمان (ج) تمایل به باقی ماندن در سازمان. یا به عبارتی می‌توان تعهد سازمانی را به طور خلاصه احساس جزئی از سازمان بودن تعریف نمود، چرا که ارتباط بسیار نزدیکی بین تعهد سازمانی با سایر جنبه‌های کاری و ارزشهای شغلی، نقش کارکنان در سازمان، اهداف سازمان، جاذبه‌های سازمان، سابقه خدمت، ترک خدمت، غیبت از کار و سایر جنبه‌های سازمانی وجود دارد.

با توجه به ابعاد پیچیده روحیه انسان و اثرات روانی - عاطفی و روابط میان مدیر و معلمان و دانش آموزان، تعامل این سه رکن تعلیم و تربیت لزوم تحقیقات هرچه بیشتر و دقیق‌تر درباره موضوع و ابعاد مختلف روابط انسانی آشکار است. در حقیقت توفیق امر مدیریت در گرو شناخت صحیح از منابع انسانی و برقراری روابط مناسب با آنها و ترغیب آنان به کوشش در جهت دستیابی به اهداف سازمان‌ها است. در مدارس هم فعالیت و همکاری مؤثر در محیط آموزشی مستلزم

وجود روابط انسانی توأم با اعتماد متقابل میان مدیر و معلم و همین طور معلمان با همدیگر است .
(فهیم نیا، ۱۳۶۹).

از این رو ضروری است که روابط سازمانی و روابط انسانی به طور منظم و عملی مورد مطالعه و دقت نظر قرار گیرد تا با توجه به مسائل اجتماعی و روانی در میان کارکنان ایجاد روحیه شده و در نتیجه سبب بهبود شرایط محیط کار و افزایش کارآیی مؤسسات آموزشی گردد . معلمان همانند سایر نیروهای انسانی دیگر مؤسسات انسان هایی با نیازهای متنوع و گاه متضادند ، زمانی آن ها نقش کلیدی و عملکرد مطلوبی دارند که در محیط کار ، روابط انسانی صحیح حاکم باشد.

مدارسی که دارای جو سازمانی خوبی هستند بالطبع دارای معلمینی بشاش و اجتماعی و با اعتماد به نفس قوی تری بر سر کلاس حاضر می شود. و همچنین کادر آموزشی مدارس به اثربخشی خود و مدرسه اعتماد زیادتری دارند و نسبت به مدرسه وفاداری و تعهد بیشتری از خود نشان می دهند. امروزه در محافل علمی و معتبر جهان میزان تعهد سازمانی نیز دارای اهمیت شایانی گردیده و از آنجایی که تعهد پایین تقریباً در تمامی متون مدیریت مورد تحقیق قرار نگرفته است تعهد بالا نیز ممکن است مشکلاتی را در بلند مدت برای سازمان و فرد به وجود بیاورد . به هر حال این سؤال مطرح است که به چه میزان تعهد، فرد باید نسبت به سازمان داشته باشد، تا هم سازمان بتواند در اجرای برنامه های خود موفق گردد و هم اثرات منفی بر فرد و کارکنان و همچنین بر سازمان داشته باشد .

شناخت دقیق و علمی اجزای تشکیل دهنده تعهد سازمانی و سنجش میزان آن و تأثیر هر یک از این عوامل بر تعهد سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار بوده و می تواند در گزینش ارزشیابی و آموزش کارکنان راهگشای مدیریت کشور باشد به عنوان مثال نوع تعهدی که یک فرد باید در ابتدای استخدام داشته باشد با نوع تعهدی که در طول مدت خدمت به دست می آورد طبعاً متفاوت است (پرنیان، ۱۳۷۸) . لذا میزان و نوع تعهدی که در ارزشیابی های سالانه از کارکنان انتظار می رود که داشته باشند حائز اهمیت است، ضمن اینکه با برنامه ریزی های آموزشی مناسب می توان نسبت به ارتقاء و بالا بردن تعهد یک فرد نسبت به سازمان تا حد مطلوب ، اقدام نمود و این همه جز از راه شناخت دقیق و علمی پدیده تعهد میسر نخواهد بود، زیرا عدم شناخت کافی از

تعهد سازمانی مسائل و مشکلاتی را ممکن است برای جامعه به وجود آورد که زیان آور به حال جامعه خواهد بود و چه بسا برای جبران آن متحمل خسارتی نیز بشود.

با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان گفت که در تحقق اهداف تعلیم و تربیت نقش معلم بسیار مهم می‌باشد. بنابراین اگر معلم در محیطی کار کند که جو سالم در آن حاکم باشد و او بتواند براحتی در آن محیط فعالیت کند و از روحیه قوی برخوردار باشد سازمان می‌تواند به بهره‌وری برسد بطوری که صاحب‌نظران تعلیم و تربیت بهبود کیفیت آموزش و پرورش را تا حدودی مرهون بهبود وضعیت معلمان و ایجاد روحیه قوی در آنها می‌دانند، تا آنجا که ضمانت اجرای هرگونه اصلاح و پیشرفت آموزش و پرورش به نحوه کار و عمل معلمان وابسته است با توجه به مطالب مذکور در زمینه جو سازمانی و روحیه و تعهد سازمانی بنظر می‌رسد که بررسی نوع ارتباط این متغیر نکات مفیدی را در زمینه مسائل سازمانها روشن می‌سازد. پژوهش حاضر نیز همین هدف را دنبال نموده و در نظر دارد تا رابطه بین جو سازمانی^۱ با تعهد سازمانی^۲ و روحیه^۳، را از دیدگاه دبیران مقطع راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت بررسی نماید.

سوالات پژوهش

۱. آیا بین جو سازمانی و ابعاد آن با روحیه رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین جو سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین ابعاد جو سازمانی با ابعاد روحیه رابطه وجود دارد؟
۵. آیا بین جو سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟
۶. آیا مدل پیشنهادی ارائه شده جهت اندازه‌گیری رابطه بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه، قدرت تبیین رابطه این متغیرها را دارد؟

۱. Organizational Climate
 ۲. Organizational Commitment
 ۳. Morale

روش

برای انجام این پژوهش از روش تحقیق توصیفی (پیمایشی) استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را معلمان مدارس دخترانه مقطع راهنمایی شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ به تعداد ۳۱۵ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۱۸ نفر برآورد و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌های تحقیق با استفاده از سه پرسشنامه‌ی جو سازمانی^۱ (OCDQ) (مرکب از هشت بعد: صمیمیت، نشاط، مانع، تظاهر به کار، تأکید بر تولید، کناره‌جویی، ملاحظه‌گری و اعتماد). تعهد سازمانی^۲ (OCQ) (مرکب از سه مولفه: تعهد هنجاری، تعهد تداومی و تعهد عاطفی) و روحیه (پرسشنامه محقق ساخته با سه مولفه: همدلی، تعلق خاطر (وابستگی) و معقولیت) جمع‌آوری گردید. برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از انجام محاسبات، ضریب پایایی پرسشنامه جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه به ترتیب برابر ۰/۷۹۶، ۰/۸۱۴ و ۰/۸۶۹ محاسبه شده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم افزارهای SPSS^۳ و AMOS^۴ برای تحلیل مسیر استفاده گردید.

یافته‌ها

سوال اول: آیا بین جو سازمانی و ابعاد آن با روحیه رابطه وجود دارد؟

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی (متغیر مستقل) با روحیه (متغیر وابسته)

| متغیرها | جو سازمانی | صمیمیت | نشاط | کناره‌جویی | اعتماد | ملاحظه‌گری | مانع | تظاهر | تاکید بر تولید |
|---------|------------|---------|---------|------------|---------|------------|----------|--------|----------------|
| روحیه | ۰/۵۳۲** | ۰/۴۷۸** | ۰/۶۲۱** | ۰/۱۷۹ | ۰/۶۷۵** | ۰/۶۸۲** | -۰/۲۷۶** | ** | ۰/۱۶۱ |
| | | | | | | | | -۰/۲۲۳ | |

** : معناداری در سطح ۰,۰۱

۱- برگرفته از پرسشنامه هالپین و کرافت (۱۹۶۳)

۲- برگرفته از پرسشنامه پورتر و همکارانش (۱۹۷۴)

^۳ Statistical Package for Social Science

^۴ Alfa Microsystems Operating System

همانگونه که در جدول ۲، نشان داده شده است ضریب همبستگی بین روحیه و جو سازمانی (به طور کلی) برابر با ۰,۵۳۲ می باشد که در سطح ۰,۰۱ معنی دار است، بدین معنی که هر چه نمره جو سازمانی افزایش یابد میزان روحیه نیز افزایش می یابد. همچنین بین ابعاد صمیمیت، نشاط، اعتماد، ملاحظه گری با روحیه همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد (همگی در سطح ۰,۰۱) و بین ابعاد مانع و تظاهر با روحیه رابطه منفی و معنی داری وجود دارد (در سطح ۰,۰۱). بین ابعاد کناره جویی و تاکید بر تولید با روحیه رابطه معنی داری وجود ندارد. حال پرسش این است که آیا می توان از طریق نمره جو سازمانی میزان نمره روحیه را پیش بینی نمود. با استفاده از تحلیل رگرسیون ساده به این سوال جواب می دهیم. جدول ۳، نتایج تحلیل رگرسیون ساده بین جو سازمانی و روحیه را نشان می دهد. با توجه به جدول فوق، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰,۵۳۲ می باشد و مقدار ضریب تعیین آن برابر با ۰,۲۸۳ بوده، بدین معنی که متغیر جو سازمانی ۲۸ درصد از تغییرات متغیر روحیه را توجیه می کند. چون مقدار F برابر با $۴۵/۷۳$ می باشد و با توجه به سطح معناداری آزمون نتیجه به دست آمده در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. معادله پیش بینی بدین صورت می باشد که: (جو سازمانی) $۰/۴۹۷ + ۴۷/۰۲ =$ روحیه سازمانی

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در بین جو سازمانی و روحیه

| | |
|--------|-----------------------------|
| ۰/۵۳۲ | ضریب همبستگی چندگانه |
| ۰/۲۸۳ | ضریب تعیین |
| ۴۵/۷۳ | تحلیل واریانس (F) |
| ۰/۰۰۰۱ | معنی داری |
| ۴۷/۰۲ | مقدار ثابت |
| ۰/۴۹۷ | ضریب رگرسیون استاندارد نشده |
| ۰/۵۳۲ | ضریب رگرسیون استاندارد شده |
| ۶/۱۱ | مقدار آماری آزمون t |
| ۰/۰۰۰۱ | معنی داری |

برای پاسخ به این سوال که کدام یک از ابعاد جو سازمانی قادر به پیش بینی روحیه می باشد. با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه (روش گام به گام) و نتایج به دست آمده در جدول ۴، مشاهده می شود که در گام اول متغیر ملاحظه گری به عنوان بهترین پیش بینی کننده وارد معادله گردیده است. بنابراین ملاحظه گری در مقایسه با دیگر ابعاد، بیشترین تاثیر را بر زیر مقیاس روحیه

داشته است که در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. در مرحله دوم متغیر نشاط، در تعامل با متغیر ملاحظه‌گری تنها ۰,۱۲۶ از واریانس روحیه را پیش‌بینی می‌کنند. در مرحله سوم متغیر اعتماد، در تعامل با ملاحظه‌گری و نشاط ۰,۳۳۳ از واریانس روحیه را پیش‌بینی می‌کند. در مرحله چهارم، مانع، تنها ۰,۰۱۹ از واریانس متغیر روحیه را پیش‌بینی می‌کند، که همگی این پیش‌بینی‌ها در سطح قوی معنی‌دار می‌باشد؛ بدین ترتیب از بین ابعاد جو سازمانی، چهار بعد مذکور نسبت به ابعاد دیگر به صورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش‌بینی متغیر وابسته روحیه می‌باشد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد جو سازمانی بر روحیه

| گام | متغیرها | R | R ² | F | معنادری | B | Beta | T | معنادری |
|-----|------------|-------|----------------|-------|---------|--------|-------|-------|---------|
| ۱ | ملاحظه‌گری | ۰/۶۸۴ | ۰/۴۶۷ | ۱۰۰ | ۰/۰۰۰۱ | ۲/۶۲ | ۰/۶۸۴ | ۱۴/۱۳ | ۰/۰۰۰۱ |
| ۲ | ملاحظه‌گری | ۰/۷۷ | ۰/۵۹۳ | ۸۳/۱۴ | ۰/۰۰۰۱ | ۱/۹۴ | ۰/۵۰۶ | ۷/۵۷ | ۰/۰۰۰۱ |
| | نشاط | | | | | ۱/۷۷ | ۰/۳۹۷ | ۵/۹۳ | |
| ۳ | ملاحظه‌گری | ۰/۷۹۲ | ۰/۶۲۶ | ۶۳/۱۷ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۹۶ | ۰/۲۵۱ | ۲/۴۴ | ۰/۰۰۰۱ |
| | نشاط | | | | | ۱/۷۲ | ۰/۳۸۶ | ۵/۹۹ | |
| | اعتماد | | | | | ۱/۱۵ | ۰/۳۱۷ | ۳/۱۶ | |
| ۴ | ملاحظه‌گری | ۰/۸۰۳ | ۰/۶۴۵ | ۵۰/۸۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۸۵۴ | ۰/۲۲ | ۲/۱۹ | ۰/۰۰۳ |
| | نشاط | | | | | ۱/۸۳ | ۰/۴۱ | ۶/۴۷ | |
| | اعتماد | | | | | ۱/۰۷ | ۰/۲۹ | ۲/۹۷ | |
| | مانع | | | | | -۰/۵۳۸ | -۰/۱۴ | -۲/۱۴ | |

سوال دوم: آیا بین جو سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین جو سازمانی (متغیر مستقل) و تعهد سازمانی (متغیر وابسته)

| متغیرها | جو سازمانی | صمیمیت | نشاط | کناره‌جویی | اعتماد | ملاحظه‌گری | مانع | تظاهر به کار | تاکید بر تولید |
|--------------|------------|--------|---------|------------|---------|------------|---------|--------------|----------------|
| تعهد سازمانی | ۰/۳۲** | ۰/۴۴** | ۰/۴۶۶** | ۰/۰۹۵ | ۰/۲۸۴** | ۰/۱۹۵* | -۰/۲۰۵* | -۰/۲۲۶* | ۰/۰۶۳ |

** : در سطح ۰,۰۱ ، * : در سطح ۰,۰۵

همانگونه که در جدول نشان داده شده است میزان ضریب همبستگی پیرسون بین جو سازمانی (به طور کلی) و تعهد سازمانی برابر با ۰,۳۲ می‌باشد که در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار می‌باشد. بدین معنی که هر چه نمره جو سازمانی افزایش یابد نمره تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین بین ابعاد صمیمیت، نشاط، اعتماد، ملاحظه‌گری با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری مثبت وجود دارد. و برای مانع و تظاهر رابطه معنی‌داری در جهت عکس (همبستگی منفی) است یعنی هر چه نمره

متغیر تعهد سازمانی افزایش یابد نمره متغیرهای مانع و تظاهر کاهش می یابد و بالعکس. همچنین بین ابعاد کناره جویی و تاکید بر تولید با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. برای پاسخ به این سوال که آیا جو سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد از روش آماری تحلیل رگرسیون ساده استفاده می کنیم. جدول ۶، نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می دهد:

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون ساده بین جو سازمانی و تعهد سازمانی (متغیر وابسته)

| | |
|--------|-----------------------------|
| ۰/۳۲ | ضریب همبستگی چندگانه |
| ۰/۱۰۳ | ضریب تعیین |
| ۱۳/۲۷ | تحلیل واریانس (F) |
| ۰/۰۰۰۱ | سطح معنی داری |
| ۳۷/۱۰۸ | مقدار ثابت |
| ۰/۱۸۵ | ضریب رگرسیون استاندارد نشده |
| ۰/۳۲ | ضریب رگرسیون استاندارد شده |
| ۳/۶۴ | مقدار آزمون t |
| ۰/۰۰۰۱ | سطح معنی داری |

آنچه از این آزمون بدست می آید نشان می دهد که مقدار ضریب تعیین بین دو متغیر $0,103 = R^2$ می باشد؛ بدین معنی که متغیر جو سازمانی ۱۰٪ از تغییرات مربوط به متغیر تعهد سازمانی را پیش بینی می نماید. که با توجه به مقدار F، آزمون در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. بنابراین متغیر جو سازمانی قادر به پیش بینی متغیر تعهد سازمانی می باشد. معادله رگرسیون ساده به صورت زیر می باشد: (جو سازمانی) $0,185 + 37,108 =$ تعهد سازمانی

برای پاسخ به قسمت دوم سوال یعنی بررسی اینکه کدام یک از ابعاد متغیر جو سازمانی به تنهایی یا بصورت ترکیبی قادر به پیش بینی متغیر تعهد سازمانی می باشد از آزمون رگرسیون چندگانه و روش گام به گام استفاده می کنیم.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد متغیر جو سازمانی با تعهد

| گام | | متغیر | R | R^2 | F | معناداری | B | Beta | t | معناداری |
|-----|--------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|-------|--------|----------|
| ۱ | نشاط | ۰,۴۶۸ | ۰,۲۱۹ | ۳۲,۱۸ | ۰,۰۰۰۱ | ۱,۲۷ | ۰,۴۶۸ | ۵,۶۷ | ۰/۰۰۰۱ | |
| ۲ | نشاط | ۰,۵۲ | ۰,۲۷ | ۲۱,۱۶ | ۰,۰۰۰۱ | ۱,۲۸ | ۰,۴۷۱ | ۵,۸۸ | ۰,۰۰۰۱ | |
| | مانع | | | | | -۰,۵۲۲ | -۰,۲۲۸ | -۲,۸۵ | ۰,۰۰۰۳ | |
| ۳ | نشاط | | | | | ۰,۸۷ | ۰,۳۱۹ | ۳,۰۶ | ۰,۰۰۰۱ | |
| | مانع | ۰,۵۴۹ | ۰,۳۰۱ | ۱۶,۲۳ | ۰,۰۰۰۱ | -۰,۵۴ | -۰,۲۳۹ | -۳,۰۲ | ۰,۰۰۰۳ | |
| | صمیمیت | | | | | ۰,۳۳ | ۰,۲۳۲ | ۲,۲۲ | ۰,۰۲۸ | |

همانگونه که مشاهده می‌شود بعد نشاط، اولین متغیری است که وارد معادله شده است و پس از آن متغیرهای مانع و صمیمیت بیشترین توانائی را به صورت ساده و ترکیبی در پیش بینی متغیر تعهد سازمانی دارند. جدول ۷، نشان می‌دهد که در گام اول متغیر نشاط به عنوان بهترین پیش‌بینی کننده وارد معادله گردیده است. بنابراین نشاط در مقایسه با دیگر ابعاد، بیشترین تاثیر را بر زیر مقیاس تعهد سازمانی داشته است؛ که در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. در مرحله دوم متغیر مانع، در تعامل با متغیر نشاط تنها ۰,۰۵۱ از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. در مرحله سوم متغیر صمیمیت، در تعامل با نشاط و مانع ۰,۰۳۱ از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند، که همگی این پیش‌بینی‌ها در سطح قوی معنادار می‌باشد. بنابراین در بین ابعاد جو سازمانی تنها سه بعد نشاط، مانع و صمیمیت قادر به پیش‌بینی متغیر وابسته تعهد سازمانی می‌باشد.

سوال سوم: آیا بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه رابطه وجود دارد؟

جدول ۷. ماتریس همبستگی بین متغیرهای روحیه، جو سازمانی و تعهد سازمانی

| روحیه | تعهد سازمانی | جو سازمانی | متغیرها |
|-------|--------------------|--------------------|--------------|
| | | ۱ | جو سازمانی |
| | ۱ | ۰,۳۲ ^{°°} | تعهد سازمانی |
| ۱ | ۰,۴۴ ^{°°} | ۰,۵۳ ^{°°} | روحیه |

°°: در سطح ۰,۰۱

همانطور که در جدول نشان داده شده است بین جو سازمانی با تعهد سازمانی ضریب همبستگی پیرسون ۰,۳۲ است، این مقدار در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار می‌باشد، و نشان می‌دهد که هر چه میزان متغیر جو سازمانی افزایش یابد میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین بین جو سازمانی و روحیه همبستگی مثبت بوده و مقدار آن برابر با ۰,۵۳۲ می‌باشد که در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار است؛ یعنی با افزایش نمره جو سازمانی نمره روحیه سازمان نیز افزایش می‌یابد. همین نتیجه بین روحیه و تعهد سازمانی با مقدار ضریب همبستگی ۰,۴۴ برقرار است یعنی همبستگی بین دو متغیر مثبت و در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار می‌باشد، که با افزایش تعهد سازمانی میزان روحیه نیز افزایش می‌یابد. جدول شماره ۹، نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین متغیرهای مستقل جو سازمانی و تعهد سازمانی و متغیر وابسته روحیه را نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه (متغیر وابسته)

| متغیر | R | R ² | F | معناداری | B | Beta | t | معناداری |
|--------------|-------|----------------|-------|----------|-------|-------|------|----------|
| جو سازمانی | ۰,۶۰۳ | ۰,۳۶۴ | ۳۲,۸۵ | ۰,۰۰۰۱ | ۰,۴۰۷ | ۰,۴۳۶ | ۵,۵۴ | ۰,۰۰۰۱ |
| تعهد سازمانی | | | | | ۰,۴۸۵ | ۰,۳۰۰ | ۳,۸۲ | ۰,۰۰۰۱ |

همانطور که مشاهده می شود ضریب همبستگی چند گانه بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه برابر با $R=0,603$ و مقدار ضریب تعیین برابر با $R^2=0,364$ می باشد. بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی و تعهد سازمانی قادرند ۳۶ درصد از تغییرات مربوط به متغیر روحیه را پیش بینی نمایند، که با توجه به مقدار F و سطح معناداری آن، آزمون معنادار می باشد. معادله رگرسیون چند گانه به شرح زیر است: (تعهد سازمانی) $0,485 +$ (جو سازمانی) $0,407 +$ $29,03 =$ روحیه سازمانی

سوال چهارم: آیا بین ابعاد جو سازمانی با ابعاد روحیه رابطه وجود دارد؟

جهت پاسخ به سؤال فوق از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می کنیم که نتایج در جدول ۱۰ آمده است. بین ابعاد مربوط به روحیه سازمان (تعلق، همدلی و معقولیت) بین تعلق با تمامی ابعاد جو سازمانی به استثنای تاکید بر تولید و کناره جویی رابطه معنی داری وجود دارد. این همبستگی ها با ابعاد صمیمیت، نشاط، ملاحظه گری و اعتماد مثبت بوده و در سطح $0,01$ معنادار می باشد و با ابعاد مانع و تظاهر در جهت منفی (همبستگی منفی) و در سطح $0,05$ معنادار است. ما بین همدلی و ابعاد جو سازمانی به استثنای تاکید بر تولید و همچنین بین معقولیت با مابقی ابعاد جو سازمان به استثنای تاکید بر تولید و تظاهر رابطه معناداری وجود دارد.

سوال پنجم: آیا بین ابعاد جو سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟

برای بررسی این سوال ماتریس همبستگی بین ابعاد دو متغیر جو و تعهد سازمانی را از طریق آزمون همبستگی پیرسون بدست می آوریم. همانطور که در جدول ۱۱ مشاهده می شود رابطه معنی داری بین این ابعاد از طریق ضرایب همبستگی قابل بیان است. نتیجه بدست آمده بدین شرح است که در بین ابعاد تعهد سازمان (هنجاری، تداوم و عاطفی) هنجاری با ابعاد صمیمیت، نشاط، ملاحظه گری و اعتماد از ابعاد جو سازمانی رابطه معناداری مثبتی در سطح $0,01$ دارد. با مابقی ابعاد رابطه ای معنادار وجود ندارد. تداوم با بعد نشاط در سطح $0,01$ رابطه معناداری مثبتی دارد. و بین تداوم با ابعاد مانع و تظاهر در سطح $0,01$ رابطه معناداری در جهت منفی برقرار است و بین

صمیمیت و تداوم رابطه معناداری مثبت در سطح ۰,۰۵ برقرار است. بین این بعد با دیگر ابعاد از جو سازمان همبستگی معنادار وجود ندارد. بین بعد عاطفی، سومین بعد از تعهد سازمانی با ابعاد صمیمیت و نشاط از جو سازمانی، در سطح ۰,۰۱ و همچنین بین این بعد با بعد تظاهر در سطح ۰,۰۵ رابطه آماری معنادار وجود دارد، بین این بعد با دیگر ابعاد رابطه‌ای وجود ندارد. معنادار بودن رابطه آماری در جهت مثبت بین دو بعد بدین معنا است که افزایش میزان یک بعد موجب افزایش میزان در بعد دیگر می‌شود و بالعکس.

جدول ۹. ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی و روحیه

| تظاهر به کار | تاکید بر تولید | اعتماد | ملاحظه‌گری | کناره‌جویی | مانع | نشاط | صمیمیت | معقولیت | همدلی | تعلق | متغیرها |
|--------------|----------------|--------|------------|------------|------|-------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------|
| | | | | | | | | | | ۱ | تعلق |
| | | | | | | | | | ۰,۶۶ ^{°°} | ۱ | همدلی |
| | | | | | | | | ۱ | ۰,۶۷۱ ^{°°} | ۰,۵۷ ^{°°} | معقولیت |
| | | | | | | | ۱ | ۰,۳۹۶ ^{°°} | ۰,۵۶۳ ^{°°} | ۰,۳۲۵ ^{°°} | صمیمیت |
| | | | | | | ۱ | ۰,۶۵۳ ^{°°} | ۰,۴۱۳ ^{°°} | ۰,۶۳۳ ^{°°} | ۰,۵۷۶ ^{°°} | نشاط |
| | | | | | ۱ | ۰,۰۱۶ | ۰,۰۰۶ | -۰,۲۷۲ ^{°°} | ۰,۲۱۷ [°] | -۰,۲۲۹ [°] | مانع |
| | | | | | | - | -۰,۰۰۲ | ۰,۲۱۳ [°] | ۰,۲۶۲ ^{°°} | ۰,۰۳۲ | کناره‌جویی |
| | | | | | | °° | ۰,۴۳ ^{°°} | ۰,۶۳۴ ^{°°} | ۷,۰۳ ^{**} | ۰,۴۷۹ ^{°°} | ملاحظه‌گری |
| | | | | | | °° | ۰,۵۱۶ ^{°°} | ۰,۶۸۱ ^{°°} | ۰,۷۲۳ ^{°°} | ۰,۴۱۱ ^{°°} | اعتماد |
| | | | | | | ۰,۳۸۹ | ۰,۲۶۸ ^{°°} | ۰,۱۵۴ | ۰,۱۰۷ | ۰,۱۵۳ | تاکید بر تولید |
| | | | | | | - | ۰,۱۲۴ | -۰,۰۳۷ | ۰,۲۱۵ [°] | -۰,۲۳ [°] | تظاهر |
| | | | | | | - | - | -۰,۱۳۱ | - | - | |

*: وجود رابطه معنی داری در سطح ۰,۰۱ ، *: وجود رابطه معنی داری در سطح ۰,۰۵

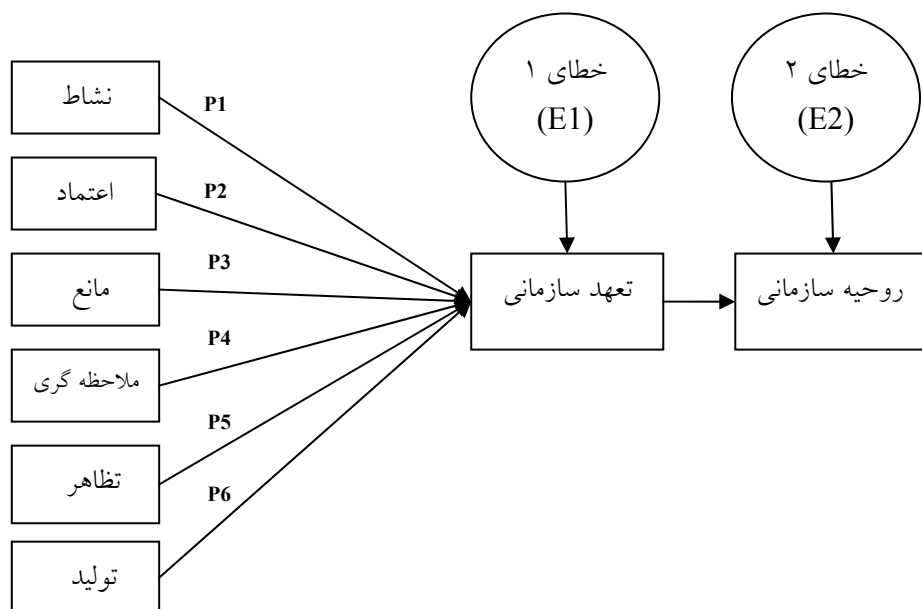
جدول ۱۰. ماتریس همبستگی بین ابعاد جوسازمانی و تعهد سازمانی

| متغیرها | هنجاری | تداوم | عاطفی | صمیمیت | نشاط | مانع | کناره جویی | ملاحظه گری | اعتماد | تاکید بر تولید | نظا هر به کار |
|----------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| هنجاری | ۱ | | | | | | | | | | |
| تداوم | ۰,۵۲۱ ^{°°} | ۱ | | | | | | | | | |
| عاطفی | ۰,۶۹۷ ^{°°} | ۰,۵۷۷ ^{°°} | ۱ | | | | | | | | |
| صمیمیت | ۰,۴۴۶ ^{°°} | ۰,۱۸۲ ^{°°} | ۰,۵۰۲ ^{°°} | ۱ | | | | | | | |
| نشاط | ۰,۴۲۹ ^{°°} | ۰,۲۸۲ ^{°°} | ۰,۴۸۱ ^{°°} | ۰,۶۵۳ ^{°°} | ۱ | | | | | | |
| مانع | -۰,۰۹۲ ^{°°} | -۰,۳۳۹ ^{°°} | -۰,۰۹۷ ^{°°} | ۰,۰۶ ^{°°} | ۰,۰۱۶ ^{°°} | ۱ | | | | | |
| کناره جویی | ۰,۰۵۵ ^{°°} | ۰,۰۸۲ ^{°°} | ۰,۱۰۳ ^{°°} | -۰,۰۰۲ ^{°°} | -۰,۰۰۶ ^{°°} | -۰,۳۰۱ ^{°°} | ۱ | | | | |
| ملاحظه گری | ۰,۲۵۳ ^{°°} | ۰,۰۶۴ ^{°°} | ۰,۱۹۱ ^{°°} | ۰,۴۳۰ ^{°°} | ۰,۴۳۹ ^{°°} | -۰,۲۷ ^{°°} | ۰,۳۸۱ ^{°°} | ۱ | | | |
| اعتماد | ۰,۲۹۵ ^{°°} | ۰,۱۳۹ ^{°°} | -۰,۰۹۷ ^{°°} | ۰,۵۱۶ ^{°°} | ۰,۳۸۹ ^{°°} | -۰,۲۷۱ ^{°°} | ۰,۳۳۹ ^{°°} | ۰,۱۸۹ ^{°°} | ۱ | | |
| تاکید بر تولید | ۰,۰۴۴ ^{°°} | -۰,۰۱۴ ^{°°} | ۰,۱۲۴ ^{°°} | ۰,۲۶۸ ^{°°} | ۰,۲۱۹ ^{°°} | ۰,۲۲۲ ^{°°} | -۰,۶۸ ^{°°} | -۰,۰۱۵ ^{°°} | ۰,۱۸۳ ^{°°} | ۱ | |
| نظا هر | -۰,۰۴۸ ^{°°} | -۰,۳۲۳ ^{°°} | -۰,۱۹۶ ^{°°} | -۰,۰۳۷ ^{°°} | -۰,۱۲۴ ^{°°} | ۰,۳۷۱ ^{°°} | -۰,۲۸۸ ^{°°} | -۰,۱۱۸ ^{°°} | -۰,۱۹ ^{°°} | ۰,۱۴۱ ^{°°} | ۱ |

* : در سطح ۰,۰۱ ، * : در سطح ۰,۰۵

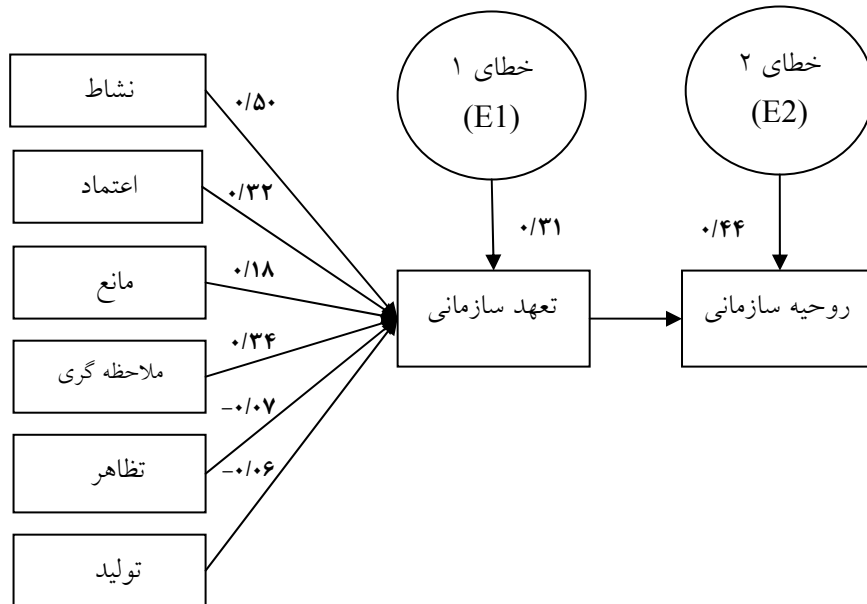
تحلیل مسیر

کاربرد رگرسیون چند متغیری در ارتباط با تدوین بارز مدل های علی می باشد. هدف آن بدست آوردن برآورد های کمی روابط علی بین مجموعه ای از متغیر ها است. روابط بین متغیر ها در یک جهت جریان می باشد و به عنوان مسیر های متمایزی در نظر گرفته می شود. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از طریق نمودار مسیر که روابط علی احتمالی بین متغیر ها را آشکار می سازد، تبیین می شود. برای تشکیل نمودار مسیر دو نوع متغیر باید تعریف شود: (۱) متغیر های برونزا یا مستقل که در این تحلیل ابعاد جو سازمانی می باشد (۲) متغیر های درونزا (وابسته) که در این تحلیل روحیه سازمانی و تعهد سازمانی می باشد. نمودار پیشنهادی جهت تحلیل مسیر به صورت زیر می باشد.



نمودار (۱) نمودار مسیر درون‌داد در تحقیق حاضر

در نمودار فوق هر یک از ابعاد شش گانه بر تعهد سازمانی تأثیر گذاشته و تعهد سازمانی بر روحیه سازمانی تأثیر می‌گذارد، یعنی تأثیر هر یک از ابعاد بر روحیه سازمانی اثر غیر مستقیم است و اثر تعهد سازمانی بر روحیه سازمانی اثر مستقیم می‌باشد. نمودار ۲، مسیر برون‌داد را نشان می‌دهد که از طریق نرم افزار AMOSS مورد تحلیل قرار گرفته است.



نمودار (۲) مدل پیشنهادی تأیید شده

جدول ۱۱. ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی در مدل پیشنهادی تأیید شده

| ابعاد جو سازمانی | نشاط | اعتماد | مانع | ملاحظه‌گری | تظاهر به کار | تاکید بر تولید |
|------------------|-------|--------|-------|------------|--------------|----------------|
| نشاط | ---- | ۰/۳۹ | ۰/۰۲ | ۰/۴۴ | -۰/۱۹ | -۰/۱۲ |
| اعتماد | ۰/۳۹ | ---- | -۰/۲۷ | ۰/۸۲ | ۰/۳۷ | ۰/۱۸ |
| مانع | ۰/۳۹ | -۰/۲۷ | ---- | -۰/۲۷ | ۰/۳۷ | ۰/۲۲ |
| ملاحظه‌گری | ۰/۴۴ | ۰/۸۲ | -۰/۲۷ | ---- | -۰/۱۲ | ۰/۱۴ |
| تظاهر به کار | ۰/۲۲ | ۰/۳۷ | -۰/۲۷ | -۰/۱۲ | ---- | ۰/۱۴ |
| تاکید بر تولید | -۰/۱۲ | ۰/۱۸ | ۰/۲۲ | -۰/۰۲ | ۰/۱۴ | ---- |

همانگونه که از نمودار مشخص است مقدار بتا هر یک ابعاد روی تعهد سازمانی تقریباً همگی معنی دار می باشد (بجز متغیر تاکید بر تولید که مقدار آن منفی و غیر معنی دار می باشد) یعنی اثر مستقیم هر یک از ابعاد (بجز بعد تاکید بر تولید) بر تعهد سازمانی معنی دار می باشد.

جدول ۱۲. اثر مستقیم هر یک از ابعاد جو سازمانی بر تعهد سازمانی

| نام متغیر | تولید | تظاهر | ملاحظه‌گری | مانع | اعتماد | نشاط |
|-------------------------|--------|-------|------------|--------|--------|-------|
| اثر مستقیم بر تعهد | -۰/۰۵۵ | ۰/۰۷ | ۰/۳۴ | ۰/۱۸۱ | ۰/۳۱۹ | ۰/۴۹۹ |
| اثر غیر مستقیم بر روحیه | -۰/۰۲۴ | ۰/۰۳۱ | -۱/۵۱ | -۰/۰۷۹ | ۰/۱۴ | ۰/۲۲ |
| اثر غیر مستقیم بر تعهد | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| اثر مستقیم بر روحیه | --- | --- | --- | --- | --- | --- |

همانگونه که مشاهده می شود اثر غیر مستقیم هر یک از ابعاد بر روی روحیه معنی دار نمی باشد و مقادیر بتا ضعیف می باشد ولی اثر مستقیم تعهد سازمانی بر روحیه سازمانی معنی دار می باشد

جدول ۱۳. مقادیر شاخص های مربوط به مدل

| نام شاخص | تعداد پارامترها | GFI | RMR |
|----------|-----------------|------|------|
| مقدار | ۳۸ | ۰/۸۳ | ۰/۱۷ |

همانگونه که در جدول فوق نشان داده شده تعداد پارامترهای موجود در مدل پیشنهادی برابر با ۳۸ می باشد (۸ واریانس برای هر یک از متغیرها و ۳۰ ضریب مسیر). همچنین مقدار شاخص خوبی برازندگی (GFI) که نشان دهنده نسبت واریانس توجیه شده توسط مدل می باشد برابر با ۸۸٪ می باشد که این مقدار هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده این است که مدل ما برازنده تر است. همچنین مقدار ریشه میانگین مجذورات باقیمانده (RMR) که نشان دهنده مقدار تفاوت بین واریانس برآورد شده در مدل پیشنهادی ما و واریانس مشاهده شده می باشد برابر با ۰/۱۷ می باشد (RMR= 1-GFI). هر چه این مقدار کمتر باشد بهتر است. این دو شاخص نشان دهنده این است که مدل پیشنهادی ما بطور نسبی قادر است مسیر علی متغیرهای موجود در مدل را توجیه نماید.

بحث و نتیجه گیری

طبق نتایج بدست آمده از سوال پژوهشی اول، بین جو سازمانی و روحیه با ضریب همبستگی ۵۳۲/۰۱ در سطح ۰/۱ معنی دار می باشد. بدین معنی که هر چه نمره جو سازمانی افزایش یابد میزان روحیه نیز افزایش می یابد. و بین ابعاد صمیمیت، نشاط، اعتماد، ملاحظه گری، با روحیه همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نمره یکی از آنها روحیه افراد افزایش می یابد و همچنین بین ابعاد مانع و تظاهر به کار با روحیه رابطه منفی معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نمره یکی از آنها باعث کاهش روحیه افراد می شود. همچنین بین ابعاد کناره جویی و تاکید بر تولید با روحیه رابطه معنی داری وجود ندارد. بدین ترتیب از بین ابعاد جو سازمانی چهار بعد ملاحظه گری، نشاط، اعتماد و مانع نسبت به ابعاد دیگر بصورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش بینی متغیر وابسته یعنی روحیه می باشد. این نتایج با یافته های شکر (۱۳۸۱)، منصور (دراجنانی) (۱۳۸۰)، الیزابت (۲۰۰۰)، احمدی فر (۱۳۷۶)، اجاقی (۱۳۷۹) همسویی دارد.

طبق نتایج بدست آمده از سوال پژوهشی دوم، بین جو سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۳۲ در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. بدین معنی که هر چه نمره جو سازمانی افزایش یابد میزان روحیه نیز افزایش می یابد. و همچنین بین ابعاد صمیمیت، نشاط، اعتماد، ملاحظه‌گری با تعهد سازمانی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد یعنی با افزایش نمره یکی از آنها باعث افزایش تعهد سازمانی می شود. و همچنین ابعاد مانع و نظاهر به کار با تعهد سازمانی رابطه منفی معنی دار وجود دارد یعنی با افزایش نمره یکی از آنها باعث کاهش تعهد سازمانی می شود. و همچنین بین ابعاد کناره جویی و تاکید بر تولید با تعهد رابطه معنی داری وجود ندارد. بنابراین از بین ابعاد جو سازمانی تنها سه بعد نشاط، مانع، صمیمیت قادر به پیش بینی متغیر وابسته تعهد سازمانی می باشد. این نتایج با یافته‌های افشاری (۱۳۷۷)، یوسفیان (۱۳۷۸) و استرون (۱۳۷۷) همسویی دارد.

طبق نتایج بدست آمده از سوال پژوهشی سوم، بین جو سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۳۲ و بین جو سازمانی با روحیه با ضریب همبستگی ۰/۵۳۲ و بین روحیه و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۴۴ همگی در سطح ۰/۰۱ رابطه معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نمره یکی از آنها باعث افزایش نمره متغیر بعدی می شود. این نتایج با یافته‌های امیریان زاده (۱۳۷۶)، احمدی فر (۱۳۷۶)، منصوری دارنجانی (۱۳۸۰)، اشرفی (۱۳۷۴)، بولاچ و مالون (۱۹۹۴) و پارک (۲۰۰۱) همسویی دارد.

طبق نتایج بدست آمده از سوال پژوهشی چهارم، بین ابعاد مربوط به روحیه سازمان (تعلق، همدلی، معقولیت) بین بعد تعلق با تمامی ابعاد جو سازمانی به جز تاکید بر تولید و کناره جویی از بعد جو سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. ولی با ابعاد صمیمیت و نشاط و ملاحظه‌گری و اعتماد رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد یعنی با افزایش تعلق نمره یکی از این چهار بعد افزایش می یابد. ولی با ابعاد مانع و نظاهر به کار در جهت منفی و در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی دار وجود دارد یعنی با افزایش تعلق نمره یکی از این دو بعد کاهش می یابد. و همچنین همدلی و ابعاد جو سازمانی به جز تاکید بر تولید با مابقی ابعاد دیگر رابطه معنی داری وجود دارد و همچنین بین معقولیت با دیگر ابعاد جو سازمانی به جز تاکید بر تولید و تظاهر به کار رابطه معنی داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های دست افکن (۱۳۷۴)، بهروزی (۱۳۷۷)، نیلان (۱۹۸۸)

اجاقی (۱۳۷۹) احمدی فر (۱۳۷۶) امیریان زاده (۱۳۷۶)، منصوری دارنجانی (۱۳۸۰)، یغمایی (۱۳۷۵)، هنزایی زاده (۱۳۸۰)، سیستراک (۱۹۸۹) همسویی دارد.

طبق نتایج بدست آمده از سوال پژوهشی پنجم، رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی (هنجاری، تداومی و عاطفی) بعد هنجاری با ابعاد صمیمیت، نشاط، ملاحظه گری و اعتماد از ابعاد جو سازمانی در سطح ۰/۱ رابطه معناداری وجود دارد یعنی با افزایش بعد هنجاری از ابعاد تعهد سازمانی یکی از این چهار بعد جو سازمانی افزایش می یابد ولی با مابقی ابعاد جو سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد و همچنین بعد تداومی با بعد نشاط از جو سازمانی در سطح ۰/۱ رابطه معناداری مثبتی وجود دارد ولی بعد تداومی با ابعاد دیگر جو سازمانی یعنی مانع و تظاهر به کار در سطح ۰/۵ رابطه منفی و معنی داری وجود دارد یعنی با افزایش نمره بعد تداومی، بعد مانع و تظاهر به کار از ابعاد جو سازمانی کاهش می یابد. و این بعد تداومی با صمیمیت رابطه معنی داری در سطح ۰/۵ برقرار است بنابراین بین این بعد تداومی با دیگر ابعاد جو سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. و همچنین بین بعد عاطفی از تعهد سازمانی با ابعاد صمیمیت و نشاط از جو سازمانی رابطه معناداری در سطح ۰/۱ وجود دارد و همچنین بین این بعد با بعد تظاهر به کار در سطح ۰/۵ رابطه معنی داری وجود دارد و بین این بعد با دیگر ابعاد رابطه ای وجود ندارد. یافته های این پژوهش با پرکین و هارولد (۱۹۸۳)، اشرفی (۱۳۷۴)، استرون (۱۳۷۷)، یوسفیان (۱۳۷۸)، بوکان (۲۰۰۱) و افشاری (۱۳۷۷) همسویی دارد.

منابع

- امین شایان جهرمی، شاپور، "۱۳۸۲"، تئوری های سازمان و مدیریت انتشارات کوشامهر، چاپ اول
 اشرفی، بزرگ، "۱۳۷۴"، تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی
 امیریان زاده، مژگان، "۱۳۷۶". بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان نواحی چهارگانه شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شیراز.
 استرون، حسین. "۱۳۷۷". تعهد سازمانی. مجله مدیریت در آموزش و پرورش. دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، صص ۷۴-۷۳.
 احمدی فر، ش "۱۳۷۶"، بررسی تاثیر جو مدرسه بر روحیه دبیران دبیرستانهای شهرستان کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

- افشاری، گلی "۱۳۷۷" بررسی رابطه تخصص مدیران و تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی و متوسطه کازرون. پایان نامه کارشناسی ارشد. شیراز.
- پرنیان، علیرضا "۱۳۷۸". بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه برابری آدامز، زمینه های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- رنجریان، بهرام . "۱۳۷۵". تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان ساعتچی، محمود، "۱۳۷۹"، روانشناسی کاربردی برای مدیران در خانه و مدرسه و سازمان، انتشارات مرکز مدیریت دولتی، تهران
- شکری، حمید "۱۳۸۱"، بررسی تاثیر جو سازمانی مدرسه بر روحیه دبیران و کارکنان دبیرستانهای ناحیه ۳ شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، شیراز، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شاقلی، ریحانه، "۱۳۷۸". مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های دخترانه دولتی، نواحی ۳ و ۴، مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- عراقی، محمود. "۱۳۷۳". بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- فهم نیا، مجتبی، "۱۳۶۹"، مقایسه اثرات روش مدیریت رابطه مدار و روش مدیریت ضابطه مدار بر روحیه دبیران دبیرستان های ناحیه دو آموزش و پرورش، پایان نامه کارشناسی ارشد، مشهد
- منصوری دارنجانی، احمد "۱۳۸۰". بررسی تاثیر جو سازمانی مدارس بر روحیه دبیران دبیرستانهای شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، ۴۴.
- میچل، ترنس آر. "۱۳۷۳". مردم در سازمانها، زمینه رفتار سازمانی. ترجمه حسین شکرکن. انتشارات رشد. تهران
- میرکمالی "۱۳۸۳"، سید محمد. افزایش رضایت شغلی معلمان از طریق معنی دار سازی حرفه معلمی. نمایه مدیریت در آموزش و پرورش. دوره دهم. شماره مسلسل ۳۷، ۳۸، ۳۹ و ۴۰.
- وایلز، کیمبل، "۱۳۷۴"، مدیریت و رهبری آموزشی ترجمه محمدعلی طوسی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران
- یوسفیان، کبری "۱۳۷۸". بررسی رابطه ثبت اسناد و میزان تعهد سازمانی دبیران دبیرستانهای نواحی چهارگانه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد.

Luthan, F. stjkoric, A & Ibrayera, E(2000). Environmental and Psychological Challenges facing entrepreneurial development in transitional economies. Journal of world Business. Vol.35, No(1), pp: 95-100.

- Sistrunk, W.E(1989). Relationship between the Leadership style of a Junior High School Principles and the school Climate. U.S, Mississipi.
- Eaton, D.C(1998), Effects of Organizational Climate on Faculty Job Satisfaction and Job stress in a Texas community College District. University of Houston. Available at. <http://www.lib.com/dissertation/fullcit/9828313>
- Bulach, C & Malone, B(1994). The Relationship of School Climate to the Implementation of school reform, Eric. Spectrum, V12. N4, P3-4.
- Park, K(2001). The relationship between ministry satisfaction and organizational climate among Sunday school teachers in the Korea Evangelical Holiness in Korea. Available at: WWW.LIB.UMI/dissertation/fullcit/3003480.
- Buchanan, B(2001), Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations, administrative Science Quarterly, vol.19, PP 533-456.
- Baron, Robert . A. Greenberg, j.(1990)behavior in organizational understanding the humans side of work
- Hoy . wayne . k. & Miskel , G.(1984) education administration theory, research and practice university of utah .
- Parkin , Harold (1983) the teaching profession and the game of life . is teaching a profession ? pere gordan (editor) institute of education university of London.
- Webster , Merriam . (1370) the Merriam webster dictionary publisher of kavosh , Tehran
- Mowday, R.T(1995) reflection on the study the study and revelance of organizational commitment. Human resource mangement review,Vol8,no4
- Oreilly ,I. & . chatman , J (1986)"organizational commitment and psychological attachment : the effects of compliance , identification and internalization on prosocil behavior " journal of psychology. V.71 No.3,pp.492-499
- Porter, L,W .& steers , R.M.& mowday , R(1974) . "organizational commitment" journal of applied psychology , V.59 , No.5,pp.603-609.taylor
- F.W(1981) theprinciptes of scientific management . New York: harper
- Likert, Rensis, (1961) , newpatterns of management , New York: Mc graw-hill