

مقاله پژوهشی

بررسی نگرش کارکنان نسبت به سازمان به عنوان نهاد حریص و تاثیر آن بر هویت سازمان

Doi: 10.30508/KDIP.2022.349667.1045

زهرارجائی (نویسنده مسئول)^۱ | علی عسگری^۲ | علی اکبر همایون

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور، بیرجند، ایران

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

۳- دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور، بیرجند، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۶

صفحه: ۴۳ - ۴۶

چکیده:

هدف تحقیق حاضر بررسی نگرش کارکنان نسبت به سازمان به عنوان نهاد حریص و تاثیر آن بر هویت سازمان می باشد جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان جنوبی که براساس جدول مورگان به صورت تصادفی ساده حجم نمونه انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه سازمان حریص عسگری و جوانجت (۱۳۹۹) و هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳) بود که تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار اسمارت پی.ال. اس. انجام شد بارهای عاملی همه گویه ها به جز سوال ۱۴ که از مدل حذف شد از ۰/۴ بیشتر بود. همچنین سازه های آلفای کرونباخ، AVE و CR در محدوده مطلوب قرار داشتند، بنابراین اعتبار گویه ها مطلوب است. مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر سازمان حریص بر هویت سازمانی برابر با ۱۱/۹۹۶ است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت، سازمان حریص بر هویت سازمانی تاثیر معنی داری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۶۷۴- و منفی است، بنابراین سازمان حریص بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معنی داری دارد و فرضیه اصلی تایید می شود. مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر فشار شغلی بر هویت سازمانی برابر با ۲/۲۶ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت، فشار شغلی بر هویت سازمانی تاثیر معنی داری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۲۳۲- و منفی است، بنابراین فشار شغلی بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معنی داری دارد. بنابراین فرضیه فرعی اول تایید می شود. مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر حمایت سازمانی بر هویت سازمانی برابر با ۴/۶۴۵ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت، حمایت سازمانی بر هویت سازمانی تاثیر معنی داری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۴۷۱- و منفی است، بنابراین حمایت سازمانی بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معنی داری دارد. بنابراین فرضیه فرعی دوم تایید می شود. مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر افسردگی شغلی بر هویت سازمانی برابر با ۱/۳۱۸ و از ۱/۹۶ کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت، افسردگی شغلی بر هویت سازمانی تاثیر معنی داری ندارد. بنابراین فرضیه فرعی سوم تایید نمی شود و نیکویی برازش مدل بیانگر برازش مطلوب مدل می باشد.

کلمات کلیدی: سازمان به عنوان نهاد حریص، هویت سازمان، آموزش و پرورش خراسان

جنوبی

۱- مقدمه

منابع انسانی بزرگ‌ترین سرمایه و عامل اصلی پیشرفت یک کشور است. کشور ما نیز به منظور کاهش وابستگی به درآمدهای حاصل از فروش نفت که دیر یا زود به اتمام خواهد رسید، راهی جز تأکید و تکیه بیشتر بر نیروی انسانی خود ندارد (براک و کوپر، ۲۰۰۸). نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه سازمان، عوامل سازمانی هستند که می‌توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع، سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد نمایند. عدم توجه صحیح به مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها و ادارات، همچنین بکارگیری روش‌های غیرعلمی در توسعه انسانی، وابستگی عاطفی و روانی فرد به سازمان خود را تحت تأثیر قرار داده و باعث عدم احساس مسئولیت و وفاداری و تعهد در میان کارکنان و به تبع آن هویت سازمان می‌شود (توماس، ۲۰۱۰). بنابراین باید برای بهبود کیفی نیروی انسانی بسیار کوشید؛ صرفاً آموزش‌های تخصصی کافی نیست، بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد نیز لازم است (کوپی، ۱۹۹۵). تعهد یک حالت روانی بوده که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام فرد به ادامه خدمت در سازمان و به عبارتی تبیین کننده میزان وفاداری و تعلق فرد به سازمان است که هویت سازمان را متاثر می‌کند. از طرف دیگر، نگرش کارکنان نسبت به سازمان موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است (اتوماکوپولو و چیا، ۲۰۰۷؛ مرسر، ۲۰۰۵). شاید علت جذابیت گسترده نگرش کارکنان نسبت به سازمان این باشد که نگرش کارکنان، فرآیندی بسیار اسرارآمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد. در اکثر موارد، دانشمندان علوم رفتاری کوشیدند تا بدانند مسائلی چون پرداخت بر مبنای عملکرد، ارزیابی از عملکرد کارکنان، سیاست‌های به کار گرفته شده برای ایجاد امنیت شغلی کارکنان، ایجاد ارتباط با کارکنان و مشتریان، شناخت نیازها و انتظارات آنان، توجه به برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، کاهش مقررات خشک و بورکراسی در سازمان‌ها، ایجاد انعطاف و خلاقیت،

ایجاد کارهای گروهی و تیمی در سازمان‌ها، گسترده کردن مفهوم آموزش در سازمان‌ها و ارگان‌ها، ایجاد امنیت روحی و روانی برای کارکنان و توجه به مسأله رفاه آنان از جمله عواملی است که باعث نوع نگرش آنان به سازمان می‌شود (گیدنس، ۱۹۹۰). نوع نگرش کارکنان به سازمان همواره مورد توجه بوده است چرا که نوع نگرش نسبت به سازمان در متغیرهای زیادی اثرگذار است و هویت سازمانی که برداشت عمیق از معنای مشترک در یک سازمان است، متأثر از همین نگرش است. امروزه سازمان‌ها برای موفقیت با یکدیگر رقابت می‌کنند، سازمان‌ها برای اینکه از کورس رقابت عقب نمانند، فشار کاری زیادی به کارکنان خود وارد می‌کنند. افزایش شدت کار در طی ۲۰ سال گذشته به ویژه در سازمان‌های حرفه‌ای، باعث افزایش یک دید انتقادی به این سازمان‌ها شده است، که آنها را سازمان‌های حریص می‌نامند. به دلیل رقابت شدید در بازارهای جهانی، شرکت‌ها بر این باور بودند که با استفاده ترکیبی از راهبردها در جهت کاهش هزینه‌ها و افزایش کیفیت، بهره‌وری و عملکرد کارکنان افزایش باید. افزایش فشار کار و کاهش رضایت شغلی به ویژه برای کارگران حرفه‌ای که در انجام وظایف روزانه، آزادی عمل دارند، گزارش شده است. یک تحقق در سراسر انگلستان توسط دانشگاه کمبریج صورت گرفت که در آن بیش از ۳۰۰ مصاحبه دقیق و عمیق با مردان و زنانی که در طیف گسترده‌ای از صنایع و مشاغل به کار بودند، انجام شد. نتایج نشان داد که عدم امنیت شغلی به ویژه در میان کارکنان حرفه‌ای در دهه ۱۹۹۰ افزایش یافته است (اسچین، ۱۹۹۹؛ بلکمر، ۱۹۹۹). بیش از ۴۰ درصد آنها بیان کردند که به هیچ وجه و یا؛ خیلی کم، می‌توانند به مدیران اعتماد کنند و ۷۵ درصد آنها باور داشتند که مدیران و کارمندان در یک جبهه قرار ندارند. عدم امنیت شغلی و تشدید کار، با سلامت عمومی ضعیف و روابط خانوادگی متشنج همراه بوده است. بیش از دو سوم آنها بیان کردند که «همیشه» و یا «به طور منظم» بیش از ساعت کاری معمول، کار کرده‌اند. کوزر مؤسسات

1- Burke, & Cooper

2- Thompson

3- Coopey

4- Antonacopoulou, & Chiva

5- Mercer

6- Schein

7- Blackmore

استفاده کرد. از جمله متغیرهای متقدم و موثر، نوع نگرش به سازمان نام برد. نگرش کارکنان به سازمان به عنوان نهاد حریص یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که عمده‌ترین تغییر در این قلمرو، مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است (گرین، ۲۰۰۸). همچنین با توجه به تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک‌سازی‌ها، تعدیل و ادغام‌های شرکت‌ها در یکدیگر، عده‌ای از صاحب‌نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند استعمار انسانی و تشدید کار، بیگانگی و فرمان‌برداری نیروی کار (جدا کردن کارگر از کنترل او بر کار) به منظور «استخراج ارزش اضافی» است، که تأثیرات منفی فردی چون کاهش سلامتی و رفاه کارکنان؛ استرس شغلی؛ فرسودگی شغلی و روحیه پایین کارکنان را به دنبال دارد. (پریمان^۲، ۲۰۰۶) که بیان‌گر این است که اثر نگرش کارکنان نسبت به سازمان بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت باید بیشتر مورد توجه قرار بگیرد. با مطالعه تحقیقات گذشته مورد مشابهی که به نگرش کارکنان نسبت به سازمان به عنوان نهاد حریص پردازد وجود ندارد بنابراین انجام تحقیقاتی مانند تحقیق حاضر ضروری به نظر می‌رسد.

۲- مبانی نظری

بارترام و همکاران (۲۰۱۴)، عناصر ساختاری حریص «کوزر» را ذیل موارد زیر خلاصه می‌کنند:

(۱) تحریم ارتباطات اجتماعی فرد با هدف کم کردن مشارکت در حوزه‌های اجتماعی بیرونی

(۲) ساکن و منفعل بودن هویت اعضا در ساختار نمادین سازمان

(۳) ترویج احساس منحصر به فرد بودن و نخبگی، اغلب بر اساس تمایز اخلاقی بین خودی و افراد بیرونی

(۴) محاکمات سرسختی که اعضای کمتر وفادار و یا ضعیف‌تر از آن بین می‌برد، تا حداکثر سازگاری درون سازمانی

حریص را به عنوان گروه‌هایی معرفی کرد که «مطالبات کلی از اعضا دارند و تلاش می‌کنند کل شخصیت فرد را در حلقه خود قرار دهند» (بروچل و همکاران^۱، ۱۹۹۹). چنین نهادهایی «به دنبال وفاداری منحصر به فرد و یکپارچه هستند و تلاش می‌کنند، مطالبات خودمختارانه و موقعیت‌طلبانه را در کسانی که در صدد بدست آوردن جایگاهی در مؤسسه هستند، کاهش دهند. در عین حال خواست‌های آن‌ها در مورد فرد همه‌جانبه و پابرجا است به نظر می‌رسد این ترکیب تأسف بار و به تبع آن کاهش هویت فرد و سازمان از تغییرات مهم در سازمان باشد. تحقیق حاضر قصد دارد تا به بررسی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر نگرش کارکنان نسبت به سازمان به عنوان نهاد حریص و تأثیر آن بر هویت سازمان می‌پردازد. امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می‌کنند که مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران‌بها، بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. لپ تاپ، ایمیل، اینترنت و تلفن‌های همراه، زمان موجود برای کار در قطارها، هواپیماها و حتی در خانه را به حداکثر رسانده است اما با وجود این تغییرات سیاست‌های منابع انسانی طوری طراحی شده است که در نگرش مثبت کارکنان و هویت سازمانی موثر باشد در حالی که روش‌های صحیح تولید، مدیریت کیفیت جامع (TQM) و کار گروهی در سرتاسر صنایع گسترش یافته است، کارکنان از طریق طرح نظارت، شرکت در جلسات و آموزش‌های طراحی شده، توانمند شده‌اند. محققان زیادی بررسی می‌کنند که آیا احساس هویت و تعلق هم ارتقاء یافته است؟ یافته‌های تحقیقاتی که رابطه معنی‌داری بین نگرش‌های کارکنان با هویت سازمانی و تعهد کاری نشان داده‌اند، موجب گردیده، روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به جستجوی متغیرهایی برآیند که بر هویت سازمان و تعهد کارکنان تأثیر دارند. آنها اضافه می‌کنند که با به دست آوردن این یافته‌ها، می‌توان در جهت توصیه به مدیران منابع انسانی به منظور مطلوب ساختن نگرش‌های شغلی، حذف رفتارهای کناره‌گیری

1- Burchill et al

2- Perryman

را ايجاد كند.

در ابتدای امر، این مفهوم برای توصیف و بحث در مورد ویژگی‌های نهادهای خاص نظیر؛ کلیسا، احزاب سیاسی، نیروهای مسلح و خانواده پیشنهاد شد؛ سپس سبک مدیریتی مطروحه خود را به سایر سازمان‌ها تعمیم داد و خاطر نشان کرد که نهادهای خاص، از طریق استفاده از تکنیک‌های خاص، «ادعای مالکیت در مورد اعضای خود» دارند. یعنی اولاً، این نهادها به دنبال «وفاداری منحصر به فرد و بی‌قید و شرط» اعضای خود هستند و از اعضای خود خواسته‌های قابل توجه در مورد مدت زمان کار طولانی داشته و به شدت به اتخاذ تدابیر وسیع برای «فعال‌سازی وفاداری و تعهد همه جانبه اعضا»، تکیه می‌کنند. ثانیاً، آنها مانند یک مؤسسه انحصاری که «تلاش می‌کند از ادعای اعضا برای تصدی نقش یا رقابت جلوگیری کند»، عمل می‌کنند. این امر بوسیله ایجاد جو انحصاری مؤسسه و تحت فشار قرار دادن اعضا برای «تضعیف (یا قطع) روابط خود با دیگر موسسات و یا افرادی به دست می‌آید که با تقاضاهای سازمانی خود تعارض دارند. ثالثاً؛ سازمان با ایجاد ارتباطات نزدیک با هویت اجتماعی اعضای خود از طریق عناصر انحصاری و مسدودسازی راه‌های ارتباطی اعضا با جهان خارج از مؤسسه، آنها را وادار می‌کنند تا هویت اجتماعی خود را در «جهان نمادین» مؤسسه پیدا کنند. انحصار این مؤسسات و مطالبات فوق‌العاده‌ای که از اعضای خود دارند، منجر شده که کوزر از آنها به عنوان «حریص» یاد کند. چرا که ویژگی‌های سیری‌ناپذیر و دست‌کاری شده (قوانین کار)، این نهادها از ویژگی‌های کلیدی آنها است (بارترام، بارچلی و تناکودی، ۲۰۱۴).

از آنجایی که رابطه بین نهاد حریص و فرد منحصر به فرد است و رقابت را تحمل نمی‌کند، این استثمار انسانی و تشدید کار، بیشتر با زمان کار و ساعات کاری مرتبط است، بنابراین می‌توان گفت از ویژگی‌های تعیین‌کننده این سازمان‌ها عبارتند از؛ عدم حمایت سازمانی و در نتیجه تشدید کار، پیوند صمیمانه آن با استثمار، بیگانگی و فرمان‌برداری نیروی کار (جدا کردن کارگر از کنترل او بر کار) به منظور «استخراج ارزش اضافی» است که با تأثیرات و نشانه‌های منفی فردی همچون؛ افسردگی شغلی، فشار

سازمانی و در نتیجه فرسودگی شغلی؛ و روحیه‌ی پایین کارکنان در پی این عدم حمایت سازمانی همراه است، که در نتیجه تمام این موارد، اثرات جریان منفی این سبک مدیریت در اجتماع، از جمله؛ عدم تعادل خانواده و کار نیز، غیر قابل چشم‌پوشی است (ایگر، ۲۰۱۳).

هویت سازمانی شامل؛ خصیصه‌ها و ویژگی‌های یک سازمان است که اعضا آنها را به عنوان ویژگی‌های هسته‌ای منحصر و مستمر سازمان درک کرده‌اند. هویت سازمانی در طول دو دهه اخیر از جمله؛ تعاریف غالب و شایع این مفهوم بوده و بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه نیز بر مبنای آن بوده است. مفهوم هویت سازمانی به عنوان پدیده‌ای در سطح سازمان شناخته می‌شود. خصیصه هسته‌ای سازمان در سیستم عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای محوری که در مأموریت سازمان بیان شده و باعث ایجاد ادراک و اقدام می‌شود، ریشه دارد. آنها عنوان می‌دارند که ادراک اعضا از منحصر به فرد بودن هویت سازمان بر اساس مقایسه آن با سازمانهای مرجع و بخصوص رقبای اصلی آن شکل می‌گیرد (پوسا، ۲۰۰۶).

هویت سازمانی می‌تواند به عنوان یک سیستم تعبیر و تفسیر یا به عنوان مجموعه‌ای از: شناخت‌های مشترک و یا به عنوان زبان و رفتار مشترک نگریسته شود. هویت سازمانی، ادراکی در مورد سازمان است و در تعبیر و تفسیر اعضای سازمان از موضوعات استراتژیکی که سازمان با آن روبروست نفوذ کرده، آن را هدایت می‌کند و اعضا را برای حمایت و پشتیبانی از اهداف استراتژیک سازمان برمی‌انگیزاند. هویت سازمانی قوی به عنوان یک مزیت رقابتی مهم برای سازمان تلقی شده و قوت و استحکام آن به درک اعضا از ویژگی‌ها و مشخصات سازمان و درجه‌ای که به ویژگی‌ها اعتقاد دارند، بستگی دارد. هویت سازمانی به سرمایه‌گذاری بیشتر کارکنان در کارشان منجر می‌شود و سطح بالاتری از همکاری میان فردی و ارتباط بهتر با ذی‌نفعان می‌شود. در بخش آموزش این امر باعث افزایش توانایی یک سازمان در ایجاد منابع مالی بیشتر می‌شود. هویت سازمانی و سایر شکل‌های تعلق و دلبستگی مانند تعهد و وفاداری نتایج مطلوبی مانند؛ افزایش رضایت کاری، کاهش غیبت، کاهش جابجایی کارکنان، و اثربخشی به

همراه خواهد داشت (چنی، ۱۹۸۳).

ابعاد هویت سازمانی از نظر چنی به این شرح است: بعد عضویت؛ احساس تعلق، پیوستگی و کشش احساسی، ارجاع به خود به عنوان عضو سازمان و افتخار به عضویت در سازمان. بعد وفاداری: وفاداری به سازمان و اشتیاق به تحقق اهداف سازمان. بعد شباهت: ادراک از داشتن ویژگی‌های مشترک در سازمان.

طاهری و نورافکن (۱۳۹۴) در پژوهش خود بیان کردند، بررسی ارتباط بین جهت‌گیری‌های ارزشی با تعهد سازمانی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان ممسنی بود. پژوهش از نوع توصیفی است. آزمون آنالیز واریانس یک طرفه نشان داد تفاوت آماری معنی‌داری میان رشته تحصیلی در میزان هیچ یک از متغیرهای جهت‌گیری ارزشی (کل) و جهت‌گیری ارزشی زیبایی‌شناختی، اقتصادی و اجتماعی در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد، اما تفاوت آماری معنی‌داری میان رشته تحصیلی در میزان هر یک از متغیرهای جهت‌گیری ارزشی نظری، سیاسی و مذهبی وجود داشت.

عسگری (۱۳۹۴) در مقاله‌ای تحت عنوان سازمان‌های حریص به بررسی استدلال و شواهد علیه سازمان یادگیرنده پرداخته است. این مقاله به بررسی این پارادوکس عمده می‌پردازد که نهادهای مدرن به نظر می‌رسد، وعده‌رهایی می‌دهند. اما با این وجود، مکانیزم‌های سرکوب را به جای تحقق سازمان یادگیرنده ایجاد می‌کنند. در این مقاله سرمایه انسانی به صورت افراطی مورد سوء استفاده واقع شده و روح معلمان توسط مدیران به جای عدالت اجتماعی با وسواس در بهره‌وری و کارایی تسخیر شده است. بر اساس شواهد موجود می‌توان چنین بیان کرد که وقوع رویاء و یا کابوس هر دو محتمل است. با وجود یک محیط دلسردکننده در عصر حاضر، برخی تلاش‌های صادقانه در ایجاد دایره موفقیت، مؤثر بوده است. راه دیگر اینکه، حتی اگر آنها با تلاش از قبل تعیین شده به درگیر کردن و توانمندسازی کردن افراد اقدام کرده باشند، به سرعت پروژه‌های مدیریتی نتیجه‌مدار منقضی خواهد شد. مرز بین آموزش و بهره‌کشی ممکن است، کوچک‌تر از آن باشد، که به نظر برسد.

فرجی و ابراهیمی (۱۳۹۵) بیان کردند که رعایت و برقراری عدالت یکی از مهم‌ترین وظایف هر مدیر و انسان در هر شرایطی است. عدالت از بارزترین معیارهای زندگی اجتماعی است. عدالت سازمانی نقش مهم و تعیین‌کننده بر نگرش کارکنان، رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. هدف این پژوهش بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و نگرش شغلی کارکنان می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و نگرش شغلی تاثیر دارد.

تکه‌ئی و رجب‌لو (۱۳۹۶) در پژوهشی با هدف بررسی تاثیر هویت سازمانی بر نگرش کارکنان، عدالت و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گنبد کاووس بود. این پژوهش، از طریق نظرخواهی و با استفاده از نظر افراد به بررسی وضعیت موجود پرداخته، در ردیف تحقیقات توصیفی قرار دارد، و چون به بررسی رابطه بین تاثیر هویت سازمانی بر نگرش کارکنان، عدالت و تعهد سازمانی کارکنان پرداخته است از نوع همبستگی است. همچنین از نظر هدف در حوزه تحقیقات کاربردی قرار دارد و از لحاظ توجه به زمان، گذشته‌نگر است. جامعه آماری مورد نظر کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان گنبد کاووس می‌باشند. نتایج تحقیق نشان داد که: هویت سازمانی بر نگرش کارکنان، عدالت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

خاندانی و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین نگرش مدیران با تعهد سازمانی و خلاقیت در دانشگاه شهید باهنر کرمان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۳ انجام شده است. روش انجام پژوهش، پیمایش و جامعه آماری، این پژوهش را مدیران دانشگاه شهید باهنر کرمان تشکیل می‌دهند. در مجموع تعداد جامعه آماری ۱۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به تعداد کم مدیران از روش تمام‌شماری استفاده شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شده نگرش دینی، تعهد سازمانی و خلاقیت استفاده شده است. داده‌های پژوهش، با استفاده از آمار توصیفی ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد

اجتماعی سازمان بر ادراك از تناسب فرد. سازمان مثبت و معنی دار است. همچنین، تاثیر ادراك از تناسب فرد. سازمان بر هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراك شده مثبت و معنی دار است. در ادامه، نتایج آنها نشان داد که تاثیر هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراك شده بر تعهد عاطفی کارکنان مثبت و معنی دار است. تاثیر هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراك شده به عنوان میانجی رابطه بین تناسب فرد. سازمان و تعهد عاطفی کارکنان نیز به شکل مثبت و معنی داری تایید شد.

کشفی، استیری و شاه حسینی (۱۳۹۵) نگهداری و حفظ کارکنان متخصص در سازمان ها و افزایش عملکرد ایشان، دغدغه همیشگی بسیاری از سازمان ها و شرکت ها در عرصه رقابت بوده است. میزان رسیدن به این اهداف، به مؤلفه های بسیاری از جمله درك حمایت های سازمان و سرپرست از سوی کارکنان بستگی دارد. در پژوهش پیش رو به بررسی تأثیر درك حمایت های سازمان و سرپرست بر تعهد سازمانی و عملکرد فردی کارکنان پرداخته می شود. به این منظور، نمونه هایی از طریق تمام شماری آماری از شرکت ایتراک با ۲۶۰ نفر از کارکنان مطالعه شده است. تحلیل نتایج به دست آمده از داده های گردآوری شده به کمک روش همبستگی و رگرسیون چندگانه (گام به گام) در نرم افزار اس. پی. اس. اس. نشان داد، حمایت سازمانی و سرپرست ادراك شده بر ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی و بر هر دو بعد وظیفه های و زمینه ای عملکرد فردی تأثیر مثبت و معنی داری می گذارد و تنها میان حمایت های سازمانی و سرپرست ادراك شده با تعهد مستمر رابطه معنی داری وجود ندارد.

یزدی و جعفری (۱۳۸۹) این پژوهش به منظور بررسی اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی و رضایت شغلی مدیران انجام شد. به این دلیل از میان مدیران سطوح مختلف از سه شرکت مواد نفتی در سه شهر ایران، ۱۴۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش (فشار روانی شغلی و رضایت شغلی) از پرسشنامه نشانگان استرس و منابع فشار روانی شغلی دیویس، رابینز و مک لی و شاخص توصیف شغلی (IDI) اسمیت، کندال و هیولین استفاده شد. یافته ها نشان داد که میزان رضایت شغلی در ابعاد مختلف آن با ابعاد

که در مجموع متغیرهای ورودی به مدل، فقط متغیر تعهد سازمانی تأیید گردید و به تنهایی قادر است که ۹/۴۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته خلاقیت مدیران را پیش بینی و تبیین می نماید. در پایان پیشنهاد می گردد که هر ساله دانشگاه ها با پرکردن پرسشنامه های نگرش دینی، تعهد سازمانی و خلاقیت به بررسی وضعیت سازمان خود بآیند تا چنانچه که سازمان دچار ضعف و بیماری شده باشد، به سرعت در صدد درمان آن بآیند.

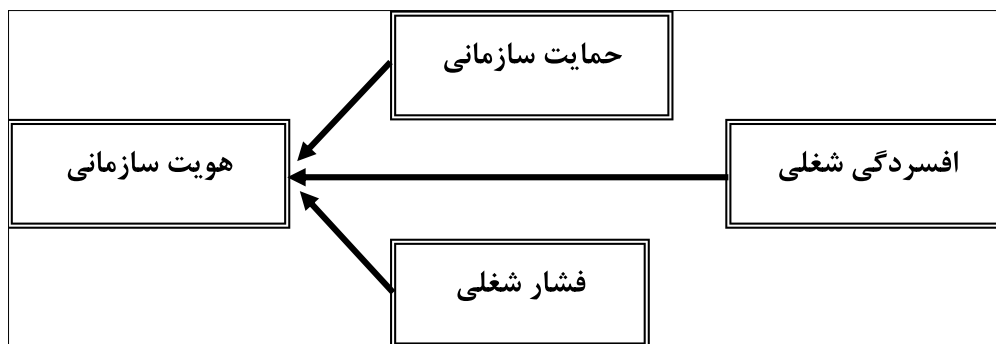
مهدوی نژاد (۱۳۹۷) در تحقیقی که با عنوان بررسی رابطه هویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پست بانک ایران استان کرمان انجام دادند. بیان کردند که بین هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پست بانک رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به علاوه، نتایج نشان داد که مولفه های هویت سازمانی قادرند به طور معنی داری از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی کنند. همچنین از بین مولفه های هویت سازمانی به ترتیب، عضویت، وفاداری و شباهت بیشترین رابطه را با رفتار شهروندی سازمانی داشته اند.

استاجی (۱۳۹۸) امروزه سازمان ها و مدیران عالی سازمان ها اذعان دارند که کارکنان بزرگ ترین دارایی آنها هستند. منابع انسانی در سازمان ها از مهم ترین سرمایه ها و ثروت سازمان به حساب می آیند، لذا توجه به مفاهیمی چون؛ نگرش شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و وابستگی شغلی می تواند اطلاعات مفیدی برای برنامه ریزی، سازمان دهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا در اختیار سازمان قرار دهد. نگرش شغلی بیان گر تصورات فرد درباره کار و جنبه های مختلف محیط کار به صورت مثبت یا منفی می باشد. نوع نگرش در کسب موقعیت های فردی و سازمانی حائز اهمیت می باشد و از طرفی آگاهی و توجه مدیران به این موضوع زمینه ساز، پیش بینی رفتار سازمانی کارکنان می گردد.

رنجی جفرودی و نصراللهی مقدم (۱۳۹۹) در مقاله ای به بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی درك شده بر تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد. سازمان، هویت سازمان، و حمایت سازمانی ادراك شده پرداختند و با بررسی ۱۷۷ نفر از کارکنان سازمان منطقه آزاد بندرانزلی و نتایج معادله های ساختاری تاثیر ادراك از مسئولیت

مختلف فشار روانی شغلی رابطه تعاملی دارد و رضایت شغلی ۴۹٪ واریانس فشار روانی و همچنین فشار روانی ۵۲٪ واریانس رضایت شغلی مدیران و سرپرستان را تبیین می‌کند. با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان پیشنهاد کرد که نقش و وظایف مدیران شفاف سازی شود و از ایجاد بیگانگی و سبک باری نقش جلوگیری شود، تا میزان فشار روانی مدیران کاهش یابد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌های ارایه شده می‌توان مدل مفهومی تحقیق را به شرح شکل شماره (۱) نشان داد.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

۳- روش تحقیق

قالب پرسشنامه به شرح جدول شماره (۱) ذکر شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار اسمارت پی. ال. اس. انجام شد بارهای عاملی همه گویه‌ها به جز سوال ۱۴ که از مدل حذف شد از ۰/۴ بیشتر بود.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل؛ کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان جنوبی است. با توجه به تعداد جامعه آماری تحقیق و بر اساس جدول مورگان، تعداد نمونه به صورت تصادفی ساده تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها در

جدول (۱): ابزارهای گردآوری داده‌ها		
متغیر	منبع	ابعاد
سازمان حریص	عسکری و جوانبخت (۱۳۹۹)	حمایت سازمانی
		افسردگی شغلی
		فشار شغلی
هویت سازمانی	چنی (۱۹۸۳)	احساس همبستگی
		وفاداری یا حمایت از سازمان
		مشابهت یا ادراک مشخصه‌های مشترک

۴- یافته‌های تحقیق

پرسشنامه را با سازه‌ها مورد بررسی قرار می‌دهد. جدول شماره (۲) نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جهت بررسی مدل، ابتدا برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش آنها از مدل بیرونی استفاده شده است. مدل بیرونی ارتباط گویه‌ها یا همان سوالات

جدول (۲): تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پنهان				
متغیرها	گویه‌ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t
حمایت سازمانی	q۱	۵۹۳/۰	۱۰۸/۰	۴۷۷/۵
	q۱۰	۸۶۸/۰	۰۳۳/۰	۰۴۱/۲۶
	q۱۲	۵۷۵/۰	۱/۰	۷۲۵/۵
	q۱۳	۸۲۹/۰	۰۴/۰	۷۰۴/۲۰
	q۱۵	۵۹۹/۰	۰۸۲/۰	۲۷۲/۷
	q۱۶	۷۶۱/۰	۰۵۷/۰	۴۲۱/۱۳
	q۱۹	۷۲۲/۰	۰۸۲/۰	۷۸۲/۸
	q۲۱	۶۶۶/۰	۰۶۳/۰	۵۵۳/۱۰
	q۲۲	۷۴۷/۰	۰۷۴/۰	۰۹۴/۱۰
	q۲	۶۶۵/۰	۱۲۷/۰	۲۵۱/۵
فشار شغلی	q۳	۷۵۱/۰	۰۹۶/۰	۷۹/۷
	q۶	۷۶۱/۰	۰۹۱/۰	۳۳۹/۸
	q۸	۶۸۲/۰	۰۹۷/۰	۰۶۲/۷
	q۹	۷۷۲/۰	۰۹۱/۰	۴۸۴/۸
	q۱۱	۶۰۷/۰	۱۲۶/۰	۸۱۴/۴
	q۱۴	۳۲۷/۰	۱۶۵/۰	۹۸۲/۱
	q۴	۷۵۷/۰	۰۹۳/۰	۱۱/۸
افسردگی شغلی	q۵	۶۷۶/۰	۱۱۹/۰	۶۶/۵
	q۷	۶۶۲/۰	۱/۰	۶۱۲/۶
	q۱۷	۸۴۳/۰	۰۶۴/۰	۱۲۵/۱۳
	q۱۸	۸۲۲/۰	۰۷۲/۰	۳۸۶/۱۱
	q۲۰	۶۴۲/۰	۰۹۹/۰	۴۶۴/۶

جدول (۲): تحليل عاملی تاییدی متغیرهای پنهان				
متغیرها	گویه‌ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t
احساس همبستگی	q۲۳	۷۸۴/۰	۰۵۷/۰	۷۱۲/۱۳
	q۲۴	۴۴۳/۰	۱۳۱/۰	۳۹۳/۳
	q۲۵	۸۶۱/۰	۰۳۵/۰	۸۳۱/۲۴
	q۲۶	۹۱۱/۰	۰۲۲/۰	۷۹۶/۴۱
	q۲۷	۸۶۵/۰	۰۲۶/۰	۴۳۷/۳۳
	q۲۸	۶۶۲/۰	۰۸۱/۰	۲۲۵/۸
وفاداری	q۲۹	۶۷۵/۰	۰۹۳/۰	۲۴۲/۷
	q۳۰	۷۴۲/۰	۱۰۲/۰	۲۴۳/۷
	q۳۱	۷۴۲/۰	۰۸۴/۰	۸۸۶/۸
	q۳۲	۶۴۸/۰	۰۹۲/۰	۰۷۴/۷
	q۳۳	۸۳/۰	۰۴۲/۰	۵۸۸/۱۹
	q۳۴	۶۵/۰	۰۹۸/۰	۶۱۱/۶
مشابهت	q۳۵	۶۴۴/۰	۱۶۳/۰	۹۵۵/۳
	q۳۶	۶۹/۰	۱۴۱/۰	۸۸۴/۴
	q۳۷	۷۷۸/۰	۱۰۵/۰	۳۸۷/۷
	q۳۸	۷۰۷/۰	۱۱۳/۰	۲۵۶/۶
	q۳۹	۸۲۸/۰	۰۹۶/۰	۵۸۳/۸
	q۴۰	۷۱۲/۰	۰۹۹/۰	۲۱۹/۷

بر اساس نتایج جدول شماره (۳) ملاحظه می‌شود که مقادیر بارهای عاملی همه گویه‌ها به جز گویه ی، ۱۴ از ۰/۴ بیشتر است. همچنین مقادیر آماره t برای همه گویه‌ها از ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین باید گویه ۱۴ حذف شود و مجدداً روایی بررسی شود.

جدول (۳): تحليل عاملي تايديدى متغيرهاى پنهان پس از اصلاح							
متغيرها	گويه ها	بار عاملي	انحراف استاندارد	آماره t	AVE	CR	آلفاى كرونباخ
حمایت سازمانی	q۱	۵۹۳/۰	۱۰۸/۰	۴۷۸/۵	۵۰۹/۰	۹۰۲/۰	۸۷۶/۰
	q۱۰	۸۶۸/۰	۰۴/۰	۵۳۸/۲۱			
	q۱۲	۵۷۵/۰	۱۰۵/۰	۴۹/۵			
	q۱۳	۸۲۹/۰	۰۴۲/۰	۶۸۷/۱۹			
	q۱۵	۵۹۹/۰	۰۸۱/۰	۳۵۳/۷			
	q۱۶	۷۶۱/۰	۰۵۴/۰	۱۷۳/۱۴			
	q۱۹	۷۲۲/۰	۰۸۵/۰	۵۱۵/۸			
	q۲۱	۶۶۶/۰	۰۶۲/۰	۷۹/۱۰			
	q۲۲	۷۴۷/۰	۰۸۳/۰	۰۵۵/۹			
فشار شغلی	q۲	۶۸۶/۰	۱۰۱/۰	۸۰۵/۶	۵۰۹/۰	۸۶۱/۰	۸۰۷/۰
	q۳	۷۵۱/۰	۰۶۶/۰	۳۹۳/۱۱			
	q۶	۷۶/۰	۰۶/۰	۵۸۸/۱۲			
	q۸	۶۷۱/۰	۰۷۵/۰	۹۵۳/۸			
	q۹	۷۸۸/۰	۰۵۵/۰	۲۳۴/۱۴			
	q۱۱	۶۰۹/۰	۱۱۴/۰	۳۳۷/۵			
افسردگی شغلی	q۴	۷۵۷/۰	۱۰۳/۰	۳۲۸/۷	۵۴۴/۰	۸۷۶/۰	۸۳۵/۰
	q۵	۶۷۶/۰	۱۲۵/۰	۴۰۷/۵			
	q۷	۶۶۲/۰	۱۰۱/۰	۵۲۴/۶			
	q۱۷	۸۴۳/۰	۰۷۷/۰	۰۱۱/۱۱			
	q۱۸	۸۲۲/۰	۰۸۷/۰	۴۵۱/۹			
	q۲۰	۶۴۲/۰	۰۹۲/۰	۰۰۵/۷			
احساس همبستگی	q۲۳	۷۸۴/۰	۰۵۷/۰	۷۲۸/۱۳	۵۹۵/۰	۸۹۴/۰	۸۵۵/۰
	q۲۴	۴۴۳/۰	۱۴۸/۰	۹۹/۲			
	q۲۵	۸۶۱/۰	۰۴/۰	۳۱۷/۲۱			
	q۲۶	۹۱۱/۰	۰۲۱/۰	۶۸۷/۴۲			
	q۲۷	۸۶۵/۰	۰۲۹/۰	۳۵۳/۳۰			
	q۲۸	۶۶۲/۰	۰۸۳/۰	۹۶۲/۷			

جدول (۳): تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پنهان پس از اصلاح

متغیرها	گویه ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t	AVE	CR	آلفای کرونباخ
وفاداری	q۲۹	۰/۶۷۵	۰/۰۹۱	۴۲۳/۷	۰/۵۱۵	۰/۸۶۳	۰/۸۱۲
	q۳۰	۰/۷۴۲	۰/۰۸۱	۱۳۸/۹			
	q۳۱	۰/۷۴۲	۰/۰۷۸	۵۲۳/۹			
	q۳۲	۰/۶۴۸	۰/۰۱	۴۵۴/۶			
	q۳۳	۰/۸۳	۰/۰۳۶	۸۹۴/۲۲			
	q۳۴	۰/۶۵	۰/۰۸۸	۳۶۳/۷			
مشابهت	q۳۵	۰/۶۵	۰/۱۲۶	۱۶۱/۵	۰/۵۳۱	۰/۸۷۱	۰/۸۲۴
	q۳۶	۰/۶۹۳	۰/۱۱۱	۲۱۹/۶			
	q۳۷	۰/۷۷۴	۰/۰۷۸	۹۵۱/۹			
	q۳۸	۰/۷۰۲	۰/۰۹۱	۷۰۵/۷			
	q۳۹	۰/۸۲۴	۰/۰۶۱	۴۶۵/۱۳			
	q۴۰	۰/۷۱۳	۰/۰۶۹	۲۶۹/۱۰			

بایستی ۰/۷ یا بالاتر باشد که نشان از کافی بودن سازگاری درونی می باشد. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بیش از ۰/۷ است.

برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده می شود. جذر AVE هر متغیر در قطر اصلی قرار دارد و مقادیر همبستگی متغیرها در زیر قطر اصلی قرار گرفته است. لزوم تایید روایی واگرا در این روش، بیشتر بودن قطر اصلی از مقادیر زیرین آن می باشد.

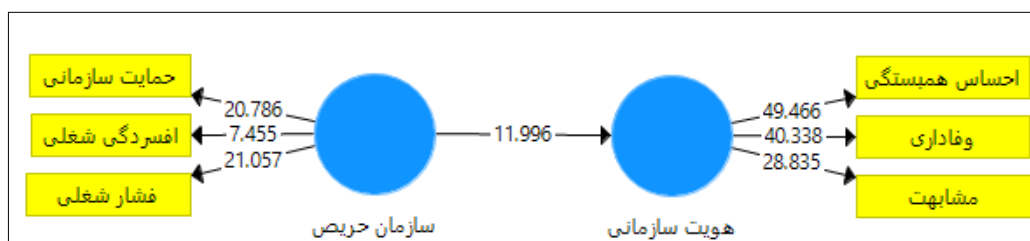
بر اساس نتایج جدول شماره (۳)، ملاحظه می شود که مقادیر بارهای عاملی همه گویه ها از ۰/۴ بیشتر است. همچنین مقادیر آماره t برای همه گویه ها از ۱/۹۶ بیشتر است. همچنین دو شاخص AVE و CR سازه های مورد بررسی نیز در محدوده مطلوب قرار دارند، بنابراین اعتبار گویه ها مطلوب است. برای اندازه گیری پایایی مدل در اسمارت پی. ال. اس. از شاخص پایایی ترکیبی^۱ استفاده می شود. پایایی مرکب هم بنا به گفته فورنر و لارکر (۱۹۸۱)

1- Composite reliability

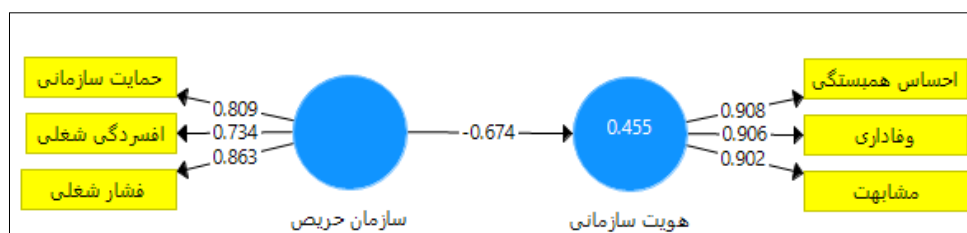
جدول (۴): بررسی روایی همگرا (روش فورنل و لارکر)						
وفاداری	مشابهت	فشار شغلی	حمایت سازمانی	افسردگی شغلی	احساس همبستگی	
					۷۷۱/۰	احساس همبستگی
				۷۳۸/۰	۴۱۱/۰-	افسردگی شغلی
			۷۱۴/۰	۳۵۲/۰	۶۱۹/۰-	حمایت سازمانی
		۷۱۴/۰	۵۳۹/۰	۶۰۹/۰	۴۳۳/۰-	فشار شغلی
	۷۲۸/۰	۵۰۷/۰-	۴۸۴/۰-	۳۴۱/۰-	۶۴۵/۰	مشابهت
۷۱۷/۰	۷۱۶/۰	۵۰۶/۰-	۴۶۹/۰-	۴۸۹/۰-	۶۱۱/۰	وفاداری

نمودار مسیر مدل تحقیق را برای فرضیه اصلی و شکل‌های شماره (۴) و (۵)، مدل معادلات ساختاری و نمودار مسیر مدل تحقیق را برای فرضیه‌های فرعی نشان می‌دهد.

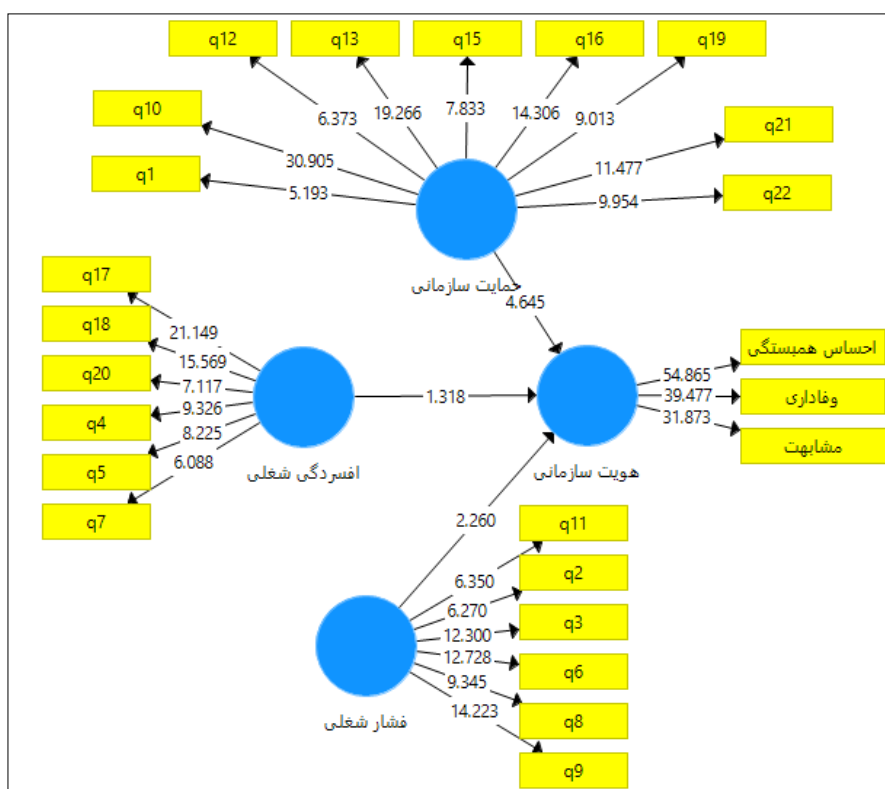
با توجه به جدول شماره (۴) روایی واگرا به روش فورنل و لارکر تأیید می‌شود. بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌پردازیم. شکل‌های شماره (۲) و (۳)، مدل معادلات ساختاری و



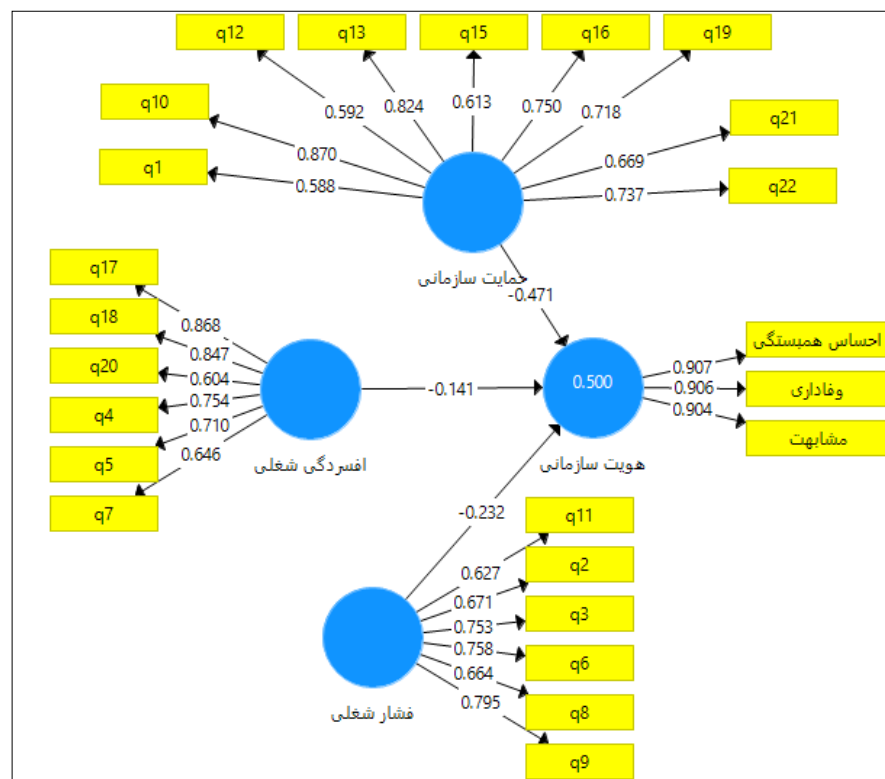
شکل (۲): مدل معادلات ساختاری به همراه آماره‌های t (فرضیه اصلی)



شکل (۳): مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب استاندارد شده (فرضیه اصلی)



شکل (۴): مدل معادلات ساختاری به همراه آماره‌های t (فرضیه‌های فرعی)



شکل (۵): مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب استاندارد شده (فرضیه‌های فرعی)

قدرت پیش بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می کند. به اعتقاد آن ها مدل هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی شاخص های مربوط به سازه های درون زای مدل را داشته باشند. با توجه به شکل های (۳) و (۵)، ضرایب تعیین و معیار استون گایسر متغیرهای وابسته در دو مدل در جدول شماره (۵) ارائه شده است.

به منظور ارزیابی مدل ساختاری (درونی) از معیارهای اساسی ضریب تعیین و ارزیابی ضرایب مسیر استفاده می شود که در ادامه به تفکیک مراحل مورد بررسی این معیارها گزارش می شود.

از طرفی ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار گویاتری است. این ضریب بیان کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می باشد. معیار ارتباط پیش بین (معیار استون-گایسر (Q²))

جدول (۵): ضرایب تعیین				
مدل	متغیرهای وابسته	R ²	Q ²	شدت
۱	هویت سازمانی	۴۵۵/۰	۳۵۹/۰	متوسط- قوی
۲	هویت سازمانی	۵۰۰/۰	۳۷۸/۰	متوسط- قوی

در جدول شماره (۶) معنی داری مسیرهای بین متغیرهای پنهان از نظر آماری توسط مقادیر t به عنوان آماره آزمون گزارش شده است.

جدول (۶): نتایج بررسی فرضیات					
فرضیه	مسیر	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	قدر مطلق آماره t	نتیجه
اصلی	سازمان حریص -> هویت سازمانی	۰/۶۷۴	۰/۵۶	۱۱/۹۹۶	تایید
فرعی	افسردگی شغلی -> هویت سازمانی	۰/۱۴۱	۰/۱۰۷	۱/۳۱۸	رد
	حمایت سازمانی -> هویت سازمانی	۰/۴۷۱	۰/۱۰۱	۴/۶۴۵	تایید
	فشار شغلی -> هویت سازمانی	۰/۲۳۲	۰/۱۰۳	۲/۲۶۰	تایید

بنابراین سازمان حریص بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معنی داری دارد. بنابراین فرضیه اصلی تایید می شود. مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر فشار شغلی بر هویت سازمانی برابر با ۲/۲۶ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت، فشار شغلی بر هویت سازمانی تاثیر معنی داری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۲۳۲ و منفی است، بنابراین فشار شغلی بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معنی داری دارد. بنابراین فرضیه فرعی اول تایید می شود. مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر

نتایج معنی داری ضرایب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار قدر مطلق آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تاثیر دارد.

طبق جدول شماره (۶)، مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر سازمان حریص بر هویت سازمانی برابر با ۱۱/۹۹۶ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت، سازمان حریص بر هویت سازمانی تاثیر معنی داری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۶۷۴ و منفی است،

حمایت سازمانی بر هویت سازمانی برابر با ۴/۶۴۵ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت، حمایت سازمانی بر هویت سازمانی تاثیر معنی‌داری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۴۷۱- و منفی است، بنابراین حمایت سازمانی بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معنی‌داری دارد. بنابراین فرضیه فرعی دوم تایید می‌شود. مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر افسردگی شغلی بر هویت سازمانی برابر با ۱/۳۱۸ و از ۱/۹۶ کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت، افسردگی شغلی بر هویت سازمانی تاثیر معنی‌داری ندارد. بنابراین فرضیه فرعی سوم تایید نمی‌شود.

تنها شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجزورات جزیی شاخص GOF است. مقادیر ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده است. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های افزونگی^۱ قابل محاسبه است. محاسبه این شاخص به کمک فرمول زیر انجام شد، و به این ترتیب برازش مناسب مدل تایید گردید.

مدل اصلی

$$GOF \text{ مدل کلی} = \sqrt{Communalit y \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.733 \times 0.455} = \sqrt{0.733 \times 0.455} = 0.577$$

مدل فرعی

$$GOF \text{ مدل کلی} = \sqrt{Communalit y \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.598 \times 0.500} = \sqrt{0.598 \times 0.500} = 0.546$$

1- Communality

۵- نتیجه‌گیری

نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه سازمان، عوامل سازمانی هستند که می‌توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع، سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد نمایند. عدم توجه صحیح به مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها و ادارات، همچنین بکارگیری روش‌های غیرعلمی در توسعه انسانی، وابستگی عاطفی و روانی فرد به سازمان خود را تحت تاثیر قرار داده و باعث عدم احساس مسئولیت و وفاداری و تعهد در میان کارکنان و به تبع آن هویت سازمان می‌شود. بنابراین باید برای بهبود کیفی نیروی انسانی بسیار کوشید؛ صرفاً آموزش‌های تخصصی کافی نیست، بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد نیز لازم است. با توجه به نتایجی که در بخش قبلی، بدست آمد؛ می‌توان همسویی نتایج این پژوهش را با پیشینه‌های پژوهشی به این شرح بیان نمود. در مقایسه با پژوهش عسگری (۱۳۹۴)؛ وقوع رویاء و یا کابوس هر دو محتمل است. با وجود یک محیط دلسرد کننده در عصر حاضر، برخی تلاش‌های صادقانه در ایجاد دایره موفقیت، مؤثر بوده است. راه دیگر اینکه، حتی اگر آنها با تلاش از قبل تعیین شده به درگیر کردن و توانمندساز کردن افراد اقدام کرده باشند، به سرعت پروژه‌های مدیریتی نتیجه‌مدار منقضی خواهد شد. مرز بین آموزش و بهره‌کشی ممکن است کوچک‌تر از آن باشد که به نظر برسد. در پژوهش تکه‌ئی و رجبلو (۱۳۹۶) هویت سازمانی بر نگرش کارکنان، عدالت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در پژوهش فرجو و ابراهیمی (۱۳۹۵)؛ عدالت سازمانی نقش مهم و تعیین کننده بر نگرش کارکنان، رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و نگرش شغلی تاثیر دارد. در پژوهش مهدوی‌نژاد (۱۳۹۷)، بین هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. به علاوه، مولفه‌های هویت سازمانی قادرند به طور معنی‌داری از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کنند. همچنین از بین مولفه‌های هویت سازمانی به ترتیب؛ عضویت، وفاداری و شباهت بیشترین رابطه را با رفتار شهروندی سازمانی

داشتند. در پژوهش استاجی (۱۳۹۸) نوع نگرش در کسب موقعیت‌های فردی و سازمانی حائز اهمیت می‌باشد و از طرفی آگاهی و توجه مدیران به این موضوع زمینه‌ساز پیش‌بینی رفتار سازمانی کارکنان می‌گردد. در پژوهش کشفی، استیری و شاه حسینی (۱۳۹۵) حمایت سازمانی و سرپرست ادراک شده بر ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی و بر هر دو بعد وظیفه‌های و زمینه‌ای عملکرد فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارد و تنها میان حمایت‌های سازمانی و سرپرست ادراک شده با تعهد مستمر رابطه معنی‌داری وجود ندارد. در پژوهش یزدی و جعفری (۱۳۸۹) میزان رضایت شغلی در ابعاد مختلف آن با ابعاد مختلف فشار روانی شغلی رابطه تعاملی دارد. در صورتی که نقش و وظایف مدیران شفاف‌سازی شود و از ایجاد بیگانگی و سبک باری نقش جلوگیری شود تا میزان فشار روانی مدیران کاهش یابد. بنابراین پیشنهاد می‌شود؛ سازمان در اتخاذ تصمیمات پیرامون مسائل سازمان از نظرات کارکنان استفاده نماید. مدیریت سازمان برای جلوگیری از مشکلات روحی و جسمی و همچنین دلهره و استرس از کارکنان خود حمایت کند، به شخصیت انسانی کارمندان در سازمان بیشتر توجه شود. مدیریت سازمان جهت جلوگیری از تداخل امور سازمانی و زمانی که کارکنان در خدمت خانواده هستند، برنامه‌ریزی دقیق انجام دهند. که کارکنان بین خواسته‌های سازمان و خانواده گرفتار نشوند. لازم است سازمان بستری محیا کند که کارکنان امکان و اجازه اظهار نظر در خصوص تصمیمات شورای معاونین داشته باشند. از طرفی ابتکار عمل در انجام وظایف از سوی سازمان مورد استقبال و از آن قدردانی می‌شود. چون نیروی انسانی سازمان مهم‌ترین ابزار رسیدن سازمان به اهداف سازمان است؛ مدیریت سازمان باید در کنار برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف سازمانی به جبران خدمات و پیشرفت سازمانی کارکنان توجه نماید. از سویی سازمان دوره‌های دانش‌افزایی مفید و مرتبط با تخصص‌های موجود برگزار کند. سازمان هم با طراحی برنامه‌های شادی‌بخش و انگیزه‌آفرین احساس کنند، هویت و وفاداری در کارکنان ایجاد نماید.

منابع

- ۶- استاجی، احمد. (۱۳۹۴). نقش نگرش و رفتار در سازمان، اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، تهران.
- ۷- تکه‌ئی، محمدحسین؛ رجب‌لو، یاسر. (۱۳۹۶). کیفیت زندگی کاری ضرورت بالتدگی در سازمان‌ها، تهران: نشر به‌آوران.
- ۸- خاندانی، حسین؛ میرجعفری، احمد؛ مجاهدی جهرمی، سعیده. (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی‌نو در مدیریت آموزشی، ۳، ۴۰-۲۵.
- ۹- رنجی جفرودی، نیما؛ نصراللهی مقدم، پدram. (۱۳۹۹). تاثیر مسئولیت اجتماعی درک شده بر تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد سازمان، هویت سازمان، و حمایت سازمانی/ادراک شده. <https://civilica.com/doc/1172215>.
- ۱۰- طاهری، مجید؛ نورافکن، رضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه.
- ۱۱- عسگری، علی، (۱۳۹۴). سازمان‌های حریص، همایش ملی مدیریت و آموزش، ملایر، <https://civilica.com/doc/365984>.
- ۱۲- فرجی، گیتا؛ ابراهیمی، باقر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۰)، ۷۲-۵۷.
- ۱۳- کشفی، محمدعلی؛ استیری، مهرداد؛ و شاه حسینی، مریم‌السادات. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت سرپرست ادراک شده بر تعهد سازمانی و عملکرد فردی کارکنان، مدیریت دولتی، ۸(۲)، ۳۹۱-۳۷۳.
- ۱۴- مهدوی‌نژاد، علی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پست بانک ایران، <https://civilica.com/doc/832716>.
- ۱۵- یزدی، سیده منور؛ و جعفری، صدیقه. (۱۳۸۹). اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران، مطالعات روانشناختی، ۶(۲).

- 16-Antonacopoulou, E., & Chiva, R. (2007). The social complexity of organizational learning: the dynamics of learning and organizing. *Management learning*, 38(3), 277-295.
- 17-Blackmore, J. (1999). Troubling women feminism, leadership and educational change.
- 18-Burchill, B., Day, D., Hudson, M., Ladipo, D., Mankelow, R., Nolan, J., ... & Wilkinson, F. (1999). Job insecurity and work intensification: Flexibility and the changing boundaries of work. *York: Joseph Rowntree Foundation*.
- 19-Burke, R. J., & Cooper, C. L. (Eds.). (2008). *Long work hours culture: Causes, consequences and choices*. Emerald Group Publishing.
- 20-Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communications Monographs*, 50(4), 342-362.
- 21-Coopey, J. (1995). The learning organization, power, politics and ideology introduction. *Management learning*, 26(2), 193-213.
- 22-Fielding, M. (2001). Learning organisation or learning community? A critique of Senge. *Philosophy of Management*, 1, 17-29.
- 23-Mercer, J. (2005). Challenging appraisal orthodoxies: Teacher evaluation and professional development in the United Arab Emirates. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 18, 273-287.
- 24-Perryman, J. (2006) Panoptic performativity and school inspection regimes: disciplinary mechanisms and life under special measures', *Journal of Education Policy*, 21(2): 147-61.
- 25-Puusa, A. (2006). Conducting research on organizational identity. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- 26-Thompson, P. (2010). The capitalist labour process: Concepts and connections. *Capital & Class*, 34(1), 7-14.
- 27-Schein, E. H. (1999). Empowerment, coercive persuasion and organizational learning: do they connect?. *The Learning Organization*, 6(4), 163-172.

©Authors, Published by Journal of Intelligent Knowledge Exploration and Processing. This is an open-access paper distributed under the CC BY (license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

