

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

زهرا رجائی^{۱*}، علی عسگری^۲، علی اکبر همایون^۳

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

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

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

خلاصه

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 وجوانجت (۱۳۹۹) و هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳) بود که تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار PLS انجام شد بارهای عاملی همه گویه ها به جز سوال ۱۴ که از مدل حذف شد از ۰/۴ بیشتر بود. همچنین سازه های الفای 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 معناداری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۶۷۴- و منفی است، بنابراین سازمان حریص بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد و فرضیه اصلی تایید می شود. مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر فشار شغلی بر هویت سازمانی برابر با ۲/۲۶۰ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت، فشار شغلی بر هویت سازمانی تاثیر معناداری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۲۳۲- و منفی است، بنابراین فشار شغلی بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد. بنابراین فرضیه 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 معناداری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با ۰/۴۷۱- و منفی است، بنابراین حمایت سازمانی بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معناداری 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 معناداری ندارد. بنابراین فرضیه فرعی سوم تایید نمی شود و نیکویی برازش مدل بیانگر برازش مطلوب مدل می باشد میلیمتری از لبه چپ باشد. این بخش باید بصورت مستقل بیانگر موضوع، اهداف، روش تحقیق و دستاوردهای مقاله باشد ولی یک مقدمه تلقی نمی گردد.

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 (سوناس و کوربین، ۱۹۹۰). نیروی انسانی به عنوان مهمترین و با ارزش ترین سرمایه سازمان، عوامل سازمان مندی هستند که می توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد نمایند عدم توجه صحیح به مدیریت منابع انسانی در سازمانها و ادارات و نیز بکارگیری روشهای غیر علمی 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 می شود (گرانتر، ۲۰۰۱). بنابراین باید برای بهبود کیفی نیروی انسانی بسیار کوشید؛ اما تنها آموزش های تخصصی کافی نیست، بلکه بهبود نگرشها و تعدیل ارزشهای افراد نیز لازم است (کویی، ۱۹۹۵). تعهد یک حالت روانی بوده که نشان دهنده ی 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 می کند. از طرف دیگر، نگرش کارکنان نسبت به سازمان موضوعی است که از دیر باز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است (اتوماکوپولو و چیوا، ۲۰۰۷). شاید علت جذابیت گسترده نگرش کارکنان نسبت به سازمان این باشد که نگرش کارکنان، فرآیندی بسیار اسرار آمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد. در اکثر موارد، دانشمندان علوم رفتاری کوشیده اند تا بدانند مسائلی چون پرداخت بر مبنای عملکرد، ارزیابی از عملکرد کارکنان، سیاست های به کار گرفته شده برای ایجاد امنیت شغلی کارکنان، ایجاد ارتباط با کارکنان و مشتریان، شناخت نیازها و انتظارات آنان، توجه به برنامه ریزی های بلندمدت، کاهش مقررات خشک و بورکراسی در سازمان ها، ایجاد انعطاف و خلاقیت، ایجاد کارهای گروهی و تیمی در سازمان ها، گسترده کردن مفهوم آموزش در سازمان ها و ارگان ها، ایجاد امنیت روحی و روانی برای کارکنان و توجه به مسأله رفاه آنان از جمله عواملی است که باعث نوع نگرش آنان به سازمان می شود (گیدنس، ۱۹۹۰). نوع نگرش کارکنان به سازمان همواره مورد توجه بوده است چرا که نوع نگرش نسبت به سازمان در متغیرهای زیادی اثر گذار است و هویت سازمانی که برداشت عمیق از معنای مشترک در یک سازمان است متاثر از همین نگرش است امروزه سازمان ها برای موفقیت با یکدیگر رقابت می کنند سازمان ها برای اینکه از کورس رقابت عقب نمانند فشار کاری زیادی به کارکنان خود وارد می کنند (وود، ۱۹۹۸). افزایش شدت کار در طی ۲۰ سال گذشته به ویژه در سازمان های حرفه ای، باعث افزایش یک دید انتقادی به این سازمان ها شده است که اینگونه سازمان ها را سازمان های حریص نامیده اند. به دلیل رقابت شدید در بازارهای جهانی، شرکت ها بر این باور بودند که با استفاده از ترکیبی از راهبرد ها در جهت کاهش هزینه ها و افزایش کیفیت، بهره وری و عملکرد کارگران افزایش می یابد. افزایش فشار کار و کاهش رضایت شغلی به ویژه برای کارگران حرفه ای 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 گسترده ای از صنایع و مشاغل به کار بودند انجام شد و نتایج نشان داد که عدم امنیت شغلی به ویژه در میان کارکنان حرفه ای در دهه ۱۹۹۰ افزایش یافته است (اسچین، ۱۹۹۹). بیش از ۴۰ درصد آنها بیان کردند که به هیچ وجه "و یا "خیلی کم" می توانند 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 کرده اند کوزر مؤسسات حریص را به عنوان گروه-هایی معرفی کرد که «مطالبات کلی از اعضا دارند و تلاش می-کنند کل شخصیت فرد را در حلقه خود قرار دهند» (بروچل و همکاران، ۱۹۹۹). چنین نهادهایی «به دنبال وفاداری منحصر به فرد و یکپارچه هستند و تلاش می کنند مطالبات خودمختارانه و موقعیت-طلبانه را در کسانی که در صدد بدست آوردن جایگاهی در موسسه هستند، کاهش دهند.

در عین حال خواسته های آن ها در مورد فرد همه-جانبه و پابرجا است به نظری می رسد این ترکیب تأسف بار و به تبع آن کاهش هویت فرد و سازمان از تغییرات مهم در سازمان باشد با توجه به مطالب گفته شده و با بررسی پیشینه پژوهش ها، می توان گفت تاکنون پژوهشی در سازمانهای ایرانی در زمینه سازمان حریص انجام نشده است که ضرورت پرداختن به آن را مضاعف می کند از این رو تحقیق حاضر قصد دارد تا به بررسی و اولویت بندی عوامل موثر بر نگرش کارکنان نسبت به سازمان به عنوان نهاد حریص و تاثیر آن بر هویت سازمان می پردازد. امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان 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 تلفن های همراه، زمان موجود برای کار در قطار ها، هواپیماها و حتی در خانه را به حداکثر رسانده است اما ایا با وجود این تغییرات سیاست های منابع انسانی طوری طراحی شده است که در نگرش مثبت کارکنان و هویت سازمانی موثر باشد در حالی که روش های صحیح تولید، مدیریت کیفیت جامع (TQM) و کار گروهی در سرتاسر صنایع گسترش یافته است، کارکنان از طریق طرح نظارت، شرکت در جلسات و آموزش های طراحی شده، توانمند شده اند (گرین، ۲۰۰۴) اما محققان زیادی بررسی می کنند که ایا احساس هویت و تعلق هم ارتقا یافته است یافته های تحقیقاتی که رابطه معنی دار بین نگرش های کارکنان با هویت سازمانی و تعهد کاری نشان داده اند، موجب گردیده اند که روانشناسان صنعتی و سازمانی به جستجوی متغیرهایی برآیند که بر هویت سازمان و تعهد کارکنان تأثیر دارند. آنها اضافه می کنند که با به دست آوردن این یافته ها از این یافته ها می توان در جهت توصیه به مدیران منابع انسانی به منظور مطلوب ساختن نگرش های شغلی حذف رفتارهای کناره گیری 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 سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است (سوناس و کوربین، ۱۹۹۰). این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده ترین 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 کوچک سازی ها، تعدیل و ادغام های شرکت ها در یکدیگر عده ای از صاحب نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند استثمار انسانی و تشدید کار، بیگانگی و فرمانبرداری نیروی کار (جدا کردن کارگر از کنترل او بر کار) به منظور «استخراج ارزش اضافی» است که تاثیرات منفی فردی چون کاهش سلامتی و رفاه کارکنان؛ استرس شغلی؛ فرسودگی شغلی و روحیه پایین کارکنان را به دنبال دارد. (پریمان، 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 توجه به مطالب گفته شده انجام تحقیق حاضر بیش از پیش ضروری به نظر می رسد و محقق قصد دارد با انجام تحقیق حاضر شکاف علمی موجود در این زمینه را پوشش دهد چرا که با مطالعه تحقیقات گذشته مورد مشابهی که به نگرش کارکنان نسبت به سازمان به عنوان نهاد حریص بپردازد وجود ندارد بنابراین انجام تحقیقاتی مانند تحقیق حاضر ضروری به نظر می رسد.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق:

بارترام و همکاران (۲۰۱۴)، عناصر ساختاری حریص "کوزر" را زیل موارد زیر خلاصه و ذکر می کنند: (۱) تحریم ارتباطات اجتماعی فرد با هدف کم کردن مشارکت در حوزه های 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؛ و (۴) محاکمات سرسختی که اعضای کمتر وفادار و یا ضعیف تر را از بین می برد تا حداکثر سازگاری درون سازمانی را

ایجاد کند. در ابتدای امر، این مفهوم برای توصیف و بحث در مورد ویژگی های نهادهای خاص نظیر کلیسا، احزاب سیاسی، نیروهای مسلح و خانواده پیشنهاد شد؛ اما بعد ها سبک مدیریتی مطروحه ی خود را به سایر سازمان ها تعمیم داد و خاطر نشان کرد که نهادهای خاص، از طریق استفاده از تکنیک های خاص، «ادعای مالکیت در مورد اعضای خود» دارند. یعنی اولاً، این نهاد ها به دنبال «وفاداری منحصر به فرد و بی قید و شرط» اعضای خود هستند و از اعضای خود خواسته های قابل توجه در مورد مدت زمان کار طولانی داشته و به شدت به اتخاذ تدابیر وسیع برای «فعال سازی وفاداری و تعهد همه جانبه ی اعضا»، تکیه می کنند. ثانیاً، آنها مانند یک موسسه انحصاری که «تلاش می کند از ادعای اعضا برای تصدی نقش یا رقابت جلوگیری کند»، عمل می کنند. این امر بوسیله ی ایجاد جو انحصاری موسسه و تحت فشار قرار دادن اعضا برای «تضعیف (یا قطع) روابط خود با دیگر موسسات و یا افرادی به دست می آید که با تقاضاهای سازمانی خود تعارض دارند. ثالثاً سازمان با ایجاد ارتباطات نزدیک با هویت اجتماعی اعضای خود از طریق عناصر انحصاری و مسدودسازی راه های ارتباطی اعضا با جهان خارج از موسسه، آن ها را وادار می کنند تا هویت اجتماعی خود را در «جهان نمادین» موسسه پیدا کنند. انحصار این مؤسسات و مطالبات فوق العاده ای که از اعضای خود دارند، منجر شده که کوزر از آن ها به عنوان «حریص» یاد کند. چرا که ویژگی های سیری ناپذیر و دستکاری شده (قوانین کار) این نهاد ها از ویژگی های کلیدی آن ها است (بارترام، بارچلی و تناکودی، ۲۰۱۴).

از آنجایی که رابطه بین نهاد حریص و فرد منحصر به فرد است و رقابت را تحمل نمی کند، این استثمار انسانی و تشدید کار، بیشتر با زمان کار و ساعات کاری مرتبط است بنابراین می توان گفت از ویژگی های تعیین کننده ی این سازمان ها ۱- 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 تاثیرات و نشانه های منفی فردی چون ۲- افسردگی شغلی ۳- فشار سازمانی و در نتیجه فرسودگی شغلی؛ و روحیه ی پایین کارکنان در پی این عدم حمایت سازمانی همراه است که در نتیجه ی تمام این موارد، اثرات جریان منفی این سبک مدیریت در اجتماع، از جمله عدم تعادل خانواده و کار نیز، غیر قابل چشم پوشی است. (ایگر، ۲۰۱۳).

هویت سازمانی شامل خصیصه ها و ویژگی های یک سازمان است که اعضا آنها را به عنوان ویژگی های هسته ای منحصر و مستمر سازمان درک کرده اند، هویت سازمانی در طول دو دهه اخیر از جمله تعاریف غالب و شایع این مفهوم بوده و بسیاری از پژوهش های صورت گرفته در این زمینه نیز بر مبنای آن بوده است. مفهوم هویت سازمانی به عنوان پدیده ای در سطح سازمان شناخته می شود. خصیصه هسته های سازمان در سیستم عقاید، ارزشها و هنجارهای محوری که در ماموریت سازمان بیان شده و باعث ایجاد ادارک و اقدام می شود، ریشه دارد، آنها عنوان می دارند که ادارک اعضا از منحصر به فرد بودن هویت سازمان بر اساس مقایسه آن با سازمانهای مرجع و بخصوص رقبای اصلی آن شکل می گیرد (پوسا، ۲۰۰۶)

هویت سازمانی می تواند به عنوان یک سیستم تعبیر و تفسیر یا به عنوان مجموعه ای از شناخته های 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 می کند و اعضا را برای حمایت و پشتیبانی از اهداف استراتژیک سازمان بر می انگیزاند. 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 درجه ای که به ویژگیها اعتقاد دارند، بستگی دارد. هویت سازمانی به سرمایه گذاری بیشتر کارکنان در کارشان منجر می شود و سطح بالاتری از همکاری میان فردی و ارتباط بهتر با ذینفعان می شود. در بخش آموزش این امر باعث افزایش توانایی یک سازمان در ایجاد منابع مالی

بیشتر می شود. هویت سازمانی و سایر شکل‌های تعلق و دل‌بستگی مانند تعهد و وفاداری نتایج مطلوبی مانند افزایش رضایت کاری، کاهش غیبت، کاهش جابجایی کارکنان و اثر بخشی به همراه خواهد داشت (چنی ۱۹۸۳).

معرفی ابعاد هویت سازمانی از نظر چنی: ۱. بعد عضویت: احساس تعلق، پیوستگی و کشش احساسی، ارجاع به خود به عنوان عضو سازمان و افتخار به عضویت در سازمان ۲. بعد وفاداری: وفاداری به سازمان و اشتیاق به تحقق اهداف سازمان ۳. بعد شباهت: ادارک از داشتن ویژگی های مشترک در سازمان. که در ادامه به پیشینه تحقیق پرداخته شده است.

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

عسگری (۱۳۹۴) در مقاله ای تحت عنوان سازمان های حریص به بررسی استدلال و شواهد علیه سازمان یادگیرنده پرداخته است. این مقاله به بررسی این پارادکس عمده می پردازد که نهادهای مدرن به نظر می رسد وعده رهایی می دهند، اما با این وجود، مکانیزم های سرکوب را به جای تحقق سازمان یادگیرنده ایجاد می کنند. این مقاله از نظر مفهومی به روی دیگری از سازمان یادگیرنده پرداخته است، که در آن نظریه سرمایه انسانی به صورت افراطی مورد سوء استفاده واقع شده و روح معلمان توسط مدیران به جای عدالت اجتماعی با وسواس در بهره وری و کارایی تسخیر شده است. بر اساس شواهد موجود می توان چنین بیان کرد که وقوع رویاء و یا کابوس هر دو محتمل است. با وجود یک محیط دلسرد کننده در عصر حاضر، برخی تلاش های صادقانه در ایجاد دایره موفقیت، مؤثر بوده است. راه دیگر اینکه، حتی اگر آنها با تلاش از قبل تعیین شده به درگیر کردن و توانمند ساز کردن افراد اقدام کرده باشند، به سرعت پروژه های مدیریتی نتیجه مدار منقضی خواهد شد. مرز بین آموزش و بهره کشی ممکن است کوچکتر از آن باشد که به نظر برسد.

فرجو و ابراهیمی (۱۳۹۵) بیان کردند که رعایت و برقراری عدالت یکی از مهمترین وظایف هر مدیر و انسان در هر شرایطی است. عدالت از با ارزش ترین معیارهای زندگی اجتماعی است. عدالت مبنای همه ی حرکت های صحیح است. در اثر وجود عدالت همه چیز در جای خود قرار می گیرد و هرکس کارش را به درستی انجام می دهد و رضایت شغلی برقرار می گردد، عدالت سازمانی نقش مهم و تعیین کننده ای 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 می باشد. یافته های پژوهش نشان می دهد که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و نگرش شغلی تاثیر دارد.

تکه ئی و رجب لو (۱۳۹۶) در پژوهشی باهدف بررسی تاثیر هویت سازمانی بر نگرش کارکنان، عدالت و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گنبد کاووس بود از آنجا که این پژوهش، از طریق نظری خواهی 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 رسته تحقیقات کاربردی قرار دارد و از لحاظ توجه به زمان، گذشته نگر است. جامعه آماری مورد نظر کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان گنبد کاووس می باشند. نتایج تحقیق نشان داد که: هویت سازمانی بر نگرش کارکنان، عدالت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری 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 ۱۳۹۳-۱۳۹۲ انجام شده است. روش انجام پژوهش، پیمایش و جامعه آماری، این پژوهش را مدیران دانشگاه شهید باهنر کرمان تشکیل می دهند در مجموع تعداد جامعه آماری ۱۰۰ نفر می باشد با توجه

به تعداد کم مدیران از روش تمام شماری استفاده شده است. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شده نگرش دینی، تعهد سازمانی و خلاقیت استفاده شده است داده های پژوهش، با استفاده از آمار توصیفی ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد 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 برآیند تا چنانچه که سازمان دچار ضعف و بیماری شده باشد به سرعت در صدد درمان آن برآیند.

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 بزرگترین دارایی آن ها 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 و ... در اختیار سازمان قرار دهد. نگرش شغلی بیانگر تصورات فرد درباره ی 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 تأثیر مسئولیت اجتماعی درک شده بر تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد - سازمان، هویت سازمان، و حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند و با بررسی ۱۷۷ نفر از کارکنان سازمان منطقه آزاد بندر انزلی و نتایج معادله های ساختاری تأثیر ادراک از مسئولیت اجتماعی سازمان بر ادراک از تناسب فرد - سازمان مثبت و معنادار است. همچنین، تأثیر ادراک از تناسب فرد - سازمان بر هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده مثبت و معنادار است. در ادامه، نتایج آنها نشان داد که تأثیر هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد عاطفی کارکنان مثبت و معنادار است. تأثیر هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان میانجی رابطه بین تناسب فرد - سازمان و تعهد عاطفی کارکنان نیز به شکل مثبت و معناداری تأیید شد.

کشفی، استیری و شاه حسینی (۱۳۹۵) نگهداری و حفظ کارکنان متخصص در سازمانها و افزایش عملکرد ایشان، دغدغه همیشگی بسیاری از سازمانها و شرکتها در عرصه رقابت بوده است. میزان رسیدن به این اهداف، به مؤلفه های بسیاری از جمله درک حمایت های سازمان و سرپرست از سوی کارکنان بستگی دارد. در پژوهش پیش رو به بررسی تأثیر درک حمایت های سازمان و سرپرست بر تعهد سازمانی و عملکرد فردی کارکنان پرداخته می شود. به این منظور، نمونه های 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 SPSS نشان داد، حمایت سازمانی و سرپرست ادراک شده بر ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی و بر هر دو بعد وظیفه های و زمینهای عملکرد فردی تأثیر مثبت و معناداری می گذارد و تنها میان حمایت های سازمانی و سرپرست ادراک شده با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود ندارد.

یزدی و جعفری (۱۳۸۹) این پژوهش به منظور بررسی اثر تعاملی بین ابعاد فشارروانی 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 (فشارروانی شغلی و رضایت شغلی) از پرسشنامه ی نشانگان استرس و منابع فشارروانی شغلی دیویس، رابینز و مک لی و شاخص توصیف شغلی (JDI) اسمیت، کندال و هیولین استفاده شد. یافته ها نشان داد که میزان رضایت شغلی در ابعاد مختلف آن با ابعاد 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 می کند. با توجه به یافته های 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.

۳. روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان جنوبی است. با توجه به حجم زیاد جامعه آماری تحقیق و براساس جدول مورگان به صورت تصادفی حجم نمونه به روش تصادفی ساده تعیین شد. ابزار گردآوری داده ها در جدول ۱ ذکر شده است.

جدول ۱ ابزارهای گردآوری داده ها

متغیر	منبع	ابعاد
سازمان حریص	عسکری و جوانبخت (۱۳۹۹)	حمایت سازمانی ۱-۱۰-۱۲
		افسردگی شغلی ۴-۵-۷-۱۷
		فشارشغلی ۲-۳-۶-۸-۹-۱۱
هویت سازمانی	چنی (۱۹۸۳)	احساس همبستگی ۲۳ تا ۲۸
		وفاداری یا حمایت از سازمان ۲۹ تا ۳۴
		مشابهت یا ادراک مشخصه های مشترک ۳۵ تا ۴۰

۴. یافته ها

جهت بررسی مدل، ابتدا برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه های سنجش آنها از مدل بیرونی استفاده شده است. مدل بیرونی ارتباط گویه ها یا همان سوالات پرسشنامه را با سازه ها مورد بررسی قرار می دهد. جدول ۲ نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه های پرسشنامه را نشان می دهد.

جدول ۲ تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پنهان

متغیرها	گویه ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t
حمایت سازمانی	q1	۰/۵۹۳	۰/۱۰۸	۵/۴۷۷
	q10	۰/۸۶۸	۰/۰۳۳	۲۶/۰۴۱
	q12	۰/۵۷۵	۰/۱	۵/۷۲۵
	q13	۰/۸۲۹	۰/۰۴	۲۰/۷۰۴
	q15	۰/۵۹۹	۰/۰۸۲	۷/۲۷۲

متغیرها	گویه ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t
فشار شغلی	q16	۰/۷۶۱	۰/۰۵۷	۱۳/۴۲۱
	q19	۰/۷۲۲	۰/۰۸۲	۸/۷۸۲
	q21	۰/۶۶۶	۰/۰۶۳	۱۰/۵۵۳
	q22	۰/۷۴۷	۰/۰۷۴	۱۰/۰۹۴
	q2	۰/۶۶۵	۰/۱۲۷	۵/۲۵۱
	q3	۰/۷۵۱	۰/۰۹۶	۷/۷۹
	q6	۰/۷۶۱	۰/۰۹۱	۸/۳۳۹
	q8	۰/۶۸۲	۰/۰۹۷	۷/۰۶۲
	q9	۰/۷۷۲	۰/۰۹۱	۸/۴۸۴
	q11	۰/۶۰۷	۰/۱۲۶	۴/۸۱۴
افسردگی شغلی	q14	۰/۳۲۷	۰/۱۶۵	۱/۹۸۲
	q4	۰/۷۵۷	۰/۰۹۳	۸/۱۱
	q5	۰/۶۷۶	۰/۱۱۹	۵/۶۶
	q7	۰/۶۶۲	۰/۱	۶/۶۱۲
	q17	۰/۸۴۳	۰/۰۶۴	۱۳/۱۲۵
	q18	۰/۸۲۲	۰/۰۷۲	۱۱/۳۸۶
	q20	۰/۶۴۲	۰/۰۹۹	۶/۴۶۴
احساس همبستگی	q23	۰/۷۸۴	۰/۰۵۷	۱۳/۷۱۲
	q24	۰/۴۴۳	۰/۱۳۱	۳/۳۹۳
	q25	۰/۸۶۱	۰/۰۳۵	۲۴/۸۳۱
	q26	۰/۹۱۱	۰/۰۲۲	۴۱/۷۹۶
	q27	۰/۸۶۵	۰/۰۲۶	۳۳/۴۳۷
	q28	۰/۶۶۲	۰/۰۸۱	۸/۲۲۵
وفاداری	q29	۰/۶۷۵	۰/۰۹۳	۷/۲۴۲
	q30	۰/۷۴۲	۰/۱۰۲	۷/۲۴۳
	q31	۰/۷۴۲	۰/۰۸۴	۸/۸۸۶
	q32	۰/۶۴۸	۰/۰۹۲	۷/۰۷۴
	q33	۰/۸۳	۰/۰۴۲	۱۹/۵۸۸
	q34	۰/۶۵	۰/۰۹۸	۶/۶۱۱
مشابهت	q35	۰/۶۴۴	۰/۱۶۳	۳/۹۵۵
	q36	۰/۶۹	۰/۱۴۱	۴/۸۸۴
	q37	۰/۷۷۸	۰/۱۰۵	۷/۳۸۷
	q38	۰/۷۰۷	۰/۱۱۳	۶/۲۵۶
	q39	۰/۸۲۸	۰/۰۹۶	۸/۵۸۳
	q40	۰/۷۱۲	۰/۰۹۹	۷/۲۱۹

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

جدول ۳ تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پنهان پس از اصلاح

الفای کرونباخ	CR	AVE	آماره t	انحراف استاندارد	بار عاملی	گویه ها	متغیرها
۰/۸۷۶	۰/۹۰۲	۰/۵۰۹	۵/۴۷۸	۰/۱۰۸	۰/۵۹۳	q۱	حمایت سازمانی
			۲۱/۵۳۸	۰/۰۴	۰/۸۶۸	q۱۰	
			۵/۴۹	۰/۱۰۵	۰/۵۷۵	q۱۲	
			۱۹/۶۸۷	۰/۰۴۲	۰/۸۲۹	q۱۳	
			۷/۳۵۳	۰/۰۸۱	۰/۵۹۹	q۱۵	
			۱۴/۱۷۳	۰/۰۵۴	۰/۷۶۱	q۱۶	
			۸/۵۱۵	۰/۰۸۵	۰/۷۲۲	q۱۹	
			۱۰/۷۹	۰/۰۶۲	۰/۶۶۶	q۲۱	
			۹/۰۵۵	۰/۰۸۳	۰/۷۴۷	q۲۲	
			۶/۸۰۵	۰/۱۰۱	۰/۶۸۶	q۲	
۱۱/۳۹۳	۰/۰۶۶	۰/۷۵۱	q۳				
۱۲/۵۸۸	۰/۰۶	۰/۷۶	q۶				
۰/۸۰۷	۰/۸۶۱	۰/۵۰۹	۸/۹۵۳	۰/۰۷۵	۰/۶۷۱	q۸	افسردگی شغلی
			۱۴/۲۳۴	۰/۰۵۵	۰/۷۸۸	q۹	
			۵/۳۳۷	۰/۱۱۴	۰/۶۰۹	q۱۱	
			۷/۳۲۸	۰/۱۰۳	۰/۷۵۷	q۴	
			۵/۴۰۷	۰/۱۲۵	۰/۶۷۶	q۵	
			۶/۵۲۴	۰/۱۰۱	۰/۶۶۲	q۷	
			۱۱/۰۱۱	۰/۰۷۷	۰/۸۴۳	q۱۷	
			۹/۴۵۱	۰/۰۸۷	۰/۸۲۲	q۱۸	
			۷/۰۰۵	۰/۰۹۲	۰/۶۴۲	q۲۰	
			۱۳/۷۲۸	۰/۰۵۷	۰/۷۸۴	q۲۳	
۲/۹۹	۰/۱۴۸	۰/۴۴۳	q۲۴				
۰/۸۵۵	۰/۸۹۴	۰/۵۹۵	۲۱/۳۱۷	۰/۰۴	۰/۸۶۱	q۲۵	وفاداری
			۴۲/۶۸۷	۰/۰۲۱	۰/۹۱۱	q۲۶	
			۳۰/۳۵۳	۰/۰۲۹	۰/۸۶۵	q۲۷	
			۷/۹۶۲	۰/۰۸۳	۰/۶۶۲	q۲۸	
			۷/۴۲۳	۰/۰۹۱	۰/۶۷۵	q۲۹	
			۹/۱۳۸	۰/۰۸۱	۰/۷۴۲	q۳۰	
			۹/۵۲۳	۰/۰۷۸	۰/۷۴۲	q۳۱	
			۶/۴۵۴	۰/۱	۰/۶۴۸	q۳۲	
			۲۲/۸۹۴	۰/۰۳۶	۰/۸۳	q۳۳	
			۷/۳۶۳	۰/۰۸۸	۰/۶۵	q۳۴	
۵/۱۶۱	۰/۱۲۶	۰/۶۵	q۳۵				
۶/۲۱۹	۰/۱۱۱	۰/۶۹۳	q۳۶				
۹/۹۵۱	۰/۰۷۸	۰/۷۷۴	q۳۷				
۰/۸۲۴	۰/۸۷۱	۰/۵۳۱	۷/۷۰۵	۰/۰۹۱	۰/۷۰۲	q۳۸	
			۱۳/۴۶۵	۰/۰۶۱	۰/۸۲۴	q۳۹	
			۱۰/۲۶۹	۰/۰۶۹	۰/۷۱۳	q۴۰	

بر اساس نتایج جدول ۳ ملاحظه میشود که مقادیر بارهای عاملی همه گویه ها از ۰/۴ بیشتر است. همچنین مقادیر آماره t برای همه گویه ها باز 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 PLS از شاخص پایایی ترکیبی* استفاده می شود. پایایی مرکب هم بنا به گفته فورنر و لارکر (۱۹۸۱) 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.

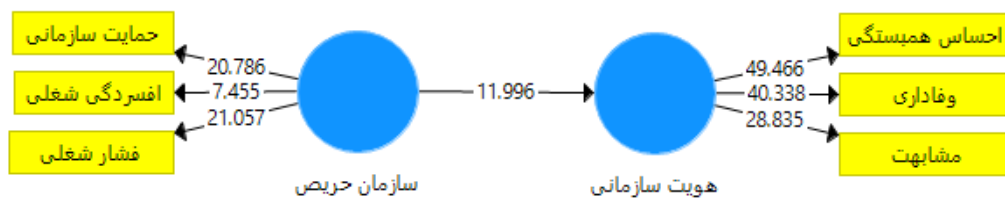
برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده می شود. جذر AVE هر متغیر در قطر اصلی قرار دارد و مقادیر همبستگی متغیرها در زیر قطر اصلی قرار گرفته است. لزوم تایید روایی واگرا در این روش، بیشتر بودن قطر اصلی از مقادیر زیرین آن می باشد.

جدول ۴: بررسی روایی همگرا (روش فورنل و لارکر)

وفاداری	مشابهت	فشار شغلی	حمایت سازمانی	افسردگی شغلی	احساس همبستگی
					۰/۷۷۱
				۰/۷۳۸	-۰/۴۱۱
			۰/۷۱۴	۰/۳۵۲	-۰/۶۱۹
		۰/۷۱۴	۰/۵۳۹	۰/۶۰۹	-۰/۴۳۳
	۰/۷۲۸	-۰/۵۰۷	-۰/۴۸۴	-۰/۳۴۱	۰/۶۴۵
۰/۷۱۷	۰/۷۱۶	-۰/۵۰۶	-۰/۴۶۹	-۰/۴۸۹	۰/۶۱۱

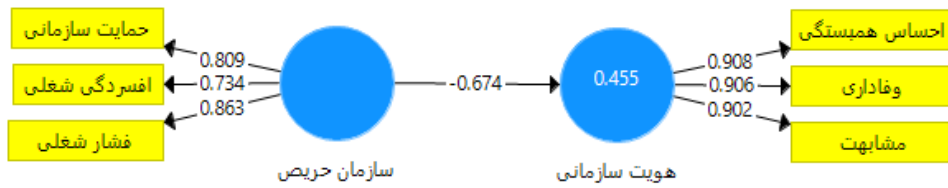
با توجه به جدول ۴ روایی واگرا به روش فورنل و لارکر تأیید می شود. بعد از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، به برازش مدل ساختاری پژوهش می پردازیم.

شکل ۱ و ۲، مدل معادلات ساختاری و نمودار مسیر مدل تحقیق را برای فرضیه اصلی و شکل ۳ و ۴، مدل معادلات ساختاری و نمودار مسیر مدل تحقیق را برای فرضیه های فرعی نشان می دهد.

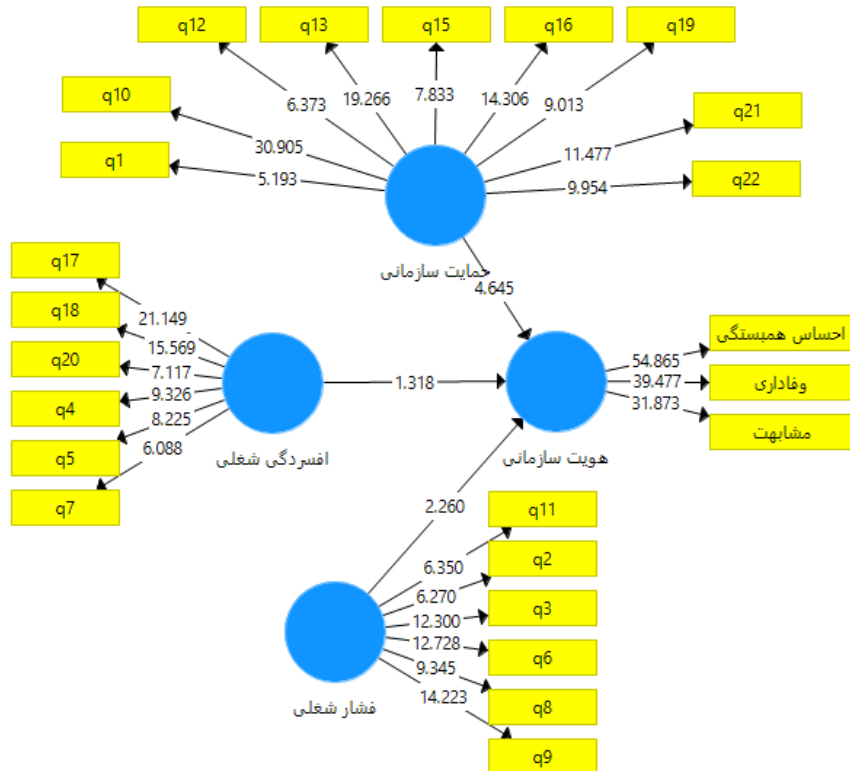


شکل ۱: مدل معادلات ساختاری به همراه آماره های t (فرضیه اصلی)

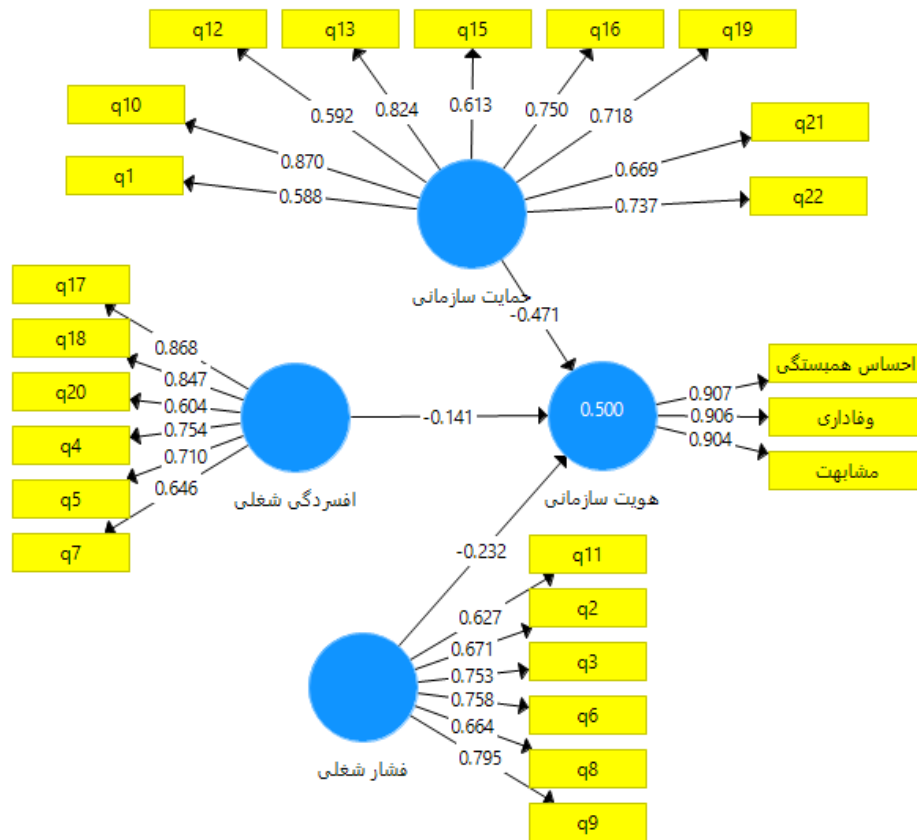
* Composite reliability



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب استاندارد شده (فرضیه اصلی)



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری به همراه آماره های t (فرضیه های فرعی)



شکل ۴: مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب استاندارد شده (فرضیه های فرعی)

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 (Q^2)) 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 ۲ و ۴، ضرایب تعیین و معیار استون گایسر متغیرهای وابسته در دو مدل در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵ ضرایب تعیین

مدل	متغیرهای وابسته	R^2	Q^2	شدت
۱	هویت سازمانی	۰/۴۵۵	۰/۳۵۹	متوسط - قوی
۲	هویت سازمانی	۰/۵۰۰	۰/۳۷۸	متوسط - قوی

در جدول 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

نتیجه	قدر مطلق آماره t	انحراف معیار	ضریب مسیر استاندارد شده	مسیر	فرضیه
تایید	۱۱/۹۹۶	۰/۰۵۶	-۰/۶۷۴	سازمان حریص -> هویت سازمانی	اصلی
رد	۱/۳۱۸	۰/۱۰۷	-۰/۱۴۱	افسردگی شغلی -> هویت سازمانی	فرعی
تایید	۴/۶۴۵	۰/۱۰۱	-۰/۴۷۱	حمایت سازمانی -> هویت سازمانی	
تایید	۲/۲۶۰	۰/۱۰۳	-۰/۲۳۲	فشار شغلی -> هویت سازمانی	

نتایج معناداری 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 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 معناداری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با -۰/۶۷۴ و منفی است، بنابراین سازمان حریص بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد. بنابراین فرضیه اصلی تایید می شود. مقدار قدر مطلق آماره t برای تاثیر فشار شغلی بر هویت سازمانی برابر با ۲/۲۶۰ و از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت، فشار شغلی بر هویت سازمانی تاثیر معناداری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با -۰/۲۳۲ و منفی است، بنابراین فشار شغلی بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معناداری 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 معناداری دارد. مقدار ضریب مسیر برابر با -۰/۴۷۱ و منفی است، بنابراین حمایت سازمانی بر هویت سازمانی تاثیر منفی و معناداری 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 معناداری ندارد. بنابراین فرضیه فرعی سوم تایید نمی شود.

تنها شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده است. (داوری، ۱۵۳، ۱۳۹۳). این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص های افزونگی* قابل محاسبه است. محاسبه این شاخص به کمک فرمول زیر انجام شد

مدل اصلی

$$GOF \text{ مدل اصلی} = \sqrt{Communality \times R^2} = \sqrt{0.733 \times 0.455} = 0.577$$

مدل فرعی

$$GOF \text{ مدل فرعی} = \sqrt{Communality \times R^2} = \sqrt{0.598 \times 0.500} = 0.546$$

* Communality

که برازش مناسب مدل تایید شد.

۵. نتیجه گیری

با توجه به پیشینه پژوهشی و نتایج حاصل از انجام این پژوهش می توان نشان داد که این تحقیق با پژوهش هایی در گذشته همسو و بر برخی موارد غیرهمسو می باشد که بحث و نتیجه گیری حاصل از آن در جدول ۷ نشان داده شده است:

جدول ۷ همسو بودن و عدم همسو بودن نتایج پژوهش با پیشینه پژوهشی

نتیجه	همسو/عدم همسو	پژوهش
وقوع روپاء و یا کابوس هر دو محتمل است. با وجود یک محیط دلسرد کننده در عصر حاضر، برخی تلاش های صادفانه در ایجاد دایره موفقیت، مؤثر بوده است. راه دیگر اینکه، حتی اگر آنها با تلاش از قبل تعیین شده به درگیر کردن و توانمند ساز کردن افراد اقدام کرده باشند، به سرعت پروژه های مدیریتی نتیجه مدار منقضی خواهد شد. مرز بین آموزش و بهره کشی ممکن است کوچکتر از آن باشد که به نظر برسد	همسو	عسگری (۱۳۹۴)
هویت سازمانی بر نگرش کارکنان، عدالت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد	همسو	تکه ئی و رجب لو (۱۳۹۶)
عدالت سازمانی نقش مهم و تعیین کننده ای بر نگرش کارکنان، رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و نگرش شغلی تاثیر دارد.	همسو	فرجو و ابراهیمی (۱۳۹۵)
بین هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به علاوه، مولفه های هویت سازمانی قادرند به طور معنی داری از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را پیشبینی کنند. همچنین از بین مولفه های هویت سازمانی به ترتیب، عضویت، وفاداری و شباهت بیشترین رابطه را با رفتار شهروندی سازمانی داشته اند.	همسو	مهدوی نژاد (۱۳۹۷)
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.	همسو	استاجی (۱۳۹۸)
حمایت سازمانی و سرپرست ادراک شده بر ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی و بر هر دو بعد وظیفه های و زمینهای عملکرد فردی تأثیر مثبت و معناداری می گذارد و تنها میان حمایت های سازمانی و سرپرست ادراک شده با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود ندارد.	همسو	کشفی، استیری و شاه حسینی (۱۳۹۵)
میزان رضایت شغلی در ابعاد مختلف آن با ابعاد مختلف فشار روانی شغلی رابطه تعاملی دارد. در صورتی 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.	همسو	یزدی و جعفری (۱۳۸۹)

بنابراین پیشنهاد می شود

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 برنامه ریزی دقیق انجام دهند. که کارکنان بین خواسته های سازمان و خانواده گرفتار نشوند. سازمان بستری محیا کند که کارکنان امکان و اجازه اظهار نظر در خصوص تصمیمات شورای معاونین داشته باشند. ابتکار عمل در انجام وظایف از سوی سازمان مورد استقبال و از آن قدردانی می شود. چون نیروی انسانی سازمان مهمترین ابزار رسیدن سازمان به اهداف سازمان است مدیریت سازمان باید در کنار برنامه ریزی برای رسیدن به اهداف سازمانی به جبران خدمات و پیشرفت سازمانی کارکنان توجه نماید. سازمان دوره های دانش افزایی مفید و مرتبط با تخصصهای موجود برگزار کند. سازمان با طراحی برنامه های شادی بخش و انگیزه آفرین احساس کنند هویت و وفاداری در کارکنان ایجاد نماید

۶. مراجع

۱. استاجی، احمد، (۱۳۹۴)، نقش نگرش و رفتار در سازمان، اولین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، تهران تکه ئی، محمدحسین رجب لو یاسر، (۱۳۹۶)، کیفیت زندگی کاری ضرورت بالتدگی در سازمانها، نشر به آوران، کلک زرین د.
۲. خاندانی، حسین، میر جعفری، احمد مجاهدی جهرمی، سعیده (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی شماره: سه، صص: ۲۵-۴۰.
۳. رنجی جفرودی، نیما و نصراللهی مقدم، پدرام، (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>:نمایه سیویلیکا
۴. طاهری مجید نورافکن رضا (۱۳۹۴). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه.
۵. عسگری، علی، (۱۳۹۴)، سازمان های حریص، همایش ملی مدیریت و آموزش، ملایر، <https://civilica.com/doc/365984>
۶. 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، دوره چهارم، شماره ۱۰، صص: ۵۷-۷۲.
۷. کشفی، استیری و شاه حسینی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت سرپرست ادراک شده بر تعهد سازمانی و عملکرد فردی کارکنان، مدیریت دولتی، تابستان ۱۳۹۵، دوره ۸، شماره ۲؛ از صفحه ۳۷۳ تا صفحه ۳۹۱.
۸. مهدوی نژاد، علی، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پست بانک ایران، <https://civilica.com/doc/832716>



۹. یزدی و جعفری (۱۳۸۹). اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران. *مطالعات روانشناختی سال ششم تابستان*

۱۳۸۹ شماره ۲

۱. Automacopoulou, E. and Chiva R. (۲۰۰۷) The social complexity of organizational learning the dynamics of learning and organizing, *Management Lesning* ۳۸(۳) ۲۷۷-۹۵.
۲. Ball, S. (۲۰۰۳) "The teacher's soul and the terrors of performativity, *Journal of Education Policy*, ۱۸(۲): ۲۱۵-۲۸.
۳. Barke, B. (۱۹۹۹) Double vision: ۴۰ years on', in H Tomlinson H Gimter and P. Smith (eds) *Living Headship: Voices*,
۴. Burchell, B., Day, D., Hudson, M. Ladipo, D., Mankelow, R., Nolan J.P., Reed, H, Wichert, I C. and Wilkinson, F. (۱۹۹۹) *Job Insecurity and Work Intensification: Flexibility and the Changing Boundaries of Work*, York: Joseph Rowstre Foundation. Summary of findings online, available at: www.jrf.org.uk/KNOWLEDGE/findings/socialpolicy/A1.asp (accessed April. ۱)
۵. Cheney G. (۱۹۸۳), on the various and changing meanings of organizational membership: a field study of organizational identification. *Communication Monographs*, Vol ۵۰ (۴). Pp: ۳۴۲
۶. Coopey, J. (۱۹۹۵) The learning organization, power, politics and ideology, *Management Learning*, ۲۶(۲): ۱۹۳-۲۱۳.
۷. Driver, M. (۲۰۰۲) 'The learning organization: Foucauldian gloom or Utopian sunshine?', *Human Relations*, ۵۵(۱): ۳۳-۵۳.
۸. Egger de Campo, Marianne. ۲۰۱۳. *Wie die 'Rhetorik der Reaktion' das österreichische Modell der Personenbetreuung rechtfertigt*. Berlin: Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.
۹. Fenwick, T. (۲۰۰۷) 'Limits of the learning organization: a critical look. Online, available at: www.walberta.ca tfenwick/ext/pubs/print Igorgerichom (accessed ۶ August ۲۰۰۷)
۱۰. Fielding, M. (۲۰۰۱) 'Learning organisation or learning community? A critique of Senge', *Reason in Practice*, ۱(۲): ۱۷-۲۹.
۱۱. Giddens, A (۱۹۹۰) *The Consequences of Modernity*, Cambridge: Polity Press.
۱۲. Glaser, B. G. and Strauss, A. (۱۹۶۷) *The Discovery of Grounded Theory*, Chicago, IL: Aldine Green. F. (۲۰۰۴) 'Why has work effort become more intense?', *Inchustrial Relations*, ۴۳(۴): ۷۰۹-۴۱.
۱۳. Green. F. (۲۰۰۶) *Demancing Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton, NJ: Princeton

۱۴. Green, F. (۲۰۰۸) 'Work effort and worker well-being in the age of affluence, in C. Cooper and R Burke (eds) The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices, Bingley, UK Emerald Group Publications. Online, available at www.kent.ac.uk/economics/documents_FG_Paper_KentDP.pdf (accessed ۴ April ۲۰۰۹)
۱۵. Grunter, H (۲۰۰۱) Leaders and Leadership in Echacation London: Paul Chapman Jeffrey, B. and Woods, P. (۱۹۹۸) Testing Teachers: The Effect of School Inspections on Primary Teachers. London: Falmer
۱۶. Jossey-Bass. Blackmore, J. (۱۹۹۹) Troubling Women: Feminism Leadership and Educational Change Buckingham, UK Open University Press
۱۷. Puusa A. Conducting Research on Organizational Identity. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. ۲۰۰۶; ۱۱(۲).P.۱۲۳
۱۸. Press Mercer, J. (۲۰۰۷) 'Challenging appraisal orthodoncies: teacher evaluation and professional development in the United Arab Emirates', Journal of Personnel Evaluation in Education ۱۸: ۲۷۳-۸۷.
۱۹. Perryman, J. (۲۰۰۶) Panoptic performativity and school inspection regimes: disciplinary mechanisms and life under special measures', Journal of Education Policy, ۲۱(۲): ۱۴۷-۶۱.
۲۰. Schein E (۱۹۹۹) "Empowerment, coercive persuasion and organizational learning do they connect?", The Learning Organization, ۶(۴): ۱۶۳-۷۲