

تدوین معادله ساختاری تعهد سازمانی با عملکرد شغلی با میانجیگری جو سازمانی در کارکنان دانشگاه

رامش مولاییان^۱، حسن امیری^۲

^۱ گروه مشاوره، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

^۲ گروه مشاوره، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تدوین معادله‌ی ساختاری تعهد سازمانی با عملکرد شغلی با نقش میانجی جو سازمانی بود. جامعه‌ی پژوهش شامل کارکنان بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۷ بود که در بیمارستان امام رضا (ع) فعال بودند. پژوهش بر روی ۳۰۲ نفر (۷۱ مرد و ۲۳۱ زن) که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شده بودند، انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۶)، پرسشنامه جو سازمانی هاپین و کرافت (۲۰۰۰) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضرایب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه انجام شد و همچنین برای تحلیل مدل مفروض از مدل‌یابی معادلات ساختاری با روش تحلیل مسیر استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان دادند که تعهد سازمانی با جو سازمانی و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنادار داشت. همچنین تعهد سازمانی با واسطه‌ی جو سازمانی بر عملکرد شغلی تاثیر داشتند. در نتیجه، بر اساس تعهد سازمانی می‌توان عملکرد شغلی را در افراد تبیین کرد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، جو سازمانی، عملکرد شغلی، کارکنان دانشگاه

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

مشاغلی که با سلامت و جان انسان‌ها رابطه دارند در هر جامعه‌ای جزء مشاغلی محسوب می‌شود که نیروها در موقعیت‌های مختلف، گاهاً فشار روانی^۱ و استرس^۲ زیادی را تحمل می‌کنند. مسئولیت تامین آرامش و خدمات درمانی، اداری و رسیدگی به نیازها و مشکلات بیماران، ساعات کاری متغیر شرایط خاصی را برای کارکنان ایجاد می‌کند و این شغل را در دسته مشاغل سخت قرار می‌دهد (شکیبا راد، ۱۳۹۴). با توجه به شرایط خاص شغلی، بررسی سازه‌های روانشناختی مرتبط با اشتغال همچون استرس شغلی^۳ و تعهد سازمانی^۴ و جو حاکم بر سازمان در این قشر می‌تواند دیدگاه‌های جدید را در اختیار متخصصان و پژوهشگران قرار دهد. سطوحی از استرس شغلی، تعهد سازمانی و جو سازمانی^۵ ممکن است به بهتر شدن عملکرد شغلی^۶ کمک کنند. وقتی استرس شغلی وجود نداشته باشد کارکنان دچار تنبلی و کسالت نمی‌شوند. چنان که استرس شغلی افزایش پیدا کند عملکرد به سمت اختلال می‌رود و کارکنان آمادگی ذهنی و روانی پایینی برای رویایی با چالش‌ها پیدا می‌کنند. اگر مقدار تعهد و جو سازمانی از سطح بهینه خارج شود، توانایی کارکنان کمتر و در نتیجه سطح عملکرد افت می‌یابد؛ بنابراین می‌توان متصور شد که رابطه استرس شغلی، تعهد سازمانی و جو سازمانی با عملکرد کارکنان یک رابطه معکوس است (نزهت، ۱۳۹۶).

یکی از مفاهیم مهم در رفتار سازمانی و تاثیرگذار بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی^۷ می‌باشد. تعهد سازمانی بعنوان یک سپر حمایتی عمل کرده و از فرد در برابر استرس شغلی حمایت می‌کند. به عبارت دیگر هرچه تعهد سازمانی بیشتر باشد، عوامل فشارزا تاثیر کمتری بر روی افراد خواهند داشت (استرون^۸، ۱۹۹۸). تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان و نه شغل است که در آن مشغول به کار هستند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی داشته و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (ساروخیه، ۱۹۹۵). معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر بگیریم. بر این اساس فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان گرفته، در سازمان مشارکت داشته و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (سلطانی، ۲۰۱۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سیاست‌ها، برنامه‌های سازمان، وضعیت مالی یا ارزش سهام شرکت هیچکدام سازمان را به محیطی مناسب برای کار کردن تبدیل نمی‌کند، بلکه آنچه از سازمان یک محیط کار ایده‌آل و مطلوب

^۱ Mental pressure

^۲ Stress

^۳ Job stress

^۴ Organizational Commitment

^۵ Organizational climate

^۶ Job performance

^۷ Organizational Commitment

^۸ Strone

می‌سازد، احساس کارکنان نسبت به محیط کار است. شرایط محیط کار برای ایجاد و رشد احساس کارکنان در سه عامل خلاصه می‌شود: مدیریت، شغل و همکاران. می‌توان چنین بیان داشت یکی دیگر از عوامل مرتبط با استرس شغلی، کیفیت جو سازمانی است. جو سازمانی عبارت است از شیوه‌ها و الگوهای زیربنایی که در پیش‌فرض‌ها، مصادیق و اعتقادات نهفته است و فرهنگ سازمان را شکل می‌دهد (داکرت^۹، ۲۰۱۴). مفهوم دیگر مرتبط با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی^{۱۰} می‌باشد. عملکرد به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می‌دهد. مهمترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروهای انسانی^{۱۱} آن سازمان است. صاحب نظران اخیراً عملکرد شغلی را به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای^{۱۲} و عملکرد زمینه‌ای^{۱۳} تقسیم کرده‌اند. عملکرد وظیفه‌ای مربوط به مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان ثبت شده است و با وظایف محوله در ارتباط است. اما عملکرد زمینه‌ای مربوط به رفتارهایی است که بقای شبکه‌ی سازمانی و اجتماعی و جو روانشناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است (سلن و وردمارک^{۱۴}، ۲۰۰۹). حال با توجه به ساعات کاری طولانی و شیفت کاری طولانی مدت، تداخلات زندگی خانوادگی و شغلی، موقعیت کاری طاقت‌فرسا بر فعالیت کارکنان، آنها در معرض خطر بالایی برای ابتلا به استرس شغلی قرار دارند. از طرفی هم با توجه به اهمیت سلامتی و تاثیر آن در ارائه خدمات و از سویی دیگر در بیشتر پژوهش‌های انجام شده به بررسی رابطه این عوامل با همدیگر پرداخته شده است و از طرفی هم این عوامل به صورت کلی در کنار هم مورد بررسی قرار گرفته‌اند؛ لذا پژوهشگر را بر آن داشت به بیان رابطه علی تعهد سازمانی با عملکرد شغلی با میانجی‌گری جو سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بپردازیم که در آن میزان تاثیر پذیری هر کدام از متغیرهای مورد اشاره مشخص گردد. بنابراین مسئله اساسی که این پژوهش قصد پاسخگویی به آن را دارد، این است که آیا تعهد سازمانی با واسطه‌ی جو سازمانی، عملکرد شغلی را تبیین می‌کند؟

روش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی است. جامعه‌ی پژوهشی حاضر را کلیه‌ی کارکنان بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۷ که در بیمارستان امام رضا(ع) فعال بودند. تعداد کل کارکنان بنا بر گزارش دانشگاه علوم پزشکی ۱۲۴۳ نفر بود که از بین آنها ۹۶۲ نفر زن و ۲۸۱ نفر مرد بودند. با توجه به وضعیت توزیع افراد جامعه پژوهش، روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بود؛ زیرا جامعه از دو طبقه عمده زن و مرد تشکیل شده بود. برای محاسبه‌ی حجم نمونه‌ی پژوهشی نیز با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) حجم نمونه ۲۹۷ نفر (۲۳۰ زن و ۶۷ مرد) در نظر گرفته شد. با توجه به اینکه احتمال می‌رفت که تعدادی از پرسشنامه‌ها بصورت صحیح پاسخ داده نشوند و یا بازگردانده نشوند، پرسشنامه‌ها بر روی ۳۱۰ نفر اجرا شد که نهایتاً ۳۰۲ پرسشنامه صحیح (۲۳۱ زن و ۷۱ مرد) بدست آمد.

^۹ Dakert

^{۱۰} Job Performance

^{۱۱} Manpower

^{۱۲} Task function

^{۱۳} Underlying performance

^{۱۴} Celen , & Vordmark

ابزارهای گردآوری اطلاعات

پرسشنامه عملکرد شغلی: ابزار سنجش این سازه پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) بود. این پرسشنامه در ایران توسط ارشدی و شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه شد و دارای ۱۵ گویه می‌باشد که هر یک از افراد با توجه به رفتارها، احساسات عادی و عمومی خود به سوالات پاسخ دادند. هر پرسش یک پاسخ ۵ درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف دارد که بصورت لیکرتی نمره‌گذاری می‌شود. بیشترین و کمترین نمره قابل کسب در این پرسشنامه به ترتیب ۷۵ و ۱۵ است. منظری و شکرکن (۱۳۷۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه دبیران مدارس پسرانه شهرستان اهواز با استفاده از فرمول اسپیرمن-براون و روش تنصیف زوج-فرد معادل ۰/۸۴ گزارش داده‌اند. امینی و نوری (۱۳۷۵) در نمونه ۸۸ نفری کارکنان یک شرکت ضریب پایایی از پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ و با روش تنصیف ۰/۵۸ گزارش دادند. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه کارکنان یک شرکت با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و با روش تنصیف نیز ۰/۸۵ گزارش دادند. همچنین روح‌الهی (۱۳۹۴) در پژوهش خود برای سنجش پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد و ضریب ۰/۹۱ را گزارش داد. خوشکام (۱۳۸۶) با بکارگیری آزمون مذکور در نمونه کارکنان یک سازمان ضریب پایایی و روایی این پرسشنامه را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۲ و ۰/۸۰ گزارش کرده‌اند و ضریب روایی را نیز از طریق همبسته کردن آزمون با نمره‌ی یک سوالی و ۱۵ درجه‌ای محاسبه و ۰/۴۳ در سطح P کوچکتر از ۰/۰۰۱ گزارش داد. نعیمی (۱۳۸۰) نیز برای سنجش روایی پرسشنامه نمره‌های آن را با نمره‌های حاصل از پرسشنامه شایستگی و عملکرد شغلی گزارش درجه‌بندی کارکنان همبسته نمود که ضرایب روایی به ترتیب ۰/۴۳ و ۰/۳۶ به دست آمد که در سطح کوچکتر از ۰/۰۰۱ معنادار بودند و روایی پرسشنامه تایید شد.

پرسشنامه تعهد سازمانی

آلن و مایر (۱۹۹۶) برای سنجش اجزای سه‌گانه تعهد سازمانی پرسشنامه‌ای را طراحی کردند که بعد از آن بطور گسترده‌ای در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است که سه زیرمقیاس را می‌سنجد. این زیرمقیاس‌ها عبارتند از تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، و تعهد مستمر. در این پرسشنامه برای هر زیرمقیاس ۸ گویه در نظر گرفته شده است. در این پرسشنامه‌ی ۲۴ گویه‌ای برای سنجش هر یک از مولفه‌های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، و تعهد مستمر، ۸ گویه در نظر گرفته شده است که بر روی طیف ۵ درجه‌ای از نوع لیکرت به آن پاسخ داده می‌شود. حداقل و حداکثر نمره کسب شده توسط افراد در این پرسشنامه به ترتیب ۲۴ الی ۱۲۰ نمره است که هرچه نمره فرد بالاتر باشد نشان دهنده‌ی تعهد سازمانی بیشتر وی است. مطالعات متعددی ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه را بررسی کرده‌اند. بر اساس بررسی‌های آلن و مایر (۱۹۹۶) این پرسشنامه از روایی و پایایی بالا و قابل اطمینانی برخوردار است. سازندگان پرسشنامه با روش بررسی روایی همگرا و واگرا، روایی پرسشنامه را مورد بررسی قرار دادند، آنها ضریب روایی واگرای پرسشنامه را ۰/۷۳ و ضریب روایی همگرا را ۰/۸۱ گزارش دادند که نشان دهنده‌ی روایی بالای پرسشنامه است. در ایران نیز بختیاری و رئیس‌ی (۱۳۹۳) روایی محتوایی پرسشنامه را بالا و قابل قبول گزارش داده است و این پرسشنامه را بهترین ابزار برای سنجش کیفیت خواب معرفی نموده است. بعلاوه پهلوان (۱۳۹۴) در پژوهشی در دانشگاه فردوسی مشهد، این پرسشنامه را دارای شاخص بالایی از روایی درونی و بیرونی در دانشجویان دانسته است. آلن و مایر (۱۹۹۶) در بررسی خود ضریب پایایی پرسشنامه برای مولفه‌های تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری را به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۶۸، و ۰/۶۴ گزارش داده‌اند. آنها همچنین مقدار آلفای کرونباخ این مقیاس را برای مولفه‌های سه‌گانه به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۶۱، و ۰/۷۳ گزارش کردند. ماروینک (۲۰۱۱) نیز

همسانی درونی خرده مقیاس‌ها را مناسب و آلفای کرونباخ آنها را بین ۰/۶۸ تا ۰/۸۷ یافته است. در ایران تاشک (۱۳۹۳) همبستگی میان خرده مقیاس‌ها را بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند که بالاترین همبستگی بین تعهد عاطفی و تعهد هیجانی ۰/۸۶ و پایین‌ترین همبستگی بین تعهد هیجانی و تعهد مستمر ۰/۷۱ بدست آمد. کرم‌خانی (۱۳۹۰) در پژوهش خود پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸ محاسبه و گزارش کرده است.

پرسشنامه جو سازمانی

این پرسشنامه‌ی خودگزارشی توسط هاپین و کرافت در سال ۲۰۰۰ ساخته شده است و دارای ۳۰ گویه است. این پرسشنامه در آغاز برای سنجش جو سازمانی در اماکن آموزشی طراحی گردید اما سپس در حیطه‌های مختلفی از آن استفاده شد. پاسخ‌دهندگان بر اساس نظرات خود به گویه‌ها پاسخ می‌دهند و پاسخ‌های آنها بصورت لیکرتی از خیلی کم (۱) الی خیلی زیاد (۵) نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسشنامه حداقل نمره‌ی قابل کسب ۳۰ و حداکثر آن ۱۵۰ است. نمرات بالاتر در این مقیاس نشان دهنده‌ی جو سازمانی مطلوبتر در سازمان است. بر اساس گزارش سازندگان پرسشنامه روایی کلی آن ۰/۸۲ است. همچنین پایایی کلی پرسشنامه ۰/۶۳ گزارش شده است.

یافته‌ها

جدول ۱ نتایج اجرای تحلیل همبستگی را نشان می‌دهد. نتایج تجزیه‌ی آماری نشان می‌دهد که تمامی زیرمؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، و تعهد مستمر) با جو سازمانی رابطه معنادار داشته است. این روابط همگی مثبت و مستقیم بودند و سطوح معناداری تمامی روابط ۰/۰۰۱ بودند. این یافته‌ها را بطور کلی اینطور تفسیر می‌کنیم که سطح بالای تعهد شغلی در افراد با سطح بالای مطلوبیت در جو سازمانی همراه است و بالعکس. به عبارت دیگر هرچه افراد جو سازمانی که در آن فعالیت می‌کنند را مطلوبتر درک کنند، تعهد سازمانی بیشتری نسبت به سازمان خود دارند و بالعکس.

جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرهای تعهد سازمانی با جو سازمانی

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱ تعهد عاطفی	۱			
۲ تعهد هنجاری	۰/۵۷**	۱		
۳ تعهد مستمر	۰/۴۴**	۰/۳۵**	۱	
۴ جو سازمانی	۰/۳۸**	۰/۲۹**	۰/۳۲**	۱

* : $P < 0,05$ ، ** : $P < 0,01$

در ادامه جهت بررسی بیشتر رابطه بین تعهد سازمانی با جو سازمانی تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان انجام شد. همانطور که در تحلیل همبستگی مشاهده شد تمام زیرمؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، و تعهد مستمر) با جو سازمانی رابطه معنادار داشتند و جهت تمامی این روابط مثبت و مستقیم بود. نتایج اجرای تحلیل رگرسیون در جدول ۲ دیده می‌شود. در این تحلیل، جو سازمانی متغیر ملاک بود و زیرمؤلفه‌های سه‌گانه‌ی تعهد سازمانی نیز به عنوان متغیر پیش‌بین وارد مدل تحلیلی شد.

جدول ۲: خلاصه رگرسیون همزمان جو سازمانی روی تعهد سازمانی

متغیر ملا	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	F	معنادار	β	t	معنادار
ک	ی	ی	ی	ی	ی	ی	ی	ی
سازمانی	تعهد عاطفی	۰/۴۲	۰/۱۷	۱۳۷۷	۰/۰۰۱	۰/۲۶۲	۳/۸۸۰	۰/۰۰۱
	تعهد هنجاری					۰/۲۲۱	۳/۸۲۲	۰/۰۰۱
	تعهد مستمر			۲۱		۰/۱۷۷	۲/۹۹۱	۰/۰۰۳

در معادله جدول ۲ مشاهده می‌شود که زیرمولفه‌های سه‌گانه‌ی تعهد سازمانی می‌توانند ۱۷ درصد از واریانس جو سازمانی را بطور معنادار تبیین کنند. ضرایب استاندارد رگرسیونی و آزمون معناداری شیب نیز نشان می‌دهند که تعهد سازمانی، بطور معناداری قادر به پیش‌بینی جو سازمانی بوده است. این یافته به این معناست که با سطح بالای تعهد سازمانی در افراد، می‌توان مطلوب بودن جو سازمانی را پیش‌بینی کرد.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای جو سازمانی با عملکرد شغلی

متغیر	۱	۲
۱ جو سازمانی	۱	
۲ عملکرد شغلی	۰/۴۹**	۱

رابطه بین جو سازمانی با عملکرد شغلی در سطح معناداری ۰/۰۰۱ قرار داشتند. این یافته را اینطور تفسیر می‌کنیم، افرادی که در جو سازمانی مطلوبی فعالیت می‌کنند، از عملکرد شغلی خوبی نیز برخوردارند و همچنین تفسیر بالعکس نیز درست است.

جدول ۴: خلاصه رگرسیون همزمان عملکرد شغلی روی جو سازمانی

متغیر ملاک	متغیر	R	R ²	F	معنادار	β	t	معنادار
ی	ی	ی	ی	ی	ی	ی	ی	ی
عملکرد شغلی	جو سازمانی	۰/۴۹	۰/۲۳	۱۷۴۰	۰/۰۰۱	۰/۴۸۶	۹/۶۳۰	۰/۰۰۱

در ادامه‌ی این بررسی، رابطه‌ی بین جو سازمانی با عملکرد شغلی تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان انجام شد. نتایج اجرای تحلیل رگرسیون در جدول ۴ ارائه شده است. در این تحلیل، عملکرد شغلی متغیر ملاک بود و جو سازمانی نیز به عنوان متغیر پیش‌بینی کننده، وارد مدل شد. در معادله جدول ۴ مشاهده می‌شود که جو سازمانی می‌تواند ۲۳ درصد از عملکرد شغلی را تبیین کند. ضرایب استاندارد رگرسیونی نشان می‌دهند که جهت این پیش‌بینی مثبت و مستقیم است. به عبارت دیگر بر اساس سطح بالای جو سازمانی، می‌توان عملکرد شغلی بیشتری را در کارکنان پیش‌بینی کرد.

نتایج تجزیه‌ی آماری نشان می‌دهد که تمامی زیرمولفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، و تعهد مستمر) با عملکرد شغلی رابطه معنادار داشته است. این روابط همگی مثبت و مستقیم بودند و سطوح معناداری تمامی روابط ۰/۰۰۱ بودند. این یافته‌ها را بطور کلی اینطور تفسیر می‌کنیم که سطح بالای تعهد سازمانی در افراد با سطح بالای عملکرد شغلی

همراه است و بالعکس. به عبارت دیگر هرچه افراد نسبت به اصول و معیارهای سازمان متعهدتر باشند، عملکرد شغلی در آنها بیشتر خواهد بود و بالعکس.

جدول ۵: ماتریس همبستگی متغیرهای تعهد سازمانی با عملکرد شغلی

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱ تعهد عاطفی	۱			
۲ تعهد هنجاری	۰/۵۷**	۱		
۳ تعهد مستمر	۰/۴۴**	۰/۳۵**	۱	
۴ عملکرد شغلی	۰/۵۱**	۰/۳۶**	۰/۲۸**	۱

*: $P < 0,05$; **: $P < 0,01$

در ادامه جهت بررسی بیشتر رابطه بین تعهد سازمانی با عملکرد شغلی تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان انجام شد. همانطور که در تحلیل همبستگی مشاهده شد تمام زیرمولفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، و تعهد مستمر) با عملکرد شغلی رابطه معنادار داشتند و جهت تمامی این روابط مثبت و مستقیم بود. نتایج اجرای تحلیل رگرسیون در جدول ۵ دیده می‌شود. در این تحلیل، عملکرد شغلی متغیر ملاک بود و زیرمولفه‌های تعهد سازمانی نیز به عنوان متغیر پیش‌بین وارد مدل تحلیلی شد.

جدول ۶: خلاصه رگرسیون همزمان عملکرد شغلی روی تعهد سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	F	معنادار	β	t	معنادار
ک	ی				ی		ی	ی
عملکرد شغلی	تعهد عاطفی	۰/۵۲	۰/۲۶	۱/۷۵۰	۰/۰۰۱	۰/۴۲۸	۶/۷۳۷	۰/۰۰۱
	تعهد هنجاری					۰/۲۱۱	۳/۸۴۵	۰/۰۰۱
	تعهد مستمر			۳۶		۰/۱۴۲	۲/۴۵۳	۰/۰۰۱

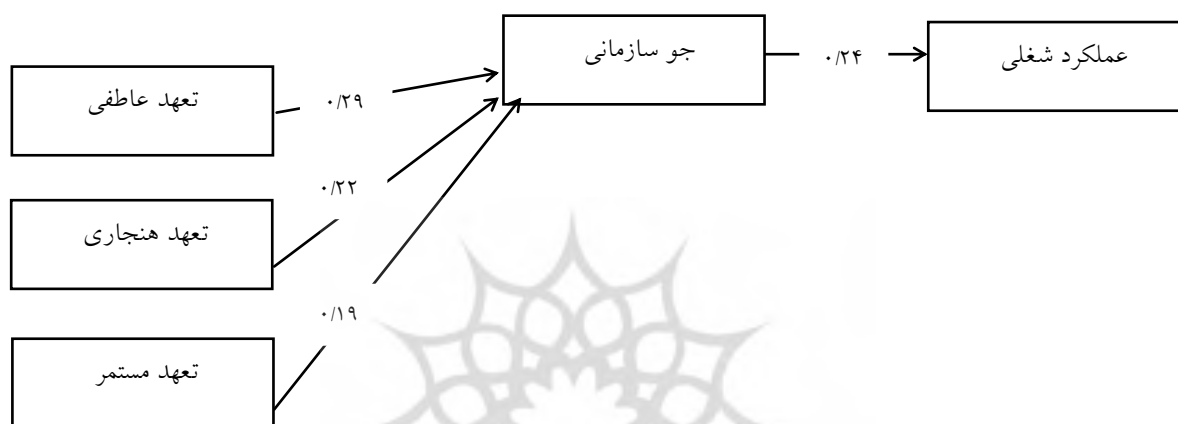
در معادله جدول ۶ مشاهده می‌شود که زیرمولفه‌های تعهد سازمانی می‌توانند ۲۶ درصد از واریانس عملکرد شغلی را بطور معنادار تبیین کنند. ضرایب استاندارد رگرسیونی و آزمون معناداری شیب نیز نشان می‌دهند که تعهد سازمانی، بطور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی بوده است. این یافته به این معناست که با سطح بالای تعهد سازمانی در افراد، می‌توان عملکرد شغلی بیشتری را در کارکنان پیش‌بینی کرد.

شاخص‌های برازش مدل مسیر در جدول ۷ ارائه شده است. مقادیر مربع کای به درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل یافته برازندگی (AGFI) و ریشه دوم برآورد تغییرات خطای تقریب (RMSEA) در حد قابل قبول بود. بنابراین می‌توان گفت که مدل مفروض برازش بسیار خوبی با داده‌ها داشت (هومن، ۱۳۸۸).

جدول ۷: شاخص‌های برازش مدل مسیر

χ^2	df	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
۱۰/۳۷	۴	۲/۶۱	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۰	۰/۰۵

بر اساس این نتایج، مدل مفروض برازش خوبی با داده‌ها داشت. بدین ترتیب نقش میانجی جو سازمانی در رابطه بین تعهد سازمانی با عملکرد شغلی با توجه به داده‌های پژوهش حاضر تایید شد. بر مبنای یافته‌های تحلیل مسیر، تعهد سازمانی توانستند به صورت غیرمستقیم و با واسطه‌ی جو سازمانی، بر عملکرد شغلی تاثیر داشته باشند. شدت این اثرات همگی در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود. مدل تحلیل مسیر در شکل ۴-۱ برای نشان دادن روابط مدل برازش یافته ارائه شده است.



شکل ۴-۱: نمودار مسیرهای مدل برازش یافته با ضرایب استاندارد (اعداد روی خطوط مسیر، ضریب بتا هستند)

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان دادند که در بررسی مدل ارائه شده، برازش مدل تحلیل مسیر در حد مطلوب بود. این نتایج نشان دهنده این است که تعهد سازمانی بطور غیر مستقیم (با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای جو سازمانی) قادر است بطور معناداری تغییرات عملکرد شغلی را تبیین کند. لذا در پاسخ به فرضیه‌ی اصلی پژوهش می‌توان گفت که تعهد سازمانی بطور غیر مستقیم از طریق جو سازمانی بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارد و تغییرات در این سازه را بطور معناداری تبیین می‌کنند. نتایج نشان دادند که روابط بین فردی از سازه‌ی استرس شغلی با جو سازمانی رابطه معکوس داشت. در مرور پژوهش‌های پیشینی که مشابه پژوهش حاضر بودند مشاهده می‌شود که نتایج بدست آمده از این پژوهش و پژوهش‌های پیشین مشابه و همسو بوده‌اند. به عبارت دیگر پژوهشگران پیشین نیز با اجرای پژوهش بر روی جوامع متفاوت و شرایط متفاوت، به نتایج مشابهی دست یافته‌اند (برای مثال نگاه کنید به: امانی، ۱۳۹۷؛ شیخی و همکاران، ۱۳۸۸؛ ژانگ و پوستیگلیون، ۲۰۱۸؛ یه، ۲۰۰۹؛ سلن و همکاران، ۲۰۰۹). رابطه‌ی جو سازمانی با تعهد عاطفی به این صورت است که افرادی که جو سازمان را طوری برداشت می‌کنند که در آنها شایان و جایگاهشان حفظ می‌شود و محیطی مطلوب و همسو با تمایلاتشان است، بطور کلی در شغل‌شان افرادی مسئولیت‌پذیر هستند و در کار و یا شغل‌شان به اهداف سازمانی‌شان متعهد هستند. این افراد با شغل‌شان رابطه‌ی عاطفی برقرار می‌کنند و از لحاظ عاطفی و قلباً به اهداف و آرمان‌های سازمان متعهد و پایبند هستند (کارور، شییر و وینترایوب، ۲۰۱۶). دومین زیرمقیاس

تعهد سازمانی که با «جو سازمانی» رابطه مثبت و مستقیم داشت، تعهد مستمر بود. این رابطه به این صورت قابل تفسیر است، افرادی که محیط و جو حاکم بر سازمان، روابط با همکاران و بیماران و خانواده‌هایشان را مطلوبتر گزارش می‌کنند، بطور کلی با شغل و اهداف شغلی و سازمانی‌شان رابطه‌ی بهتری برقرار می‌کنند و تمایل بیشتری دارند که کارشان در سازمان را ادامه دهند، این افراد به ادامه فعالیت در سازمان خود را متعهد می‌دانند و تمایل دارند که کارشان را در سازمان ادامه دهند (پارک و فالکمن، ۲۰۱۶). یافته‌ی دیگر در این پژوهش رابطه مثبت و مستقیم جو سازمانی با تعهد هنجاری بود. این رابطه به اینصورت تفسیر می‌شود، افرادی که محیط کاری‌شان و جو سازمانی محل کارشان را قابل پیش‌بینی، باثبات و در راستای انتظاراتشان می‌دانند، عملکردشان در سازمان را نیز معنادار می‌دانند. بنابراین برای عملکرد بهتر سازمان خود را به رعایت هنجارهای سازمانی متعهد می‌دانند. این افراد رعایت هنجارهای سازمانی را امری مهم در رسیدن سازمان به اهداف و آرمان‌هایش می‌دانند. بنابراین وجود جو سازمانی مطلوب با تعهد به هنجارهای سازمان همراه خواهد بود (سیلور و ورتمن، ۲۰۱۶).

برای بررسی این نتیجه تحلیل ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون به شیوه‌ی همزمان انجام شد که در ادامه بطور مشروح مورد تحلیل و تفسیر قرار خواهد گرفت. نتایج پژوهش در این بخش نشان داد که جو سازمانی بطور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان بودند. در مرور پژوهش‌های پیشینی که مشابه پژوهش حاضر هستند مشاهده می‌شود که نتایج بدست آمده از این پژوهش و پژوهش‌های پیشین مشابه و همسو بوده‌اند و پژوهشگران پیشین به نتایج مشابهی دست یافته بودند (برای مثال نگاه کنید به: امانی، ۱۳۹۷؛ جلال و همکاران، ۱۳۹۲؛ جکسون و همکاران، ۲۰۱۲؛ رابینسون، ۱۹۹۷).

در تفسیر این نتیجه باید گفت که جو سازمانی قادر است به میزان قابل توجهی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان اثر بگذارد و استحکام رفتار آنان را تبیین کند و موجب شود که کارکنان عملکرد شغلی‌شان متاثر شود. در صورتی که جو سازمانی مطلوب و مثبت باشد باعث می‌شود که کارکنان درباره‌ی آنچه که انجام می‌دهند احساس بهتری داشته و وظایفشان را به نحو احسن انجام دهند که در نتیجه موجب عملکرد بهتر می‌شود. جو سازمانی به شکل دادن رفتار کارکنان کمک می‌کند. سازمان یا جو سازمانی مطلوب با کمک نمودن به کارکنانش برای پی بردن به محیط کار خود رفتار آنان را بصورت فعال و وظیفه‌شناس شکل می‌دهد (عسکریان، ۱۳۹۳). جو سازمانی بر وظایف و نحوه‌ی عملکرد تأثیر می‌گذارد جو سازمانی غنی، رهبری فراهمند و کارمندانگر بر مسئولیت اجتماعی کارکنان و سازمان بیش از رهبری کار محور تأثیر دارد. وقتی هر کدام از ما وارد یک سازمان می‌شویم، فرهنگ خاص خود را نیز به آن سازمان می‌بریم. حال اگر جو سازمانی به گونه‌ای باشد که برای ما در آن سازمان خاص، جامعه‌پذیری اتفاق بیفتد، یعنی فرهنگ آن سازمان را بپذیریم و ناگزیر باشیم خود را براساس آن فرهنگ تعدیل یا تغییر دهیم، آنگاه آموزش مدیریت، مهمترین ابزار برای این تغییر و اصلاح رفتار است. زمانی کارمندان رضایت دارند که جو سازمانی سرشار از مسئولیت‌پذیری، حمایت و شناخت باشد. یک جو مطلوب جوی است که ارتباطات مثبت و عاطفی، همدلی و اعتماد بین اعضا حاکم باشد و مدیران باید بر مدیریتی تکیه کنند که باعث انگیزش در کارکنان گردد. جو کاری باید به بهره‌وری تاکید داشته باشد که این هدف تنها از طریق ایجاد انگیزش در کارکنان تحقق می‌یابد (آقایی، ۱۳۹۴).

در تبیین این نتیجه باید گفت که جو سازمانی مانند هوای موجود در یک اتاق است، ما نمی‌توانیم جو سازمانی را ببینیم یا لمس کنیم، اما آن ما را احاطه کرده است و هر چه که اتفاق می‌افتد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و خود نیز از آنچه که در سازمان می‌گذرد، تاثیر می‌پذیرد. بنابراین هر سازمانی، فرهنگ، سنت‌ها و روش‌های عمل ویژه‌ای دارد که بر روی هم جو آن سازمان را تشکیل می‌دهند. جو برخی سازمان‌ها پویا و کاری است و برخی دیگر سهل‌گیر و برخی کاملاً انسانی و برخی دیگر

سخت و سرد. در جو باز و مطلوب، کارکنان از رضایت قابل توجهی برخوردارند و انگیزه کافی برای غلبه بر مشکلات دارند. مسئولیت پذیرترند در نتیجه آنها دارای نیروی محرکه لازم برای ترتیب دادن کارها و حفظ تحرک سازمان هستند. به علاوه کارکنان به همکاری با سازمان خود افتخار می کنند. کارکنان به خوبی با یکدیگر همکاری می کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می دهند (نائلی، ۱۳۹۶). جو سازمانی را می توان نتیجه رهبری مدیر دانست. مدیر مؤثر مهارت بسزایی در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی کارکنان همچون توفیق طلبی، قدرت و... دارد. تمامی این عوامل موجب افزایش عملکرد شغلی و اثربخشی کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان می شود. کارکنانی که در اداراتی با جو سازمانی مطلوب مشغول به خدمت می باشند دارای مسئولیت پذیری بیشتری از کارکنانی مشغول به خدمت در اداره‌ای با جو سازمانی بسته هستند. مسئولیت پذیری در حد متوسط اداره فنی و حرفه‌ای دارای جو باز و بسته می باشند (مدنی، ۱۳۹۳).

نتایج نشان دادند که تعهد سازمانی با عملکرد شغلی رابطه دارد. همچون فرضیات گذشته با مقایسه‌ی پژوهش‌های پیشینی که مشابه پژوهش حاضر هستند نتایج پژوهش حاضر را با پژوهش‌های گذشته مشابه و همسو در می یابیم. به عنوان نمونه‌ای از این پژوهش‌ها می توان به پژوهش‌های امانی (۱۳۹۷)، شیخی و همکاران (۱۳۸۸)، یه (۲۰۰۹) اشاره کرد. عملکرد شغلی، مولفه‌ای است که بطور مستقیم با میزان برطرف شدن نیازهای افراد رابطه دارد. عملکرد شغلی را می توان بطور غیرمستقیم برون داد میزان علاقمندی و رضایت افراد از موقعیت شغلی، درآمد و موقعیت اجتماعی دانست. افرادی که عملکرد شغلی بالا دارند نسبت به موقعیت شغلی، شغل، درآمد و آینده کاری خود دید مثبتی دارند و از شرایط موجود رضایت دارند. رابطه‌ی عملکرد شغلی با تعهد عاطفی (زیرمقیاس تعهد سازمانی) به این صورت است که افرادی که عملکرد شغلی بالاتری دارند، در سازمان محیط کاری به انجام درست وظایفشان توجه زیادی می کنند و سعی در انجام درست آن دارند. این افراد با شغلشان رابطه‌ی عاطفی برقرار می کنند و قلباً به اهداف و برنامه‌های سازمان متعهد هستند (موته، ۲۰۱۶). دومین زیرمقیاس تعهد سازمانی که با «عملکرد شغلی» رابطه‌ی همسو داشت، تعهد مستمر بود. تفسیر ما از این رابطه این است، افرادی که از موقعیت شغلی، درآمد و فعالیت‌های کاریشان رضایت دارند، بطور معمول با وظایف و فعالیت‌های شغلیشان احساس راحتی و رضایت بیشتری می کنند و از ادامه‌ی کار در سازمان لذت می برند و به نوعی خود را علاقمند به ادامه کار نشان می دهند و همین امر موجب می شود که عملکرد شغلی مطلوبتری داشته باشند و در انجام وظایفشان بهتر عمل کنند (دولدت، گیفن و هانسن، ۲۰۱۶). یافته‌ی دیگر در این پژوهش رابطه مثبت و مستقیم عملکرد شغلی با تعهد هنجاری (سومین زیرمقیاس تعهد سازمانی) بود. این رابطه اینطور قابل تفسیر است، افرادی که از لحاظ عملکرد شغلی در سطح بالایی قرار دارند و بازدهی و کارآمدی بالایی در سازمان در انجام وظایف شغلیشان داشتند، برای عملکرد بهتر سازمان، خود را به رعایت هنجارهای سازمانی بیشتر متعهد می دانستند. این افراد رعایت هنجارهای سازمانی را امری مهم در رسیدن سازمان به اهداف و برنامه‌هایش می دانند. بنابراین وجود تعهد هنجاری در افراد با عملکرد شغلی کارکنان در سازمان همراه خواهد بود (اورپن، ۲۰۱۶).

منابع

- آقای، اصغر؛ آتش پور، سیدحمید. (۱۳۹۵). بررسی روابط تعهد سازمان، استرس شغلی و رضایتمندی شغلی با باورهای اساسی زنان شاغل سرپرست خانوار شهر تهران. مجله راه نو در مدیریت منابع انسانی، ۱(۲)، ۴۱-۵۸.
- آقای، کوروش. (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی با مسئولیت پذیری کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
- امیر خانی، امیر حسین؛ اتیلخانی، مرضیه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست استان همدان. فصلنامه پیک علوم انسانی، ۹(۳)، ۱۷۰-۱۶۲.
- انصار جعفری، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی همه گیرشناسی و رتبه بندی کارکنان صنعت نفت از لحاظ باورهای اساسی، تعهد سازمانی و رضایتمندی شغلی در پرستاران شیفتی کار شهرستان سنندج. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- ریسی، پوران؛ ظهیری، منصور. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر رضایتمندی شغلی بر تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و باورهای اساسی در بیم معلمان شهر کرمانشاه. مجله یافته‌های نو در روانشناختی، ۵(۸)، ۴۱-۵۲.
- زرگر شیرازی، فریبا؛ احدی، حسن؛ نادری، فرح؛ فرخی، نورعلی. (۱۳۹۴). نقش قابلیت‌های نظام روان ایمنی، تعهد سازمانی و احترام سازمانی در پیش بینی ابعاد فرسودگی شغلی پرستاران. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۶(۱)، ۵۳-۴۲.
- فخرپور، رقیه؛ یوری، یوسف؛ امیرتاش، علی محمد؛ تندنویس، فریدون. (۱۳۹۱). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور، نشریه مدیریت ورزشی، ۱۳، ۷۶-۸۹.
- ملکوتی، کاظم؛ بخشانی، نورمحمد؛ زهروی، طاهره. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط استرس‌های شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اختلالات افسردگی با باورهای اساسی در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. فصلنامه اندیشه و رفتار، ۱۹(۴)، ۷-۱۹.
- موسوی، راحله. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه روانشناختی با فرهنگ و جو سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر پاکدشت. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار.
- نصراصفهانی، مهدی؛ باقری، عباس. (۱۳۹۵). بررسی فشارهای روانی در یک کارخانه صنعتی و رابطه آن با باورهای اساسی، عملکرد شغلی، رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی. مجله طب، ۵(۳)، ۷۳-۸۱.
- Ajantha, M. D. (۲۰۱۵). Multiple relationships between job satisfaction and basic beliefs with organizational commitment. Journal of applied psychology, ۴۴(۲), ۷۱-۸۳.
- Belgen, S. R. (۲۰۱۶). Relationships between organizational commitment with job satisfaction and basic beliefs. Journal of applied psychology, ۱۲(۳), ۲۱-۳۴.

Bilgin. N & Demirer. H. (۲۰۱۲). “ The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees ” *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۵۱, ۴۷۰-۴۷۳.

Blau, Q. Y., Blau, H. T. (۲۰۱۶). Multiple relationships between job satisfaction and basic beliefs with organizational commitment. *Journal of adolescence*, ۱۲(۴), ۶۴-۷۸.

Brian, G. C., & Mahon, L. S. (۲۰۱۶). Multiple relationships between job satisfaction and basic beliefs with organizational commitment. *Journal of applied psychology*, ۱۴(۵), ۵۱-۶۴.

Carver, T. W., Scheier, A. M. Weintraub, K. (۲۰۱۶). Multiple relationships between job satisfaction and basic beliefs with organizational commitment. *Journal of applied psychology*, ۵(۸), ۹۴-۱۰۷.

Cohen, G. J. (۲۰۱۶). Multiple relationships between job satisfaction and basic beliefs with organizational commitment. *Journal of applied psychology*, ۴۱(۵), ۱۱-۲۵.

Dufton, B. W., & Perlman, H. L. (۲۰۱۵). Biasin Human Reasoning: organizational commitment, job satisfaction and basic beliefs. *Journal of Development psychology*, ۱۱, ۷۴-۸۳.

Duldt, C., Giffin, M. D., & Patoon, R. (۲۰۱۶). Relationships between job satisfaction and basic beliefs with organizational commitment. ۳۰(۸), ۱۴۶-۱۵۷.

Li, J., Yang, W., Liu, P. (۲۰۱۳). Psychometric evaluation of the Chinese (mainland) version of jobcontent questionnaire: a study in university hospitals. *Ind Health*, ۴۲(۲), ۲۶-۳۷.

Magdalena Stan, Maria (۲۰۱۳). Predictors of the Organizational Commitment in the Romanian Academic Environment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۷۸, ۶۷۲-۶۷۶.

Narimawati, S. E. U. (۲۰۱۶). The influence of work satisfaction, organizational commitment, basic beliefs, and turnover intention towards the performance of lecturers at west Java's private higher education institution. *Journal of applied applied research*, ۳(۷), ۵۴۹-۵۵۷.

Nekouei. M. ., Othman, M., Masud, J., & Ahmad, A. (۲۰۱۴). “Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in IRAN”. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, ۴(۱), ۲۱۷-۲۲۹.

Nevin. D., Aral, N., & Oznur Gulen, E. (۲۰۱۳)., The Relationship between Employee Silence and Organizational Commitment in a Private Healthcare Company, ۹th International Strategic Management Conference, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*., ۹۹, ۶۹۱-۷۰۰.

Saurabh, H. A., Tiwari, H., & Mishara, Y. (۲۰۱۵). Multiple relationships between job satisfaction and basic beliefs with organizational commitment. *Journal of applied psychology*, ۲۱(۸), ۵۵-۶۸.