

فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال دوم - شماره سوم - بهار ۸۸

صص ۱۳۰-۱۰۹

## بررسی رابطه‌ی میان جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره‌ی راهنمایی مدارس دخترانه‌ی شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷

شاپورامین شایان جهرمی<sup>۱</sup>، عباداله احمدی<sup>۲</sup> و سکینه درویش پور فراغه<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران مقطع راهنمایی مدارس دخترانه‌ی شهر مرودشت در سال ۱۳۸۸-۱۳۸۷ بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه‌ی آماری تمامی دبیران مقطع راهنمایی مدارس دخترانه‌ی شهر مرودشت که ۳۱۵ نفر بوده‌اند که تعداد ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب گردید. در این پژوهش از سه پرسشنامه جو سازمانی، تعهد سازمانی، روحیه، استفاده گردید. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار (SPSS) استفاده شد. یافته‌های مهم پژوهش حاکی از آن بود که: بین بعد صمیمیت، نشاط، اعتماد، ملاحظه‌گری از ابعاد جو سازمانی با روحیه و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد و بین بعد مانع، تظاهر به کار با روحیه و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنادار معکوس وجود دارد. بین بعد کناره‌جویی و تأکید بر تولید بر روحیه و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود ندارد. بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد. بین بعد همدلی از ابعاد روحیه با ابعاد جو سازمانی به جز تأکید بر تولید رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد. بین بعد معقولیت از ابعاد روحیه با ابعاد جو سازمانی به جز تأکید بر تولید و تظاهر به کار رابطه‌ی معنادار وجود دارد. بین ابعاد مربوط به تعهد سازمانی (هنجاری، تداومی و عاطفی) بین بعد هنجاری با ابعاد جو سازمانی (صمیمیت، نشاط، ملاحظه‌گری، اعتماد) رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، تعهد سازمانی، روحیه، ابعاد جو سازمانی، سازمان

<sup>۱</sup> - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

<sup>۲</sup> - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

<sup>۳</sup> - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

## مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است و از این رو، زمانی که گروهی از مردم گرد هم می آیند در بین آنها مجموعه ای از کارکردها، باورها، هنجارها و ارزش ها میانشان پدیدار می شود که بر شیوه ی رفتاری آنها اثر می گذارد. پیداست که انسان امروزی نمی تواند جدا از تشکیلات و سازمان های متشکل از هم نوعان خود زندگی کند، بنابراین باید گفت که بخش اعظم کردار و رفتار انسان ها از نهادها یا سازمان ها سرچشمه گرفته یا این که دست کم تحت تاثیر آنهاست به همین رو، ماهیت محیط های اجتماعی کار در سازمان ها از موضوع های مورد توجه دانش های رفتاری و اجتماعی است (علاقه بند، ۱۳۸۱).

جو سازمانی مدارس دست آورد تلاش و کوشش، پیوندها و کنش های متقابل میان گروههای درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران، کارکنان و دانش آموزان است. از آنجا که معلمان در جریان آموزش که رکن اساسی و بنیادی هر جامعه ای است می باشند، لذا صاحب نظران امر آموزش، بهبود کیفیت نظام آموزشی جامعه را به میزان شایان توجهی مدیون بهبود کیفیت کارکرد معلمان می دانند. به پیروی از این موضوع، به کارگیری معلمان کارآمد و اثربخش از موضوع هایی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش دانش آموزان کارآمد و اثربخش بتواند این ویژگی را در معلمان نیز پایدار سازد. چرا که جو مدرسه کیفیت نسبتا پایدار است که معلمان آن را تجربه می کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تاثیر قرار دادن رفتار آنان اهمیت فراوان دارد. در جهان پیچیده ی امروز که تمامی کشورهای جهان به دنبال توسعه ی پایدار هستند، لزوما از راه توسعه ی منابع انسانی می توان به این توسعه ی پایدار رسید تا انسان ها متعهد و پایدار دستاوردها و ارزش های جامعه باشند، ولی این که چه کسی متعهد است و این که اصولا با چه معیارهایی شناخته می شود، از جمله موردهایی هستند که مستلزم پژوهش و بررسی های فراوان خواهد بود (عراقی، ۱۳۷۳).

بهبود جو<sup>۱</sup> مدارس یکی از نیازهای آشکار مدارس و محیط آموزشی است. بسیاری از رفتارها و قوانین حاکم بر مدارس به صورت متمرکز باعث شده که معلمان در مدارس بی روحیه، بی تفاوت و روی هم رفته غیر حساس نسبت به محیط اطراف خود باشند. به نظر می رسد در چنین جو و فضای آموزشی تعلیم و تربیت انجام تجربه ای محدود در یک چهار دیواری به نام کلاس است. در این رابطه پژوهش های متعددی وجود دارد که نشان دهنده ی جهت گیری، انزوا خواهی و تقابل معلمان با فرهنگ نهادی آموزش است. مشکلاتی مانند عدم جامعه پذیری و ناسازگاری اجتماعی، انزوا خواهی اجتماعی، دشمنی آشکار و غیره نمونه هایی از نمادهای جو آموزشی مدارس

<sup>۱</sup> - Climate

و محیط های آموزشی است. این مشکلات و مسائل باعث تاثیر منفی بر نگرش معلمان نسبت به محیط کار خود می شود و محیط را با دردسر و مشکل رو به رو می کند که گاه پنهان و گاه آشکار بروز می کند.

در سازمان های آموزشی به لحاظ نوع فعالیت، روش های اجرا و هدف های پیچیده ی آن، مدیریت و رهبری آموزشی جایگاهی ویژه به خود اختصاص داده است. همچنین شرایط جدید و پیچیده ی فرهنگی که با پیشرفت فناوری روز به روز در حال دگرگونی و تغییر نیز می باشد، توجه به ویژگی های شخصیتی مورد نیاز کارکنان مراکز آموزشی را بیش از پیش آشکار می کند. معلمان مراکز آموزشی به مثابه ی افراد دیگر دارای تفاوت های فردی، استعدادها، انگیزه ها و رغبت ها و تمایلات مخصوص به خود هستند، آنها نیز دارای علائق و توانایی های گوناگون بوده و از دانش، نگرش و نظام ارزشی گوناگونی برخوردارند، روشن است که این تفاوت های فردی و شخصیتی بر نحوه عمل و رفتار آنان تاثیر خواهد گذاشت.

مدارسی که دارای جو سازمانی خوبی هستند، بالطبع دارای معلمانی بشاش و اجتماعی هستند که با اعتماد به نفس قوی تری بر سر کلاس حاضر می شوند و همچنین کادر آموزشی مدارس به اثربخشی خود و مدرسه اعتماد زیادتری دارند و نسبت به مدرسه وفاداری و تعهد بیش تری از خود نشان می دهند. امروزه در محافل علمی و معتبر جهان میزان تعهد سازمانی نیز دارای اهمیت شایانی شده و از آنجایی که تعهد پایین تقریباً در تمامی متون مدیریت مورد پژوهش قرار نگرفته است، تعهد بالا نیز ممکن است مشکلاتی را در بلند مدت برای سازمان و فرد به وجود بیاورد. به هر حال این پرسش مطرح است که چه میزان تعهد، فرد باید نسبت به سازمان داشته باشد، تا هم سازمان بتواند در اجرای برنامه های خود موفق گردد و هم اثرهای منفی بر فرد و کارکنان و همچنین بر سازمان داشته باشد (رنجبریان، ۱۳۷۵).

شناخت دقیق و علمی اجزای تشکیل دهنده ی تعهد سازمانی و سنجش میزان آن و تأثیر هر یک از این عامل ها بر تعهد سازمانی از اهمیتی ویژه برخوردار بوده و می تواند در گزینش ارزشیابی و آموزش کارکنان راهگشای مدیریت کشور باشد. برای مثال نوع تعهدی که یک فرد باید در ابتدای استخدام داشته باشد، با نوع تعهدی که در طول مدت خدمت بدست می آورد، طبعاً متفاوت است، لذا میزان و نوع تعهدی که در ارزشیابی های سالانه از کارکنان انتظار می رود که داشته باشند، دارای اهمیت است، ضمن این که با برنامه ریزی های آموزشی مناسب می توان نسبت به ارتقاء و بالا بردن تعهد یک فرد نسبت به سازمان تا حد بهینه اقدام نمود و این همه جز از راه شناخت دقیق و علمی پدیده ی تعهد امکان پذیر نخواهد بود، زیرا نداشتن شناخت کافی از تعهد سازمانی مسائل و مشکلاتی را ممکن است برای جامعه بوجود آورد که برای جامعه زیان آور

خواهد بود و چه بسا برای جبران آن متحمل خسارتی نیز بشود. با این تفاسیر این پژوهش در نظر دارد تا با بررسی رابطه‌ی میان جو سازمانی<sup>۱</sup> با تعهد سازمانی<sup>۲</sup> و روحیه<sup>۳</sup>، دیدگاه دبیران مقطع راهنمایی مدارس دخترانه‌ی شهر مرودشت را مشخص نماید.

### پیشینه‌ی پژوهش

دست افکن (۱۳۷۴) پژوهشی با عنوان " بررسی جو سازمانی آموزش متوسطه از دیدگاه دبیران" را به انجام رسانید. یافته‌های این پژوهش نشان داد که در دبیرستان‌های دخترانه صمیمیت و انسان‌گرایی ضعیف‌تر از دبیرستان‌های پسرانه است. همچنین در دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه به جو فشار و هدف‌های سازمانی توجه می‌شود و جو بازدارندگی ضعیفی در آنها وجود دارد.

اشرفی (۱۳۷۴) طی پژوهش‌هایی با عنوان عامل‌های موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت البرز شرقی به نتایج زیر دست یافت. مهم‌ترین عامل‌های موثر بر ایجاد و حفظ تعهد سازمانی مورد آزمون قرار گرفتند این عامل‌ها در چارچوب سه متغیر رضایت شغلی، عامل‌های نگهدارنده و عامل‌های محیطی دسته‌بندی شدند و در نهایت به این نتیجه رسیده است که بین سه دسته عوامل با میزان تعهد سازمانی رابطه‌ی خطی مستقیم وجود دارد.

یغمایی (۱۳۷۵) در پژوهش خود با عنوان " بررسی تاثیر جو مدرسه در میزان خلاقیت دانش آموزان" به این نتیجه رسید که خلاقیت دانش آموزان از جو مدرسه تاثیر می‌گیرد و خلاقیت دانش آموزان مدارس دارای جو باز و بسته تفاوت معناداری با هم دارند. با توجه به یافته‌های پژوهش بالا و مباحث نظری و پژوهش‌های ذکر شده در آن، می‌توان ادعا نمود که هر چه مدارس دارای جو باز و مشارکتی باشند، دانش آموزان خلاق‌تر را تربیت می‌کنند.

حیدرزادگان (۱۳۷۵) جو سازمانی بر عملکرد دبیران در مقطع متوسطه با توجه به موقعیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی شهر زاهدان هدف این مطالعه بوده است. جامعه‌ی آماری تمامی دبیران دبیرستان‌های پسرانه‌ی خاص، دولتی و غیرانتفاعی بوده که تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش و با استفاده از روش طبقه‌بندی- تصادفی از بین ۱۷ دبیرستان به نسبت انتخاب شدند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ارتباطی معنی‌دار بین دبیران با سبک‌های ارتباطی مشخص و

<sup>۱</sup> - Organizational Climate

<sup>۲</sup> - Organizational Commitment

<sup>۳</sup> - Morale

جو باز مدرسه وجود دارد، ولی بین جنسیت دبیران و سطح و اندازه ی مدرسه با جو سازمانی مدارس هیچ گونه رابطه ی معنی داری یافت نشد.

رنجیربان(۱۳۷۵) در خصوص تعهد سازمانی پژوهش های گسترده ای انجام داده است و به این مطلب اشاره نموده است در صورتی که مدیران سازمان ها زمینه و فرصت های مناسب برای ایجاد و پرورش خلاقیت و نوآوری کارمندان فراهم آورند و موضوعی را که به احتمال زیاد در مسیر رشد، پرورش و خلاقیت کارمند وجود دارد را مرتفع سازند و همچنین در صورتی که مدیران مشوق روحیه ی نوآوری و خلاقیت در سازمان باشند، کارمندان نسبت به این مسئله واکنشی مثبت نشان داده و نسبت به سازمان و هدف ها تعهدی بیشتر نشان خواهند داد.

احمدی فر(۱۳۷۶) در رساله ی خود به " بررسی تاثیر جو مدرسه بر روحیه ی دبیران دبیرستان های شهرستان کرج " پرداخته است. یافته های پژوهش وی نشان داد که میانگین جو سازمانی مدرسه با روحیه ی دبیران رابطه دارد و جو باز مدرسه در دبیران روحیه ی بالا پدید می آورد، همچنین سایر یافته های پژوهش وی نشان داد که متغیرهای سن، پیشینه ی خدمت و رشته ی تحصیلی دبیران رابطه ای با روحیه ندارد.

امیریان زاده(۱۳۷۶) در رساله ی خود به بررسی رابطه ی بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان نواحی چهار گانه ی شهر شیراز مورد مطالعه قرار داده است. از بین کلیه ی مدارس مقطع ابتدایی دولتی و غیرانتفاعی نواحی چهارگانه ی شهر شیراز با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه های ۶۰ مدرسه انتخاب شدند که ادراک و نگرش کلیه معلمان هر مدرسه به وسیله ی OCDQ-RE JDI سنجیده شده است. نتایج بدست آمده رضایت شغلی زنان را بیشتر از مردان نشان می دهد و بین جو باز با جو بسته و جو میانی تفاوت معنی دار است و مدارس با جو باز رضایت شغلی بیش تری نسبت به جو بسته دارند.

ارجمندی(۱۳۷۸) در رساله ی خود به بررسی وضعیت موجود استفاده از منابع قدرت و جو سازمانی در مدارس و تعیین رابطه ی بین آنها بوده است. این پژوهش از نوع پژوهش های همبستگی می باشد. جامعه ی مورد پژوهش عبارت بودند از: تمامی مدارس ابتدایی دخترانه ی دولتی مناطق نوزده گانه ی آموزش و پرورش شهر تهران، یافته های پژوهش بیانگر آن است که بالاترین میانگین استفاده ی مدیران از منابع قدرت در پنج منطقه و پنجاه مدرسه به ترتیب شخصیت، تخصص، قانون، پاداش و اجبار بوده و در خصوص جو سازمان بدست آمده می توان گفت که جو مدارس ابتدایی از حد جو بسته فراتر و به سمت جو باز تمایل دارند.

اجاقی(۱۳۷۹) رابطه ی بین جو سازمانی و روحیه ی دبیران مدارس متوسطه ی دولتی شهر ملایر را مورد بررسی قرار داده است. این پژوهش که در بین دبیران مدارس متوسطه شهر ملایر

انجام شد نشان داد که بین روحیه و جو سازمانی رابطه ای معنادار وجود دارد و همچنین رابطه ای معنادار بین عملکرد مدیران و معاونان مدارس بر روحیه ی دبیران و جو مدارس وجود دارد.

هنزایی زاده (۱۳۸۰) در پژوهش خود جهت، شناسایی رابطه ی بین پنج بعد جو سازمانی که عبارتند از: وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق روی رویه ها و اثربخشی ارتباطات، با سه مهارت ارتباطی که در برگیرنده ی مهارت کلامی، مهارت شنود و مهارت باز خورد مدیران سازمان تربیت بدنی بود، یافته های این پژوهش نشان داد که بین جو سازمانی و مهارت های ارتباطی، مهارت کلامی، مهارت شنود و مهارت باز خورد مدیران سازمان تربیت بدنی رابطه ای معنی دار مشاهده شد.

شکری (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر جو سازمانی مدرسه بر روحیه ی دبیران و کارکنان دبیرستان های ناحیه ی ۳ شیراز" پرداخته است. هدف از این پژوهش بررسی عوامل های موثر بر جو سازمانی مدرسه و تاثیر آن بر روحیه ی دبیران و جامعه ی آماری آن دبیران دبیرستان های ناحیه ی سه شیراز بوده است. یافته های این پژوهش نشان داد که بین میانگین جو مدرسه با روحیه ی دبیران رابطه ای معنادار وجود دارد. همچنین بین میانگین جو باز در مدرسه و روحیه ی بالای دبیران رابطه ای معنادار وجود دارد. بین روحیه دبیران با متغیرهای سن، پیشینه و رشته ی تحصیلی رابطه ای معنادار وجود دارد.

نیلان (۱۹۸۸) در پژوهشی مطالعه ی روابط میان رفتار مدیران و جو سازمانی در دبستان ها را مورد بررسی قرار داد. یافته های این پژوهش نشان داد که ارتباط معنی داری از نظر آماری بین رفتار مدیر و جو سازمانی مدارس وجود دارد. یافته ها همچنین حاکی از آن است که آنچه یک مدیر انجام می دهد یا انجام نمی دهد، آهنگ روابط در این مدارس را بوجود می آورد. به گونه ای که ویژگی های رفتاری یک مدیر تاثیر بالقوه ای به شکل دهی جو سازمانی دارد (اجاقی، ۱۳۷۹). ماتیبو و زاجاک (۱۹۹۰) با تجزیه و تحلیل یافته های پیشین بیش از دویست پژوهش در این مورد به نتایج زیر دست یافتند. تعهد سازمانی با سن فرد دارای همبستگی نسبی و مثبت است، زن ها نسبت به مردان تعهد بیش تری نسبت به مردان دارند. رابطه ی تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. ازدواج با تعهد سازمانی همبستگی ضعیفی دارد. برخی مطالعات رابطه ی انسجام گروهی و تعهد سازمانی را مثبت و تعدادی دیگر، رابطه ی این دو را منفی دانسته اند. میان اندازه ی سازمان و میزان تعهد سازمانی همبستگی معنی دار ملاحظه شده است (رنجبریان، ۱۳۷۵).

هالپین و کرافت (۱۹۹۲) در پژوهش های خود از مدارس ابتدایی شاید شناخته شده ترین مفهوم پردازی و اندازه گیری از جو سازمانی است. «هالپین و کرافت» نظریه ی جو سازمانی را

برای معلمان معرفی کردند. به موجب تعریفی که جو سازمانی به وسیله ی افراد در سازمان تجربه می شود، آنها فرض نمودند که ادراکات این افراد منبع معتبری از داده ها است. یافته های پژوهش آنها نشان داد که ۱. احساس معلمان نسبت به مدرسه خود به گونه ی شایان توجهی از همدیگر متفاوت است. ۲. مفهوم روحیه شاخص این احساس نمی باشد. ۳. وقتی مدیران «آرامی» به مدرسی منتصب می شوند که نیاز به اصلاح دارند، هیئت آموزشی از فعالیت آنان جلوگیری می کنند (یغمایی، ۱۳۷۴).

الیزابت (۲۰۰۰) در رساله ی دکتری خود رابطه ی میان جو مدرسه و سبک های ارتباطی مدیران جنسیت مدیران و سطح مدرسه را مورد مطالعه قرار داده است. نمونه ی مورد مطالعه دربرگیرنده ی ۶۸ مدرسه از ۸ ناحیه ی آموزشی و ۱۵۰۰ نفر از کارکنان آموزشی بوده اند. یافته های این پژوهش نشان داد که ارتباط معنی داری بین مدیران با سبک های ارتباطی مشخص و جو باز مدرسه وجود دارد، ولی بین جنسیت مدیر و سطح و اندازه ی مدرسه با جو سازمانی مدارس هیچ گونه رابطه ی معنی داری یافت نشد (دست افکن، ۱۳۷۵).

### پرسش های پژوهش

۱. آیا بین جو سازمانی و ابعاد آن با روحیه در بین معلمان مدارس راهنمایی دخترانه ی شهر مرودشت رابطه ای معنی دار وجود دارد؟
۲. آیا بین جو سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی در بین معلمان مدارس راهنمایی دخترانه ی شهر مرودشت رابطه ای معنی دار وجود دارد؟
۳. آیا بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه در بین معلمان مدارس راهنمایی دخترانه ی شهر مرودشت رابطه ای معنی دار وجود دارد؟
۴. آیا بین ابعاد جو سازمانی با ابعاد روحیه در بین معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر مرودشت رابطه ای معنی دار وجود دارد؟
۵. آیا بین جو سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی در بین معلمان مدارس راهنمایی دخترانه ی شهر مرودشت رابطه ای معنی دار وجود دارد؟

### روش پژوهش

جهت انجام این پژوهش از روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شده است. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. جامعه ی آماری مورد پژوهش را معلمان مدارس دخترانه ی مقطع راهنمایی شهر مرودشت در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ که تعداد آنها بالغ بر ۳۱۵ نفر است،

تشکیل می دهد که از بین آنها تعداد ۱۱۸ نفر از راه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند .

### ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد . این پژوهش دارای سه متغیر اساسی است که برای اندازه گیری جو سازمانی از پرسشنامه ی توصیفی جو سازمانی (OCDQ) و برای پرسشنامه ی تعهد سازمانی (OCQ) و برای پرسشنامه روحیه از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است . پرسشنامه ی جو سازمانی برگرفته از هالپین و کرافت در سال ۱۹۶۳ می باشد که ۸ بعد ( صمیمیت ، نشاط ، مانع ، تظاهر به کار و تاکید بر تولید ، کناره جویی و ملاحظه گری و اعتماد ) را می سنجد که چهار بعد نخست به ویژگی های رفتار معلمان و چهار بعد دوم به ویژگی های رفتار مدیران مربوط می شود و پرسشنامه ی تعهد سازمانی بر گرفته از پورتر و همکارانش در سال ۱۹۷۴ می باشد که ۳ بعد ( هنجاری ، تداومی و عاطفی ) را می سنجد و پرسشنامه ی روحیه ۳ بعد ( همدلی ، تعلق خاطر و معقولیت ) را می سنجد برای تعیین اعتبار و روایی پرسشنامه ها پس از مراجعه به مدیر گروه آموزشی ، استادان راهنما و مشاور ، کارشناس آمار و چندین تن از دبیران با تجربه و با استفاده از نظرات آنان و انجام اصلاحات لازم در نهایت پرسشنامه تنظیم و مورد تایید قرار گرفت و سپس به اجرا گذاشته شد . در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسشنامه جو سازمانی از راه ضریب آلفای کرونباخ ۷۹ درصد ، تعهد سازمانی ۸۱ درصد و روحیه سازمانی ۸۶ درصد محاسبه گردیده است . پژوهشگران دیگری نیز ضریب پایایی پرسشنامه ی جو سازمانی ، تعهد سازمانی و روحیه را از راه ضریب آلفای کرونباخ گزارش نموده اند که از آن جمله : حیدرزادگان ، ۱۳۸۰ ضریب پایایی پرسشنامه جو سازمانی را ۹۷ درصد محاسبه نموده است . رنجبریان ، ۱۳۷۵ ضریب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی را ۹۴ درصد محاسبه نموده است . احمدی فر ، ۱۳۷۶ ضریب پایایی پرسشنامه ی روحیه را ۸۸ درصد محاسبه نموده است .

### روش آماری

روش های آماری که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت دربرگیرنده ی ماتریس ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون ساده و چندگانه به روش گام به گام بود که برای پاسخ به پرسش ۱ و ۲ از ماتریس همبستگی و تحلیل رگرسیون ساده و چندگانه به روش گام به گام ، برای پاسخ به پرسش ۳ از ماتریس همبستگی و تحلیل رگرسیون ساده و برای پاسخ به پرسش ۴ و ۵ از ماتریس همبستگی استفاده گردید .



## یافته های پژوهش

پرسش یک: آیا بین جو سازمانی و ابعاد آن با روحیه رابطه ای معنی دار وجود دارد؟ جهت آزمایش پرسش بالا از روش های آماری ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون ساده و گام به گام استفاده شد. جدول شماره ۱ ماتریس همبستگی بین جو سازمانی و ابعاد آن با روحیه را نشان می دهد.

جدول ۱- ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی با روحیه

متغیرها	جو سازمانی	صمیمیت	نشاط	کناره جویی	اعتماد	ملاحظه گری	مانع	تظاهر	تاکید بر تولید
روحیه	۰/۵۳۲**	۰/۴۷۸**	۰/۶۲۱**	۰/۱۷۹	۰/۶۷۵**	۰/۶۸۲**	-۰/۲۷۶**	-۰/۲۲۳**	۰/۱۶۱

\*\*در سطح ۰/۰۱

همان گونه که در جدول نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین روحیه و جو سازمانی ( به طور کلی ) برابر با ۰/۵۳۲ است که در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، بدین معنی که هر چه نمره ی جو سازمانی افزایش یابد، میزان روحیه نیز افزایش می یابد. همچنین بین ابعاد صمیمیت، نشاط، اعتماد، ملاحظه گری با روحیه، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد (همگی در سطح ۰/۰۱) و بین ابعاد مانع و تظاهر با روحیه، رابطه ای منفی و معنی دار وجود دارد (در سطح ۰/۰۱). بین ابعاد کناره جویی و تاکید بر تولید با روحیه، رابطه ای معنی دار وجود ندارد. حال پرسش این است که آیا می توان از راه نمره ی جو سازمانی میزان نمره ی روحیه را پیش بینی کرد. با استفاده از تحلیل رگرسیون ساده به این پرسش پاسخ می دهیم. جدول شماره ۲ نتایج تحلیل رگرسیون ساده بین جو سازمانی و روحیه را نشان می دهد. با توجه به جدول بالا، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۵۳۲ است و مقدار ضریب تعیین آن برابر با ۰/۲۸۳ بوده، بدین معنی که متغیر جو سازمانی ۲۸ درصد از تغییرات متغیر روحیه را توجیه می کند. چون مقدار  $F$  برابر با ۴۵/۷۳ می باشد و با توجه به سطح معناداری آزمون نتیجه ی بدست آمده در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است. معادله ی پیش بینی به صورت زیر می باشد.

$$۰/۴۹۷ ( جو سازمانی ) + ۴۷/۰۲ = روحیه سازمانی$$

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

متغیر ملاک	جو سازمانی
ضریب همبستگی چندگانه	R=0.532
ضریب تعیین	R <sup>2</sup> =0.283
تحلیل واریانس	F=45.73
سطح معنی‌داری	Sig=0.0001
مقدار ثابت	$\alpha$ = 47.02
ضریب رگرسیون استاندارد نشده	B=0.497
ضریب رگرسیون استاندارد شده	Beta=0.532
مقدار آزمون t	t=6.11
سطح معنی‌داری	Sig=0.0001

برای پاسخ به این پرسش که کدام یک از ابعاد جو سازمانی قادر به پیش‌بینی روحیه است، با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه (روش گام به گام) و نتایج بدست آمده در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود که در گام نخست متغیر ملاحظه‌گری به عنوان بهترین پیش‌بینی کننده وارد معادله شده است، بنابراین ملاحظه‌گری در مقایسه با دیگر ابعاد با ضریب رگرسیون  $\beta_{2/62} = 0.467$  ( $R^2 = 0.126$ ) بیشترین تاثیر را بر زیر مقیاس روحیه داشته است که در سطح  $0.001$  معنادار است. در مرحله دوم متغیر نشاط با ضریب رگرسیون  $\beta_{1/77} = 0.593$  ( $R^2 = 0.333$ ) در تعامل با متغیر ملاحظه‌گری تنها  $0.126$  از واریانس روحیه را پیش‌بینی می‌کند. در مرحله سوم متغیر اعتماد با ضریب رگرسیون  $\beta_{1/15} = 0.626$  ( $R^2 = 0.333$ ) در تعامل با ملاحظه‌گری و نشاط  $0.333$  از واریانس روحیه را پیش‌بینی می‌کند. در مرحله چهارم مانع با ضریب رگرسیون  $\beta_{-0.538}$  ( $R^2 = 0.645$ ) تنها  $0.19$  از واریانس متغیر روحیه را پیش‌بینی می‌کند که همه‌ی این پیش‌بینی‌ها در سطح قوی معنی‌دار است؛ بدین ترتیب از بین ابعاد جو سازمانی، چهار بعد یاد شده نسبت به ابعاد دیگر به صورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش‌بینی متغیر وابسته روحیه می‌باشد.

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

گام ها	نام متغیرها	R	$R^2$	F	سطح معنی داری	B	Beta	t	سطح معنی داری
۱	ملاحظه گری	۰/۶۸۴	۰/۴۶۷	۱۰۰	۰/۰۰۰۱	۲/۶۲	۰/۶۸۴	۱۴/۱۳	۰/۰۰۰۱
۲	ملاحظه گری نشاط	۰/۷۷	۰/۵۹۳	۸۳/۱۴	۰/۰۰۰۱	۱/۷۷	۰/۳۹۷	۵/۹۳	۰/۰۰۰۱
۳	ملاحظه گری نشاط اعتماد	۰/۷۹۲	۰/۶۲۶	۶۳/۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۹۶ ۱/۷۲ ۱/۱۵	۰/۲۵۱ ۰/۳۸۶ ۰/۳۱۷	۲/۴۴ ۵/۹۹ ۳/۱۶	۰/۰۰۰۱
۴	ملاحظه گری نشاط اعتماد مانع	۰/۸۰۳	۰/۶۴۵	۵۰/۸۵	۰/۰۰۰۱	۰/۸۵۴ ۱/۸۳ ۱/۰۷ -۰/۵۳۸	۰/۲۲ ۰/۴۱ ۰/۳۹ -۰/۱۴	۲/۱۹ ۶/۴۷ ۲/۹۷ -۲/۱۴	۰/۰۳ ۰/۰۰۱ ۰/۰۰۴ ۰/۰۱۸

پرسش دو: آیا بین جو سازمانی و ابعاد آن با تعهد رابطه ای معنی دار وجود دارد؟ همانند پرسش یک و روش‌های انجام شده ابتدا در جدول شماره ۴ ماتریس همبستگی بین جو سازمانی و هر یک از ابعاد آن با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهیم.

#### جدول ۴ - ماتریس همبستگی بین تعهد سازمانی و جو سازمانی با ابعاد آن

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

\*\*\*: در سطح ۰/۰۱

\*\*\*: در سطح ۰/۰۱

همان گونه که در جدول نشان داده شده است میزان ضریب همبستگی پیرسون بین جو سازمانی (به طور کلی) و تعهد سازمانی برابر با ۰/۳۲ می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بدین معنی که هر چه نمره ی جو سازمانی افزایش یابد نمره ی تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین بین ابعاد صمیمیت، نشاط، اعتماد و ملاحظه‌گری با تعهد سازمانی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. و برای مانع و تظاهر به کار رابطه معنی داری در جهت عکس (همبستگی منفی) است یعنی هر چه نمره ی متغیر تعهد سازمانی افزایش یابد، نمره ی متغیرهای مانع و تظاهر به کار کاهش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین ابعاد کناره جویی و تاکید بر تولید با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جهت پاسخ به این پرسش که آیا جو سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می‌باشد از روش آماری تحلیل رگرسیون ساده استفاده می‌کنیم. جدول ۵ نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد.

## جدول ۵ - نتایج آزمون تحلیل رگرسیون ساده بین جو سازمانی و تعهد سازمانی

متغیر ملاک	جو سازمانی
ضریب همبستگی چندگانه	$R=0/32$
ضریب تعیین	$R^2=0/103$
تحلیل واریانس	$F=13/27$
سطح معنی داری	$Sig=0/0001$
مقدار ثابت	$\alpha=37/108$
ضریب رگرسیون استاندارد نشده	$B=0/185$
ضریب رگرسیون استاندارد شده	$Beta=0/32$
مقدار آزمون t	$t=3/64$
سطح معنی داری	$Sig=0/0001$

متغیر وابسته : تعهد سازمانی

آنچه از این آزمون بدست می آید نشان می دهد که مقدار ضریب تعیین بین دو متغیر  $R^2=0/103$  می باشد؛ بدین معنی که متغیر جو سازمانی ۱۰٪ از تغییرات مربوط به متغیر تعهد سازمانی را پیش بینی می نماید. که با توجه به مقدار F آزمون ( $F=13/27$ ) در سطح  $0/0001$  معنی دار است، بنابراین متغیر جو سازمانی قادر به پیش بینی متغیر تعهد سازمانی می باشد. معادله ی رگرسیون ساده به صورت زیر می باشد:

$$(جو سازمانی) = 0/185 + 37/108 = تعهد سازمانی$$

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

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

## سازمانی با تعهد سازمانی

مراحل	متغیر	R	R <sup>2</sup>	F	سطح معناداری	B	Beta	t	Sig
۱	نشاط	۰/۴۶۸	۰/۲۱۹	۳۲/۱۸	۰/۰۰۰۱	۱/۱۲۷	۰/۰۴۶۸	۵/۶۷	۰/۰۰۰۱
۲	نشاط مانع	۰/۵۲	۰/۲۷	۲۱/۱۶	۰/۰۰۰۱	۱/۲۸ -۰/۵۲۲	۰/۴۷۱ -۰/۲۲۸	۵/۸۸ -۲/۸۵	۰/۰۰۰۱ ۰/۰۰۳
۳	نشاط مانع صمیمیت	۰/۵۴۹	۰/۳۰۱	۱۶/۲۳	۰/۰۰۰۱	۰/۸۷ ۰/۵۴ ۰/۳۳	۰/۳۱۹ -۰/۲۳۹ ۰/۳۳۲	۳/۰۶ -۳/۰۲ ۲/۲۲	۰/۰۰۰۱ ۰/۰۰۳ ۰/۰۲۸

همان گونه که مشاهده می‌شود، بعد نشاط، نخستین متغیری است که وارد معادله شده است و پس از آن متغیرهای مانع و صمیمیت بیشترین توانایی را به صورت ساده و ترکیبی در پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی دارند. جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که در گام نخست متغیر نشاط به عنوان بهترین پیش‌بینی کننده وارد معادله شده است، بنابراین نشاط در مقایسه با دیگر ابعاد با ضریب رگرسیون  $\beta = ۱/۲۷$  و  $R^2 = ۰/۲۱۹$  بیشترین تاثیر را بر زیر مقیاس تعهد سازمانی داشته است؛ که در سطح  $۰/۰۰۰۱$  معنادار می‌باشد. در مرحله دوم متغیر مانع با ضریب رگرسیون  $\beta = -۰/۵۲۲$  و  $R^2 = ۰/۲۷$  در تعامل با متغیر نشاط تنها  $۰/۰۵۱$  از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. در مرحله سوم متغیر صمیمیت با ضریب رگرسیون  $\beta = ۰/۳۳$  و  $R^2 = ۰/۳۰۱$  در تعامل با نشاط و مانع  $۰/۰۳۱$  از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند، که همگی این پیش‌بینی‌ها در سطح قوی معنادار است، بنابراین در بین ابعاد جو سازمانی تنها سه بعد نشاط، مانع و صمیمیت قادر به پیش‌بینی متغیر وابسته ی تعهد سازمانی می‌باشد.

پرسش سوم: آیا بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه رابطه ای معنی دار وجود دارد؟ در جدول شماره ۷ ماتریس همبستگی بین متغیرهای روحیه، جو سازمانی و تعهد سازمانی را نشان داده و نتایج را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

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

روحیه	تعهد سازمانی	جو سازمانی	متغیرها
		۱	جو سازمانی
	۰/۳۲**	۱	تعهد سازمانی
۱	۰/۴۴**	۰/۵۳**	روحیه

\*\* در سطح ۰/۰۱

همان گونه که در جدول نشان داده شده است، بین جو سازمانی با تعهد سازمانی ضریب همبستگی پیرسون ۰/۳۲ است، این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنی دار است و نشان می‌دهد که هر چه میزان متغیر جو سازمانی افزایش یابد، میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین بین جو سازمانی و روحیه همبستگی مثبت بوده و مقدار آن برابر با ۰/۵۳۲ می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، یعنی با افزایش نمره ی جو سازمانی نمره ی روحیه ی سازمان نیز افزایش می‌یابد. همین نتیجه بین روحیه و تعهد سازمانی با مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۴ برقرار است یعنی همبستگی بین دو متغیر مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد که با افزایش تعهد سازمانی میزان روحیه نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۸ ی نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین متغیرهای مستقل جو سازمانی و تعهد سازمانی و متغیر وابسته ی روحیه را نشان می‌دهد.

جدول ۸ - نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه

متغیرهای ملاک	R	R <sup>2</sup>	F	Sig	B	Beta	t	Sig
جو سازمانی	۰/۶۰۳	۰/۳۶۴	۳۲/۸۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰۷	۰/۴۳۶	۵/۵۴	۰/۰۰۰۱
تعهد سازمانی					۰/۴۸۵	۰/۳۰۰	۳/۸۲	۰/۰۰۰۱

متغیر وابسته: روحیه ی سازمانی

همان گونه که مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چند گانه بین جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه برابر با  $R=0/603$  و مقدار ضریب تعیین برابر با  $R^2=0/364$  می‌باشد. بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی و تعهد سازمانی قادرند ۳۶ درصد از تغییرات مربوط به متغیر روحیه را پیش بینی نمایند که با توجه به مقدار و سطح معنی داری آزمون  $F=32/85$  و  $(sig=0/0001)$  معنادار می‌باشد.

معادله ی رگرسیون چندگانه به شرح زیر است:

$$(تعهدسازمانی) = 0/485 + (جوسازمانی) / 407 + 29/03 = روحیه سازمانی$$

#### پرسش چهارم: آیا بین ابعاد جو سازمانی با ابعاد روحیه رابطه معناداری وجود دارد؟

جهت آزمایش پرسش فوق از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم که نتایج حاصل از آن به خوبی در جدول ۹ قابل مشاهده است. همان گونه که در جدول نشان داده شده است، بین ابعاد مربوط به روحیه ی سازمان (تعلق، همدلی و معقولیت) بین تعلق با تمامی ابعاد جو سازمانی به استثنای تاکید بر تولید و کناره جویی رابطه ای معنی‌دار وجود دارد. این همبستگی‌ها با ابعاد صمیمیت، نشاط، ملاحظه‌گری و اعتماد مثبت بوده و در سطح  $0/01$  معنادار است و با ابعاد مانع و تظاهر به کار در جهت منفی (همبستگی منفی) و در سطح  $0/05$  معنادار است. ما بین همدلی و ابعاد جو سازمانی به استثنای تاکید بر تولید و همچنین بین معقولیت با مابقی ابعاد جو سازمان به استثنای تاکید بر تولید و تظاهر به کار رابطه ای معنادار وجود دارد.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

پرسش پنجم: آیا بین ابعاد جو سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی رابطه ای معنی دار وجود دارد؟

برای بررسی این پرسش ماتریس همبستگی بین ابعاد دو متغیر جو و تعهد سازمانی را از راه آزمون همبستگی پیرسون بدست می آوریم. همان گونه که در جدول ۱۰ مشاهده می شود، رابطه ای معنی داری بین این ابعاد از راه ضرایب همبستگی قابل بیان است. نتیجه ی بدست آمده بدین شرح است که در بین ابعاد تعهد سازمان (هنجاری، تداوم و عاطفی) هنجاری با ابعاد صمیمیت، نشاط، ملاحظه گری و اعتماد از ابعاد جو سازمانی رابطه معناداری مثبتی در سطح ۰.۰۱ دارد. با سایر ابعاد رابطه ای معنادار وجود ندارد. بعد تداومی با بعد نشاط در سطح ۰.۰۱ رابطه معناداری مثبتی دارد. و بین تداومی با ابعاد مانع و تظاهر در سطح ۰.۰۱ رابطه معناداری در جهت منفی برقرار است و بین بعد صمیمیت و بعد تداومی رابطه ای معناداری مثبت در سطح ۰.۰۵ برقرار است. بین این بعد با دیگر ابعاد از جو سازمان همبستگی معنادار وجود ندارد. بین بعد عاطفی، سومین بعد از تعهد سازمانی با ابعاد صمیمیت و نشاط از جو سازمانی، در سطح ۰.۰۱ و همچنین بین این بعد با بعد تظاهر در سطح ۰.۰۵ رابطه ای آماری معنادار وجود دارد، بین این بعد با دیگر ابعاد رابطه ای وجود ندارد. معنادار بودن رابطه ای آماری در جهت مثبت بین دو بعد بدین معناست که افزایش میزان یک بعد موجب افزایش میزان در بعد دیگر می شود و بالعکس و وجود رابطه ای آماری در جهت منفی بیانگر این است که افزایش میزان یک بعد سبب کاهش بعد دیگر می شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

### بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش نشان داد که بین جو سازمانی و روحیه با ضریب همبستگی  $0.532$  در سطح  $0.1$  معنی دار می باشد. بدین معنی که هر چه نمره ی جو سازمانی افزایش یابد، میزان روحیه نیز افزایش می یابد و بین ابعاد صمیمیت، نشاط، اعتماد، ملاحظه گری، با روحیه، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد، یعنی با افزایش نمره یکی از آنها روحیه افراد افزایش می یابد و همچنین بین ابعاد مانع و تظاهر به کار با روحیه رابطه ی منفی معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نمره یکی از آنها باعث کاهش روحیه ی افراد می شود. همچنین بین ابعاد کناره جویی و تاکید بر تولید با روحیه رابطه معنی داری وجود ندارد. بدین ترتیب از بین ابعاد جو سازمانی چهار بعد ملاحظه گری، نشاط، اعتماد و مانع نسبت به ابعاد دیگر به صورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش بینی متغیر وابسته یعنی روحیه است. این نتایج با یافته های شکری (۱۳۸۱)، احمدی فر (۱۳۷۶)، اجاقی (۱۳۷۹) همسویی دارد.

همچنین، بین جو سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی  $0.32$  در سطح  $0.1$  معنی دار است. بدین معنی که هر چه نمره ی جو سازمانی افزایش یابد، میزان روحیه نیز افزایش می یابد و همچنین بین ابعاد صمیمیت، نشاط، اعتماد، ملاحظه گری با تعهد سازمانی رابطه ی معنی دار مثبت وجود دارد، یعنی با افزایش نمره ی یکی از آنها تعهد سازمانی افزایش می یابد و همچنین بین ابعاد مانع و تظاهر به کار با تعهد سازمانی رابطه ی منفی معنی دار وجود دارد، یعنی با افزایش نمره یکی از آنها باعث کاهش تعهد سازمانی می شود و همچنین بین ابعاد کناره جویی و تاکید بر تولید با تعهد رابطه ی معنی داری وجود ندارد، بنابراین از بین ابعاد جو سازمانی تنها سه بعد نشاط، مانع و صمیمیت قادر به پیش بینی متغیر وابسته ی تعهد سازمانی هستند. این نتایج با یافته های رنجبر یان (۱۳۷۵)، اشرفی (۱۳۷۴)، همسویی دارد.

بین جو سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی  $0.32$  و بین جو سازمانی با روحیه با ضریب همبستگی  $0.532$  و بین روحیه و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی  $0.44$  همگی در سطح  $0.1$  رابطه معنی داری وجود دارد، یعنی افزایش نمره یکی از آنها باعث افزایش نمره متغیر بعدی می شود. این نتایج با یافته های امیریان زاده (۱۳۷۶)، احمدی فر (۱۳۷۶) و حیدرزادگان (۱۳۷۵) همسویی دارد.

همچنین بین ابعاد مربوط به روحیه ی سازمان (تعلق، همدلی و معقولیت) بین بعد تعلق با تمامی ابعاد جو سازمانی به جز تاکید بر تولید و کناره جویی از بعد جو سازمانی رابطه ای معنی دار وجود دارد، ولی با ابعاد صمیمیت، نشاط، ملاحظه گری و اعتماد رابطه ی مثبت و معنی داری در سطح  $0.1$  وجود دارد، یعنی با افزایش تعلق، نمره یکی از این چهار بعد افزایش می یابد، ولی با

ابعاد مانع و تظاهر به کار در جهت منفی و در سطح  $0.5$  / رابطه ی معنی دار وجود دارد، یعنی با افزایش تعلق نمره یکی از این دو بعد کاهش می یابد و همچنین بین همدلی و ابعاد جو سازمانی به جز تاکید بر تولید با مابقی ابعاد دیگر رابطه ای معنی دار وجود دارد و همچنین بین معقولیت با دیگر ابعاد جو سازمانی به جز تاکید بر تولید و تظاهر به کار رابطه ای معنی دار وجود دارد. این نتایج با یافته های دست افکن (۱۳۷۴)، اجاکی (۱۳۷۹) احمدی فر (۱۳۷۶) امیریان زاده (۱۳۷۶)، یغمایی (۱۳۷۵)، حیدرزادگان (۱۳۷۵)، همسویی دارد.

همچنین بین ابعاد تعهد سازمانی (هنجاری، تداومی و عاطفی) بعد هنجاری با ابعاد صمیمیت، نشاط، ملاحظه گری و اعتماد از ابعاد جو سازمانی در سطح  $0.1$  / رابطه معناداری وجود دارد یعنی با افزایش بعد هنجاری از ابعاد تعهد سازمانی یکی از این چهار بعد جو سازمانی افزایش می یابد، ولی با مابقی ابعاد جو سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد و همچنین بعد تداومی با بعد نشاط از جو سازمانی در سطح  $0.1$  / رابطه معناداری مثبتی وجود دارد ولی بعد تداومی با ابعاد دیگر جو سازمانی یعنی مانع و تظاهر به کار در سطح  $0.5$  / رابطه منفی و معنی داری وجود دارد یعنی با افزایش نمره بعد تداومی، بعد مانع و تظاهر به کار از ابعاد جو سازمانی کاهش می یابد. و این بعد تداومی با صمیمیت رابطه معنی داری در سطح  $0.5$  / برقرار است بنابراین بین این بعد تداومی با دیگر ابعاد جو سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. و همچنین بین بعد عاطفی از تعهد سازمانی با ابعاد صمیمیت و نشاط از جو سازمانی رابطه معناداری در سطح  $0.1$  / وجود دارد و همچنین بین این بعد با بعد تظاهر به کار در سطح  $0.5$  / رابطه معنی داری وجود دارد و بین این بعد با دیگر ابعاد رابطه ای وجود ندارد. این نتایج با یافته های اشرفی (۱۳۷۴)، رنجبریان (۱۳۷۵)، الیزابت (۲۰۰۰)، همسویی دارد.

## منابع

- اجاقی، علی. (۱۳۷۹). بررسی رابطه بین جو سازمانی و روحیه دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر ملایر. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تهران.
- احمدی فر، ش. (۱۳۷۶). بررسی تأثیر جو مدرسه بر روحیه دبیران دبیرستانهای شهرستان کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- ارجمندی فر، فاطمه. (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین میزان بکارگیری انواع قدرت توسط مدیران مدارس ابتدایی دخترانه دولتی شهر تهران با جو سازمانی از دیدگاه معلمان همان مدارس، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه الزهرا تهران.
- اشرفی، بزرگ. (۱۳۷۴). تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، چاپ نشده مرکز مدیریت دولتی شیراز.
- امیریان زاده، مؤگان. (۱۳۷۶). بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان نواحی چهارگانه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- حیدرزادگان، علیرضا. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر جو سازمانی مدارس بر عملکرد دبیران دبیرستان های پسرانه شهرستان زاهدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه شیراز.
- دست افکن. (۱۳۷۴). بررسی جو سازمان آموزش متوسطه از دیدگاه دبیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی ( مفاهیم، نظریه ها، کاربردها ) .. (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی) تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- رنجبریان، بهرام. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- شکری، حمید. (۱۳۸۱). بررسی جو سازمانی مدرسه بر روحیه دبیران و کارکنان دبیرستان های ناحیه سه شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، مرکز آموزش مدیریت دولتی شیراز.
- عراقی، محمود. (۱۳۷۳). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- یغمایی، ف. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر جو مدرسه در میزان خلاقیت دانش آموزان، پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

Challenges facing entrepreneurial development in transitional economies.  
Journal of world Business. Vol.35, No(1), pp: 95-100.

Luthan, F. stjkoric, A. & Ibrayera, E.(2000), Environmental and Psychological