

بررسی رابطه بین جو گروه‌های آموزشی باز و بسته با تعهدسازمانی اعضای هیئت علمی

لیلا احمدیان*

مصطفی عسکریان**

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین جو گروه‌های آموزشی باز و بسته با تعهدسازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی با مرتبه علمی مربی، استادیار و استاد بوده است که نمونه‌ای با حجم ۷۰ نفر با استفاده از جدول تاکمن و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد و برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه توصیف «جوسازمانی» OCDQ هالپین و کرافت و «تعهدسازمانی» OCQ آلن ومی یر استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تحقیق نشان داد که بین جو گروه‌های آموزشی باز و بسته با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود دارد، اما بین جو گروه‌های آموزشی باز با تعهدسازمانی و هنجاری و عاطفی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین بین جو گروه‌های آموزشی بسته با تعهدسازمانی و هنجاری و عاطفی رابطه معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: جوسازمانی، تعهدسازمانی تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد عاطفی.

*کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

**استاد دانشگاه خوارزمی تهران

تاریخ دریافت: ۹۱/۵/۲۷ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۰/۱۱

مقدمه

چون انسان موجودی است زیستی، روانی و اجتماعی لذا نیازهای او در قلمرو زیستی، روانی و اجتماعی قرار دارد. سرشت نیازمند انسانی او را به زندگی اجتماعی سوق می‌دهد و به او می‌آموزد که باید روابط خود را با محیط و انسان‌ها برقرار سازد. *عسکریان، (1383)* جوسازمانی، ویژگی نسبتاً بادوامی از سازمان است که موجب تمایز آن از سایر سازمان‌ها می‌شود و همچنین به‌عنوان منبعی مؤثر و بانفوذ جهت شکل‌دهی رفتار عمل می‌کند (*موران ولکوین^۱، (1993)*). جوسازمانی^۲ مناسب می‌تواند در انگیزش و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و ازدیاد و خلاقیت و نوآوری آنان مؤثر بوده و به‌عنوان یک منبع در تأمین سلامت روانی کارکنان به‌حساب آید. باوجود این جوسازمانی نامناسب می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد (*فولادوند، (1386)*). مودی و پورتر و استیزر (1982) تعهدسازمانی^۳ را به‌عنوان یک سازه چندبعدی چنین تعریف کرده‌اند: نیرومندی نسبی هویت فرد با داشتن یک شغل و درگیر شدن با آن همراه است. آلن و می‌یر (1991) معتقدند تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد. از نظر رابینز^۴ (2005) تعهدسازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. وجود نیروی انسانی متعهد و جهت سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد؛ بنابراین، کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می‌باشد (*فانی و حسینی نژاد، (1381)*). در سال‌های اخیر، تعهدسازمانی بخش مهم مطالعات بوده است؛ زیرا ارتباط آن با کیفیت زندگی سازمان اثبات شده است و پژوهش‌ها نشان داده است که تعهد کارکنان، یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان‌ها است. تعهدسازمانی یک نگرش درباره وفاداری

-
1. MoranVolkwein
 2. Organization Climate
 3. Organization Commitment
 4. Rabinz

کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به‌واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را بازگو می‌کند (اوگبانا و هریس^۱، ۲۰۰۷). در مدل سه‌بخشی که آنان در مورد تعهدسازمانی طراحی کرده‌اند سه مورد تعهد به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، تعهد به‌عنوان درک هزینه‌های ناشی از ترک سازمان و تعهد به‌عنوان تکلیف یا هنجاری طبقه‌بندی شده است (میر وهرسکوویچ^۲، ۲۰۰۱). در همین راستا ممن و همکاران (۲۰۱۲) به این مطلب اشاره دادند که متخصصان عمده‌اً موافق‌اند که تنوع نیروی کار می‌تواند نتایج مثبتی را به‌مانند عقاید متنوع و همچنین تعهد به وجود آورد. بااین‌وجود، این پژوهش نشان می‌دهد که تنوع نیروی کار می‌تواند منجر به بار آوردن خروجی‌های نامطلوب گردد (ممن و همکاران^۳، ۲۰۱۲). برخی از صاحب‌نظران فرهنگ، آداب‌ورسوم و روش‌های عملی انجام کارها را در هر سازمان به‌عنوان جو آن سازمان در نظر گرفته‌اند. نگاهی به دیدگاه‌های ساختاری، ادراکی، تعاملی و فرهنگی در مورد جوسازمانی، می‌توان اذعان نمود که کیفیت روابط و مناسبات و تعامل میان افراد، تأثیرگذارترین عوامل بر احساس و ادراک مشترک افراد از جو سازمان است (زاموتو و کرانکوور^۴، ۱۹۹۱). نظام آموزشی هر کشوری، یکی از مهم‌ترین راه‌های هماهنگ شدن با دنیایی است که هرروز اختراعات و اکتشافات تازه، علمی، ادبی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی را مشاهده می‌کند. در این بیان، شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید و به‌روز درآوردن اطلاعات علمی آن‌ها امری بسیار ضروری است، زیرا اساتید و معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه جامعه (نیروی انسانی) را تربیت می‌کنند (حسینی نسب، ۱۳۸۱). امروزه دانشگاه‌ها نقش مهمی در پیشرفت و توسعه جوامع ایفاء می‌کنند. دانشگاه‌ها صرفاً سازمان‌هایی مادی نیستند، بلکه درعین حال برداشتی خاص از آموزش و پژوهش ارائه می‌دهند (یمین، ۱۳۸۰). دانشگاه پیچیده‌ترین و ظریف‌ترین موسسه برای ترفیع و ارتقای دانش علم و تحقیق است. دانشگاه نقش حیاتی را در ایجاد

-
1. Ogbonna & Harris
 2. Meyer & Herscovitch
 3. Mamman & etal
 4. Zammuto & Krckover

و انتقال دانش از نسلی به نسل دیگر ایفاء می‌کند (حسینی و شمسایی، ۱۳۷۶). به دلیل تأکید زیاد مؤسسات بر آموزش در گذشته و ارجحیت دادن به آن، پژوهش به‌عنوان نیمه گمشده دیگر آموزش عالی در سال‌های اخیر اهمیت زیادی یافته و بعد جدیدی است که دانشگاه برای تحقق اهداف خود و جامعه و پرورش پژوهشگرانی ماهر به آن توجه دارد. به نظر می‌رسد در سازمان‌های آموزشی به‌خصوص دانشگاه‌ها نیروی انسانی مخصوصاً اساتید در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. چراکه اساتید در ارتباط نزدیک با دانشجویان هستند. تعهد اعضاء هیئت‌علمی نقش کلیدی در موفقیت و تحقق اهداف سازمان دارد (محمدی، ۱۳۸۴). لذا تمرکز بر موضوع تعهدسازمانی و رابطه آن با جوسازمانی بسیاری از مشکلات و نارضایتی‌های شغلی را در این مؤسسات کاهش می‌دهد و باعث ایجاد تعهد و استمرار خدمت آن‌ها در سازمان می‌گردد (ذوالفقار، ۱۳۷۵). اجرای صحیح برای تحقق اهداف سازمان مستلزم به‌کارگیری سیستم مستمر شناسایی محدودیت‌هایی است که در جو حاکم بر سازمان ایجاد می‌شود تا با شناخت قوت‌ها و ضعف‌ها و ارائه بازخوردهای مناسب به اساتید، موجبات تقویت قوت‌ها و رفع آسیب‌ها و مشکلات آن و در نتیجه بهبود کیفی سازمان، مصرف بهینه منابع و افزایش مشارکت جمعی اقدام شود (محمدی، ۱۳۸۴)، اگر امروز جامعه ما ایران به‌نظام آموزش عالی خود به نگاهی نقادانه می‌نگرد و کارکرد فعلی آن را در همه محافل دانشگاهی و غیردانشگاهی به بحث می‌گذارد، این خود نشانه آن است که نظام آموزش عالی کنونی در کشور ما، کارکردی متناسب با زمان و ویژگی‌های جامعه امروز ندارد (اجتهادی، ۱۳۷۷). محدود بودن منابع مختلف جامعه چه مالی و چه انسانی، ارزیابی کمی و کیفی عملکرد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را توجیه می‌کند (ایلی، ۱۳۷۶). بر این اساس جوسازمانی مجموعه ویژگی‌های درونی است که سازمانی را از سازمان دیگر متمایز ساخته و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (هالپین و کرافت^۱، ۱۹۷۰). تعهدسازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان‌ها است (استرون، ۱۳۷۷). پس فردی که به عضویت یک سازمان آموزشی درآمد، وظیفه شغلی به او محول شده و از آن‌پس ارتباط و

تعهد بین او و سازمان آموزشی ایجاد می‌شود (نیاز آذری، ۱۳۸۱).

در محافل دانشگاهی کیفیت کار عملی اعم از تحقیق و تدریس بیش از هر چیز به پویایی مدرسان آن دانشگاه بستگی دارد (رمزدن، ۱۹۹۷؛ مترجم نوه ابراهیم و همکاران، ۱۳۸۰)؛ بنابراین ایجاد یک فضا و جوکاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و اینکه آنان مورد نیاز سازمان می‌باشند را تقویت نماید (شیرکوند، ۱۳۸۶). تعهد سازمان‌ها نیروی انسانی در نظام آموزشی حائز اهمیت زیادی می‌باشد البته مطالعات انجام شده در داخل کشور پیرامون تعهدسازمانی و روابط آن با متغیر جوسازمانی بیانگر آن است که عملکرد سازمان‌ها بسته به سطح تعهدسازمانی و نوع تعهدسازمانی متفاوت هستند (عسکریان، ۱۳۸۸). از جمله تحقیقات انجام شده در این زمینه می‌توان به تحقیق (شریعتمداری، ۱۳۸۳) با عنوان رابطه جوسازمانی مدارس به میزان تعهد دبیران دبیرستان‌های دخترانه منطقه ۴ آموزش و پرورش شهر تهران اشاره کرد. نتایج به دست آمده از این تحقیق حاکی از آن است که بین جوسازمانی و تعهد دبیران رابطه معنی داری وجود دارد (فتحی ۱۳۸۴). در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه جوسازمانی مدارس با تعهد دبیران دبیرستان‌های پسرانه شهرستان ابهر، به این نتیجه رسید که بین جوسازمانی و تعهدسازمانی دبیران در سه بعد تعهد (مستمر، عاطفی، هنجاری) رابطه معنی داری وجود دارد. آل آقا (۱۳۸۶) رابطه جوسازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن با تعهدسازمانی اعضای هیئت علمی آن واحد مورد مطالعه قرار داده است. یافته‌های به دست آمده نشان داد که بین جوسازمانی و تعهدسازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ اما بین جوسازمانی و تعهد مستمر در جامعه آماری رابطه معناداری وجود ندارد. بین جوسازمانی باز و بسته با تعهدسازمانی در جامعه آماری رابطه معناداری وجود دارد. کرمانی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان رابطه بین جوسازمانی با تعهدسازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان گزارش کرده است که جوسازمانی رابطه مثبت و معناداری با تعهدسازمانی کارکنان و مدیران دارد. اشراقی و کاشف (۱۳۸۷) در مقاله‌ای تحت عنوان رابطه بین تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی و جوسازمانی مدارس شهر اصفهان به نتایج ذیل دست یافت که بین تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی و جوسازمانی مدارس شهر اصفهان رابطه معنی داری

مشاهده کردند و بین تعهد شغلی دبیران تربیت‌بدنی و جوسازمانی این مدارس رابطه معنی‌داری وجود نداشت. حمزه لوثی (۱۳۸۹) رابطه فرهنگ و جوسازمانی با تعهد کاری کارمندان اداره کل تربیت‌بدنی استان همدان به این نتیجه رسید که بین جوسازمانی با تعهد هنجاری^۱ و همچنین فرهنگ‌سازمانی با تعهد مستمر^۲ رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما بین جوسازمانی با تعهد مستمر و جوسازمانی با تعهد عاطفی^۳ و همچنین بین فرهنگ و جو با تعهد رابطه معناداری وجود دارد. تحقیقی توسط جویر (۲۰۰۴) باهدف بررسی رابطه بین جوسازمانی و حمایت از ایده‌های جدید صورت گرفت. نتایج به‌دست‌آمده این مطلب را تصدیق می‌کند که نوآوری باید توسط مدیریت شروع شود و مدیران رده‌بالا باید جوسازمان را طوری هدایت کنند که باعث شود کارکنان هرکدام در موقعیت خود دست به نوآوری بزنند و در ایجاد ایده جدید برای ترقی سازمان کمک کنند (جویر^۴، ۲۰۰۴). پری و دیگران (۲۰۰۵) تحقیقی با عنوان بررسی اعتبار ابزار اندازه‌گیری جو گروه کاری برای پیشرفت عملکرد سلامت عمومی سازمان انجام دادند. این تحقیق باهدف اندازه‌گیری اعتبار ابزار جوکاری در سلامت عمومی سازمان در کشورهای توسعه‌یافته صورت گرفته است. این تحقیق نشان می‌دهد که رابطه توافقی بین ساختار تئوری جوکاری و گزینه‌های این ابزار اندازه‌گیری جو گروه کاری در میان گروه‌های مختلف وجود دارد (پری^۵، ۲۰۰۵). شرودر (۲۰۰۸) در پژوهشی درباره پیش‌بینی کننده‌های تعهدسازمانی اعضاء هیئت‌علمی و مدیران دانشگاه‌ها دریافت که مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های تعهدسازمانی در تعهدسازمانی آن‌ها سیاست سازمانی ماهیت کار حقوق شرایط کار و ارتقا بود (شرودر^۶، ۲۰۰۸). (ویداولیونا^۷، ۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر رهبری بر تعهدسازمانی کارکنان کارخانه‌های تولید لیتوانیا انجام دادند نتایج حاکی از آن است که بین سبک رهبری

-
1. Normative Commitmen
 2. Continuance Commitment
 3. Affective commitment
 4. Javier
 5. Perry
 6. Schroder
 7. Liona&Vida

تحولی و تعهد عاطفی و هنجاری ارتباط مثبت وجود دارد و سبک رهبری بی‌قید به‌طور منفی با تعهد عاطفی کارکنان ارتباط دارد (ویداولیونا، ۲۰۰۸). چن و همکاران (۲۰۱۲) نیز در تحقیق خود اذعان می‌دارند که نگرش‌های مفید در خصوص این‌که چگونه سازمان‌ها بایستی به تشویق رفتارهایی در جهت تحکیم سیستم مدیریت دانش، کارایی فردی و به وجود آمدن یک جوسازمانی مطلوب شوند، وجود دارد که می‌تواند در تغییر و تسهیل نگرش و توجه به دخیل شدن در اشتراک مساعی متمر ثمر باشد و آن نیز منجر به ایجاد مزیت‌هایی برای کل بخش‌های سازمان می‌گردد (چن و همکاران، ۲۰۱۲). چن و همکاران (۲۰۱۲) نیز در تحقیق خود با عنوان بررسی نقش کیفیت سیستم مدیریت اطلاعات، کارایی فردی سیستم مدیریت اطلاعات و جوسازمانی در خصوص این‌که چگونه سازمان‌ها بایستی به تشویق رفتارهایی در جهت تحکیم سیستم مدیریت دانش، کارایی فردی و ایجاد یک جوسازمانی مطلوب شوند، نگرش‌های مفیدی وجود دارد (چن^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). در همین راستا شارما (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر جوسازمان و ویژگی‌های دموگرافیک بین ابعاد جوسازمان و ابعاد ریسک در انجام پروژه‌ها ارتباط معناداری به دست آمد (شارما و آیوشی^۲، ۲۰۱۲). کاکماک اقلو^۳ (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان نگرش‌های شغلی بدون مرز و متنوع و تعهدسازمانی، به این نتیجه رسید که جنبش و تحرک در سازمان با همه ابعاد تعهدسازمانی ارتباط منفی دارد. مدیریت مشاغلی که به شیوه خودمحموری هدایت می‌شوند، با تعهد هنجاری و عاطفی ارتباط مثبتی داشت و با تعهد مستمر ارتباط منفی داشت. همچنین حمایت ادراک شده از سوی سرپرستان تنها یک اثر مهم روی تعهد عاطفی و هنجاری داشت (نقل از حمزه لوثی، ۱۳۸۹). این تحقیق در راستای پاسخیابی به این سؤال است که: آیا بین جو گروه‌های آموزشی باز و بسته با تعهدسازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی رابطه‌ای وجود دارد؟

1. Chen
2. Sharma&Ayushi
3. Cakmak-otluoglu

روش

این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی مجتمع ولیعصر مربوط به واحد دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکزی در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ می باشد. نمونه آماری طبق جدول تاکمن ۹۲ نفر تعیین و به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. به منظور سنجش و بررسی جو گروه‌های آموزشی از پرسشنامه هالپین و کرافت (۱۹۶۳) استفاده شده است. همچنین در خصوص بررسی و سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می یو (۱۹۹۱) که دارای اجزاء سه گانه تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر می باشد استفاده شده است. ولی پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌های کاملاً پر نشده کنار گذاشته شد و در نتیجه ۷۰ پرسشنامه کامل مورد بررسی قرار گرفت. در تمامی سؤالات بر اساس مقیاس لیکرت از طیف چهاردرجه‌ای کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم برای امتیازبندی استفاده شده است که کاملاً موافقم معادل نمره ۴ و کاملاً مخالفم معادل نمره ۱ می باشد.

پایایی این پرسشنامه با اجرای مقدماتی در بین ۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ محاسبه شده است. علاوه بر پایایی کل پرسشنامه، پایایی مجموعه سؤالاتی که برای سنجش هر فرضیه بکار رفته شده‌اند، به صورت جداگانه به دست آورده شده است. آلفای کرونباخ جو کلی ۰/۸۷، تعهد کلی ۰/۸۴، جو باز ۰/۸۲، جو بسته ۰/۸۰، تعهد مستمر ۰/۶۶، تعهد عاطفی ۰/۷۴، تعهد هنجاری ۰/۷۷۵. به منظور آزمون فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و آزمون t استفاده شده است.

یافته‌ها

فرضیه اول: بین جو گروه‌های آموزشی (باز / بسته) با تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی جو گروه‌های آموزشی با تعهدسازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	جو باز	جو بسته	تعهد
جو باز	۱۸/۶۶	۹/۹۹	-		
جو بسته	۳۲/۰۲	۴/۰۱	*-۰/۲۸	-	
تعهدسازمانی	۶۴/۶۸	۷/۶۲	۰/۱۵	-۰/۱۹	-

* P<0/05

با توجه به نتایج جدول فوق ملاحظه می‌شود که:

بین جو باز و تعهد اعضای هیئت علمی همبستگی مثبت، ضعیف و غیر معنادار ۰/۱۵ وجود دارد ($r=0/15$ $p>0/05$). در ضمن این مقدار ضریب همبستگی بیانگر این است که تنها حدود ۲ درصد از تغییرات تعهد اعضای هیئت علمی از طریق تغییرات جو باز قابل تبیین است، که از نظر آماری معنادار نیست. بین جو بسته و تعهد اعضای هیئت علمی همبستگی منفی، ضعیف و غیر معنادار ۰/۱۹ وجود دارد ($r=-0/19$ $p>0/05$). در ضمن این مقدار ضریب همبستگی بیانگر این است که تنها حدود ۴ درصد از تغییرات تعهد اعضای هیئت علمی از طریق تغییرات جو باز قابل تبیین است، که از نظر آماری معنادار نیست.

فرضیه دوم: بین جو گروه‌های آموزشی (باز/بسته) با تعهد مستمر اعضاء هیئت علمی رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی جو گروه‌های آموزشی با تعهد مستمر

متغیر	میانگین	انحراف معیار	جو باز	جو بسته	تعهد
جو باز	۶۶/۱۸	۹/۹۹	-		
جو بسته	۳۲/۰۲	۴/۰۱	*-۰/۲۸	-	
تعهد مستمر	۲۱/۶۸	۳/۵۱	۰/۳۱	** -۰/۳۳	-

** P<0/01 * P<0/05

بین جو باز و تعهد مستمر اعضای هیئت علمی همبستگی مثبت، متوسط و معنادار ۰/۳۱ وجود دارد ($r=0/31$ $p<0/01$). به عبارت دیگر با احتمال ۹۹ درصد بین تعهد مستمر و جو باز همبستگی مثبت وجود دارد که نشان می‌دهد هر چه جو باز بیشتر باشد تعهد مستمر نیز بالاتر می‌رود. در ضمن این مقدار ضریب همبستگی بیانگر این است که حدود

۹ درصد از تغییرات تعهد مستمر از طریق تغییرات جو باز قابل تبیین است. بین جو بسته و تعهد مستمر اعضای هیئت علمی همبستگی منفی، متوسط و معنادار $0/33$ وجود دارد ($r = -0/33$). به عبارت دیگر با احتمال ۹۹ درصد بین تعهد مستمر و جو بسته همبستگی منفی وجود دارد که نشان می‌دهد هر چه جو بسته بیشتر باشد تعهد مستمر کمتر می‌شود. در ضمن این مقدار ضریب همبستگی بیانگر این است که حدود ۱۱ درصد از تغییرات تعهد مستمر از طریق تغییرات جو بسته قابل تبیین است.

فرضیه سوم: بین جو گروه‌های آموزشی (باز/بسته) با تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی جو گروه‌های آموزشی با تعهد عاطفی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	جو باز	جو بسته	تعهد
جو باز	۶۶/۱۸	۹/۹۹	-		
جو بسته	۳۲/۰۲	۴/۰۱	$-0/28^*$	-	
تعهد عاطفی	۲۱/۹۰	۳/۶۹	۰/۰۷	۰/۰۱	-

* $P < 0/05$

بین جو باز و تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی همبستگی مثبت، بسیار ضعیف و غیر معنادار $0/07$ وجود دارد ($r = 0/07$, $p > 0/05$). در ضمن این مقدار ضریب همبستگی بیانگر این است که تنها حدود ۰/۵ درصد از تغییرات تعهد عاطفی از طریق تغییرات جو باز قابل تبیین است (البته به صورت غیر معنادار). بین جو بسته و تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی همبستگی منفی، بسیار ضعیف و غیر معنادار $0/01$ وجود دارد ($r = -0/01$, $p > 0/05$). در ضمن این مقدار ضریب همبستگی بیانگر این است که تنها حدود ۰/۱ درصد از تغییرات تعهد عاطفی از طریق تغییرات جو بسته قابل تبیین است، که به لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

فرضیه چهارم: بین جو گروه‌های آموزشی (باز/بسته) با تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

متغیر	میانگین	انحراف معیار	جو باز	جو بسته	تعهد
جو باز	۶۶/۱۸	۹/۹۹	-		
جو بسته	۳۲/۰۲	۴/۰۱	$-0/28^*$	-	
تعهد هنجاری	۲۱/۱۰	۲/۷۴۶	۰/۱۰	$-0/13$	-

* $P < 0/05$

با توجه به نتایج جدول فوق ملاحظه می‌شود که: بین جو باز و تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی همبستگی مثبت، ضعیف و غیر معنادار $r=0/10$ وجود دارد ($r=0/10$) در ضمن این مقدار ضریب همبستگی بیانگر این است که تنها حدود ۱ درصد از تغییرات تعهد هنجاری از طریق تغییرات جو باز قابل تبیین است (البته به صورت غیر معنادار). بین جو بسته و تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی همبستگی منفی، ضعیف و غیر معنادار $r=-0/13$ وجود دارد ($r=-0/13$) در ضمن این مقدار ضریب همبستگی بیانگر این است که تنها حدود ۲ درصد از تغییرات تعهد هنجاری از طریق تغییرات جو باز قابل تبیین است.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین جو گروه‌های آموزشی با تعهدسازمانی رابطه وجود ندارد که نتایج این تحقیق در داخل و خارج کشور در فرضیه اول تحقیق که مبنی بر وجود رابطه بین جو گروه‌های آموزشی (باز / بسته) با تعهدسازمانی بود و رابطه غیر معناداری را نشان می‌داد. این تحقیق با تحقیق حمزه لوئی (۱۳۸۹)، آل آقا (۱۳۸۶) و فتحی (۱۳۸۴) همسو نبود که علت این مغایرت می‌تواند اختلاف در جامعه آماری و سیاست‌گذاری‌های مدیران در جامعه مرتبط دانست. همچنین در فرضیه دوم که بین جو گروه‌های آموزشی (باز/بسته) با تعهد مستمر اعضای هیئت علمی در جامعه آماری رابطه وجود دارد، نتایج نشان داد که رابطه معناداری وجود دارد که این نتایج همسو با پژوهش‌های الموهنادی (۲۰۰۷)، میلر (۲۰۰۳)، مک مری و دان (۲۰۰۴)، چن (۲۰۱۲)، حمزه لوئی (۱۳۸۹)، شریعتمداری (۱۳۸۳)، فتحی (۱۳۸۴).

بود (نقل از حمزه لوئی، ۱۳۸۹). همچنین نتایج غیر همسو با پژوهش آل آقا (۱۳۸۶) بود. بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته جو مثبت احساس دلگرمی، حمایت، هویت شغلی با سطوح ابتلای تعهد سازمان ربط داده می‌شود. هنگامی که افراد احساس می‌کنند که در وضعیت مطلوب و مناسب‌تری قرار دارند تعهد آنان به سازمان افزایش می‌یابد. در فرضیه سوم که بین جو گروه‌های آموزشی (باز / بسته) با تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی در جامعه آماری رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد بین جو گروه‌های آموزشی (باز/بسته) با تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی رابطه معناداری وجود ندارد

یافته‌های این پژوهش همسو با پژوهش‌های علوی و جهان‌داری (۱۳۸۱) که رابطه معناداری ندارد، بوده است (نقل از حمزه لوئی، ۱۳۸۹)؛ و غیرهمسو با تحقیقات حمزه لوئی (۱۳۸۹) و مرتضوی (۱۳۷۸)، اشراقی و کاشف (۱۳۷۸)، نات و تامی (۲۰۰۴)^۱ و گوتزالز و گرازو^۲ (۲۰۰۵) و آل آقا (۱۳۸۶) که رابطه معناداری دارد، بوده است که علت این مغایرت در نتایج پژوهش رامی توان به تفاوت جو حاکم در سازمان و تفاوت در جامعه آماری دانست. فرضیه چهارم که بین جو گروه‌های آموزشی (باز/بسته) با تعهد هنجاری اعضای هیئت‌علمی در جامعه آماری رابطه وجود دارد. این فرضیه معنی‌دار نشد که این یافته همسو با پژوهش‌های حمزه لوئی (۱۳۸۹) و اشراقی و کاشف (۱۳۸۷) و گوتزالز و گرازو (۲۰۰۵) و ریچارد^۳ (۲۰۰۷) می‌باشد. جانسون و همکاران^۴ (۲۰۰۸) یکی از عواملی را که موجبات برقراری جوی مناسب در سازمان می‌گردد، عامل نظارت مدیریت کارآمد و برخورد مناسب با کارکنان عنوان کردند (نقل از حمزه لوئی، ۱۳۸۹). و ناهمسو با تحقیقات آل آقا (۱۳۸۶)، فتحی (۱۳۸۴) و شریعتمداری (۱۳۸۳)، موینپهان و پاندی^۵ (۲۰۰۷) بود. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از عدم معناداری ارتباط بین جو حاکم بر گروه‌های آموزشی و تعهد اعضای هیئت‌علمی نسبت به هنجارها و فشارهای موجود در این سازمان می‌باشد.

هم‌اکنون اماکن آموزشی در همه مراحل آن و آموزش‌های تخصصی و کاربردی برای دانشجویان به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین صنعت‌های جهان شناخته‌شده است. هر کشوری در جهان سالانه بخش بزرگی از درآمدهای ملی خود را برای گسترش و بهبود کارهای آموزشی و پرورشی به کار می‌بندد و همواره برای افزایش این سرمایه‌گذاری تلاش می‌کنند. در کشور ما هم‌اکنون میلیون‌ها دانش‌آموز و دانشجو در آموزشگاه‌ها مشغول به تحصیل می‌باشند، فراهم آوردن امکانات و تجهیزات آموزشی و پرورشی مناسب برای این نوجوانان و جوانان کاری بس دشوار است. اداره کردن آموزشگاه‌ها

-
1. Knatt&Tammi
 2. Conzalez&Grazzo
 3. Richard
 4. Jahnsn,J0celynj
 5. Moynihan&pandey

هنر بسیار پیچیده و درعین حال حساس و پراهمیت است؛ زیرا در این آموزشگاه‌ها و زیر نظر مدیران و مدرسان است که میلیون‌ها انسان و میلیاردها ریال سرمایه و درآمدهای ملی برای پرورش و آماده‌سازی زنان و مردان کاردان و کارآمد آینده کشور به کار گرفته می‌شود، لذا لازم است امر تدریس در محیطی با جو مطلوب صورت گیرد، ایجاد کردن جوی مطلوب و اینکه مدرسان احساس می‌کنند که از کار کردن در این محیط لذت می‌برند و با همکاران، دانشجویان رفتار محترمانه و مثبت حمایت‌گرانه داشته باشند همه بر روی عملکرد آنان تأثیر داشته و نقش مؤثری در عملکرد مناسب مدرسان به همه افراد جامعه خواهد رسید. با توجه به جایگاه ارزنده و ویژه تعهدسازمانی در مطالعات اکثر صاحب‌نظران علوم رفتاری و تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی و نقش اساسی آن در کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به دلیل بار آوردن کارکنان وفادار و متعهد به سازمان، اهداف و ارزش‌های آن، لازم است سازمان‌های جامعه با در نظر گرفتن شرایط محیطی و با توجه به مبانی غنی تعالیم اسلامی به تعهدسازمانی توجه بیشتری مبذول داشته و در راستای جلب رضایت کارکنان و ارتقاء تعهد درونی و ایمان به منافع و خواسته‌های سازمان که تبلوری از نیازهای جامعه هستند همت گماشته و تدابیر لازم برای جوسازمانی مطلوب و برانگیختگی اشتیاق و تعهد آنان به سازمان اتخاذ نمایند. با توجه به یافته‌های این پژوهش مدیران دانشگاه باید به اهتمام مؤلفه‌ها و اولویت‌های به‌کارگیری جوسازمانی مطلوب همت گمارند مدیران مذکور می‌توانند با تلاش برای ایجاد ساختاری مناسب در سازمان، پاسخگویی صحیح و مناسب و ایجاد سیستم پاداش مناسب در سازمان و در صورت امکان جایگزین کردن این سیستم به‌جای سرزنش در سازمان به ایجاد جوی سالم در سازمان همت گمارند.

منابع

- آل آقا، رکسانا (۱۳۸۶)، بررسی رابطه جوسازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن با تعهدسازمانی اعضاء هیئت علمی آن واحد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکزی.
- ابیلی، خدایار (۱۳۷۶)، ارزشیابی ماهیت نظارت و ارزیابی جاری در آموزش عالی کشور به کوشش محسن خلیجی و محمدمهدی فرقانی (ویراستاران)، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، جلد دوم، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- استرون، حسین (۱۳۷۷)، تعهدسازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، ص ۷۴-۷۳.
- حمزه لوئی، نادیا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه فرهنگ و جوسازمانی با تعهد کاری کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی
- دفت ریچارد ال (۱۳۷۴)، تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه دکتر علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- دلاور، علی (۱۳۸۵)، احتمالات و آمار کاربردی در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران، انتشارات رشد.
- رحیمی، حسین، محمدی، رضا و پرنده، کوروش (۱۳۸۱)، ارزیابی درونی رویکردی چالش‌برانگیز در نظام آموزش عالی ایران، ۱۳۸۱، مجموعه مقالات پنجاه و یکمین نشست روسای دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحقیقاتی، دانشگاه تهران، ۱-۱۲.
- عسکریان، مصطفی (۱۳۸۳)، روابط انسانی و رفتار سازمانی، چاپ دوم، انتشارات امیرکبیر، تهران.
- عسکریان، مصطفی (۱۳۸۸)، سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، چاپ پانزدهم، انتشارات امیرکبیر، تهران.
- فولادوند، خدیجه (۱۳۸۶)، بررسی رابطه جوسازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهرستان ایلام، مجله علمی پزشکی ایلام، دوره ۱۵، شماره ۱.
- فانی، علی اصغر و حسینی نژاد، حمید (۱۳۸۱)، فرهنگ سازمانی وزارت جهاد سازندگی مجله تدبیر، شماره ۴۲، ۱۳۰-۳۸.

کرمانی، بهناز (۱۳۸۷)، رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

محمدی رضا و دیگران (۱۳۸۴)، ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی، مفاهیم اصول روش‌ها و معیارها، سازمان سنجش، تهران.

Allen, N.J., and Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252, 276.

Al-Mohannadi, A., & Capel, S. (2007). Stress in physical education teachers in Qatar. *Social Physical of Education* 10(1)-pp55-75

Chen, Shiuann-shuoha, Yu-weichuang, & Pei-yichen (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing-examining the roles of kms quality, kms self-efficacy, and organizational climate. *Knowledge-based Systems Journal* 31(2012) 106-118

Johnson, Jocelyn J. (2008). Differences in supervisor and non-supervisor perceptions of culture and organization climate. *Public Personnel Management*, Spring.

Lionabuciunniene, Vida, & Skudiene (2008). Impact of leadership styles on employees' organizational commitment in Lithuanian manufacturing companies. *Leadership @ Organizational Development Journal*, vol. 28, iss. 8, p20

Schroder, Ralph. (2008). Predictors of organizational commitment, for research on Christian educators. *Vol 17*, pp81-97

Sharma Arpita, & Ayushi Gupta (2012). Impact of organizational climate and demographics on project specific risks in context to Indian software industry. *International Journal of Project Management* 30(2012) 176-187.

Moran, I., & Volkwein, F. (1997). The culture approach to formation of organizational climate. *Human Relations*, vol 45, Number 1.

Menons, A. S. (2006). Organizational climate and work motivation. Published 24 June by Tatta Mangalam.com, Dr A. S. Menons articles, www.tadbir.com.

Moynihan D.P. & Pandey, S.J. (2007). Finding workable levers over work motivation: comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administrative & Society* - vol 39 - no 7 - pp803-832

McMurry Adela J, Pace R, Wscott Don (2004). The relationship between organization climate in manufacturing. *Journal of Human Resource Development Quarterly*, vol-15-no4

Mamman, A., et al. (2012). Diversity, organizational commitment and organizational