

بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان

سعید رحمانی فضلی^۱، رویا افراسیابی^۲

^۱ اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان.

^۲ دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.

نام نویسنده مسئول:

سعید رحمانی فضلی

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و میزان فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان می باشد که به این منظور از مدل تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شده است. این پژوهش از حیث هدف یک پژوهش کاربردی است و از جهت روش اجرا توصیفی (همبستگی) است برای آزمون این فرضیه، جامعه آماری کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان شیروان در نظر گرفته شده که مشتمل بر ۲۰۰ نفر می باشد که ۱۳۲ نفر آنها بر اساس جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و ابزار گردآوری داده ها عبارت است از سه پرسشنامه آلن و مایر پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافتسد و پرسشنامه ارزیابی عملکرد هرسی و گلد اسمیت می باشد که پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای فرهنگ سازمانی ۰/۹۴ و برای ارزیابی عملکرد ۰/۹۴ و تعهدات سازمانی ۰/۹۴ می باشد. داده ها از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی تنظیم گردیده است. برای آزمون فرضیات از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد نتیجه نشان داده است بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با عملکرد کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. **واژگان کلیدی:** تعهد، فرهنگ، عملکرد

مقدمه

در طی دهه اخیر مفهوم تعهد سازمانی، مبحث مهم و مورد علاقه محققان بوده است. موفقیت چشم گیر سازمان های موفق در عوامل غیر ملموس قدرتمند در فرهنگ سازمانی آنها ارزشها و باورهای کارکنان نهفته است (هاشمی، ۱۳۹۱: ۲). از سوی دیگر هرچه فرهنگ سازمانی بیشتر و بالاتر باشد و همچنین تعهد پذیری در سازمان نهادینه گردد شاهد آن خواهیم بود که فرد مسئولیت پذیری بیشتری از خود نشان دهد و در قبال انجام تعهدات از تعلق خاطر افزونتری برخوردار گردد و باعث افزایش عملکرد کارکنان خواهد بود. در این تحقیق، ضمن مروری بر نقش و اهمیت ابعاد تعهد سازمانی و تاثیر آن بر میزان فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان، در ابتدا مبانی تئوریک و جنبه های معمولی و متداول ابعاد تعهد سازمانی و تعهد سازمانی مطرح و در ادامه به رابطه بین این دو مولفه با یکدیگر و عملکرد کارکنان پرداخته خواهد شد، و این موضوع را، در سطح کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شیروان مورد بررسی داده می شود.

بیان مسئله

تعهد سازمانی یعنی درجه همانند سازی روانشناختی و یا چسبندگی به سازمان که فرد در آن مشغول به کار است. اگر چه تعاریف متعددی از تعهد سازمانی در ادبیات موضوع یافت می شود ولی هر یک از سه موضوع کلی دل بستگی عاطفی (تعهد عاطفی) درک هزینه ها (تعهد و اساس تکلیف (تعهد هنجاری) را منعکس می کند. (آلن و متر، ۲۰۱۰: ۱۷). تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی که از قبیل رضایت شغلی، رفتار سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت دارد و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی و تضادی دارد. (فرهنگی و حسین زاده ۱۳۸۴). فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از موثرترین عوامل پیشرفت و توسعه سازمان مجموعه ای از باورها و ارزش های مشترک را تشکیل می دهد که بر رفتار و اندیشه ی اعضای سازمان اثر می گذارد و می توان آن را نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آورد. فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه های تغییر و تحول در سازمان بوده و پذیرش آن از سوی کارکنان ضامن بقا و پویایی سازمان است (زرنگار، ۱۳۹۴: ۵۱). بهبود عملکرد از مهمترین اهداف سازمان محسوب می شود. و هر سازمانی سعی در تقویت این ستادها از طریق گوناگون دارد. عملکرد کارکنان معیار میزان موفقیت فرد در انجام آمارش است و معمولاً از ارزشیابی میزان موفقیت فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی بدست می آید (افجه و امیری، ۱۳۸۸). مسعود اصل، حاجی نبی، نصرتی نژاد، سودائی زنونق (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شاغل در شبکه بهداشتی و درمانی" که در شهرستان مرند انجام گرفت، بیان داشتند که نمره تعهد سازمانی کارکنان ۴/۷۹ از ۷ و میانگین نمره عملکرد شغلی ۳/۲۳ از ۵ بود. همچنین در تحقیقی دیگر از تولایی، باقری (۱۳۹۰) با عنوان "بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان نیروی انتظامی" نتیجه اینگونه بیان شد که: تعهد کارکنان به سازمان نتایج ارزشمندی برای سازمان دارد. دنیسون (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین اثرات بلند مدت فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان ها در یک دوره سه ساله پرداخت. هدف از این تحقیق شناسایی اثرات فرهنگ سازمانی در یک دوره بلند مدت بر عملکرد سازمان بود. برای این منظور وی سازمان های موجود در نمونه خود را از لحاظ بازدهی در یک دوره سه ساله با هم مقایسه نمود در نهایت به این نتیجه رسید که فرهنگ امروز بر عملکرد فردا تاثیر می گذارد. به عبارتی سازمان هایی که از ویژگی های فرهنگ قوی تری برخوردار بودند در طول زمان از بازدهی دارایی بیشتر نیز برخوردار می باشند. چندلر (۲۰۱۳) به بررسی و تاثیر فرهنگ سازمانی بر روابط انسانی در سازمان پرداخت نتایج تحقیق وی نشان داد که فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم و تاثیر گذار بر روابط سازمانی است. با عنایت به آنچه گفته شد مطالعه حاضر به دنبال بررسی و ارزیابی وضعیت بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان در آموزش و پرورش است. که آموزش و پرورش به عنوان یکی از نهادهای اصلی و تاثیر گذار در امر آموزش کشور است. سوال اصلی تحقیق عبارتست از: آیا بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان در آموزش و پرورش شهرستان شیروان رابطه معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، با توجه به موضوع پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی، از نظر روش همبستگی است. تحقیق همبستگی شکلی از تحقیق توصیفی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان شیروان که مشتمل بر ۲۰۰ نفر بودند. براساس جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۱۳۲ نفر تعیین گردید. جهت جمع آوری داده ها در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر، پرسشنامه شاخصه های فرهنگ سازمانی هافستدو پرسشنامه ارزیابی عملکرد هرسی و گلد اسمیت استفاده گردید. تمامی سوالات آزمون با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور و دیگر استادان و متخصصان واقف و مستحضر به موضوع تحت بررسی، روایی آنها مورد تایید است. پایایی در تحقیق حاضر پس از آزمون در یک نمونه ۱۸ تایی، آقای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه شاخصه

های فرهنگ سازمانی هافستد ۰/۹۴۹ و پرسشنامه ارزیابی عملکرد هرسی و گلد اسمیت : ۰/۹۴۵ و پرسشنامه تعهدات نهایی آلن و مایر : ۰/۹۴۶ به دست آمد .

تجزیه و تحلیل داده ها

در تحقیق حاضر برای توصیف داده ها از آمار توصیفی (فراوانی و درصد، میانگین، انحراف استاندارد و نمودارها) استفاده شده است و با توجه به یافته های جداول و نمودارها قضاوت می شود و برای آزمون فرضیه ها از آمار استنباطی و برای بدست آوردن رابطه بین متغیرها با هم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. در ابتدا به منظور استفاده از آزمونهای آماری به بررسی نرمال توزیع متغیرهای مورد آزمون از آزمون کلمو گروف اسمیرنوف استفاده می کنیم .

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	سطح معنی داری Sig	نتیجه آزمون
تعهد سازمانی (مستقل)	۰۰۵	توزیع داده ها غیر نرمال است .
احساس تکلیف (مستقل)	۰۰۰	توزیع داده ها غیر نرمال است .
دلبستگی عاطفی (مستقل)	۰۰۰	توزیع داده ها غیر نرمال است .
تعهد مستمر (مستقل)	۰۰۲	توزیع داده ها غیر نرمال است .
فرهنگ سازمانی (مستقل)	۰۰۱	توزیع داده ها غیر نرمال است .
اعتقادات و ارزشها (مستقل)	۰۰۰	توزیع داده ها غیر نرمال است .
باورهای کارکنان (مستقل)	۰۰۰	توزیع داده ها غیر نرمال است
هنجارهای مشترک (مستقل)	۰۰۰	توزیع داده ها غیر نرمال است .
عملکرد (وابسته)	۰۰۰	توزیع داده ها غیر نرمال است .

با توجه به جدول ۱: توزیع داده ها در این نمونه آماری غیر نرمال است به همین علت برای آزمودن فرضیه های تحقیق از آزمون ناپارامتری اسپیرمن استفاده می شود .

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی : بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان اداری، اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان رابطه معناداری وجود دارد .

جدول (۲): نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان

متغیرها	تعهد سازمانی	فرهنگ سازمانی	عملکرد	Sig) سطح معناداری	فراوانی
تعهد سازمانی	۱	-	۶۵۲	۰/۰۰۰	۱۳۲
فرهنگ سازمانی	-	۱	۸۱۳	۰/۰۰۰	۱۳۲
عملکرد	۶۵۲	۸۱۳	۱	۰/۰۰۰	۱۳۲

براساس نتایج آزمون همبستگی (اسپیرمن) در جدول (۲) بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان در سطح ۹۹ درصد ($\text{Sig} < 0.01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($I > 0$) وجود دارد یعنی با افزایش تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی، عملکرد کارکنان نیز افزایش می یابد .

فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی اول: بین تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان اداری، اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان رابطه معناداری وجود دارد .

جدول (۳): نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان

متغیرها	تعهد سازمانی	عملکرد	(sig) سطح معناداری	فراوانی
تعهد سازمانی	۱	۶۵۲	۰/۰۰۰	۱۳۲
عملکرد	۶۵۲	۱	۰/۰۰۰	۱۳۲

براساس نتایج آزمون همبستگی (اسپیرمن) در جدول (۳) بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در سطح ۹۹ درصد ($\text{sig} < .01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($I > 0$) وجود دارد یعنی با افزایش تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان نیز افزایش می یابد. فرضیه فرعی دوم: بین احساس تکلیف با عملکرد کارکنان اداره کارکنان اداری، اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر احساس تکلیف و عملکرد کارکنان

متغیرها	احساس تکلیف	عملکرد	(sig) سطح معناداری	فراوانی
احساس تکلیف	۱	۶۶۵	۰/۰۰۰	۱۳۲
عملکرد	۶۶۵	۱	۰/۰۰۰	۱۳۲

براساس نتایج آزمون همبستگی (اسپیرمن) در جدول (۴) بین احساس تکلیف و عملکرد کارکنان در سطح ۹۹ درصد ($\text{sig} < .01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($I > 0$) وجود دارد یعنی با افزایش احساس تکلیف، عملکرد کارکنان نیز افزایش می یابد. فرضیه فرعی سوم: بین دلبستگی عاطفی با عملکرد کارکنان اداره کارکنان اداری، اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵): نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر دلبستگی عاطفی و عملکرد کارکنان

متغیرها	دلبستگی عاطفی	عملکرد	(sig) سطح معناداری	فراوانی
دلبستگی عاطفی	۱	۴۱۹	۰/۰۰۰	۱۳۲
عملکرد	۴۱۹	۱	۰/۰۰۰	۱۳۲

براسا نتایج آزمون همبستگی (اسپیرمن) در جدول (۵) بین دلبستگی عاطفی و عملکرد کارکنان در سطح ۹۹ درصد ($\text{sig} < .01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($I > 0$) وجود دارد یعنی با افزایش دلبستگی عاطفی، عملکرد کارکنان نیز افزایش می یابد. فرضیه فرعی چهارم: بین تعهد مستمر با عملکرد کارکنان اداره کارکنان اداری، اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶): نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر تعهد مستمر و عملکرد کارکنان

متغیرها	تعهد مستمر	عملکرد	(sig) سطح معنا داری	فراوانی
تعهد مستمر	۱	۶۳۸	۰/۰۰۰	۱۳۲
عملکرد	۶۳۸	۱	۰/۰۰۰	۱۳۲

براساس نتایج آزمون همبستگی (اسپیرمن) در جدول (۶) بین تعهد مستمر و عملکرد کارکنان در سطح ۹۹ درصد ($\text{sig} < .01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($I > 0$) وجود دارد یعنی با افزایش تعهد مستمر، عملکرد کارکنان نیز افزایش می یابد. فرضیه فرعی پنجم: بین فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان اداره کارکنان اداری، اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۷) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان

متغیرها	فرهنگ سازمانی	عملکرد	(<i>sig</i>) سطح معناداری	فراوانی
فرهنگ سازمانی	۱	۸۱۳	۰/۰۰۰	۱۳۲
عملکرد	۸۱۳	۱	۰/۰۰۰	۱۳۲

براساس نتایج آزمون همبستگی (اسپیرمن) در جدول (۷) بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان در سطح ۹۹ درصد ($sig < 0.01$).

نتیجه گیری

نتایج بدست آمده از طریق آزمون آماری به همراه روش های آماری مورد استفاده و به تفکیک فرضیه های اصلی و فرعی در جدول ذیل بیان شده است.

فرضیه ها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اصلی اول	۰/۶۵۲	۰/۰۰۰	فرضیه $H1$ تایید می شود.
فرضیه اصلی دوم	۰/۸۱۳	۰/۰۰۰	فرضیه $H1$ تایید می شود.
فرضیه فرعی اول	۰/۶۶۵	۰/۰۰۰	فرضیه $H1$ تایید می شود.
فرضیه فرعی دوم	۰/۴۱۹	۰/۰۰۰	فرضیه $H1$ تایید می شود.
فرضیه فرعی سوم	۰/۶۳۸	۰/۰۰۰	فرضیه $H1$ تایید می شود.
فرضیه فرعی چهارم	۰/۶۸۵	۰/۰۰۰	فرضیه $H1$ تایید می شود.
فرضیه فرعی پنجم	۰/۷۷۰	۰/۰۰۰	فرضیه $H1$ تایید می شود.
فرضیه فرعی ششم	۰/۴۸۹	۰/۰۰۰	فرضیه $H1$ تایید می شود.

منابع و مراجع

- [۱] هاشمی، سید جواد (۱۳۹۱) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ابعاد مدیریت کیفیت جامع در شرکت شهرک های صنعتی استان خراسان شمالی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول، دانشکده مدیریت و حسابداری
- [۲] افجه، سید علی اکبر و میری، عبدالرضا (۱۳۸۸) الگوی توانمندی برای ارتقای عملکرد کارکنان صنعت قطعه سازی خودرو در ایران، فصلنامه علوم و مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۴
- [۳] باقری مسلم، تولایی روح اله (۱۳۹۱)، بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، نشریه: توسعه انسانی پلیس
- [4] Allen, n. j &. Meyer, j. p.2010 [4]"The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization Journal of ovvupational psychology, vol."
- [5] Hofsted, Geert 1997[5] Cultures and organizations, Mc Graw Hill Inc
- [6] Kilmann, Ralph H. and others 1995. Gaining Control of the corporation culture, Jossey_Bass