

بررسی رابطه تعهد سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵

نگین جباری^۱، حجت جعفری^۲، فاطمه امیرخانلو^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران

^۳ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران

چکیده

هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی رابطه تعهد سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ می باشد. این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری داده ها توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۱۶۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گلوگاه می باشد که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۰ نفر از معلمان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب خواهند شد. نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان داد تعهد سازمانی با سکوت سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد و همچنین نتایج حاصل از بررسی رابطه بین سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه نیز مورد تایید قرار گرفت و در نهایت بین تعهد سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه مدلی ارائه شد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، سکوت سازمانی، عملکرد سازمانی، معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه.

مقدمه:

وزارت آموزش و پرورش، همان گونه که اساسنامه ها و کارکردهای ماهیتی زیرمجموعه های آن نشان می دهد، وظیفه دارد آموزش و پرورش جامعه را از حیث اجتماعی و فرهنگی با برنامه ریزی هدایتی و نظارتی برای تأمین منابع انسانی بر عهده گیرد. حرکت اجتماع به سمت صنعتی شدن، نیاز به هدایت مدیریت منابع انسانی را در ابعاد گوناگون جامعه، بیش از پیش محسوس کرده است؛ از این رو، شایسته است مدیران در عصر جدید به مباحث جدید و مرتبط با منابع انسانی بپردازند و در نظام های آموزشی، اهمیت بیشتری به آن بدهند. هرچند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزات منوط است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش، به عواملی گوناگونی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود بستگی دارد تا با به کار بستن تمام توان خویش در محیطی پویا و سالم، برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند (نجیب زاده، ۱۳۸۵).

از طرف دیگر، نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان ها به شمار می رود؛ و هر چه نیروی انسانی از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار شود، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان نیز بیشتر خواهد شد؛ بنابراین باید برای بهبود کیفی نیروی انسانی بسیار کوشید؛ اما تنها آموزش های تخصصی کافی نیست، بلکه بهبود نگرشها و تعدیل ارزشهای افراد نیز لازم است (بزاز جزایری، ۱۳۸۷).

یکی از مهمترین نگرشها، تعهد سازمانی است؛ زیرا تعهد سازمانی می تواند در تحقق اهداف سازمان، نقشی اساسی ایفا کند. کارکنان متعهد، در راستای دستیابی به اهداف سازمانی، بیشتر می کوشند در این تحقیق به بررسی رابطه تعهد سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی پرداخته میشود.

بیان مسئله

تعهد سازمان یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد به شدت هویت خود را در سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد. تعهد سازمانی یعنی درجه همانند سازی روان شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می کنیم. تعهد سازمانی دارای اجزاء زیر است: قبول ارزش ها و اهداف سازمان، تمایل تلاش برای سازمان و دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن به سازمان (رهنورد، ۱۳۸۷). دلایل بسیار زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است که کاری را که انجام می دهند دوست داشته باشند ولی از بیمارستانی که در آن کار می کنند ناراضی باشند که در آن صورت آنها شغل های مشابه را در محیط های مشابه جستجو خواهند کرد ثانیاً تحقیقات زیادی نشان داده اند که تعهد سازمانی با پیامدهای از قبیل رضایت شغلی و رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (شیان چنچ و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین عملکرد بالا در سازمان ها، شرکت ها و مؤسسات ناشی از عوامل مختلف و متنوع است. روش های متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین شده اند وجود دارد که یکی از این روش ها متمرکز شدن بر ویژگی های شخصیتی افراد در سازمان ها می باشد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند به تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان ها می توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (ساعتچی، ۱۳۸۲).

در دو دهه اخیر، مدیریت عملکرد سازمانی به یکی از موضوع های مورد توجه و جذاب تبدیل شده است و این تمایل در زمینه های تحقیقاتی و کاربردی به بروز نوآوری های بسیاری منجر شده است لذا با توجه به مباحث ذکر شده تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا سکوت سازمانی و تعهد سازمانی با عملکرد سازمانی در بین دبیران ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه دارد؟

مفاهیم و نظرات:

مفهوم تعهد سازمانی در کارمندان اخیراً در ادبیات تحقیق به طور گسترده مورد توجه قرار گرفته است. داشتن طرح و هدف در سازمان به تنهایی اثربخشی سازمان را تأمین نمی‌کند، ولی اگر شروط زیربنایی نیز وجود داشته باشد، اعضای سازمان به سختی و بدون رغبت از اهداف سازمان حمایت خواهند کرد (نجیب‌زاده، ۱۳۸۵).

واژه‌ی تعهد سازمانی یک واژه‌ی چندبعدی است که شامل اشتیاق به حفظ عضویت خود در سازمان، اعتقاد به قول ارزش‌ها و اهداف سازمان و علاقه به جد و جهد در قبال سازمان باشد (پروماروپان^۱، سعوفی^۲، راجاکاسیم^۳ و بالاکریشنان^۴، ۲۰۱۳). سکوت به معنای سخن نگفتن نیست بلکه می‌تواند به معنای ننوشتن، حاضرشدن، نشنیدن و نادیده گرفتن هم باشد سکوت همچنین شامل صحبت یا نوشته‌ای بدون اعتبار و سندیت هم است. علاوه بر آن خاموش سازی می‌تواند اشاره به ساکت کردن، سانسور، بازداری و سرکوب^۵، حاشیه نشین سازی^۶، ناچیزشماری^۷، محرومیت^۸ و دیگر شکلهای تخفیف و کاستن داشته باشد (هازن، ۲۰۰۶).

پیندر و هارلوس^۹، سکوت کارکنان در سازمان را به عنوان "خودداری کارکنان از انتقال اظهارنظرهای خالصانه و حقیقی خود درباره اوضاع و احوال ووقایع سازمانی به آنهایی که در جایگاهی قرار دارند که در جایگاهی قرار دارند که می‌توانند روی این شرایط تاثیرگذار باشند" تعریف کرده اند (فلچر وواتسون، ۲۰۰۷).

موریسون و میلیکن^{۱۰} نیز، سکوت سازمانی را به عنوان "پدیده جمعی"^{۱۱} و تمایل کارکنان برای افشا نکردن نظریات و نگرانی‌هایشان نسبت به مسائل و مشکلات سازمانی به خاطر ترس از عکس العمل‌های منفی یا مورد بی توجهی قرار گرفتن تعریف کرده اند (موریسون و میلیکن، ۲۰۰۰).

در تعریف دیگر هنریکسون و دایتون^{۱۲} هم "سکوت سازمانی را به عنوان یک پدیده دسته جمعی تعریف می‌کنند که افراد مشارکت بسیار کمی در واکنش به مسائل و مشکلاتی را که سازمان با آن روبه رو می‌شود از خود نشان می‌دهند (هنریکسون و دایتون، ۲۰۰۶).

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه‌ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (رهنورد، ۱۳۸۷). سازمانها برای حفظ حیات خود و پیشرفت در دنیای رقابتی امروز به بهبود مستمر عملکرد نیاز دارند (بزاز جزایری، ۱۳۸۷). عملکرد به چگونگی انجام وظایف، فعالیتها و نتایج حاصله از آنها اطلاق میشود. (عالم تبریز و همکاران، ۱۳۸۸). عملکرد سازمانی از دهه‌های گذشته مورد علاقه هم محققین دانشگاهی وهم مدیران بخش‌های اجرایی بوده است چرا که نتیجه نهایی استفاده از منابع ملموس و ناملموس در سازمان‌ها است هر چند که منابع ناملموس برای سازمان‌ها اهمیت بیشتری دارد. به اعتقاد شرمرهورن و همکارانش^{۱۳} (۲۰۰۲) عملکرد به کیفیت و مقدار موفقیت‌های کار فردی یا گروهی اشاره دارد. آرمسترانگ^{۱۴} (۲۰۰۶) عملکرد را یک استراتژی می‌داند که مبتنی بر تجزیه و تحلیل عوامل اساسی موفقیت و سطوح عملکرد حاصله بر پایه آن عوامل است (بزاز جزایری، ۱۳۸۷). معروف ترین تعریف عملکرد توسط نیلی^{۱۵} و

¹- Permarupan

²- Saufi

³- Raja Kasim

⁴- Balakrishnan

5- Suppression

6-Marginalization

7-Trivialization

8 -Exclusion

9-Pinder & Harlos

10-Morrison & Milliken

11-Collective Phenomenon

12- Henrikson & Dayton

¹³ Schermerhorn et al

¹⁴ Armstrong

¹⁵ Neely

همکاران (۲۰۰۳) رایه شده است: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته» (رهنورد، ۱۳۸۷). مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم شود: (۱) کارایی که توصیف کننده ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب دروندادها برای تولید بروندادهای معین؛ و (۲) اثربخشی که توصیف کننده ی درجه ی نیل به اهداف سازمانی است

پیشینه تحقیقات انجام شده:

- ارمندئی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پرداختند. یافته های بخش کمی نشان داد وضعیت جو و رفتار سکوت و مولفه های آن به غیر از رفتار خودحفاظتی نامطلوب ارزیابی شد. یافته های بخش کیفی عوامل مؤثر بر این وضعیت را نشان دادند. یافته های پژوهش ضرورت برنامه ریزی را برای کاهش جو و رفتار سکوت کارکنان پیشنهاد می دهد.

- عبدالرحیم و یوسفی (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی، مانع ایجاد کارآفرینی سازمانی پرداختند. نتایج بدست آمده ضمن تایید مدل برازش شده، تاثیرگذاری معکوس مولفه های سکوت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی را مورد تایید قرار داده است. بدین معنا که نتایج نشان دهنده آن است که سکوت سازمانی به عنوان مانعی در ایجاد و تقویت کارآفرینی سازمانی بشمار می رود.

- بزرگ نیا حسینی و عنایتی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه که بر روی ۲۱۲ نفر از کارکنان علوم پزشکی مازندران انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که بین سکوت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه ای منفی وجود دارد، به این معنی که با افزایش سکوت، عملکرد کارکنان کاهش می یابد و برعکس؛ بنابراین، مدیران بایستی با این موضوع به گونه ای آگاهانه برخورد کنند که رفتار و نحوه مدیریت آنها باعث ایجاد جو سکوت و متعاقب آن کاهش عملکرد کارکنان نگردد.

- الباحسین و القراحی^۱ (۲۰۱۳) تحقیقی تحت عنوان "تأثیر کارکرد های منابع انسانی بر عملکرد از طریق متغیرهای میانجی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با رویکرد معادلات ساختاری" انجام دادند که نتایج بیانگر تأثیر مستقیم و همچنین غیر مستقیم کارکرد های منابع انسانی از طریق متغیر های میانجیبر عملکرد سازمان های مورد مطالعه بود.

- سهیتگلو و زهیر (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان تحلیل عملکرد کارمندان براساس سکوت و رفتار شهروند سازمانی در موسسات عمومی ترکیه به این نتیجه رسیدند که رابطه معنادار منفی بین سکوت تدافعی و عملکرد کارکنان و رابطه مثبت معناداری بین سکوت نوع دوستانه و عملکرد کارکنان وجود دارد و از طرفی هیچ رابطه معناداری بین سکوت مطیع و عملکرد کارکنان وجود ندارد.

- ازلان^۲ (۲۰۰۹) تحقیقی را با عنوان "اقدامات منابع انسانی و عملکرد سازمانی. انگیزه ها بعنوان تعدیل کننده" انجام دادند. بررسی تاثیر سه نوع از اقدامات منابع انسانی یعنی ارزیابی عملکرد، آموزش و فن اوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی شرکت های تولیدی مالزی، با حضور انگیزه بعنوان تعدیلگر، محور این پژوهش قرار گرفت. یک نمونه متشکل از ۸۵ شرکت در سراواک مالزی بطور داوطلبانه در این مطالعه شرکت نمودند. نتایج نشان داد که آموزش و فن اوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی تاثیر مستقیم دارند همچنین دیده شد که انگیزه بطور مثبت در ارتباط با عملکرد سازمانی است اما رابطه بین دو فعالیت منابع انسانی و عملکرد سازمانی را تعدیل نکرده است.

^۱ Al-bahussin & El-garaihi

^۲ Azlan

فرضیات تحقیق:

- ۱- بین تعهد سازمانی با سکوت سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.
- ۲- بین تعهد سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.
- ۳- بین سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.
- ۴- بین تعهد سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه میتوان مدلی ارائه داد.

روش تحقیق

این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری داده ها توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۱۶۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گلوگاه می باشد که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۰ نفر از معلمان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب خواهند شد.

تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات

فرضیه اول: بین تعهد سازمانی با سکوت سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.

در جدول ۱- ضرایب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار نشان داده شده است. با توجه به این جدول می توان بیان کرد که میزان همبستگی چندگانه متغیر تعهد سازمانی در یک ترکیب خطی با سکوت سازمانی، برابر ۰.۶۸۴ می باشد و ضریب تعیین تعدیل یافته براساس متغیر وارد شده در تحلیل، برابر با ۰.۴۳۲ یا حدود ۴۳ درصد به دست آمده است؛ یعنی بیش از ۴۳ درصد از تغییرات تعهد سازمانی از طریق این متغیر تبیین شده است و مابقی تغییرات این میزان (۵۷ درصد) متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه و فرضیه‌های تحقیق دیده نشده‌اند است.

همچنین آزمون معناداری ضریب تعیین (F) نشان می‌دهد که آیا ضریب تعیین به دست آمده به لحاظ آماری معنادار است یا نه؟ بر این اساس مقدار F برابر است با نسبت متوسط واریانس رگرسیون به متوسط واریانس باقیمانده که برابر با ۷۸.۲۳۵ و دارای سطح معناداری ۰.۰۰۰ = می‌باشد، یعنی در سطح ۹۹ درصد معنادار شده است؛ بنابراین ضریب تعیین تعدیل یافته بدست آمده به لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۱- ضرایب همبستگی چند گانه، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار برآورد

S.E	ضریب تعیین خالص	R	Sig	F	میانگین مجموع مجذورات	DF	مجموع مجذورات	شاخص‌ها MODEL
۲۱.۵۸	۰.۴۳۲	۰.۹۸۴	۰.۰۰۰	۷۸.۲۳۵	۸۷۰۵.۲۵۱	۵	۵۴۰۲۶.۳۵۵	رگرسیون
					۲۱۴.۹۲۴	۱۹۵	۳۸۵۷۱.۳۶۵	باقیمانده
						۱۹۹	۸۷۷۹۷.۶۱۲	کل

فرضیه دوم: بین تعهد سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.

در جدول ۲- ضرایب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار نشان داده شده است. با توجه به این جدول می توان بیان کرد که میزان همبستگی متغیر تعهد سازمانی در یک ترکیب خطی با عملکرد سازمانی، برابر ۰.۵۲۴ می‌باشد و ضریب تعیین تعدیل یافته براساس متغیر وارد شده در تحلیل، برابر با ۰.۳۸۹ یا حدود ۳۸ درصد به دست آمده است؛ یعنی

بیش از ۳۸ درصد از تغییرات تعهد سازمانی از طریق این متغیرها تبیین شده است و مابقی تغییرات این میزان (۶۲ درصد) متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه و فرضیه‌های تحقیق دیده نشده‌اند است.

همچنین آزمون معناداری ضریب تعیین (F) نشان می‌دهد که آیا ضریب تعیین به دست آمده به لحاظ آماری معنادار است یا نه؟ بر این اساس مقدار F برابر است با نسبت متوسط واریانس رگرسیون به متوسط واریانس باقیمانده که برابر با ۱۲.۴۵۸ و دارای سطح معناداری $=0.000$ می‌باشد، یعنی در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار شده است؛ بنابراین ضریب تعیین تعدیل یافته بدست آمده به لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۲- ضرایب همبستگی چند گانه، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار برآورد

S.E	ضریب تعیین خالص	R	Sig	F	میانگین مجموع مجدورات	DF	مجموع مجدورات	شاخص‌ها MODEL
۲۱.۳۵ ۱	۰.۳۸۹	۰.۵۲۴	۰.۰۰۰	۱۲.۵۴۸	۲۸۴.۱۲۵	۷	۲۱۵۴.۸۳۹	رگرسیون
					۲۳۱.۲۵۸	۸۴	۵۴۲۶۷.۱۷۲	باقیمانده
						۸۷	۳۲۶۵۷.۰۱۱	کل

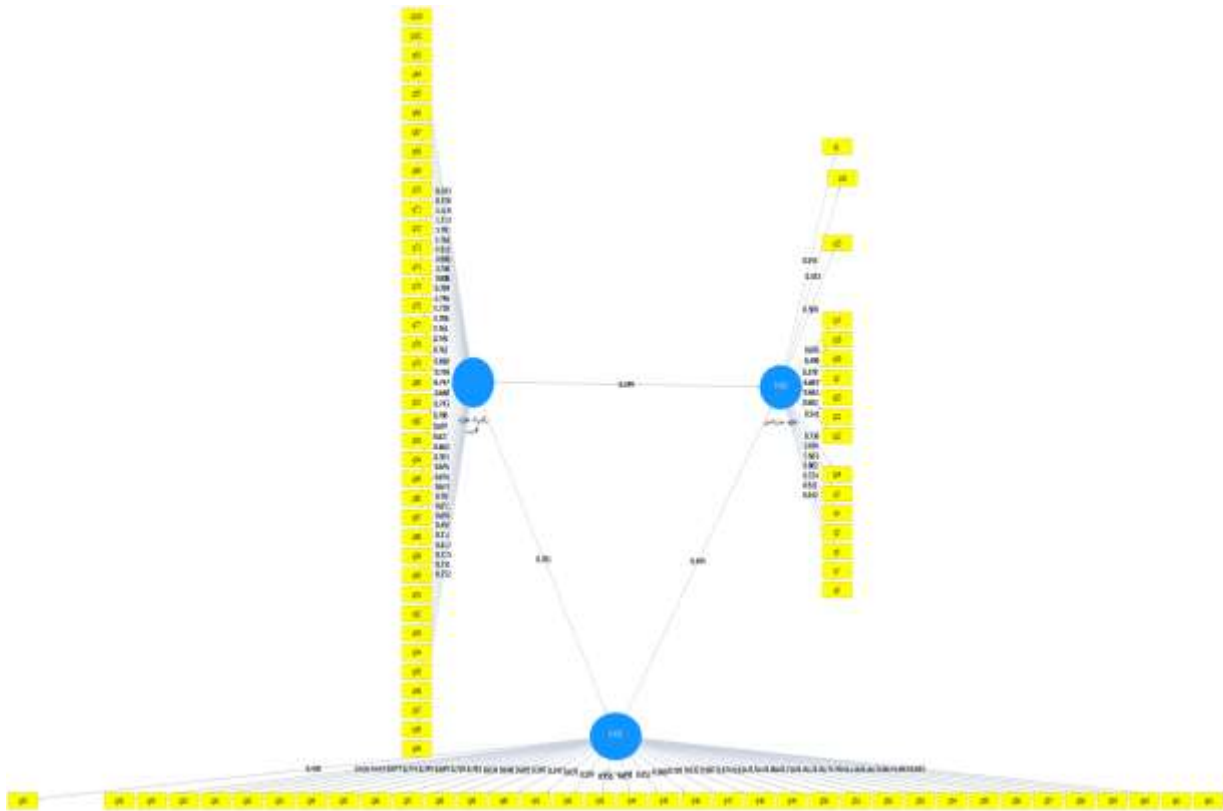
فرضیه سوم: بین سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد. در جدول ۳- ضرایب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار نشان داده شده است. با توجه به این جدول می‌توان بیان کرد که میزان همبستگی چندگانه متغیر سکوت سازمانی در یک ترکیب خطی با متغیرهای عملکرد سازمانی برابر 0.786 می‌باشد و ضریب تعیین تعدیل یافته براساس متغیر وارد شده در تحلیل، برابر با 0.473 یا حدود ۴۷ درصد به دست آمده است؛ یعنی بیش از ۴۷ درصد از تغییرات متغیر عملکرد سازمانی از طریق این متغیر تبیین شده است و مابقی تغییرات این میزان (۵۳ درصد) متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه و فرضیه‌های تحقیق دیده نشده‌اند است.

همچنین آزمون معناداری ضریب تعیین (F) نشان می‌دهد که آیا ضریب تعیین به دست آمده به لحاظ آماری معنادار است یا نه؟ بر این اساس مقدار F برابر است با نسبت متوسط واریانس رگرسیون به متوسط واریانس باقیمانده که برابر با ۲۷.۳۱ و دارای سطح معناداری $S=0.007$ می‌باشد، یعنی در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار شده است؛ بنابراین ضریب تعیین تعدیل یافته بدست آمده به لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۳- ضرایب همبستگی چند گانه، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار برآورد

S.E	ضریب تعیین خالص	R	Sig	F	میانگین مجموع مجدورات	DF	مجموع مجدورات	شاخص‌ها MODEL
۱۶.۷۴	۰.۴۷۳	۰.۷۸۶	۰.۰۰۷	۲۷.۳۱۶	۱۲۸۸.۲۷۲	۳	۳۸۶۴.۸۱۷	رگرسیون
					۶۱۲.۱۷۱	۷۱	۴۳۴۶۴.۱۷۰	باقیمانده
						۷۴	۴۷۳۲۸.۹۸۷	کل

فرضیه چهارم: بین تعهد سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه می توان مدلی ارائه داد.



نمودار ۱- مدل ترسیم شده همراه با ضرایب معنی داری Z

همانگونه که نتایج نمودار نشان داد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است. از این رو می توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه ها (متغیرهای کنونی) در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

با توجه به شکل ۱- برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب Z به این صورت است که ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها را تایید ساخت. همانگونه که از شکل ۱- مشخص است، ضرایب معناداری Z برای تعهد سازمانی ۱/۳۵۳ می باشد که کمتر از ۱/۹۶ می باشد.

از آنجا که سکوت سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر دارد با حذف متغیر تعهد سازمانی امکان اجرای مدل وجود دارد بنابراین معیار اندازه f2 برای این گونه مدل های ساده کاربرد نداشته و همان معیار R2 کافی است.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در این پژوهش ضرایب R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است R2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 در نظر گرفته می شود. مطابق با شکل ۴-۶، مقدار R2 برای سازه ی تعهد سازمانی، ۰/۴۲۲ و برای سازه ی سکوت سازمانی سازمانی، ۰/۴۹۲ محاسبه شده که از مقدار متوسط ۰/۳۳ بیشتر می

باشد. هنسلر^۱ و همکاران (۲۰۰۹) مطرح می کنند در صورتی که در یک مدل، یک سازه درون‌زا توسط تنها یک یا دو سازه برون‌زا تحت تاثیر قرار گیرد، مقدار R² از ۰/۳۳ به بالا، نشان از قوت رابطه بین آن سازه‌ها و سازه درون‌زا است. فرضیه مورد نظر تایید می شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات:

نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان داد تعهد سازمانی با سکوت سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه و وجود دارد و همچنین نتایج حاصل از بررسی رابطه بین سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه نیز مورد تایید قرار گرفت و در نهایت بین تعهد سازمانی و سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه مدلی ارائه شد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می گردد:

- پیشنهاد می شود که مدیران از نظرات کارکنان در خصوص چگونگی انجام کارها استفاده و از مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان حمایت کنند و به پرسنل خود تفویض اختیار نمایند و آنها را در جریان پیشرفت‌هایی که در سازمان تاثیر می‌گذارد، قرار دهند این کار باعث تقویت تعهد سازمانی بیشتر در کارکنان می‌شود.
- به مدیران پیشنهاد می‌شود که معلمین را در جریان نتایج مثبت و منفی عملکرد خود قرار دهند. همچنین سعی شود در ارزیابی عملکرد تلاش و فعالیت واقعی افراد مد نظر قرار گیرد و ضوابط جایگزین روابط شود تا جو سازمانی مطلوبی جهت هر چه بیشتر شدن تعهد سازمانی در سازمان به وجود آید.
- به منظور ارتقا عملکرد سازمانی افراد و بخصوص معلمین پیشنهاد می‌شود که نمونه‌هایی از تصمیم‌گیری‌های کارآمد و یا ناکارآمد شناسایی و معرفی گردد و عوامل و شرایطی که منجر به اینگونه تصمیمات گردیده است تجزیه و تحلیل شود و اخلاق کاری اسلامی جهت مشارکت هر چه بیشتر کارکنان در سازمان به وجود آید و به همان نسبت به تعهد و سکوت بیشتر سازمانی در مقابل اهداف سازمان منجر گردد.
- پیشنهاد می‌شود، دوره‌های آموزشی تخصصی در زمینه اصول، روش‌ها و ملاک‌های بهره‌وری شغلی برگزار شود.
- پیشنهاد می‌شود از نتایج این پژوهش در سازمان‌های دولتی و خصوصی دیگر استفاده شود.
- پیشنهاد می‌شود شیوه‌های موثر برای تعهد سازمانی در محیط‌های کاری در جهت افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی انجام گیرد.
- بهبود شبکه‌های ارتباطی در کار.
- بالابردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان.
- مشارکت بیشتر کارکنان غیر مدیر در تصمیم‌گیری.
- تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی و حذف موانع کاری.
- حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار جهت افزایش تعهدات بیشتر سازمانی و بالاتر رفتن راندمان کاری
- محول کردن سطح بالاتری از مسئولیت به افراد با تحصیلات بالا برای انجام شغل.

فهرست منابع:

۱. بزاز جزایری، سید احمد، (۱۳۸۷) "ارزیابی عملکرد منابع انسانی: الگویی برای پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان‌ها"، چاپ دوم، تهران، آبیژن صص ۱۸-۱۷.

¹ Hensler

۲. رهنورد، فرج اله (۱۳۸۷)، "عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمانهای بخش دولتی ایران"، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴ (پیاپی ۳۱). صص ۱۰۰-۷۶.
۳. عالم تبریز، اکبر و رجیبی، ایمان و حاجی بابا علی، علی، ۱۳۸۸، سرمایه فکری، جلد اول، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران. ص ۱۸۷
۴. نجیب زاده، سعید (۱۳۸۵). بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه برابری آدامز، زمینه های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
5. Permarupan, P., Saufi, R., Raja Kasimc, R., Balakrishnan, B. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107: 88-95.
6. ZEHIR, C., SEHITOGU, Y., & ERDOGAN, E. (2012). The Effect of Leadership and Supervisory Commitment to Organizational Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58: 207-216.
7. Al-bahussin, Sami & El-garaihy(2013)" The Impact of Human Resource Management Practices, Organisational Culture, Organisational Innovation and Knowledge Management on Organisational Performance in Large Saudi Organisations: Structural Equation Modeling With Conceptual Framework " *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 22; pp:1-19.
8. Azlan Mohamad, A., Lo, M. and King La, M., (2009) "HUMAN RESOURCE PRACTICES AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. INCENTIVES AS MODERATOR", *Journal of academic research in economics*, Vol. 1, No. 2

Investigating the relationship between organizational commitment and organizational performance with organizational performance among primary school teachers in the city of Golghah in the academic year of 1995-96

Negin Jabari^{1*}, Hojat Jafari², Fatemeh Amirkhanloo³

1. Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Unit, Iran (Corresponding Author)

2. Ph.D Student in Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Unit, Iran

3. Master's degree in Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Iran

Abstract

The main purpose of this study is to examine the relationship between organizational commitment and organizational Silence with organizational performance among primary school teachers in the city of Golghah in the academic year of 96-95. This research is an applied target and descriptive survey is a method of data collection. The statistical population consists of 160 primary school teachers in the city of Haloogh. According to the Kerjesian and Morgan tables, 100 teachers will be selected by random stratified sampling. The results of research hypothesis showed that organizational commitment with organizational silence and organizational performance of the primary teachers of the city of Golhoogh have a relation and also the results of the study of the relationship between organizational silence and the organizational performance of the primary teachers of the city of Golghah were confirmed and finally, Organizational commitment and organizational silence with the organizational performance of primary school teachers in the city of Golouzah were presented

Keywords: Organization Commitment, Organizational Silence, Organizational Performance, Primary Teachers of Haloogh.
