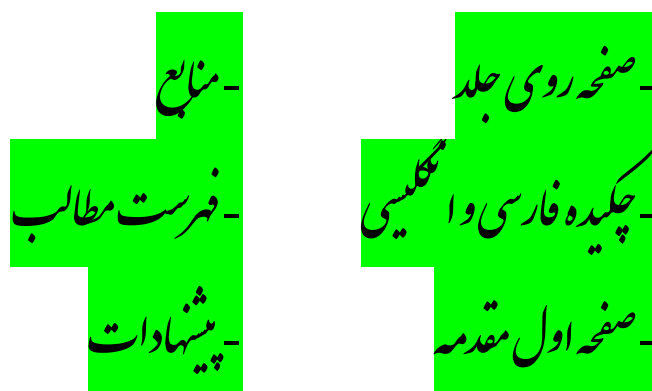


«پژوهشگر کرامی»

صفحاتی را که مشاهده می فرمائید، گزیده ای محدود از یک سند پژوهشی طولانی است که شامل:



برای مشاهده فهرست دیجیتال پایان نامه ها / رساله های می توانید به آدرس ذیل مراجعه کنید:

<http://lib.uok.ac.ir:8080>

در صورت به وجود آمدن هرگونه مشکل و پرسش در زمینه دسترسی، تهیه و استفاده از منابع الکترونیکی و دیجیتال به بخش پایان نامه ها و منابع دیجیتال کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد مراجعه نموده و تماس بگیرید!

شماره تماس ۰۸۷-۳۳۶۲۴۰۰۶



دانشگاه کردستان
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه دل‌بستگی شغلی با بهره‌وری سازمان با نقش
تعدیلگری جو سازمانی (مورد مطالعه معلمان ابتدایی شهر
مریوان)

پژوهشگر:

شیلان سلیمانی

استاد راهنما:

دکتر مهدی صالحی

استاد مشاور:

دکتر سید جمال بارخدا

خرداد ۱۴۰۲

حاشا
الرحمن الرحيم



دانشگاه کردستان
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه دلبستگی شغلی با بهره‌وری سازمان با نقش تعدیلگری جو سازمانی
(مورد مطالعه معلمان ابتدایی شهر مریوان)

پژوهشگر:

شیلان سلیمانی

استاد راهنما:

دکتر مهدی صالحی

استاد مشاور:

دکتر سید جمال بارخدا

خرداد ۱۴۰۲



دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه علوم تربیتی

با این نامه ارائه شده به عنوان بخشی از فعالیت‌های تحصیلی لازم جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد، دکتری در رشته مدیریت آموزشی

عنوان

بررسی رابطه دلبستگی شغلی با بهره‌وری سازمان با نقش تعدیلگری جو سازمانی
(مورد مطالعه معلمان ابتدایی شهر مریوان)

پژوهشگر

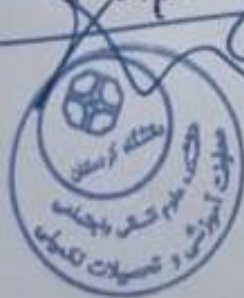
شیلان سلیمانی

در تاریخ ۱۴۰۲/۰۳/۲۷ توسط کمیته تخصصی و هیات داوران زیر مورد بررسی قرار گرفت و با نمره ۱۹/۶۰ و درجه عالی به تصویب رسید.

امضا	رتبه علمی	نام و نام خانوادگی	هیات داوران
	استادیار	دکتر مهدی صالحی	۱- استاد راهنما
	استادیار	دکتر سیدجمال بارخدا	۲- استاد مشاور
	استاد	دکتر ناصر شوروگی	۳- استاد داور داخلی
	دانشیار	دکتر احمد آمانی	۴- استاد داور خارجی

معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه

دکتر مهدی صالحی



مهر و امضاء مدیر گروه



چکیده

مطالعه حاضر در راستای بررسی رابطه دلبستگی شغلی با بهره‌وری سازمان با نقش تعدیلگری جو سازمانی (مورد مطالعه معلمان ابتدایی شهر مریوان) انجام شده است روش این تحقیق همبستگی با استفاده از روش‌های مدل‌یابی علی بود. جامعه آماری تمامی معلمان مقطع ابتدایی (دوره اول و دوم) شهر مریوان بودند، که تعداد آنها با توجه به آمار کارشناسان اداره‌ی آموزش و پرورش برابر با ۵۸۵ نفر (۲۸۰ مرد و ۳۰۵ زن) بود. جهت به دست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد که بر این مبنا تعداد ۲۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، ابزار گردآوری داده‌های تحقیق پرسشنامه‌های دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲)، جو سازمانی هوپاین و کرافت (۲۰۰۰)، بهره‌وری سازمانی هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰) بودند تحلیل داده‌ها نشان داد که دلبستگی شغلی بر بهره‌وری سازمان در بین معلمان ابتدایی شهر مریوان تاثیر مستقیم دارد میزان تاثیرگذاری آن برابر ۰/۳۰ می‌باشد. دلبستگی شغلی بر جو سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهر مریوان تاثیر مستقیم دارد. میزان تاثیرگذاری آن برابر ۰/۲۱ می‌باشد. دلبستگی شغلی در پیشبینی بهره‌وری سازمان از طریق نقش تعدیلگری جو سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارد. ضریب تعیین مدل با متغیر مستقل دلبستگی شغلی و بهره‌وری سازمانی برابر ۰/۱۰۹ می‌باشد. با ورود متغیر تعدیلگر ضریب تعیین به ۰/۳۲۱ افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری سازمان، جو سازمانی، دلبستگی شغلی، معلمان ابتدایی



فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۱-۱-۱	مقدمه
۲-۱	بیان مسئله
۳-۱	اهمیت و ضرورت تحقیق
۴-۱	اهداف تحقیق
۱-۴-۱	هدف کلی
۲-۴-۱	اهداف ویژه
۵-۱	فرضیه‌های تحقیق
۶-۱	تعاریف متغیرها
۱-۶-۱	تعاریف مفهومی متغیرها
۲-۶-۱	تعاریف عملیاتی متغیرها
۷	فصل دوم: چهارچوب نظری و پیشینه تحقیق
۱-۲	بخش اول
۱-۱-۲	دلبستگی شغلی
۲-۱-۲	مفهوم دلبستگی شغلی
۳-۱-۲	عوامل زمینه ساز دلبستگی شغلی
۴-۱-۲	اهمیت دلبستگی شغلی
۵-۱-۲	الگوی موثر بر دلبستگی شغلی (بون و کورتز)
۶-۱-۲	دیدگاه‌های نظری دلبستگی شغلی
۷-۱-۲	دیدگاه دلبستگی شغلی، به عنوان ویژگی‌های فردی
۸-۱-۲	دلبستگی شغلی به عنوان یک عامل موقعیتی
۹-۱-۲	دلبستگی شغلی حاصل تعامل شخص - موقعیت
۱۰-۱-۲	خصوصیات افرادی که به شغلشان وابسته‌اند
۲-۲	بخش دوم
۱-۲-۲	بهره وری سازمانی
۲-۲-۲	عوامل تاثیر گذار بر بهره وری
۳-۲-۲	نیروی انسانی به عنوان عامل اصلی بهره وری
۴-۲-۲	عاملهای کاهنده بهره وری
۵-۲-۲	عاملهای افزایش دهنده بهره وری
۶-۲-۲	انواع عواملی که در یک سازمان به عنوان بهره وری تاثیر دارند
۷-۲-۲	دیدگاههای متفاوت در بهره وری
۸	بهره وری با توجه به رویکرد سیستمی

۱۵.....	ب) بهره‌وری با توجه به رویکرد ژاپنی.....
۱۶.....	ج) دیدگاه اقتصادی بهره‌وری.....
۱۶.....	۸-۲-۲- بهره‌وری از دیدگاه مدیران.....
۱۶.....	۹-۲-۲- بهره‌وری در سازمان آموزش و پرورش.....
۱۶.....	۱۰-۲-۲- نقش آموزش و پرورش در بهره‌وری.....
۱۷.....	۱۱-۲-۲- نهادهای تاثیر گذار بر بهره‌وری.....
۱۸.....	۱۲-۲-۲- فرهنگ بهره‌وری.....
۱۸.....	۳-۲- بخش سوم.....
۱۸.....	۱-۳-۲- جو سازمانی.....
۱۹.....	۲-۳-۲- مفهوم جو سازمانی.....
۲۰.....	۳-۳-۲- مولفه‌های جو سازمانی.....
۲۱.....	۴-۳-۲- دیدگاه‌های مرتبط با جو سازمانی.....
۲۱.....	أ) الگوی جو سازمانی با توجه به دیدگاه هالپین و کرافت.....
۲۱.....	ب) دیدگاه استرن و استینهوف از جو سازمانی.....
۲۲.....	۵-۳-۲- دیدگاه‌های جو سازمانی.....
۲۲.....	أ) دیدگاه ساختاری.....
۲۲.....	ب) دیدگاه ادراکی.....
۲۳.....	۶-۳-۲- نوآوری و خلاقیت در جو سازمانی.....
۲۳.....	۷-۳-۲- چهارچوب سازمان و جو سازمانی.....
۲۳.....	۸-۳-۲- ویژگی‌های تعامل انسانی و جو سازمانی.....
۲۴.....	۹-۳-۲- مدیران و جو سازمانی.....
۲۴.....	۱۰-۳-۲- رهبری و جو سازمانی.....
۲۴.....	۱۱-۳-۲- عملکرد و جو سازمانی.....
۲۵.....	۴-۲- پیشینه پژوهش.....
۲۵.....	۱-۴-۲- پیشینه داخلی.....
۲۶.....	۲-۴-۲- پیشینه خارجی.....
۲۷.....	۵-۲- جمع بندی فصل دوم.....
۲۹.....	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۳۰.....	۱-۳- پیشگفتار.....
۳۰.....	۲-۳- روش مورد استفاده.....
۳۰.....	۳-۳- جامعه آماری پژوهش.....
۳۱.....	۴-۳- روش نمونه‌گیری و حجم نمونه.....
۳۱.....	۵-۳- ابزار گرد آوری در این پژوهش.....
۳۴.....	۶-۳- روش تجزیه و تحلیل.....
۳۵.....	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری
۳۶.....	۱-۴- مقدمه.....

۳۷	۲-۴- آمار توصیفی
۳۹	۳-۴- چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش بر اساس شاخص‌های مرکزی، پراکندگی
۴۱	۱-۳-۴- آمار استنباطی
۵۹	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۶۰	۱-۵- مقدمه
۶۰	۲-۵- نتیجه‌گیری
۶۱	۳-۵- پیشنهادات بر اساس یافته‌های تحقیق
۶۱	۴-۵- محدودیت‌های تحقیق
۶۲	۵-۵- پیشنهادهایی برای مطالعات آینده
۶۳	منابع
۷۰	پیوستها



فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- تعامل بین جو و چهارچوب نظری در سازمان را نشان می دهد.....	۲۳
جدول ۱-۳: میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه دل‌بستگی شغلی.....	۳۳
جدول ۲-۳: میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه بهره‌وری سازمانی.....	۳۳
جدول ۳-۳: میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه جو سازمانی.....	۳۳
جدول ۱-۴: آلفای کرونباخ ترکیبی سازه‌های تحقیق.....	۳۶
جدول ۲-۴: آلفای کرونباخ ترکیبی سازه‌های تحقیق.....	۳۶
جدول ۳-۴: جواب‌های پاسخ‌دهنده‌گان با توجه به نوع جنس آنها.....	۳۷
جدول ۳-۴: توزیع پاسخگویان برحسب تحصیلات.....	۳۷
جدول ۴-۴: توزیع پاسخگویان برحسب سن.....	۳۸
جدول ۵-۴: شاخص‌های مرکزی، پراکندگی متغیرهای تحقیق.....	۳۹
جدول ۶-۴: شاخص‌های مرکزی، پراکندگی خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه.....	۴۰
جدول ۷-۴: آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش.....	۴۱
جدول ۸-۴: نتایج روایی همگرا ابعاد پرسشنامه‌های تحقیق (الگوریتم مدل اندازه‌گیری).....	۴۲
جدول ۹-۴: شاخص‌های پایایی مدل (گویه‌ها).....	۴۴
جدول ۱۰-۴: شاخص‌های برازش مدل مفهومی اصلاح شده.....	۵۵
جدول ۱۱-۴: نتایج حاصل از ارزیابی برازش مدل ساختاری پژوهش.....	۵۵
جدول ۱۲-۴: نتایج حاصل از آزمون رگرسیون سلسله‌مراتبی برای معناداری نقش متغیر تعدیلگری.....	۵۵
جدول ۱۳-۴: نتیجه آزمون تغییرات ضریب تعیین.....	۵۷
جدول ۱۴-۴: آزمون ANOVA در خصوص میزان اثرگذاری متغیر تعدیلگر بر بهره‌وری سازمانی.....	۵۷
جدول ۱۵-۴: ضرایب متغیرها(متغیر وابسته: بهره‌وری سازمانی).....	۵۷

فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
شکل ۴-۱: مدل دل‌بستگی شغلی با بارعاملی غیراستاندارد.....	۴۷
شکل ۴-۲: مدل بهره‌وری سازمانی با بارعاملی استاندارد.....	۴۸
شکل ۴-۳: مدل بهره‌وری سازمانی با بارعاملی غیراستاندارد.....	۴۹
شکل ۴-۴: مدل جوسازمانی با بارعاملی استاندارد.....	۵۰
شکل ۴-۵: مدل جوسازمانی با بارعاملی استاندارد.....	۵۱
شکل ۴-۶: برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول سازه‌های تحقیق.....	۵۲
شکل ۴-۷: مدل مفهومی تحقیق.....	۵۳
شکل ۴-۸: تخمین مدل ساختاری پژوهش - مدل با ضرایب استاندارد.....	۵۴
شکل ۴-۹: تخمین مدل ساختاری پژوهش - مدل با ضرایب غیر استاندارد.....	۵۴

فهرست نمودار

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲: عوامل و نهادهای تاثیر گذار بر بهره‌وری، منبع آریایی فر (۱۳۸۶).....	۱۸
نمودار ۲-۲: الگوی نیاز - فشار.....	۲۲
نمودار ۳-۲: مدل مفهومی تحقیق.....	۲۸
نمودار ۱-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت.....	۳۷
نمودار ۲-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب تحصیلات.....	۳۸
نمودار ۳-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب سنوات.....	۳۹
نمودار ۴-۴: میانگین متغیرهای تحقیق.....	۴۰
نمودار ۵-۴: آلفای کرونباخ ترکیبی خرده مقیاس های تحقیق.....	۴۶
نمودار ۶-۴: آلفای کرونباخ ترکیبی متغیرهای اصلی تحقیق.....	۴۶





فصل اول
کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

در بین منابع‌هایی که سازمان‌ها به عنوان صاحبان آنها به طور ویژه به آن توجه داشته‌اند منابع انسانی نقش ویژه‌ای را ایفا کرده‌اند، چنانچه (Boxal et al., 2001) در این راستا اینگونه بیان کرده‌اند که مهمترین دارایی هر سازمان صبح زود وارد سازمان می‌شود و در آخر وقت کاری از محیط سازمانی خارج می‌شود بر این مبنا، کارکنان سازمان‌ها و مدیریت آنها به عنوان عنصر اصلی در رسیدن به مزیت رقابتی برای سازمانها نقش مهمی را دارند. از آنجا که سازمان‌ها دارای رقابتی گسترده هستند و تغییرات محیطی در محیط سازمانها در جستجوی روش‌هایی هستند که بتوان با کمک آنها از طریق منابع انسانی خود به مزیت رقابتی دست یابند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۷).

از نگاهی دیگر سرمایه انسانی به عنوان اصلی‌ترین سرمایه سازمان در نظر گرفته شده است، و در این معنی که از سرمایه انسانی به عنوان عامل موفقیت در یک سازمان می‌توان نام برد نمی‌توان شکی کرد، البته این سرمایه موقعی می‌تواند به عنوان اولویت بخش‌ترین عنصر باشد که دارای یک انسجام باشد و این یکپارچگی در سایه همبستگی، همکاری، تعاون و اعتماد متقابل حاصل می‌شود و در این راستا است که سرمایه انسانی به سرمایه اجتماعی تبدیل می‌شود و این سرمایه است که موجب هم افزایی می‌شود (میر سپاسی، ۱۳۹۱). به این امر مهم بایستی توجه کرد دل‌بسته بودن به شغل عواملی همانند تعهد داشتن افراد به گروهی از تکلیف است که این تکلیف نقش عوامل مثبت در این تکلیف همچون ابزاری جهت دستیابی به اهداف عمل می‌کنند (باقری، ۱۳۸۸).

بر این مبنا می‌توان دل‌بستگی شغلی^۱ را اینگونه بیان کرد که داشتن حالت مثبت ذهنی و دارای تعهد به شغل تعریف شده است (Robbins and Coulter, 1999). چنانچه افرادی که به شغلشان دل‌بسته هستند، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان برقرار کنند و همین امر هم سبب می‌شود که نسبت به دیگر افراد کمتر به ترک سازمان بیندیشند (Hallberg and Schaufeli, 2006). چنانچه افرادی که به کارشان چنان دل‌بسته نیستند، از کارشان بیگانه‌اند و در حین کار در سازمان کارهای دیگری انجام می‌دهند؛ یا وقت خود را به بهبود کاری صرف می‌کنند. دل‌بستگی شغلی سبب بهبود عملکرد شغلی و رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری در سازمان می‌شود (رابینز، ۱۳۹۱). در یک نگاه کلی بهره‌وری به منظور استفاده مثبت از زمان، امکانات، سرمایه و سایر نهاده‌های موجود در راستای رسیدن به اهداف سازمانی است که با نسبت خروجی به ورودی به دست می‌آید. به طور کلی بهره‌وری به معنای استفاده تاثیر گذار و کارآمد از داده‌ها برای رسیدن به ستاده‌ها است (Tangen, 2005).

در معانی مختلفی بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان نهایت استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور رسیدن اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه نام برده شده است. به زبانی ساده تر بهره‌وری به عنوان انجام درست کارهای درست نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کم کردن هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان، بهره‌وری نیروی انسانی را نهایت استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه نام برده‌اند (Kim et al., 2010).

ترقی بهره‌وری در سازمان‌ها سبب می‌شود استفاده بهینه از منابع تقلیل ضایعات کاهش قیمت تمام شده بهبود کیفیت ارتقاء رضایت مشتریان، دل‌پذیری محیط کار و افزایش انگیزه و علاقه کارکنان به کار بهتر بوده که در نهایت سبب می‌شود رشد و توسعه سازمان افزایش یابد که این گونه سازمان‌ها را اصطلاحاً سازمان‌های یادگیرنده می‌نامند (ایزد پناه، ۱۳۹۵).

^۱. Job involvement

بهره‌وری بر این اصل وابسته است که انسان می‌تواند وظایفش را هر روز بهتر از روز پیش به انجام برساند در دنیای رقابتی امروز داشتن بهره‌وری مزیتی رقابتی به حساب می‌آید و در نگاه کلان هم افزایشی، کارایی و اثربخشی را به دنبال دارد، چرا که از اصلی‌ترین اهداف هر سازمانی، رسیدن به بیشترین سطح بهره‌وری یا بهره‌وری بهینه است. بدون شک نیروی انسانی ماهر و کارآمد از جمله مهمترین ابزارها در جهت دستیابی به اهداف سازمانی است؛ زیرا نقش اصلی را در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان دارد (نامی، شیرازی و عرب، ۱۳۹۸).

از سویی دیگر محیط هر سازمانی دارای ویژگی‌هایی است که منحصر به فرد است و امکان دارد این ویژگی به صورت خیلی صمیمی و یا بدون صمیمیت و غیرقابل تحمل جلوه بنمایند. اگر در سازمان مورد نظر نوع فضای سازمانی به صورت مثبت باشد این معنی ارتباطات در سازمان صمیمیت داشته باشد می‌توان تا حدودی به موفقیت سازمان امیدوار بود، و عکس این قضیه هم می‌تواند در سازمان وجود داشته باشد اگر جو سازمان منفی و بسته باشد، رضایت و انگیزش و دلبسته بودن به شغل کمتر، ترک خدمت بیش افراد از هم دورتر خواهند شد (عصاری، فردائی و رجائی پور، ۱۳۹۰). که با توجه به مثبت و منفی بودن جو در محیط سازمانی آنچه را که کارکنان از محیط درک می‌کنند، مورد سنجش قرار می‌گیرد و به صورت کلی جو سازمانی به عنوان توصیف کننده ویژگی‌های سازمان در واحد سازمانی مرتبط استفاده می‌شود (سعادت، عباسی، قربانی و مداح، ۱۳۹۷).

بر این مبنا جو سازمانی به عنوان فهم نیروی انسانی از اتفاقات، اعمال و انواع رفتارهایی که سبب گرفتن پاداش، حمایت از سوی سازمان و آنچه که در ذهن کارکنان در سازمان وجود دارد وابسته است. با تأمل با این دیدگاه، Steinke et al., (2015) معتقد بودند که جو سازمانی منعکس کننده فهم نیروی انسانی یک سازمان است از سیاست‌هایی است که سازمان در مورد آنها به کار می‌گیرد، و رویه‌هایی است که در سازمان از آن انتظار داریم (Kamarul Zaman, et al., 2018).

جو سازمانی به عنوان یک سازه دارای معنی در ارتباط با مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی به حساب می‌آید علاوه بر این، جو سازمانی از جمله مهمترین عوامل تعیین کننده نگرش‌ها و رفتارهای فردی و گروهی در سازمان‌ها به حساب می‌آید (Garcia, et al., 2017).

۱-۲- بیان مسئله

سازمان‌ها برای اینکه به اهدافشان برسند و همچنین بتوانند موفق عمل کنند، بایستی نحوه‌ی وفاداری کارکنان به سازمان را در اولویت خود قرار دهند، بر این مبنا دلبستگی و شرکت کردن کارکنان سازمان در موفقیت بودن سازمان از اهمیت بخصوصی برخوردار است، در راستای این هدف هم سازمان‌ها باید به خوبی در جهت شناخت کارکنان خود قدم بردارند که این امر می‌تواند اصلی‌ترین عامل تغییر در راستای نوآوری و رقابت در سازمان‌ها باشد (Ruck et al., 2017). آن گروه از سازمان‌ها که به طور ویژه به دلبستگی کارکنانشان توجه نشان داده‌اند؛ به طور مداوم رابطه‌ی آن را با سطح بالای کارکنان مشاهده کرده‌اند. در یک تعریف ساده از دلبستگی شغلی در رویکرد انگیزشی به عنوان میزان علاقه، و میزان مشغولیت کارکنان به شلی که در آن مشغولند تعریف شده است تحقیقات زیادی در مورد تأثیر دلبستگی شغلی بر رفتار کارکنان در سازمان‌های عمومی وجود دارد و این می‌تواند به دلیل علاقه به این شاخص باشد، زیرا کارکنانی که به شدت به شغلشان دلبسته هستند برای اطمینان از کیفیت بالاتر خدمات عمومی ارائه شده و عملکرد بهتر دلبستگی به شغل را از جمله ضروریات شغلی می‌دانند (Li, Y. Wang, 2022).

به دلیل تاثیر محسوس تجربه‌های مثبت بر افزایش بهره‌وری و ایجاد روحیه‌ی مثبت بر نیرویی که در سازمان کار می‌کند، پدیده‌ها و عوامل مثبتی در حوزه کاری بایستی مورد توجه باشند، همزمان با اینکه گرایش کلی به سوی روانشناسی مثبت وجود دارد، دلبستگی به شغل به عنوان مفهومی شناخته شده است که در مقابل با فرسودگی در

شغل ارتباط دارد به استرس طولانی مدت در ارتباط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کم شدن خودکارآمدی شغلی مطرح شده است؛ و این را نیز نباید نادیده انگاشت که دل بستگی به سطح لذت بردن شخص در راستای کارهایی که انجام می‌دهد وابسته است (Haruna, Marthandan, 2017).

و اینکه در سازمانی چگونه به اهداف دست پیدا می‌کنند و چگونه سازمان بهره‌ور می‌شود می‌تواند به کارکنانی بستگی داشته باشد که به سازمان وفادار باشند و نسبت به سازمان تعهد داشته باشند که بین اهداف در هر سازمان و هدف‌های هر یک از افراد ارتباط نزدیک وجود دارد که این ارتباط در راستای دل بستگی به شغل خود فرد است (حسن و احمد، ۲۰۱۱). از سوی دیگر دغدغه‌هایی که در سازمانی متحرک و پویا و همچنین رقابتی می‌تواند وجود داشته باشد به مطلوب بودن بهره‌وری در سازمان و درک کردن عواملی بستگی دارد که می‌تواند عملکرد و بهره‌وری را تحت تاثیر قرار دهد (جعفری و معمارزاده، ۱۳۹۷).

از سویی اگر افراد از شرایطی که در سازمان دارند اگر ناراضی باشند تقریباً می‌توان گفت بدون در نظر گرفتن موقعیت‌های سازمانی می‌تواند تمامی سازمان را در بر می‌گیرد که این سبب نارضایتی از سازمان شود و بر بهره‌وری و عملکرد سازمان نیز تاثیرگذار است (Ramesh et al., 2013). اینکه در سازمان بهره‌وری مطلوب سازمان وجود نداشته باشد سبب پایین آمدن کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان می‌شود و این پایین آمدن کیفیت سبب تغییرات محیطی در سازمان که همان جو سازمانی است می‌شود. که بر این مبنای می‌توان جو سازمانی را مجموعه‌ای از مشخصاتی در سازمان دانست که از ارتباط بین مدیران و کارکنان با هم به وجود می‌آید و سبب می‌شود سازمان‌ها از همدیگر متفاوت نشان داده شوند با توجه به رویکرد Long, (2006) جو سازمانی ارزش‌ها و اعتقاداتی را در بر می‌گیرد که در محیط سازمانی تاثیر معنی‌داری بر رفتار نیروی انسانی سازمان دارد (Hamzeh Louie et al., 2013).

چنانچه جو سازمانی به عنوان فهم کارکنان از حوادث است، اعمال و انواع رفتارهایی است که سبب گرفتن پاداش، حمایت از سوی سازمان و آنچه که در ذهنیت کارکنان در سازمان‌ها می‌کند؛ بستگی دارد. با تأمل با این دیدگاه، Steinke et al., (2015) معتقدند که جو سازمانی می‌تواند درک کارکنان را انعکاس دهد از سیاست‌هایی که سازمان در مورد آنها به کار می‌گیرد، و رویه‌هایی که در سازمان انتظار می‌رود شکل بگیرد (Kamarul Zaman et al., 2018). جو سازمانی به عنوان یک سازه معنادار با در رابطه با مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی به حساب می‌آید علاوه بر این، جو سازمانی یکی از جمله مهمترین عوامل تعیین کننده دیدگاهها و رفتارهای فردی و گروهی در سازمان‌ها است (Garcia et al., 2017).

در فرایند آموزش مقطع ابتدایی با توجه به پایه بودن آن دارای حساسیت بالایی است و همچنین با توجه به اینکه دانش‌آموزان در این دوره تحصیلی به توجه بیشتری از سوی معلمان نیاز دارند. بنابراین سازمان مربوطه یعنی آموزش و پرورش در این راستا بایستی شرایطی فراهم کند که نیروی انسانی شاغل در این مقطع از لحاظ دل بسته بودن به شغل مهیا باشند تا بتوان عملکرد سازمان را در این مقطع تحصیلی به صورت بهبود یافته دید و همچنین شرایطی در محیط کاری بایستی فراهم شود که هر معلمی با توجه به موقعیت‌های متفاوت بتواند تاثیر خود را بر دانش‌آموز در جهت مثبت بگذارد. با توجه به این مطالب این تحقیق در راستای پاسخگویی به این سوال است که آیا بین دل بستگی شغلی با بهره‌وری سازمان با نقش تعدیلگری جو سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهر مریوان ارتباط وجود دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

با توجه به صنعتی شدن جوامع در دنیای امروز دیگر انتظارات گذشته نمی‌توانند نقشی در سازمان‌ها داشته باشند چرا که رشد و توسعه همه جانبه جوامع انسانی، سازمان‌ها در برآوردن انتظارات افراد جامعه تاثیر بسزایی دارند، در این راستا عوامل موفقیت سازمان در اجرای موفق اهداف وجود نیروی انسانی با تجربه و همچنین دل بسته به کارشان

می‌باشد، چرا که علوم تخصصی شده اند و دانشمندان به خصوص دانشمندان حوزه روانشناسی توجه ویژه‌ای به شرایط درونی کارکنان دارند و تلاششان این است که شرایطی مهیا کنند تا سازمان در جهت حرکت سریع‌تر و رسیدن به بهره‌وری کامل به اهدافش دست یابد بر همین مبنا هم رشته‌های تخصصی در این زمینه همچون روانشناسی ص‌نعتی و سازمانی به وجود آمده‌اند تا مسائل سازمان‌ها را در این زمینه مورد سنجش قرار دهند (مهرابی زاده و طالب زاده، ۱۳۹۰). چنانچه سازمانی بهره‌ور باشد می‌تواند به صورت مثبت استفاده بهینه از منابع کند و ضایعات سازمانی را کاهش دهد تا کیفیت و رضایت بهبود یابد و این شرایط هم می‌تواند دلیلی در محیط کار را به دنبال داشته باشد و کارکنانش با انگیزه و علاقه به کار خود ادامه دهند و در نهایت رشد و توسعه در سازمان فراهم می‌شود که به عبارتی اینگونه شرایطها در سازمان یعنی سازمان یادگیرنده (طهماسبی، ۱۳۹۶).

در سازمان‌ها گروهی از ویژگی‌ها که می‌تواند سازمان را با عنوانی مستقل توصیف کند، جو سازمانی است و این مجموعه ویژگی سازمان را مستقل نشان می‌دهد، و این جو در طول یک مدت زمان همچنان می‌ماند و ویژگی‌های رفتاری افراد مجموعه‌ی سازمان تحت تاثیر این جو هستند، با توجه به مطالعات در این راستا در سازمان‌ها جو ارتباط مستقیمی با دانش و توانایی مدیر دارد، چنانچه اگر مدیر در تصمیم‌گیری سازمان از کارکنان درخواست مشارکت نکند می‌توان گفت افول سازمانش را خودش خواسته است (Magill, et al., 2020). بر این مبنا با توجه به تغییرات گسترده‌ای که در سازمان‌های امروزی دیده می‌شود سازمانهایی می‌توانند موفق‌تر و بهتر عمل کنند که مبتنی بر داشتن فرهنگی قوی و مشترک از باورها باشند و این امر هم می‌تواند توسط استراتژی و ساختاری که سازمان دارد به وجود بیاید، وقتی یک سازمان فرهنگ قوی دارد، سه چیز اتفاق می‌افتد: کارکنان می‌دانند که مدیریت ارشد چگونه می‌خواهد به هر موقعیتی واکنش نشان دهد، کارکنان معتقدند که پاسخ مورد انتظار پاسخ مناسب است، و کارکنان می‌دانند که برای نشان دادن ارزش‌های سازمان پاداش دریافت خواهند کرد (تیرگر و آدرم، ۱۳۹۵).

۱-۴- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف کلی

بررسی رابطه دلبستگی شغلی با بهره‌وری سازمان با نقش تعدیلگری جو سازمانی (مورد مطالعه معلمان ابتدایی شهر مریوان)

۱-۴-۲- اهداف ویژه

تعیین رابطه دلبستگی شغلی با بهره‌وری سازمان در بین معلمان ابتدایی شهر مریوان
تعیین رابطه دلبستگی شغلی با جو سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهر مریوان
تعیین رابطه دلبستگی شغلی در پیش‌بینی بهره‌وری سازمان از طریق نقش تعدیلگری جو سازمانی

۱-۵- فرضیه‌های تحقیق

دلبستگی شغلی با بهره‌وری سازمان در بین معلمان ابتدایی شهر مریوان رابطه دارد.
دلبستگی شغلی با جو سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهر مریوان رابطه دارد.
دلبستگی شغلی در پیش‌بینی بهره‌وری سازمان از طریق نقش تعدیلگری جو سازمانی رابطه دارد.

نتایج تخمین مدل با روش رگرسیون (متغیر وابسته: بهره وری سازمانی) نشان می‌دهد که چون سطح معنی‌داری به دست آمده برای متغیر مستقل (دلبستگی شغلی) و متغیر تعدیلگر جوسازمانی بترتیب برابر ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ بوده که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند بنابراین متغیر دلبستگی شغلی در حضور متغیر تعدیلگر جوسازمانی بر بهره وری سازمانی تاثیر دارد. در نهایت میزان اثر گذاری متغیر تعدیلگر بر وابسته در حضور متغیر مستقل برابر ۰/۴۶۹ می‌باشد و فرضیه سوم تایید می‌شود.

نتیجه تحقیق فوق، تحقیق یار محمدی زاده و فیضی (۱۳۹۴)، (Karan and Rahman, 2014), Obeng, et al., (2020) را تایید می‌کند.

۵-۳- پیشنهادات بر اساس یافته‌های تحقیق

از دلایل پایینتر بودن انگیزه شغلی معلمان دارای مدارک تحصیلی بالاتر نظام پاداشدهی و محیط سازمانی مربوط به آن است، وقتی معلمی با مشکلات فراوان ادامه تحصیل می‌دهد، یا با تحصیلات عالی به استخدام آموزش و پرورش در می‌آید انتظار دارد که از حقوق و مزایا و امکانات رفاهی بیشتری نسبت به افراد با تحصیلات کم برخوردار شود. اما هنگامی که مشاهده می‌کند نه حقوق و مزایای وی با معلمان دیگر تفاوت چشمگیری دارد و نه از امکانات رفاهی خاصی بهره مند است میزان انگیزش شغلی وی شدیداً تنزل می‌کند. همین حالت هنگامی که وضع خود را با کارکنان سایر ادارات، که از نظر مدرک تحصیلی و سابقه خدمت همانند او هستند، مقایسه می‌کند نیز پیش می‌آید.

جو سازمان می‌تواند در بالا بردن خلاقیت و نوآوری در بین معلمان نقش حیاتی تعیین کننده ای داشته باشد. داشتن جو خلاق مرتبط با فرهنگ در مدارس، دارای شرایط محیطی است که قدرت سازمانی را بیشتر می‌کند. معلمان دارای دلبستگی شغلی زیاد از شغل خود خشنودتر و در آن موفقترند، میزان ترک کار و غیبت این گونه کارکنان، در مقایسه با معلمان دارای دلبستگی شغلی پایین، کمتر است. یکی از ویژگی‌های اصلی معلمان دارای دلبستگی شغلی بالا خود کنترلی و خود انگیزی است، یعنی این گونه افراد برای انجام تلاش در راه دستیابی به اهداف شغلی خود نیازی به کنترل و انگیزاننده‌های خارجی ندارند

از طرف جوسازمانی که فرهنگ سازمانی را نتیجه می‌دهد می‌توان در بالابردن بهره‌وری سازمانی موثر باشد. مدارس و ادارات آموزش و پرورش می‌توانند با فرهنگ سازی در مورد میزان تاثیر عملکرد معلمان در سطح جامعه یک نوع فرهنگ سازی کرده و در نهایت به بهره وری لازم در خصوص تربیت دانش آموزان بیافزایند.

۵-۴- محدودیت‌های تحقیق

محدودیت های روش شناختی و نظری مطالعه حاضر شامل سوگیری پاسخ‌ها، حساسیت آزمودنیها به پرسشها و نمونه مورد بررسی می‌تواند تعمیم پذیری یافته‌ها را با محدود مواجه سازد. همچنین از آنجائیکه تحقیق بصورت پرسشنامه‌ای بود تنها محدودیتی که در زمان جمع آوری داده‌ها وجود داشت مشکل نمونه آماری بود که اکثر معلمان در دسترس نبودند.

همچنین فقدان بودجه پژوهشی جهت پرداخت به آزمودنی‌ها تا پرسشنامه‌ها را با انگیزه پاسخ دهند.

۵-۵- پیشنهادهایی برای مطالعات آینده

۱. عوامل موثر بر بهره‌وری معلمان با رویکرد گرندد تئوری بررسی شود.
۲. تاثیر دل‌بستگی شغلی بر بهره‌وری سازمان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی بررسی شود.
۳. تاثیر دل‌بستگی شغلی بر جوسازمانی با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی بررسی شود.
۴. نقش رسایش اجتماعی بر دل‌بستگی شغلی معلمان بررسی شود.
۵. تاثیر دل‌بستگی شغلی بر بهزیستی و کنترل بر کار با نقش بهره‌وری و جوسازمانی بررسی شود.
۶. این تحقیق می‌بایست با رویکرد معادلات ساختاری بیزی انجام شده و نتایج آن به نتایج این تحقیق مقایسه گردد.
۷. مطالعات آینده می‌تواند یافته این مطالعه را با انجام مطالعات موازی در کل ایران و در استان‌های مختلف تأیید کند.





منابع

اسدی، علی، چوبچیان، شهلا. (۱۳۸۸). بهره‌وری و راه‌های بهبود آن. فصلنامه راهبرد یاس. تهران، شماره ۲۰، ص ۱۷۸-۱

اعلامی، فرنوش؛ حسینی ضرابی، حامد، (۱۳۹۸). تحلیل عوامل دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی و میزان وفاداری آنها به دانشگاه، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۹): ۱۵۶-۱۳۷
اکبر، مرتضی؛ رضائی نژاد، رحیم؛ حاجی زاده، سجاد؛ هژبری، کاظم، (۱۳۹۲). بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی مدرسه‌های شهر رشت، دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۴(۸)

امامی میبیدی، علی. (۱۳۷۸). اصول اندازه‌گیری کارایی و بهره‌وری، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی
امین دختی، علی اکبر، پرورش، پروانه، (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو سازمانی با سبک مدیریت و آثار آن بر معلمان مدارس ابتدایی، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال سوم، شماره چهارم،

انتصار فومنی، غلامحسین، (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان، مجله مدیریت بهره‌وری، ۸(۳۲): ۱۹۰-۱۷۱

انگیزه شغلی کارکنان. کنفرانس بین‌المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، تهران، شرکت دانش‌محور ارتاخه
ایزد پناه، بهناز (۱۳۹۵). بهره‌وری در سازمان و میزان کارایی کارکنان سازمان‌های دولتی همراه با بررسی عوامل موثر بر آنها، اولین همایش ملی علوم انسانی با رویکرد مدیریت و اقتصاد مقاومتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران گیلان، مدیریت اجرایی گرایش مدیریت استراتژیک

آتش پور، سید حمید؛ طالبی، ناصر (۱۳۹۵). بررسی رابطه دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی اجباری با توجه به نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

آرایی فر، مرتضی. (۱۳۸۶). آشنایی با بهره‌وری تجزیه و تحلیل آن در فرودگاه و شیوه‌های ارتقای آن، مرکز آموزش فرودگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) واحد برنامه‌ریزی و تحقیقات آموزشها

باقری، محمد (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه چمران اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اهواز چمران. چاپ نشده.

تیرگر، هدایت و شیما آدرم (۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی سازمانهای تحولگرا"، چهارمین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان

جعفری، امیر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا (۱۳۹۷). شناسایی مولفه‌های موثر بر بهره‌وری کارکنان در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی، مجله طب نظامی، ۱۹(۳): ۲۳۴ - ۲۴۴.

حری، لیلیا؛ خلیفه، سید نعمت؛ نوربخش، پریوش (۱۴۰۰). بررسی رابطه موانع تدریس و دلبستگی شغلی با میانجی‌گری استراتژی حمایتی معلمان زن تربیت‌بدنی مدارس متوسطه شهر تهران، رهبری و مدیریت آموزشی پاییز ۱۴۰۰ - شماره ۵۷ صفحه - از ۱۳۷ تا ۱۶۳).

حسینی، سیداحمد؛ ابراهیم پور، حبیب؛ حبیبیان، سجاد؛ جانعلی زاده، معصومه (۱۳۹۶). بررسی وضعیت و رابطه رفتار شهروندی سازمانی با عوامل رفتاری کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.

خامنه، ناصر. (۱۳۸۶). نقش آموزش و پرورش در رشد و شکوفایی و استعداد عمومی خلاقیت براساس برداشت اقتصادی از بهره‌وری، مجموعه مقالات بهره‌وری تبریز: پژوهشکده تعلیم و تربیت

درکه، محسن؛ رضایی، حسن. (۱۳۹۹). رابطه استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱۷(۱)، ۱۷۵-۱۸۸.

دزفولی، سیمین دخت، (۱۳۹۵). بررسی رابطه سلامت روان و دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر

دلبستگی شغلی. مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. شماره ۱۷. ۵۵-۴۳.

رضاییان، علی. (۱۳۹۲)، مدیریت رفتار سازمانی، سمت، تهران، چاپ بیستم.

رنگریز، حسن؛ سجاد، عاطفه و لطیفی، سلیمه (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی کارکنان با رویکرد فراتحلیل، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۳۷): ۱۴۶-۱۱۷.

روشن بین، سحر؛ پهلوان، محمد (۱۳۹۵). رابطه بین کیفیت زندگی با درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی، نشریه تعلیم و تربیت استثنایی، سال پانزدهم شماره ۱۳۰.

ساعتچی، محمود. (۱۳۹۰). روانشناسی بهره وری راهبردی، آسیب شناسی و مدیریت راهبردی عوامل و موانع انسانی بهره وری شغل کارکنان و سازمان، چاپ هفتم.

سعادت، طاهره؛ عباسی، خدیجه؛ قربانی، فریبا؛ مداح، طاهره، (۱۳۹۷) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و جو سازمانی با مسئولیت پذیری کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه یک ساری، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، - شماره ۳۸ از ۷۳ تا ۹۲.

ضیاء الدینی، محبوبه محمدی نیا (۱۳۹۴). دلبستگی شغلی و تاثیر آن بر افزایش بهره وری کارکنان، کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی.

طاهری، شهنام. (۱۳۸۸). راهنمای عملیاتی پیاده سازی و اجرای سیستم عملکرد و بهبود بهره وری، تهران: انتشارات دهستان، چاپ ششم، ص ۷.

طهماسبی، مهرداد (۱۳۹۶). نقش روابط عمومی در بهره وری سازمانی، سومین کنفرانس علمی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم و مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، ایران

عصاری، ناصر؛ کیوان فردائی بنام و سعید رجائی پور (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین جو سازمانی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر باهوش سازمانی در بین کارمندان دانشگاه اصفهان "دومین همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری، گرگان

علیایی، نادره. (۱۳۸۳). بررسی رابطه مهارتهای انسانی با بهره وری مدیران در دبیرستانهای تبریز، پایان فرید ابراهیم، اولادی، بهنام، عباسی، نرگس (۱۴۰۰). تحلیل دادههای پرسشنامه‌ای به کمک spss 25، انتشارات مهرگان قلم، چاپ هفتم

فرج زاده، غلامعباس. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی، حمایت سازمانی ادارک شده و سلامت عمومی در کارکنان شرکت برق کهکلیویه (دهدشت) پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

فرینا، محمدعلی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری مدیران با بهره وری آنان در مدارس شهرستان سردشت. مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۵، ص ۱۸۴-۱۶۱.

قلی پور، آرین. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، نشر سمت، تهران، چاپ سوم.

کارگر، غلامرضا، فرج پور، بتول (۱۳۸۸). چگونگی بهره وری را در یک سازمان افزایش دهیم، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۳؛ صص ۷۸-۴۶.

کرم بیگی، ابوالقاسم (۱۳۹۰) قانون کار و ارتقای بهره وری نیروی انسانی، شماره ۱۷ صص ۲۵-۱۵.

کریمی، سید بهالدین، سلطانی، اکبر، نوظهوری، رامین و محمودی، فیروز (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ادراک سیاست های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۲۲)؛ ۸۲-۹۳. گودرزی، اکرم؛ گمینیان، وجیهه (۱۳۸۱). اصول، مبانی و نظریه های جو سازمان. اصفهان جهاد دانشگاهی واحد اصفهان. لشگری، معصومه (۱۳۸۵) جو سازمانی و انتقال تکنولوژی، نشریه فولاد، شماره ۱۳۶.

مجنونی، طاهره (۱۳۸۱) بررسی تاثیر جو سازمانی مدارس بر عملکرد دبیران دبیرستانهای پسرانه شهرستان بوکان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران،

محمودی، عمر؛ درخشانی، امید؛ روخنده، ناصح (۱۳۹۳). بررسی نقش غنی سازی شغل در ایجاد رضایت. مرادی پور، مهدی (۱۳۸۸) ارتباط دلبستگی شغلی و جو سازمانی در دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده.

مصباحیان، اعظم (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی در مدارس شهر سمنان، چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.

ملک شاهی، ف، ملک شاهی، م و مشعودی، م. (۱۳۸۵). بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی لرستان، فصل نامه ای افلاک، سال دوم، شماره ۵ و ۴، ص ۷۲-۶۱.

مهرابی زاده هنرمند، مهناز. طالب زاده، علیرضا (۱۳۹۰) بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۱) تناسب نوع شخصیت و نوع شغل، دانش مدیریت، شماره ۴۴ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز.

هوشمند، فاطمه. (۱۳۹۵). تأثیر کار معنادار بر تعهد سازمانی با نقش میانجی دلبستگی شغلی. پایا نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم اداری و اقتصاد. دانشگا فردوسی مشهد.

یار محمد زاده، پیمان؛ فیضی، ایوب (۱۳۹۴). نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه بین ویژگی های شغلی و تعهد کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی، ۱۰(۳۸).

یوسف زاده، سمیه، مهداد، علی، مهدیزادگان، ایران (۱۳۹۰). مقایسه تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و عملکرد وظیفه اعضای هیئت علمی یافته های نو در روان شناسی سال پنجم شماره ۲۰، ۱۱۸-۱۰۹.

Akinbobola OI. Conflict in human capital relationships: the impact of job satisfaction on job involvement in a workplace. *Int J Soc Sci Hum*. 2011;1(2):92-5.

Bellet, C.S. J. E. De Neve, G. (2020) Ward Does employee happiness have an impact on productivity? *Lond. Sch. Econ*.

Böckerman, P. Ilmakunnas P. (2020) Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data *J. Econ. Ageing*, 17 (2020), Article 100192

Boxall, P., Purcell, J. and Wright, P. (2011). *The oxford handbook of human resource management*. Oxford university press.

Brown, Steven P. (2007). Job involvement. Steven G Rogelberg (Eitor). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Volume 1 Thousand Oaks: Sage Publications. pp397-399.

Chen Chung-Jen, Huang Jing-Wen (2007) How organizational climate and structure affect knowledge management-The social interaction perspective. *International Journal of Information Management*; 104-118.

Chen, Chien - Yu. Yen, Chang - Hua and Tsai, Frank C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person - job fit. *International Journal of Hospitality Management*. 37, 21-28.

- Dirlam, J. Zheng H. (2021) Job satisfaction developmental trajectories and health—A life courses perspective *Soc. Sci. Med.*, 178 (2021), pp. 95-103
- Edem M. Azila-Gbettor, Ernestina Atsu, Abigail Nana Konadu Quarshie, Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support, *Heliyon*, Volume 8, Issue 9, 2022, e10414, ISSN 2405-8440, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10414>.
- Ellis JR, Hartley CL. (2008). *Managing and coordinating nursing care*. 3rd ed.
- Eric Lambert, G. Kevin I. Minor, James B. Wells, Nancy L. Hogan, Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment, *The Social Science Journal*, Volume 53, Issue 2021, Pages 22-32, ISSN 0362-3319, <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.10.001>.
- Fleming, M. (2002). What is safety culture? Rail way Safety Ever green House, available at www.google.com
- Garcia-Garcia, I., Ramos, V.B., Serrano, C., Cobos, R. and Souza, A. (2017), "Nursing personnel's perceptions of the organizational climate in public and private hospitals in Spain", *International Nursing Review*, Vol. 58 No. 2, pp. 234-241.
- Garcia-Garcia, I., Ramos, V.B., Serrano, C., Cobos, R. and Souza, A. (2017), "Nursing personnel's perceptions of the organizational climate in public and private hospitals in Spain", *International Nursing Review*, Vol. 58 No. 2, pp. 234-241.
- Gardner, W. L. et.al (2005). Can you see the real me? a self-based model of authentic leader and follower development, *The Leadership Quarterly*, Volume 16, Issue 3: 343-372.
- Goleman D (2001) Primal leadership: The Hidden Driver of Great Performance, *Harvard Business Review*; 19: 43-53
- Hamzeh Louie, N., Shahla'i, J., Henry, H., & Afshari, M. (2012). The role and functions of culture and organizational development in organizational commitment of the personnel of the general physical education department of Hamadan
- Hamzeh Louie, N., Shahla'i, J., Henry, H., & Afshari, M. (2012). The role and functions of culture and organizational development in organizational commitment of the personnel of the general physical education department of Hamadan
- Hanges PJ, Aiken J, Chen X. (2006) Diversity, organizational climate, and organizational culture: The role they play in influencing organizational effectiveness. *Proceedings of the*
- Haruna, Aliyu Yelwa. Marthandan, Govindan. (2017) "Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 Issue: 3, pp. 165 - 184, <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>.
- Haruna, Aliyu Yelwa. Marthandan, Govindan. (2017) "Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 Issue: 3, pp. 165 - 184, <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>.
- Haruna, Aliyu Yelwa. Marthandan, Govindan. (2017) "Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 Issue: 3, pp. 165 - 184, <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>.
- Hassan A. Ahmed F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International journal of human and social science*. 6 (3), 164 – 170.
- Kahn W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692 – 724
- Kamarul Zaman Bin Ahmad, Sajjad M. Jasimuddin, Wang Ling Kee, (2018) "Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter?", *Management Decision*,
- Kamarul Zaman Bin Ahmad, Sajjad M. Jasimuddin, Wang Ling Kee, (2018) "Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter?", *Management Decision*,
- Kanungo, R.N. (1979). The concepts of alienation and involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Karan, R. Rahman, S (2014) Role of Job Involvement in Job Satisfaction, Job performance and Turnover Intention -an Empirical Study, *The Chittagong University Journal of Business Administration*, Vol. 29, 2014, pp. 233-250
- Kazemi, M., Jafari Moghaddam, R., & Soheili, S. (2012). Identifying the impact of atmosphere on innovation (case study: Mellat bank). *Journal of Entrepreneurship development*. 16(2).67-86.

- Kim, Hyung-Su and Young-Gul Kim and Chan-Wook Park. (2101). "Integration of firm's resource and capability to implement enterprise CRM A case study of a retail bank in Korea". *Decision Support Systems* 11, pp.101–122.
- Kotze, Martina (2018) "How job resources and personal resources influence work engagement and burnout", *African Journal of Economic and Management Studies*, Vol. 9 Issue: 2, pp. 148 - 164, <https://doi.org/10.1108/AJEMS-05-2017-0096>.
- Lawler, E.E. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high- involvement organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Li, Y., Wang, F. (2022) Challenge stressors from using social media for work and change-oriented organizational citizenship behavior: Effects of public service motivation and job involvement, *Government Information Quarterly* Available online 28 June 2022, 101741.
- Matthew Magill; Paul Yost ; Bryn Chighizola ; Alice Stark (2020) Organizational climate for climate sustainability.; *Consulting Psychology Journal Practice and Research* 72(3).
- Moen, K., Firing, A., Wells, F. (2021) The effects of attention training techniques on stress and performance in sports *Int. J. App. Sport. Sci.*, 28 (2) (2021), pp. 213-225.
- Mohsin, Farhana Hanim. (2015). the Linkage between Career Growth, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: An Insight. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 5, Issue 5 .
- Naami A, Shirazi M, Arab A, Mirshekar S, Imankhah R. The relationship of emotional intelligence and leadership styles with job satisfaction in Kerman hospitals. *Journal Of Ilam University Of Medical Sciences*. 2018; 26 (3):56-62. (in Persian).
- Obeng, F., Quansah, P.E., Cobbinah, E., Danso, A. (2020) Organizational Climate and Employee Performance: Examining the Mediating Role of Organizational Commitment and Moderating Role of Perceived Organizational Support, August 2020 *International Journal of Human Resource Studies* 10(3):238. DOI:10.5296/ijhrs.v10i3.17395.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people*. Harvard Business School Press, Boston, province. Since *Research Journal Contemporary Studies on Sport Management*, 2(83), 27-30. (Persian).
- RAJA, S. (2019) Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry, *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research* Volume 9, Issue 3, 2019 ISSN NO: 2394-2886.
- Ramesh, N. N. C., Josephine, A. M., Thomas, S., & Joseph, B. A. (2013). Study on quality of work life among Nurses in a medical college hospital in Bangalore. *National Journal of Community Medicine*, 4(3), 471 -474.
- Ravangard R, Mohamadi Z, Sajjadnia Z, Ghanavatinejad Z. Nurses' Job Involvement and Their Personality Traits in Teaching Hospitals Affiliated to Shiraz University of Medical Sciences, 2013. *Health Scope*. 2014;3(1):15096.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617 – 635.
- Rogelberg SG, (2007) Reiter-Palmon R. *The Encyclo-pedia of Industrial and Organizational Psychology*: Sage; 2007.
- Rotenberry, P. F., Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30, 203-215.
- Ruck, K., Welch, M., & Menara, B. (2017). Employee voice: An antecedent to organizational engagement? *Public Relations Review*, 43(5), 904-914.
- Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. *J Manage Psychol*. 2016;21(7):600–19.
- Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*. 2012;3(1):71–92. [Google Scholar].
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410 – 421.
- Sharm, A (2018) JOB INVOLVEMENT ATTITUDINAL OUTCOME OF ORGANIZATIONAL STRUCTURAL FACTO, *European Journal of Training and Development Studies*, Vol. 3, No.4, pp.17-28, September 201.

- Singh, A. Gupta, B. (2015), "Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 22 Iss 6 pp. 1192- 1211.
- Tangen S. Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2005; 53 (8):726.
- Tangen, S. (2005), "Professional Practice: Demystifying productivity and performance." *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 54, No. 1, 34-46.



Abstract

The present study has been conducted in order to investigate the relationship between job attachment and organizational productivity with the moderating role of organizational climate (the case study of primary teachers in Marivan) The method of this research was correlation using causal modeling methods. The statistical population was all the primary level teachers (first and second period) of Marivan city, whose number according to the statistics of experts of the Department of Education was equal to 585 people (280 men and 305 women). In order to obtain the sample size, Cochran's formula was used and stratified simple random sampling method was used, on this basis 232 people were selected as a sample. Organizational - Hopein and Craft (2000), organizational productivity Hersey and Goldsmith (1980) were. Data analysis showed that job attachment has a direct impact on organizational productivity among elementary school teachers in Marivan city, its impact rate is equal to 0.30. Job attachment has a direct effect on the organizational climate among elementary school teachers in Marivan city. Its effectiveness is equal to 0.21. Job attachment has an indirect effect in predicting organizational productivity through the moderating role of organizational climate. The coefficient of determination of the model with the independent variable of job attachment and organizational productivity is equal to 0.109. With the entry of the modifier variable, the coefficient of determination increases to 0.321.

Keywords: Job attachment, Organizational productivity, Organizational atmosphere, Primary teachers





Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Education

A Thesis

Submitted to the Postgraduate Studies Office in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of M.A. in educational management

Title:

**Examining the relationship between job attachment and organizational
productivity with the moderating role of organizational climate
(case study of elementary school teachers in Marivan city)**

By:

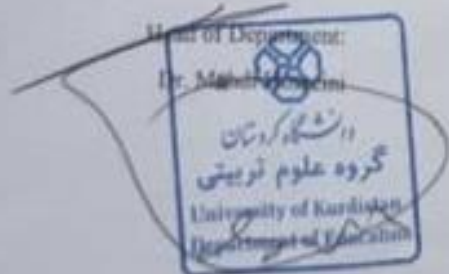
Shilan Solaimani

The above thesis was evaluated and approved by the following members of the thesis committee with
mark 19,60 and excellent quality on **June 17, 2023.**

Position	Name and Title	Signature
1. Supervisor:	Assist. Prof. Mehdi Salehi	
2. Advisor Assist:	Assist. Prof. Seyyed Jamal Barkhoda	
3. External Examiner:	Assoc. Prof. Naser Shirbagi	
4. Internal Examiner:	Assoc. Prof. Ahmad Aman	

Head of Department:

Dr. Mehdi Hatami



Faculty Graduate Coordinator:

Dr. Mehdi Hatami





University of Kurdistan
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Education Sciences

A Thesis

**Submitted to the Postgraduate Studies Office in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of M.A in Field of educational sciences,
educational management orientation**

Title:

**Examining the relationship between job attachment and organizational
productivity with the moderating role of organizational climate (case study
of elementary school teachers in Marivan city)**

By:

Shilan Solaimani

Supervisor:

Dr. Mahdi Salehi

Advisor:

Dr. Sayed Jamal Barkhoda

Jun 2023



University of Kurdistan
Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Education Sciences

A Thesis
Submitted to the Postgraduate Studies Office in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of M.A in Field of educational
sciences, educational management orientation

Title:
Examining the relationship between job attachment and
organizational productivity with the moderating role of
organizational climate (case study of elementary school
teachers in Marivan city)

By:
Shilan Solaimani

Supervisor:
Dr. Mahdi Salehi

Advisor:
Dr. Sayed Jamal Barkhoda

Jun 2023