

## تبیین نقش ویژگی‌های محیط شغلی و ساختار سازمانی مدارس بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دبیران

محمد حسنی<sup>۱</sup> و سوسن بابازاده<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه و پیش‌بینی تعهد سازمانی و حرفه‌ای از طریق ویژگی‌های محیط شغلی و ساختار سازمانی مدارس انجام شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی دبیران دبیرستان‌های دخترانه‌ی ناحیه‌ی یک آموزش و پرورش شهر ارومیه بود که از میان آنان ۱۷۲ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بوده و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. داده‌های به‌دست آمده از طریق روش همبستگی و تحلیل رگرسیون به روش گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد بین ویژگی‌های محیط شغلی با تعهد سازمانی و حرفه‌ای رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد از بین ابعاد ساختار سازمانی، تمرکز با تعهد سازمانی و حرفه‌ای رابطه معنادار منفی و بعد رسمیت با تعهد حرفه‌ای رابطه‌ی معنادار مثبت دارند. از بین ویژگی‌های محیط شغلی، متغیرهای عدالت توزیعی و جو ۳۴ درصد از واریانس تعهد سازمانی و متغیرهای عدالت توزیعی و اعتماد ۲۰ درصد از واریانس تعهد حرفه‌ای را تبیین کرد.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های محیط شغلی، ابعاد ساختار سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای

۱. دانشیار علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه

۲. نویسنده‌ی رابط: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه

(sbabazadeh60@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۹/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۱۱/۲۹

## مقدمه

سازمان‌ها در معنای وسیع کلمه رکن اصلی اجتماع کنونی هستند و مدیریت هم مهم‌ترین عامل حیات، رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان‌هاست. به عبارتی جامعه‌ی امروز، جامعه‌ی سازمانی<sup>۱</sup> است (علاقه‌بند، ۱۳۸۲). آموزش و پرورش را می‌توان یکی از ارکان اساسی هر جامعه دانست. بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد. یکی از مهم‌ترین نیروها و بازوهای اساسی، که می‌تواند نهاد آموزش و پرورش را قدرتمند سازد، وجود مربیان شایسته و کارآمد است. باید توجه داشت که در هر حرفه و شغلی، افرادی هستند که احساس تعهد و وابستگی به حرفه و سازمان خود ندارند و محیط کار برای آنان لذت بخش نیست. آنها تا آخرین روزهای شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند (گمینان، سلیمی و رجائی‌پور، ۱۳۸۳).

به نظر می‌رسد بین محیط و ساختار سازمانی آموزشگاه‌ها با تعهد دبیران، که بیانگر نگرش‌ها و حالت‌های عاطفی و ذهنی مثبت و منفی آنها از مدرسه است، ارتباط وجود داشته باشد. به‌طور کلی در تحقیق حاضر این ارتباط به‌صورت علمی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

اندیشه‌ی تعهد موضوع اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزش‌های اسلامی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند (شکرزاده، ۱۳۸۱). مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع نشان می‌دهد که تأثیر دبیران ماهر و متعهد در فرایند پیشرفت جوامع و مدارس انکارناپذیر است، به نحوی که دبیران را می‌توان مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه و پیشرفت دانش‌آموزان قلمداد کرد (الوانی، ۱۳۷۰).

تحقیق حاضر تعهد سازمانی و حرفه‌ای را در میان دبیران مدارس متوسطه بررسی می‌کند و ارتباط بین تعهد دبیران و متغیرهای محیط شغلی<sup>۲</sup> (عدالت توزیعی، اعتماد و جو سازمانی) و

---

1. organizational society

2. work environment

همچنین ساختار سازمانی<sup>۱</sup> (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز) را بررسی می‌کند.

والس<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) در تحقیقی تعهد سازمانی و حرفه‌ای را در بین گروهی از حقوقدانان مورد مطالعه قرار داد. تحت تأثیر تحقیقات والس، گیفورد (۲۰۰۳) رابطه بین تعهد حرفه‌ای و سازمانی مددکاران خدمات اجتماعی و ارتباط آن با سبک‌های رهبری در سازمان و موقعیت مددکاران در سلسله مراتب را بررسی کرد.

نتایج تحقیقات حاکی از این است که تعهد سازمانی و حرفه‌ای تحت تأثیر چند عامل از محیط شغلی قرار می‌گیرد «محیط شغلی می‌تواند بر انگیزش، کارکرد و رضایت شغلی اثر بگذارد. محیط شغلی از راه برآوردن خواسته‌هایی که کارکنان به واسطه انجام وظایف مختلف دارند، به این اهداف دست می‌یابد. کارکنان سازمان بر اساس ادراکاتی که از محیط شغلی دارند، انتظار خواهند داشت از نوع پاداش‌ها، خوشنودی‌ها و ناکامی‌ها بهره‌مند شوند» (دیویس و دینواستورم، ۱۹۹۸؛ ترجمه‌ی محمدعلی طوسی، ۱۳۷۳).

یکی از مؤلفه‌های مستقل محیط شغلی، عدالت سازمانی است. متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت به‌عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای کنش‌ها و کارکردهای سازمان‌ها پی‌برده‌اند. ادراک عدالت سازمانی یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت شغلی کارکنان بوده و در شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای آنها، نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. واژه‌ی عدالت سازمانی را اولین بار گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ مطرح کرده، وی عدالت سازمانی را به‌عنوان رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان‌شان تعریف می‌کند (سربخشی، ۱۳۸۹). عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به‌طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود، علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها

1 . organizational structure

2 . Wallac

برخورد شده است (مورمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱). عدالت سازمانی شامل سه حیطه است که عبارتند از: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. در این تحقیق به بررسی عدالت توزیعی پرداخته شده است. در «نظریه‌ی برابری» گفته می‌شود که شخص به محاسبه نسبت بین برون دادها و درون دادها پرداخته و بعد آن را با برون دادها و درون دادهای افراد دیگر مقایسه کند. اگر این نسبت را برابر (منصفانه) ببیند، رضایت شغلی و انگیزه‌ی لازم برای انجام دادن کار و در نتیجه تعهد او به حرفه و سازمان ایجاد خواهد شد و در غیر این صورت از میزان تعهد او به حرفه و سازمان کاسته خواهد شد (ساعتچی، ۱۳۸۴). یکی دیگر از مؤلفه‌های محیط شغلی، جو یا اقلیم سازمانی است، که به ادراک معلمان از محیط عمومی کار در مدرسه اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی، غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است. به عبارت دقیق‌تر، جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که معلمان آن را تجربه کرده، بر رفتار آنان تأثیر گذاشته و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه است (هوی و میسکل، ۲۰۰۱؛ ترجمه‌ی محمد عباس‌زاده، ۱۳۸۲). از آنجا که دبیران در جریان آموزش، که رکن اساسی و بنیادی هر جامعه‌ای است هستند، به کارگیری معلمان کارآمد و اثر بخش از موضوعی هست که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش دانش‌آموزان کارآمد و اثربخش بتواند این ویژگی را در معلمان نیز پایدار سازد چرا که جو مدرسه کیفیت نسبتاً پایدار است که معلمان آن را تجربه می‌کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تأثیر قرار دادن آنان اهمیت فراوانی دارد (میرزایی، ۱۳۸۷). مطالعات اولیه نشان می‌دهد که معلمان در مدرسه‌ای آسوده خاطرند که با یکدیگر روابط متقابل دارند و روی هم رفته با صلاحیت و شایسته به نظر می‌رسند؛ اما در مدرسه‌ای دیگر، تنش و کشمکش حکم فرماست که بازتاب آن در رفتار و گفتار معلمان، روابط آن‌ها با یکدیگر و با مدیر مدرسه و دانش‌آموزان، به وضوح دیده می‌شود. این تفاوت‌ها که محیط روانی - اجتماعی مدارس را مشخص می‌کنند، به جو سازمانی مدارس مربوط می‌شود (دیویس و

---

1 . Moorman

دینواستورم، ۱۹۹۸؛ ترجمه‌ی محمدعلی طوسی، ۱۳۷۳). مؤلفه‌ی دیگر محیط شغلی مطرح شده در تحقیق حاضر، اعتماد است. اعتماد از جمله مفاهیمی است که به تکرار در بحث‌های رهبری و روابط انسانی مدنظر بوده و اعتماد و حاکم بودن آن بر روابط انسانی یکی از آرزوهای دیرینه است. لیکرت در مطالعات خود عامل اعتماد و اطمینان را در مناسبات میان مدیر و کارکنان مورد توجه قرار داده است. اعتماد در سازمان بر جوی دلالت دارد که در آن کارکنان به تصمیمات و سیاست‌های مدیران ارشد اطمینان دارند و مدیریت از تعهد، کاردانی و تلاش کارکنان مطمئن است (گیفوردز، ۲۰۰۳).

محققان در بررسی‌هایشان اظهار کرده‌اند که تمایزات موجود بین ابعاد ساختار سازمانی ممکن است به طبیعت سبک‌های رهبری مدیران مربوط باشد. بررسی اولیه از ارتباط بین تعهد دبیران و میزان رسمیت<sup>۱</sup> (میزان یا حدی که مشاغل سازمانی استاندارد شده‌اند)، پیچیدگی<sup>۲</sup> (میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد) و تمرکز<sup>۳</sup> (میزان پراکندگی اختیارات تصمیم‌گیری) نشانگر آن است که تعهد حرفه‌ای و سازمانی ممکن است مربوط به چگونگی شکل یافتن ساختار سازمان باشد (گیفوردز، ۲۰۰۳). پژوهش‌های انجام شده نشان داده‌اند که ساختار سازمانی یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر میزان تعهد شغلی و سازمانی دبیران است.

تحقیقات متعدد در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین جو سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد. تحقیقات حاکی از اثر مثبت و مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد عاطفی و هنجاری است (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴). پاشایی (۱۳۸۶) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی جو سازمانی مدارس و تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافت که بین جو سازمانی مدارس و تعهد سازمانی دبیران رابطه معناداری وجود دارد. پورتر، استیزر و مودی<sup>۴</sup> (۱۹۷۵) تحقیقی

1. formalization
2. complexity
3. decentralization
- 4 . Porter, Steers & Mowday

در مورد تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت را بین تکنسین‌های روان‌پزشکی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که افرادی که نسبت به اهداف سازمانی تعهد دارند و برای رسیدن سازمان به اهدافش تلاش زیادی می‌کنند، تمایل دارند که در سازمان باقی بمانند. تیتریک<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، در تحقیق خود به این نتیجه رسید که احساس عدالت سازمانی با میزان کم در مدارس ترکیه غالباً در ارتباط با رفتار مدیران یا کارکنان دیده می‌شود، موقعیت مدرسه، جنسیت، تجربه، وضعیت تأهل و درک کارمندان را به‌طور معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهد. اندروکیو، ماهونی و هونتز<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، ارتباط بین عدالت توزیعی، خشنودی از شغل، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را در دانشجویان ورزشکار درون دانشگاهی بررسی کردند. نتایج نشان داد که انصاف درک شده از توزیع‌ها خشنودی را افزایش می‌دهد که منجر به سطح بالایی از تعهد می‌شود. روزن هولتز و سیمپسون<sup>۳</sup> (۱۹۹۰)، که به بررسی جو سازمانی مدارس پرداخته است، اظهار می‌دارد که جو مدرسه می‌تواند بر تعهد معلمان تأثیر زیادی داشته باشد. اگر مدرسه دارای جو باز باشد باعث اعتماد و ایجاد روابط خوب بین کارکنان گردیده که این باعث پیشرفت مدرسه می‌شود و همچنین رضایت شغلی و بهبود عملکرد را به همراه دارد.

با عنایت به مبانی نظری و پژوهشی که ذکر شد هدف پژوهش حاضر بررسی فرضیه‌های زیر

است:

- ۱- بین تعهد سازمانی دبیران با ویژگی‌های محیط شغلی (عدالت توزیعی، اعتماد و جو سازمانی) رابطه وجود دارد.
- ۲- بین تعهد حرفه‌ای دبیران با ویژگی‌های محیط کاریشان (عدالت توزیعی و اعتماد و جو سازمانی) رابطه وجود دارد.

---

1 . Titrek  
2 . Andrew, Mahoney & Hums  
3 . Rosenholtz & Simpson

- ۳- بین ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) با تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) با تعهد حرفه‌ای دبیران رابطه وجود دارد.
- ۵- ویژگی‌های محیط شغلی نقش پیش‌بینی کننده را در تعهد سازمانی دبیران ایفا می‌کند.
- ۶- ویژگی‌های محیط شغلی نقش پیش‌بینی کننده را در تعهد حرفه‌ای دبیران ایفا می‌کند.
- ۷- ابعاد ساختار سازمانی نقش پیش‌بینی کننده را در تعهد سازمانی دبیران ایفا می‌کند.
- ۸- ابعاد ساختار سازمانی نقش پیش‌بینی کننده را در تعهد حرفه‌ای دبیران ایفا می‌کند.

## روش

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است و به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون تحلیل همبستگی و نیز رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده گردید.

**جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری:** جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش شهر ارومیه در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ است که طبق آمار این اداره، تعداد آنها ۳۲۰ نفر است. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده بود. حجم نمونه انتخاب شده با در نظر گرفتن معیارهای جدول نمونه‌گیری ۱۷۲ نفر است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

**الف) پرسش‌نامه تعهد سازمانی:** به منظور اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسش‌نامه اسپریتزر (۱۹۸۷) استفاده شده است. این ابزار شامل ۹ گویه است که براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. این ابزار را محققانی مکرراً به کار رفته و در تحقیقات فراوانی روایی صوری، محتوایی، سازه و پایایی این مقیاس گزارش شده است (مقیم، ۱۳۸۰). به منظور بررسی پایایی این پرسش‌نامه از روش همسانی درونی استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی فوق ۰/۸۰ به دست آمد که نشانه پایایی مطلوب آن است.

**ب) پرسش‌نامه‌ی تعهد حرفه‌ای:** به منظور اندازه‌گیری تعهد حرفه‌ای از پرسش‌نامه بلاو (۱۹۸۵) استفاده شد. هاکت و لایبر (۲۰۰۱) روایی و پایایی آن را در تحقیق خود تأیید کرده‌اند. این ابزار دارای ۵ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سنجش تعهد حرفه‌ای دبیران می‌پردازد (مقیمی، ۱۳۸۰).

**ج) پرسش‌نامه‌ی ساختار سازمانی:** مطابق با مبانی نظری پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری ساختار سازمانی از سه متغیر استفاده شد: تمرکز سازمانی، رسمیت و اندازه سازمانی. تمرکز سازمانی با استفاده از مقیاس تمرکز در مدارس که الوانی (۱۳۸۴) آن را ابداع کرده است، اندازه‌گیری شد. این ابزار شامل ۹ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سنجش تمرکز سازمانی مدارس می‌پردازد. الوانی (۱۳۸۴) روایی و پایایی آن را در پژوهش خود تأیید کرده است. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. همچنین رسمیت با استفاده از مقیاس رسمیت در مدرسه که با استفاده از پرسش‌نامه هیگ و آیلن (۱۹۶۹) ساخته شده، اندازه‌گیری شده است. این ابزار دارای ۵ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سنجش رسمیت مدارس می‌پردازد. هیگ و آیلن برای سنجش روایی این ابزار از تحلیل عاملی و برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده کرده‌اند. پایایی کلی این مقیاس ۰/۷۵ می‌باشد (الوانی، ۱۳۸۴). اندازه‌ی سازمانی نیز به عنوان سومین بعد ساختار سازمانی با استفاده از دو گویه تعداد معلمان مدرسه و تعداد دانش‌آموزان مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است.

**د) ویژگی‌های محیط شغلی:** برای سنجش ویژگی‌های محیط شغلی از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

**پرسش‌نامه‌ی عدالت توزیعی:** با استفاده از مقیاس عدالت توزیعی که نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) آن را ابداع کرده‌اند، اندازه‌گیری شده است. این ابزار شامل ۴ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت سنجش عدالت توزیعی می‌پردازد (سربخشی، ۱۳۸۹). به منظور یافتن روایی مقیاس از تحلیل عاملی استفاده کرده‌اند. پایایی کلی این مقیاس ۰/۹۰ است. برای بررسی روایی محتوایی از نظرات دو



تن از اساتید گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه استفاده شده و روایی محتوایی مورد تأیید واقع شده است. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسش‌نامه عدالت توزیعی مدرسه، ۰/۹۶ است.

اعتماد: با استفاده از مقیاس اعتماد اعضا مدرسه (دبیران) که با استفاده از پرسش‌نامه‌ی میسرا (۱۹۹۴) ترجمه‌ی عبدالهی (۱۳۸۵) ساخته شده، اندازه‌گیری شده است. این ابزار دارای ۳ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سنجش اعتماد دبیران می‌پردازد. بلاو برای سنجش روایی این ابزار از تحلیل عاملی و برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده کرده‌اند. پایایی کلی این مقیاس ۰/۸۰ است. برای بررسی روایی محتوایی از نظرات اساتید گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه استفاده شده است که مورد تأیید آنان قرار گرفته است. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) اعتماد دبیران ۰/۸۷ است.

جو سازمانی مدرسه: با استفاده از مقیاس جو سازمانی مدرسه که آن را هالپین و کرافت (OCDQ) در سال ۱۹۹۲ ابداع کرده‌اند، اندازه‌گیری شده است. این ابزار دارای ۲۰ گویه است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سنجش جو سازمانی می‌پردازد. هالپین و کرافت به منظور یافتن روایی مقیاس از تحلیل عاملی استفاده کرده‌اند. در تحلیل عاملی پنج بعد برای جو سازمانی مدرسه براساس سازه‌های مقیاس در نظر گرفته شده است (پاشایی، ۱۳۸۶). برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی کلی این مقیاس ۰/۹۴ است. برای بررسی روایی محتوایی برای بررسی روایی محتوایی از نظرات اساتید گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه استفاده شده است که مورد تأیید آنان قرار گرفته است. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسش‌نامه جو سازمانی مدرسه، ۰/۷۰ است.

## نتایج

نمونه این تحقیق شامل ۱۷۲ نفر از دبیران ناحیه یک آموزش و پرورش شهر ارومیه بود. از بین پاسخ دهندگان ۱/۱۸٪ دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم، ۸۹٪ لیسانس و ۹/۲٪ نیز فوق لیسانس بودند. اکثریت دبیران در این نمونه (۴۷/۷٪) دارای سابقه تدریس ۲۰-۱۶ سال بودند.

جدول (۱) شاخص‌های آماری شرکت کنندگان در پژوهش را در مورد متغیرهای مورد پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	F	حداقل	حداکثر	M	SD
سن	۱۷۲	۲۴	۵۸	۴۰/۳۹۵۳	۴/۷۸۴۹۲
سابقه‌ی تدریس	۱۷۲	۲	۲۹	۱۷/۲۴۴۲	۴/۴۷۹۸۱
تعداد دانش‌آموزان	۹	۲۸۶	۷۶۰	۴۷۲/۱۱	۱۵۲/۲۱۱
تعداد معلمان	۹	۴۶	۸۶	۶۴/۷۸	۱۵/۸۰۲
تعهد سازمانی	۱۷۲	۰	۱۰۰	۶۵/۲۳۴	۲۷/۰۶۳۴
تعهد حرفه‌ای	۱۷۲	۰	۱۰۰	۷۷/۰۳۴	۲۶/۲۷۳۴
تمرکز	۱۷۲	۱۸/۹	۸۳/۸	۴۵/۹۰۳	۱۴/۵۷۵۳
رسمیت	۱۷۲	۱۵	۱۰۰	۶۵/۵۲۱	۱۶/۹۸۷۳
عدالت	۱۷۲	۰	۱۰۰	۴۴/۹۱۳	۳۰/۹۹۰۴
اعتماد	۱۷۲	۰	۱۰۰	۶۰/۸۵۹	۲۱/۴۴۹۰
رفتار حرفه‌ای	۱۷۲	۲۵	۱۰۰	۶۶/۰۰۹	۲۰/۲۸۹۵
رفتار بیگانه	۱۷۲	۰	۱۰۰	۵۱/۹۰۱	۲۶/۵۹۴۷
رفتار صمیمی	۱۷۲	۱۳	۳۸۴	۶۳/۶۰	۲۸/۹۹۸
رفتار حمایتی	۱۷۲	۱۲/۵	۱۰۰	۶۷/۵۶۸	۱۹/۲۹۲۲
رفتار هدایتی	۱۷۲	۸/۳	۱۰۰	۲۱/۲۶۸	۱۹/۳۷۵۶

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای مورد نظر از روش همبستگی استفاده شد. میزان همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) آورده شده است. نتایج نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های محیط شغلی (عدالت توزیعی، اعتماد و جو سازمانی) با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای همبستگی مثبت معناداری وجود دارد که فرضیه‌های ۱ و ۲ پژوهش تأیید می‌شود. نتایج همچنین نشان داد که به غیر از «اندازه سازمانی» از ابعاد ساختار سازمانی، بین ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز و

رسمیت) با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای همبستگی معناداری وجود دارد. این رابطه در بعد «تمرکز» منفی دیده شد. به عبارتی بین میزان تمرکز سازمانی و متغیرهای تعهد سازمانی و حرفه‌ای رابطه‌ی منفی وجود دارد. بیشترین ضریب همبستگی منفی با ( $p < 0/01$ ) و ( $r = 0/439$ ) بین تمرکز با عدالت توزیعی دیده می‌شود. یافته‌های حاصل در جدول (۲) فرضیه‌های ۱ تا ۴ را تأیید می‌کند.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین ویژگی‌های محیط شغلی و ساختار سازمانی با تعهد سازمانی و حرفه‌ای

حرفه‌ای		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
متغیر									
۱ تعهد سازمانی									
۲ تعهد حرفه‌ای	۰/۵۱۲**								
۳ عدالت توزیعی	۰/۵۱۶**	۰/۴۱۸**							
۴ جو سازمانی	۰/۴۴۴**	۰/۳۴۴**	۰/۵۵**						
۵ اعتماد	۰/۴**	۰/۳۴**	۰/۵**	۰/۵۵**					
۶ تمرکز	-۰/۲۴۵**	-۰/۳۸**	-۰/۴۴**	-۰/۳۱**	-۰/۳۷**				
۷ رسمیت	۰/۴۲**	۰/۳۸**	۰/۵۸**	۰/۴۹**	۰/۴**	۰/۳۳**			
۸ اندازه	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۰۶		

\*\*  $p < 0/01$

به منظور تعیین سهم ویژگی‌های محیط شغلی یعنی عدالت توزیعی، جو سازمانی و اعتماد در پیش‌بینی تعهد سازمانی برای پاسخگویی به فرضیه‌ی ۵ از روش تحلیل رگرسیون استفاده شد. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول ۳ نشان داد ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی عدالت توزیعی و جو سازمانی برابر  $R = 0/58$  و ضریب تعیین  $R^2 = 0/34$  است. بنابراین عدالت و جو می‌توانند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند و این دو متغیر ۳۴ درصد ( $R^2 = 34$ ) از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. همچنین نتیجه نشان داد که اثر متغیر عدالت و جو مثبت و معنادار است ( $p < 0/01$ ,  $B2 = 0/20$  و  $B1 = 0/45$ ). همچنین خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای آزمون فرضیه ۶ نشان داد ضریب همبستگی چندگانه برای

تبیین نقش ویژگی‌های محیط شغلی و ساختار سازمانی مدارس بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دبیران

پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای از روی ویژگی‌های محیط شغلی عدالت توزیعی و اعتماد برابر با  $R=0/45$  و ضریب تعیین  $R^2=0/20$  است. بنابراین عدالت توزیعی و اعتماد قدرت پیش‌بینی‌کنندگی در تعهد حرفه‌ای دبیران را دارند. این دو متغیر ۲۰ درصد ( $R^2=0/20$ ) از واریانس تعهد حرفه‌ای را تبیین می‌کنند. همچنین نتایج حاکی از تأثیر معنادار و مثبت عدالت توزیعی و اعتماد بود ( $P<0/01$ )،  $B1=0/33$  و  $B2=0/18$ .

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق عدالت توزیعی و

جوسازمانی						
متغیر	B	B	F	R <sup>2</sup>	R	SE
عدالت توزیعی	۰/۷۰	۰/۴۵				۰/۱۱
			۴۲/۹	۰/۳۴	۰/۵۸	
جو سازمانی	۰/۱۶	۰/۲۰				۰/۰۶
عدالت توزیعی	۰/۳۳	۰/۳۳				۰/۰۸
			۲۰/۱	۰/۲۰	۰/۴۵	
اعتماد	۰/۲۶	۰/۱۸				۰/۱۱

خلاصه‌ی نتایج برای پاسخگویی به فرضیه‌ی ۷ در خصوص نقش ابعاد ساختار سازمانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی نشان می‌دهد که در پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران تنها بعد رسمیت ضریب تأثیر معنادار داشت و دیگر ابعاد ساختار سازمانی یعنی تمرکز و اندازه به دلیل عدم معناداری از معادله حذف شد. بعد رسمیت به تنهایی ۱۷٪ ( $R^2=0/175$ ) از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کند (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی بعد ساختار سازمانی

متغیر	B	B	F	R <sup>2</sup>	R	SE
رسمیت	۰/۷۱۴	۰/۴۱۸	۳۶	۰/۱۷۵	۰/۴۱۸	۰/۱۲

در نهایت برای آزمون فرضیه‌ی ۸ در پژوهش حاضر مبنی بر اثر معنادار ابعاد ساختار سازمانی بر تعهد حرفه‌ای دبیران نیز از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. بر اساس اطلاعات جدول (۵) از بین سه بعد ساختار سازمانی، ابعاد تمرکز و رسمیت اثر معنادار داشتند و در معادله باقی ماندند. بر اساس اطلاعات همین جدول ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای از روی ابعاد ساختار سازمانی برابر با  $R=0/46$  و ضریب تعیین  $R^2=0/21$  به دست آمده است. این دو متغیر ۲۱ درصد از واریانس تعهد حرفه‌ای را تبیین می‌کنند. همچنین نتایج حاکی از اثر مثبت معنادار رسمیت بر تعهد حرفه‌ای ( $P<0/01$  و  $B=0/28$ ) و اثر منفی معنادار تمرکز بر تعهد حرفه‌ای دبیران ( $P<0/01$  و  $B=0/28$ ) بود.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای از روی ابعاد سازمانی

متغیر	B	B	F	R <sup>2</sup>	R	SE
تمرکز	-۰/۲۸	-۰/۱۸				۰/۰۵
			۲۲/۷	۰/۲۱	۰/۴۶	
رسمیت	۰/۲۸	۰/۳۱				۰/۰۸

## بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر هدف بررسی رابطه و پیش‌بینی تعهد سازمانی و حرفه‌ای از طریق ویژگی‌های محیط شغلی و ساختار سازمانی بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین تعهد سازمانی دبیران با ویژگی‌های محیط شغلی (عدالت توزیعی، اعتماد و جو سازمانی) رابطه وجود دارد. رابطه تعهد سازمانی معلمان با جو سازمانی به عنوان ویژگی‌های محیطی در پژوهش حاضر مثبت و معنادار گزارش می‌شود. همچنین بین دیگر ویژگی‌های محیطی: عدالت توزیعی و اعتماد با تعهد سازمانی نیز در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه مثبت معناداری دیده می‌شود. به عبارتی طبق یافته‌های پژوهش حاضر افزایش نمرات احساس عدالت توزیعی و اعتماد همراه با افزایش نمرات تعهد سازمانی در بین معلمان است. اشرفی (۱۳۷۴) در تحقیقی بیان می‌کند که بین میزان رضایت شغلی و تعهد

سازمانی مدیران و کارکنان سازمان رابطه‌ی خطی مستقیم وجود دارد، بین عوامل محیطی و میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان سازمان رابطه خطی مستقیم وجود دارد. تیتریک (۲۰۰۹)، در تحقیق خود به این نتیجه رسید که احساس عدالت سازمانی با میزان کم در مدارس ترکیه غالباً در ارتباط با رفتار مدیران یا کارکنان دیده می‌شود، موقعیت مدرسه، جنسیت، تجربه، وضعیت تأهل و درک کارمندان را به‌طور معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهد. روزن هولتز (۱۹۸۹) که به بررسی جو سازمانی مدارس پرداخت اظهار می‌دارد که جو مدرسه می‌تواند بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر زیادی داشته باشد. اگر مدرسه دارای جو باز باشد باعث اعتماد و ایجاد روابط خوب بین کارکنان گردیده که این باعث پیشرفت مدرسه می‌شود و همچنین بهبود عملکرد و تعهد بالا را به همراه دارد.

بین تعهد حرفه‌ای دبیران با ویژگی‌های محیط کاریشان (عدالت توزیعی و اعتماد و جو سازمانی) رابطه وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از معنادار بودن رابطه متغیرهای فوق در سطح ۰/۰۱ است. رابطه‌ی تعهد حرفه‌ای معلمان با جو سازمانی مثبت و معنادار گزارش می‌شود. همچنین بین دیگر ویژگی‌های محیطی: عدالت توزیعی و اعتماد نیز با تعهد حرفه‌ای در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه مثبت معناداری وجود دارد. به عبارتی افزایش نمرات احساس عدالت توزیعی و اعتماد همراه با افزایش نمرات تعهد حرفه‌ای در بین معلمان است. مختاری (۱۳۷۶) در تحقیقی بیان می‌کند که، بین هر یک از ابعاد شش‌گانه اعتماد (ثبات رفتار مدیر نسبت به دبیران، ثبات رفتار مدیر و موقعیت‌های مختلف، صحت گفتار مدیر نسبت به دبیران، صحت گفتار مدیر در موقعیت‌های مختلف، تناسب اطلاعات مطرح شده از طرف مدیر و قابلیت اعتماد تام به مدیر) با اثر بخشی عملکرد دبیران رابطه وجود دارد و با افزایش هر یک از ابعاد اعتماد، اثر بخشی عملکرد دبیران و نیز تعهد شغلی آنان افزایش یافت. پیشوا (۱۳۷۸) در تحقیقی بیان کرد که بین جو سازمانی و تعهد دبیران همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، بین میانگین تعهد در جو باز و بسته تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین تعهد حرفه‌ای دبیران به‌طور معناداری در مدارس با

جو باز بیشتر از مدارس با جو بسته بود. اندروکیم، ماهونی و هونتز (۲۰۰۹)، در تحقیقی بیان می‌کنند که طرز تلقی و برداشت فرد از میزان برابری پاداش‌ها، رضایت از شغل را افزایش می‌دهد که این امر منجر به سطح بالایی از تعهد می‌شود، وی همچنین نشان داد که تعهد سازمانی ارتباط بین رضایت و رفتار شهروندی را تعدیل می‌کند. یافته‌های آنها همسو با این فرضیه است.

بین ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) با تعهد سازمانی دیران رابطه وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز و رسمیت) با تعهد سازمانی در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در عین حال در ارتباط با رابطه تعهد با دیگر بعد ساختار یعنی: اندازه سازمان، با توجه به بالا بودن سطح معناداری مورد نظر از ۰/۰۵ فرض صفر تأیید شده و در نتیجه رابطه معناداری بین دو متغیر اندازه سازمانی و تعهد سازمانی در پژوهش حاضر دیده نشد. داودی (۱۳۸۰) در تحقیقی بیان می‌کند که بین پیچیدگی سازمان و سرعت تصمیم‌گیری و جریان اطلاعات ارتباط رابطه‌ی معنادار وجود ندارد. هانتز (۲۰۰۲)، در بخشی از تحقیق خود بیان می‌کند که روابط غیر رسمی نقش مهمی در تعریف و درک ماهیت فعالیت‌های ساختاری درون سازمانی ایفا می‌کنند. روابط غیررسمی، روابط فراگیر برون سازمانی و روابط فراگیر عاطفی، زیر بنای انرژی واقعی سازمان‌ها هستند و نیز در محیط پویا، ساختار سازمانی باید باز، عاطفه محور، تعامل محور، منعطف و اعتماد محور باشد (ترابی، ۱۳۸۶). یافته‌های آنها احتمالاً به دلیل متفاوت بودن جامعه‌ی آماری و متفاوت بودن ابزار اندازه‌گیری با نتایج مربوط به فرضیه مورد بحث همسو نیست.

بین ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) با تعهد حرفه‌ای دیران رابطه وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نمایانگر آن است که بین ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز و رسمیت) با تعهد حرفه‌ای در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه مثبت معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ). در

عین حال در ارتباط با رابطه‌ی تعهد حرفه‌ای با دیگر بعد ساختار یعنی: اندازه‌ی سازمان، با توجه به بالا بودن آن از سطح معناداری ۰/۰۵ فرض صفر تأیید شده و در نتیجه رابطه معناداری بین دو متغیر اندازه سازمانی و تعهد حرفه‌ای در پژوهش حاضر دیده نشد. امید (۱۳۸۵) در تحقیقی بیان می‌کند که بین پیچیدگی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان رابطه معنادار وجود ندارد. یافته‌های او همسو با این فرضیه است. عسگری (۱۳۸۴) در تحقیقی بیان می‌کند که در بخش ساختار، کاهش رسمیت، کاهش تمرکز، تسهیل جریان ارتباطات با افزایش و انتقال دانش رابطه وجود داشت. جانسون (۲۰۰۰)، در پژوهش خود بیان می‌کند هرچه در سازمان تفویض اختیار بیشتری صورت گیرد، رضایت کارکنان بیشتر است و هرچه ساختار سازمانی با تمرکز پایین و رسمیت پایین همراه باشد، رضایت بیشتر است (یثربی، ۱۳۸۵). یافته‌های آنها همسو با نتایج مربوط به فرضیه مورد بحث نیست.

به منظور تعیین سهم ویژگی‌های محیط شغلی یعنی عدالت توزیعی، جو سازمانی و اعتماد در پیش‌بینی تعهد سازمانی در جهت پاسخ‌گویی به فرضیه ۵ از روش تحلیل رگرسیون استفاده شد. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که عدالت و جو می‌توانند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند. فینگان (۲۰۰۰)، ضمن تحقیقات خود به بررسی رابطه‌ی بین ارزش‌های شخصی و ارزش‌های سازمانی پرداخته است. نتایج تحقیقات وی بیانگر این مطلب است که تعهد سازمانی را می‌توان به وسیله ادراک و تصور کارمندان در خصوص ارزش‌های سازمان پیش‌بینی نمود. علاوه بر این هر کدام از انواع تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به وسیله‌ی گروه و دسته‌ای از ارزش‌ها پیش‌بینی می‌شود و تحت تأثیر آنها قرار می‌گیرد (اسکندری، ۱۳۸۵). نجیب‌زاده (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی ادراک آدامز، زمینه‌های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی» به این نتیجه رسید که کارکنان در زمینه مقوله حقوق نسبت به سه مقوله دیگر احساس نابرابری بیشتری دارند و اما در زمینه‌ی کار و محیط کاری احساس برابری نسبت به همکاران و سایرین دارند و در



نهایت در زمینه احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه‌ای نسبتاً احساس نابرابری مثبت و بالاتر از سطح متوسط و برابر دارند.

به منظور تعیین سهم ویژگی‌های محیط شغلی در پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای دبیران برای پاسخگویی به فرضیه‌ی ۶ از روش تحلیل رگرسیون استفاده شد. خلاصه‌ی تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که عدالت توزیعی و اعتماد قدرت پیش‌بینی کنندگی را در تعهد حرفه‌ای دبیران دارد. اسکار لیکي<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، براساس مطالعاتی که در طی سه دهه در آمریکای شمالی در خصوص ادراک فرهنگی از میزان عدالت سازمانی انجام گرفته بود، به این نتیجه رسید که عدالت و انصاف سازمانی ادراک شده پیش‌بینی کننده‌ی رفتار سازمانی شخص است و در وفاداری کارکنان، تعهد آنها و رفتارهای فرا نقش آنها تأثیر مثبت دارد. پرنیان (۱۳۷۸) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی ادراک کارکنان براساس نظریه برابری آدامز، زمینه‌های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی» بیان می‌دارد که ادراک کارکنان در سازمان از شرایط سازمانی (حقوق، کار و محیط کاری، احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه‌ای) متفاوت است و کارکنان به سه دسته: ادراک نابرابری منفی، مثبت و برابر گروه‌بندی شدند و انواع ادراک بر تعهد سازمانی کارکنان اثر دارد.

خلاصه‌ی نتایج برای پاسخگویی به فرضیه‌ی ۷ در خصوص نقش ابعاد ساختار سازمانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی نشان می‌دهد که در پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران تنها بعد رسمیت ضریب تأثیر معنادار داشت و دیگر ابعاد ساختار سازمانی یعنی: تمرکز و اندازه به دلیل عدم معناداری از معادله حذف شدند. بعد رسمیت تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. ابوترابی (۱۳۸۶) در تحقیقی بیان می‌کند که سطوح پایین رسمیت و تمرکز و سطح بالای جریان ارتباطات با سطوح بالای تولید و انتقال دانش همبسته بود که آنها را لازمی موفقیت دانش دانستند. هانتر (۲۰۰۲) در طی تحقیقی بیان می‌کند که هر چقدر سلسله مراتب سازمانی کمتر و ارتباطات عمودی و افقی بین افراد بیشتر باشد، به

همان نسبت فضای مناسب را برای طرح کارآفرینی مهیا می‌سازد و نیز واحدهای سازمانی با پیچیدگی کمتر که از سبک مدیریت مشارکتی استفاده نموده‌اند درصد کارآفرینی سازمان را افزایش داده‌اند (ترابی، ۱۳۸۶). یافته‌های آنها احتمالاً به دلیل متفاوت بودن جامعه‌ی آماری و متفاوت بودن ابزار اندازه‌گیری با نتایج مربوط به فرضیه مورد بحث همسو نیست.

در نهایت برای آزمون فرضیه ۸ در پژوهش حاضر مبنی بر اثر معنادار ابعاد ساختار سازمانی بر تعهد حرفه‌ای دبیران نیز از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. بر اساس اطلاعات جدول (۶) از بین سه بعد ساختار سازمانی، ابعاد تمرکز و رسمیت اثر معنادار داشتند و در معادله باقی ماندند. بر اساس اطلاعات همین جدول ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای از روی ابعاد ساختار سازمانی به دست آمده است. این دو متغیر ۲۱ درصد از واریانس تعهد حرفه‌ای را تبیین می‌کنند. همچنین نتایج حاکی از اثر مثبت معنادار رسمیت بر تعهد حرفه‌ای و اثر منفی معنادار تمرکز بر تعهد بود. امیدی (۱۳۸۵) در تحقیقی بیان می‌کند که بین پیچیدگی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان رابطه‌ی معنادار وجود ندارد. یافته‌های او همسو با نتایج مربوط به فرضیه مورد بحث است. سلطانی (۱۳۸۶) در تحقیق خود بیان می‌کند که بین پیچیدگی و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی رابطه‌ی معنادار و منفی وجود دارد. جانسون (۲۰۰۰)، در پژوهش خود بیان می‌کند هرچه در سازمان تفویض اختیار بیشتری صورت گیرد، رضایت کارکنان بیشتر است و هرچه ساختار سازمانی (تمرکز پایین، رسمیت پایین) باشد، رضایت بیشتر است (یثربی، ۱۳۸۵). یافته‌های آنها همسو با نتایج به دست آمده برای فرضیه مورد بحث نیست.

## منابع

ابوترابی، مجتبی (۱۳۸۶). ارتباط ساختار سازمانی با مدیریت دانش کارکنان ادارات تربیت بدنی خراسان جنوبی. پنجمین همایش دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه مازندران.

اسکندری، نازیلا (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ادراک برابری با تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان ارسنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی،

- اشرفی، بزرگ (۱۳۷۵). تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۰). تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی دولتی. چاپ هفتم. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۴). مدیریت عمومی. چاپ سی ام. تهران: چاپ غزال (نشر نی).
- امیدی، علی (۱۳۸۵). بررسی ارتباط ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- پاشایی، جبرائیل (۱۳۸۶). بررسی جو سازمانی مدارس و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه نواحی دوگانه آموزش و پرورش ارومیه. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- پرینان، علی (۱۳۷۸). بررسی ادراک کارکنان و رابطه آن با تعهد سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه مشهد.
- پیشوا، سروش (۱۳۷۸). بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با میزان تعهد دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی شهر شیراز. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، دانشکده تحصیلات تکمیلی.
- ترابی، سیده مریم (۱۳۸۶). بررسی ساختار سازمانی و مدیریت مشارکتی در بین دبیران دبیرستان دخترانه شهرستان ارومیه. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد.
- داودی، بابک (۱۳۸۰). بررسی ساختار سازمانی فدراسیون فوتبال و ارائه الگوی بهینه. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- دیویس، کیت و دینواستورم، جان (۱۹۹۸). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)، ترجمه محمدعلی طوسی (۱۳۷۳). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۴). روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت. چاپ دوم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سریخشی، اسماعیل (۱۳۸۹). بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و عدالت با رفتار شهروندی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی.

- سلطانی، طیبه (۱۳۸۶). بررسی ارتباط ساختار سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور.
- شکرزاد، صادق (۱۳۸۱). تعهد در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۸(۳)، ۷۱-۵۶.
- عبدالهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان. تهران: نشر ویرایش.
- عسگری، ناصر (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، تکنولوژی) وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۲). مقدمات مدیریت آموزشی. چاپ بیست و چهارم. تهران: نشر روان.
- گمینیان، وجیهه؛ سلیمی، قربان علی و رجائی پور، سعید (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس شهر اصفهان. فصلنامه‌ی تعلیم و تربیت، ۱(۱۷)، ۹۹-۹۳.
- مختاری، مرضیه (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین اعتماد دبیران به مدیران با افزایش عملکرد دبیران. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه لنجان.
- مدنی، حمید و زاهدی، محمد جواد (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت های پالایش گاز بید بلند). مجله‌ی جامعه شناسی ایران، ۶(۱)، ۹۴-۸۲.
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی، چاپ دوم، تهران: انتشارات ترمه (شامران).
- میرزایی حصار، ملیحه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین جو سازمانی و مشارکت دبیران در مدارس متوسطه ناحیه یک شهرستان مرودشت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- نجیب‌زاده، سعید (۱۳۸۵). بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه برابری آدامز، زمینه‌های پیدایش و رابطه‌ی آن با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- هوی و وین ک و میسکل، سیسیل ج (۲۰۰۱). مدیریت آموزشی (تئوری، تحقیق، عمل). ترجمه‌ی میر محمد عباس زاده (۱۳۸۲)، چاپ چهارم. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- یثربی، عبدالقادر (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین تعهد شغلی دبیران و جو سازمانی مدارس شهر سقز. فصلنامه‌ی دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه، ویژه روانشناسی و علوم تربیتی، ۲(۱)، ۱۴۱-۱۲۲.

- Andrew, K., Mahoney, D. F. & Hums. M. A. (2009)." Organizational Justice in Sport Management Review.www. Science direct. Com, 48, 303-333.
- Fingan, J. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational an Organizational Psychology*, 73, 149-155.
- Gilfords, E. D. (2003). "An Examination of Organizational and Professional Commitment among public, Not-for-profit and proprietary social service Employees". *Administration in Social Work*, 27(3), 5-23.
- Moorman, R. H. & Blakely, G. L. (1995). Individualism Collectivism as a dividual difference predictor of Organizational behavior, 16, 127-142.
- Porter, L. W., Steers, R. M. & Mow day, R. (1975). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 603-609.
- Rosenholtz, S. J. & Simpson, C. (1990). Workplace Conditions and the Rise and fall of teachers Commitment, *Sociology of Education*, 63(4), 244-257.
- Skarlicki, D. D.(2001). Cross cultural perspective of organizational justice. *International Journal of Conflict Management*, 12, 292-300.
- Titrek, O. (2009). Employees Organizational Justice Perceptions in Turkish School, *Social behavior and personality*, 37(5), 605-620.
- Wallace, J. E. (1995)."Corporatist Control and Organizational Commitment among Professionals: The Case of Lawyers Working in Law Firms". *Social Forces*, 73(3), 811-39.

## **The study of role of schools work environment and organizational structure on teachers organizational commitment and professional commitment**

**M. Hassani<sup>1</sup> & S. Babazadeh<sup>2</sup>**

### **Abstract**

This study aimed to examine organizational commitment and professional commitment among teachers and their relationship with the work environment (distributive justice, trust and organizational atmosphere) and the organizational structure (focus, recognition and complexity). The statistical population of this study consisted of all teachers working in girls public high schools of Urmia first school district, from which 172 teachers were chosen as study sample through random classification. The data were collected through standard questionnaires and analyzed using correlation and regression. The results of the study showed that there is a significant relationship between teachers' organizational commitment as well as professional commitment with features of their work environment. And a negative relationship is found between the organizational structure as well as centralization with organizational commitment and professional commitment. Distributive justice and organizational atmosphere account for 34% of the variance in organizational commitment. Moreover, distributive justice and justice account for 20% of the variance in organizational commitment.

**Key words:** Work environment, organizational structure, organizational commitment, professional commitment

---

1. Associate professor Urmia University

2. Corresponding Author: M.A in Educational Administration, Urmia University (sabazadeh60@yahoo.com)