



Construction and Validation of the Haris Organization Questionnaire

Zeinab Javanbakht ^{1*}

1 Master of Educational Management, Birjand University, Birjand, Iran

* Corresponding author: Javanbakht

Received: 2024-02-12

Accepted: 2024-04-01

Abstract

Background and Aim: Greed is an insatiable, unnecessary and excessive interest or desire to acquire as many things as possible, such as wealth, social status, power, food, and other such issues. Greedy institutions is a sociological term coined by Kozer to refer to institutions that make omnipresent demands on their members. The purpose of the current research was to construct and validate the questionnaire of the greedy organization.

Methods: The descriptive research method was correlation type and confirmatory and exploratory factor analysis was used to construct the questionnaire. The research sample included 255 faculty members of Birjand University. The participants were selected by proportional stratified sampling and based on the faculty.

Results: The results of the principal components analysis with Varimax rotation showed that the greedy organization was composed of three components: "job depression", "organizational pressure" and "organizational support" which accounted for 59.03% of the total variance.

The findings of the factor analysis using the main indicators analysis method indicate that the values of the indicators are higher than one and these factors together explain 59.03 of the total variance. The results of the confirmatory factor analysis also showed that the model fit indices and factor loadings are appropriate and the value of t statistic in the significance test obtained is significant at the level of 0.001.

Conclusion: The results of divergent validity showed that the greedy organization had a significant negative correlation with organizational support.

Keywords: Organizational support, Occupational depression, Organizational exploitation, Greedy organization, Organizational pressure

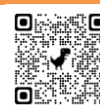
© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Javanbakht, Z. (2024). Construction and Validation of the Haris Organization Questionnaire. *JNACE*, 5(4): 103-122.





ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سازمان حریص

زینب جوانبخت^{۱*}

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

* نویسنده مسئول: جوانبخت

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۱۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۲۳

چکیده

زمینه و هدف: از یا حرص (طمع) به علاقه فراوان یا اشتیاق سیری ناپذیر، غیرضروری و بیش از حد برای به دست آوردن هرچه بیشتر مواردی چون ثروت، پایگاه اجتماعی، قدرت، مواد غذایی و مسائلی از این قبیل گفته می‌شود. مؤسسات حریص یک اصطلاح جامعه‌شناختی است که توسط کوزر به نهادهایی که خواسته‌های همه‌جانبه‌ای را از اعضای خود مطرح می‌کنند. هدف از پژوهش حاضر ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ی سازمان حریص بود.

روش پژوهش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و برای ساخت پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی استفاده شد. نمونه پژوهش شامل ۲۵۵ تن از اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند بود. مشارکت کنندگان به شیوه ی نمونه گیری طبقه ای نسبتی و برمبنای دانشکده انتخاب شدند.

یافته ها: نتایج حاصل از تحلیل مؤلفه های اصلی با چرخش واریماکس نشان داد که سازمان حریص از سه مولفه ی "افسردگی شغلی"، "فشار سازمانی" و "حمایت سازمانی" تشکیل شده بود که ۵۹/۰۳ درصد از واریانس کل را تبیین می کرد. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی به روش تحلیل شاخص‌های اصلی نشانگر این است که مقدار شاخص‌ها دارای مقادیر بالاتر از یک هستند و این عوامل روی هم رفته ۵۹/۰۳ از واریانس کل را تبیین می‌کنند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان داد شاخص‌های برازش مدل و بارهای عاملی مناسب بوده و مقدار آماره χ^2 در آزمون معناداری به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است.

نتیجه‌گیری: نتایج روایی و اگر نشان داد که سازمان حریص دارای همبستگی منفی معنادار با حمایت سازمانی داشت.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی، افسردگی شغلی، استثمار سازمانی، سازمان حریص، فشار سازمانی

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: جوانبخت، ز (۱۴۰۲) ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سازمان حریص. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۵(۴):

۱۰۳-۱۲۲.

مقدمه

موفقیت سیستم در استفاده از منابع برای کسب اهداف بوده و به نوعی هم مفهوم کارایی و هم مفهوم اثربخشی را در بر گرفته و با مفاهیمی نظیر خروجی، تولید، سودآوری، ظرفیت تولید، عملکرد، کاهش هزینه یا کار اضافی متفاوت می‌باشد. عنصر اساسی ایجاد و بهبود بهره وری، نیروی انسانی است و دلیل عمده عدم موفقیت سازمانها در دستیابی به اهداف را نیز می‌توان مرتبط با فقدان بهره وری منابع انسانی قلمداد نمود [۲]

منابع انسانی مهمترین سرمایه سازمان است و هرچه این سرمایه از پیشرفت مطلوب‌تر و بالاتری برخوردار شود، احتمال موفقیت، بقا و ارتقا سازمان بیشتر خواهد بود. از این رو سازمانها همواره به دنبال بهره گیری از قابلیت ها و مهارت های نیروی انسانی، ارتقا و بهبود کیفی آنان برای افزایش کارایی و بهره وری خود هستند [۱]. مطابق با دیدگاه مدیریتی، بهره وری در بردارنده ی میزان

به همین دلیل اهمیت و جایگاه منحصر به فرد نیروی انسانی در موقعیت رقابتی هر سازمان، هر صاحب نظری را بر آن میدارد که در مقوله مزیت رقابتی به نیروی انسانی به عنوان با ارزشترین سرمایه سازمانی نگاه کند چرا که برخلاف سایر منابع سازمانی نه تنها با مصرف کردن مستهلک نشده و کاهش نمییابد بلکه تنها سرمایه‌های است که فزاینده است و با تجربه و مهارتی که کسب مینماید موجب عملکرد بهتر و بیشتر سازمانها میگردد. پیتز دراکر، پدر مدیریت معاصر، معتقد است بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده، نقش و جایگاه نیروی انسانی سازمانها خواهد بود.

در این راستا علم مدیریت، نظریه سازمان یادگیرنده را مطرح می‌کند. طبق نظر کانسیترنیکیت و پانجاکاجرنساک^۱ [۳] این نوع سازمان، با تفسیر و تفکیک برای ایجاد راه حل‌های پایدار و نتایج مورد نظر و همچنین ادغام یا تبادل دیدگاه با شرکا، به دنبال ارتقاء سازمان و فرهنگ سازمانی آن، ایجاد آگاهی و یادگیری و توسعه مطابق با راهکارهای سازمان است. بنابراین هفت جنبه از مدل‌های یادگیری (۱) یادگیری مداوم، (۲) پرس‌وجو و گفتگو، (۳) همکاری و کار گروهی (۴) توانمندسازی افراد (۵) ایجاد سیستم (۶) اتصال به محیط و (۷) رهبری استراتژیک را در برمی‌گیرد.

به بیانی دیگر، یک سازمان یادگیرنده دارای کمترین سلسله مراتب اختیارات، پاداشی برابر در برابر عملکرد یکسان، فرهنگ مشترک و ساختاری انعطاف پذیر و سازش کار است که میتوان بدن وسیله از فرصتها استفاده کرد و بحران‌ها را از بین برد. سازمان یادگیرنده، الگوی منحصر به فردی ندارد و به واقع نوعی نگرش یا فلسفه جدید دربارهی سازمان‌ها است که نقشهای اصلی را به عهده ی اعضای سازمان می‌گذارد. افراد در سازمان‌های یادگیرنده، دارای آرمان مشترکی هستند که با تمام وجود به آن اعتقاد دارند و همین سبب همسویی انرژی و توان افراد گشته و نهایتاً به تحقق اهداف اصلی سازمان منجر می‌شود [۴]. اما روی مقابل این نگرش در مدیریت، سازمانی است که در جهت نیل به اهداف خود و بهره‌وری هرچه بیشتر، به اعمال فشارهای سازمانی نسبت به نیروی انسانی، مبادرت می‌ورزد. در بیان انواع فشارهای سازمانی مطرح شده، بیشترین فشار واضح، مربوط به فشارهای اجباری است. فشارهای اجباری، به کارگیری تنظیمات قانونی تعریف میشود که به واسطه ی منابع قدرت با کنترل‌ها یا محدودیت‌هایی صورت می‌گیرد. این نگرش مدیریتی مبتنی بر فشار سازمانی موسوم به «نهادهای حریص» مطرح شد.

در ابتدای امر، این مفهوم برای توصیف و بحث در مورد ویژگیهای نهادهای خاص نظیر کلیسا، احزاب سیاسی، نیروهای مسلح و خانواده پیشنهاد شد؛ اما بعدها سبک مدیریتی مطروحه‌ی خود را به سایر سازمانها تعمیم داد و خاطر نشان کرد

که نهادهای خاص، از طریق استفاده از تکنیک‌های خاص، «ادعای مالکیت در مورد اعضای خود» دارند. یعنی اولاً، این نهادها به دنبال «وفاداری منحصر به فرد و بیقید و شرط» اعضای خود هستند و از اعضای خود خواسته‌های قابل توجه در مورد مدت زمان کار طولانی داشته و به شدت به اتخاذ تدابیر وسیع برای «فعال سازی وفاداری و تعهد همه جانبه ی اعضا» تکیه می‌کنند. ثانیاً، آنها مانند یک موسسه انحصاری که «تلاش می‌کند از ادعای اعضا برای تصدی نقش یا رقابت جلوگیری کند»، عمل میکنند. این امر بوسیله‌ی ایجاد جو انحصاری موسسه و تحت فشار قرار دادن اعضا برای «تضعیف (یا قطع) روابط خود با دیگر موسسات و یا افرادی به دست می‌آید که با تقاضاهای سازمانی خود تعارض دارند. ثالثاً سازمان با ایجاد ارتباطات نزدیک با هویت اجتماعی اعضای خود از طریق عناصر انحصاری و مسدودسازی راههای ارتباطی اعضا با جهان خارج از موسسه، آنها را وادار می‌کنند تا هویت اجتماعی خود را در «جهان نمادین» موسسه پیدا کنند. انحصار این مؤسسات و مطالبات فوق العاده‌ای که از اعضای خود دارند، منجر شده که کوزر از آنها به عنوان «حریص» یاد کند. چرا که ویژگی‌های سیری ناپذیر و دستکاری شده (قوانین کار) این نهادها از ویژگی‌های کلیدی آنها است.

به بیان دیگر، کوزر مؤسسات حریص را به عنوان گروه‌هایی معرفی کرد که «مطالبات کلی از اعضا دارند و تلاش می‌کنند کل شخصیت فرد را در حلقه خود قرار دهند». چنین نهادهایی «به دنبال وفاداری منحصر به فرد و یکپارچه هستند و تلاش می‌کنند مطالبات خودمختارانه و موقعیت طلبانه را در کسانی که در صدد به دست آوردن جایگاهی در موسسه هستند، کاهش دهند. در عین حال خواسته‌های آنها در مورد فرد همه جانبه و پابرجا است [۵].

مؤسسات حریص با نشان دادن ظاهر بسیار مطلوب برای شرکت کنندگان، قصد دارند تصدیق سبکهای زندگی که برای اعضای خود برنامه ریزی کرده اند را به حداکثر برسانند. آنها منافع انحصاری چون: دسترسی به موقعیت کاری ایده‌آل حقیقی، روشنفکر شدن، عضوی از یک کادر یا نخبه بودن و دسترسی منحصر به فرد به قدرت را به اعضای خود نوید می‌دهند. در عین حال، روابط اجتماعی موجود با خویشاوندان، دوستان و مخصوصاً دوستداران را تضعیف، قطع یا به طور کامل ممنوع میکنند (به عنوان مثال، با قانون تجرد. زیرا یک کارمند مجرد در قیاس با یک کارمند متأهل، میتواند مدت زمان بیشتری در اختیار سازمان باشد) [۶].

بارچل^۲ همکاران [۷]، عناصر ساختاری حریص "کوزر"^۳ را زیل موارد زیر خلاصه و ذکر می‌کنند: (۱) تحریم ارتباطات اجتماعی فرد با هدف کم کردن مشارکت در حوزه‌های اجتماعی بیرونی؛ (۲) ساکن و منفعل بودن هویت اعضا در ساختار نمادین سازمان؛

مختلف اجتماعی از جمله قانونگذاران و آژانس‌های اعتباربخشی است چرا که برخی از این فشارها برای مؤسسات دولتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. امروزه دولتها در حال تهیه نقشه‌هایی هستند تا برای دستیابی به اهداف مشخص شده، سازوکارهایی طراحی کنند و مسئولان تحصیلات عالی را برای رسیدن به اهداف خاص مسئول بدانند [۸].

در همین راستا، در دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها، تعادل زندگی و کار یک موضوع چند ساله است که مورد توجه اعضای هیئت علمی قرار گرفته است. به نظر میرسد بسیاری از منتقدان که به دنبال بهره‌وری بیشتر و کارآیی در آموزش عالی هستند، معتقدند اساتید فقط طی چند ساعت در هفته که در کلاس تدریس می‌کنند، کار میکنند. در واقع، بیشتر این منتقدین هیچ تصویری در مورد زمان و وقتی که اعضای هیئت علمی در خارج از کلاس سرمایه‌گذاری میکنند ندارند [۹].

با توجه به تأثیرات فشارهای سازمانی مذکور، بررسی آنها در سازمان به چند دلیل ضروری است: فشار شغلی در محیط کار میتواند آثار زیان باری روی سلامت جسمی و روانی کارکنان داشته باشد که تأثیر آن بر بازدهی و اثربخشی سازمانی از طریق عملکرد ضعیف و ترک شغل نمایان میشود. همچنین می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود؛ پدیده‌ای که در آن فرد دچار ضعف و تحلیل رفتگی قوای روانی- جسمانی شده، نسبت به افراد محیط کار خود بی تفاوت می‌شود و کارآیی و عزت نفس او به شدت آسیب میبیند لذا بازنشاسی فشار سازمانی، علل، پیامدها و مدیریت آن و همچنین ارایه‌ی راهکارهای عملی برای خنثی سازی یا کاهش اثرات فشار روانی شغلی بر کارکنان ضرورتی انکارناپذیر است و چنانچه با تدبیر و دوراندیشی، هدایت و سرپرستی گردد، میتواند در بهبود رضایتمندی مشتری، رضایتمندی کارکنان، موفقیت در ارائه محصولات جدید و ... موثر واقع شود [۱۰].

لیدن و ماسلین^۵ پرسشنامه الگوی مبادله رهبر- عضو، که به کیفیت رابطه‌ی رهبر و زیر دست اشاره دارد را ارائه کردند. فرض اصلی در مبادله‌ی رهبر- عضو این است که رهبران انواع مختلفی از روابط مبادله‌ی ای را با زیردستان و پیروانشان برقرار می‌کنند و کیفیت این روابط بر نگرش‌ها و رفتارهای پیروان تأثیر میگذارد. چهار بعد برای رابطه متقابل رهبر- عضو پیشنهاد کرده‌اند که عبارتند از: تأثیرگذاری (علاقه و دوستی)، وفاداری (وفاداری و تعهد متقابل نسبت به یکدیگر)، مشارکت (اجرای کار در ورای آنچه در شرح شغل بیان شده است)، و احترام حرفه‌ای (احترام به توانایی‌های حرفه‌ای یکدیگر) [۱۱].

پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی مسلج^۶ که شامل ۲۲ ماده بوده و به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت زدایی و

(۳) ترویج احساس منحصر به فرد بودن و نخبگی، اغلب بر اساس تمایز اخلاقی بین خودی و افراد بیرونی؛ و (۴) محاکمات سرسختی که اعضای کمتر وفادار و یا ضعیف تر را از بین می‌برد تا حداکثر سازگاری درون سازمانی را ایجاد کند.

از آنجایی که رابطه‌ی بین نهاد حریص و فرد منحصر به فرد است و رقابت را تحمل نمی‌کند، این استثمار انسانی و تشدید کار، بیشتر با زمان کار و ساعات کاری مرتبط است. بنابراین می‌توان گفت یکی از ویژگی‌های تعیین‌کننده‌ی این سازمانها تشدیدکار، پیوند صمیمانه آن با استثمار، بیگانگی و فرمانبرداری نیروی کار (جدا کردن کارگر از کنترل او بر کار) به منظور «استخراج ارزش اضافی» است که تأثیرات منفی فردی چون کاهش سلامتی و رفاه کارکنان؛ استرس شغلی؛ فرسودگی شغلی و روحیه پایین کارکنان را به دنبال دارد [۶].

برای مثال عضو هیئت علمی که قبلاً از انتظارات زیادی در مورد راههای کمک به زندگی دانشگاهی برخوردار بوده است، اکنون باید هویت انضباطی خود را به نفع دانشگاه سرکوب کند، تحت نظارت مافوق، خارج از رشته‌ی خود فعالیت کند و در گروه‌های بین رشته‌ای، پشتیبانی حرفه‌ای پیدا کند. در عین حال، شناخت حرفه‌ای و احساس هویت و رشد در این زمینه برای مشارکت‌های علمی و برای عزت نفس ناشی از هویت حرفه‌ای نیز ضروری است. انتظارات جدید برای تدریس با کیفیت و تحقیقات دانشگاهی، به انتظارات سنتی برای آموزش افزوده می‌شود و نتیجتاً به افزایش در حجم کار دانشکده منجر می‌شود که طبق تعریف کوزر، با ویژگی‌های سازمان حریص منطبق است. لذا، جای تعجب نیست که اعضای هیئت علمی پژوهشکده آموزش عالی UCLA^۴ در مطالعه ۱۹۹۸ "کمبود وقت شخصی" و "فشارهای زمان" را دو منبع اصلی استرس در زندگی خود دانستند [۸].

همچنین مطالعات نشان می‌دهد اثرات جریان منفی این نگرش، از جمله عدم تعادل خانواده و کار نیز، غیرقابل چشم‌پوشی است. این در حالیست که پیشرفت تکنولوژی بر این عدم تعادل دامن زده است. برای مثال تلفن‌های هوشمند و سایر فناوری‌هایی که در طی چند دهه اخیر پدیدار شده‌اند، برای نهادهای حریص نقش مودی ایفا کرده‌اند؛ چراکه اتصال مستمر به سازمان، سبب ادامه روز کاری کارمند و انتظار عملکردی فراتر از حد معمول و تعریف شده از سوی کارفرمایان می‌شود. همچنین اشتغال در این مؤسسات بر تعطیلات کارمندان نیز تأثیر می‌گذارد. در بسیاری از موارد، کارگران آمریکایی از روزهای تعطیل (حتی تعطیلات مشروع و قانونی) استفاده نمی‌کنند. زیرا از اینکه عدم حضور آنها باعث قابل شدن تعهدکاری کمتر از سوی سرپرستان و کارفرمایان نسبت به آنها شود، در هراسند [۹].

این روند فشارها برای پاسخگویی به حوزه‌های انتخابیه‌ی

جامعه آماری پژوهش

با توجه به اینکه هدف از انجام این پژوهش ساخت ابزار می باشد، برای سنجش سازمان حریص، جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند بوده، که در زمان انجام پژوهش در سال تحصیلی (۱۳۹۹-۱۴۰۰) مشغول خدمت بوده اند.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر ساخت پرسشنامه سازمان حریص بود و نیاز به روش آماری تحلیل عاملی وجود داشت حجم نمونه ۲۵۵ نفر در نظر گرفته شد. در این خصوص لازم به توضیح است کلاین^۷ کامفری و لی^۸ معتقدند که حجم نمونه در تحلیل عاملی، ۵۰ نفر بسیار ضعیف، ۱۰۰ نفر نمونه ضعیف، ۲۰۰ نفر نسبتاً خوب، ۳۰۰ نفر خوب، ۵۰۰ نفر خیلی خوب و ۱۰۰۰ نفر عالی محسوب می شود [۱۳].

برخی دیگر از محققان نیز نسبت ۱۰ تا ۱۵ نفر به ازای هر یک از سوالات یا آیتم های پرسشنامه و برخی دیگر نسبت ۳۰ نفر به ازای هر آیتم را مطرح کرده اند. در مجموع نمونه ای به حجم ۲۵۰ تا ۴۰۰ نفر برای انجام تحلیل عاملی در بسیاری از تحقیقات کافی و مناسب به نظر می رسد. به دلیل اینکه در پژوهش حاضر به دنبال ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سازمان حریص بودیم و برای بررسی اعتبار سازه آن نیاز به اجرای تحلیل عاملی وجود داشت، حجم نمونه با توجه به مطالب مذکور، امکانات مالی، محدودیت های زمانی و نیروی انسانی مورد نیاز جهت اجرای پرسشنامه ۲۵۵ نفر تعیین شد. این حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی انتخاب و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. روش نمونه گیری به این صورت بود که ابتدا از کل دانشگاه بیرجند، دانشکده های مختلف آن مد نظر قرار گرفتند. تعداد ۲۵۵ پرسشنامه به صورت نمونه تصادفی طبقه ای نسبتی از بین این دانشکده ها جمع آوری شد.

جدول ۱. حجم جامعه و نمونه

ردیف	نام دانشکده	تعداد اساتید	درصد از کل	تعداد از n (نمونه)
۱	علوم انسانی	۶۷	۱۸/۵	۳۷
۲	برق و کامپیوتر	۳۴	۹/۳	۳۳
۳	علوم	۵۳	۱۴/۶	۳۹
۴	علوم تربیتی و روانشناسی	۲۱	۵/۸	۱۵
۵	ریاضی و آمار	۲۹	۸/۰۱	۱۲
۶	کشاورزی	۵۵	۱۵/۱	۳۸
۷	مهندسی	۴۶	۱۲/۷	۳۳
۸	هنر	۱۴	۳/۸	۷
۹	سایر	۴۳	۱۱/۸	۳۸
۱۰	پاسخ نداده	-	-	۳
۱۱	جمع کل	۳۶۲	۱۰۰	۲۵۵

فقدان موفقیت فردی در چارچوب فعالیت حرفه ای می پردازد. کاربرد بخصوص این پرسشنامه برای سنجش و پیشگیری در گروه هایی که اساس کار آنها با نیروی انسانی حرفه ای مانند پرستاران و معلمان... است، می باشد [۱۲]

با بررسی پیشینه ی پژوهش ها، میتوان گفت تاکنون پژوهشی در راستای شناسایی و تعیین شاخص های سازمان حریص انجام نشده است. نکته مهم دیگر این که هیچ ابزار سنجی برای بررسی و آزمودن این مقوله وجود ندارد که این مهم، خود روند بررسی این مفهوم در سازمان ها را با مشکل مواجه کرده و محدودیتی چشمگیر در این راستا است. بنابراین هدف اساسی در این پژوهش شناسایی شاخص های سبک مدیریتی حریص در سازمان ها با اقتباس از شاخص ها و زیر مقوله های عنوان شده در نظریات کوزر و پادفت است. بنابراین سوال پیش رو در این پژوهش این است که شاخص یا شاخص های سازمان حریص چیست؟

نوع و روش انجام پژوهش

همان طور که در فصل اول ذکر شد هدف از انجام پژوهش حاضر ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سازمان حریص بود. جهت دستیابی به این هدف، با بررسی پیشینه و پژوهش های با محوریت سازمان حریص، مولفه های تشکیل دهنده آن، گویه هایی تنظیم و مورد داوری متخصصان قرار گرفت و شاخص های روایی محتوایی آن بررسی شد. در نهایت پرسشنامه در جامع ی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. بنابراین پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی است. با توجه به اینکه پژوهش حاضر به ساخت پرسشنامه سازمان حریص می پردازد، لذا از این جهت روش پژوهش از نوع همبستگی و طرح های عاملی است.

ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات

برای اجرای این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه طراحی شده متشکل از سه مؤلفه ی: حمایت سازمانی (۲، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۲۳ و ۲۴)، افسردگی شغلی (۵، ۶، ۸، ۱۸، ۱۹ و ۲۱) و فشار سازمانی (۳، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۲ و ۱۵) میباشد. این پرسشنامه از ۲۴ گویه بر اساس مقیاس لیکرت ۶ ارزشی از کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، کمی مخالفم (۳)، کمی موافقم (۴)، موافقم (۵) و کاملاً موافقم (۶) نمره‌گذاری شده‌اند (پرسشنامه‌ی نهائی، پیوست شده است).

طراحی ابزار اندازه‌گیری، شامل مراحل زیر بوده است:

- هدفگذاری نسبت به ساخت ابزاری برای سنجش سازمان حریص
- تعیین و تعریف متغیر اصلی (سازمان حریص) با استفاده از مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین و بر مبنای پژوهش کوزر [۱۴]

- تعیین دامنه ابزار اندازه‌گیری

- رسم جداول مشخصات ابزار اندازه‌گیری (مؤلفه‌ها و گویه‌ها)

- بررسی و مطالعه ی دقیق در منابع، متون و پژوهش‌های پیشین (پژوهش‌های انجام شده، ابزارهای پیشین، نظریه‌ها، متخصصان، مطلعین غیر کارشناس، افراد گروه هدف و ...)، با محوریت سازمان حریص برای استخراج داده‌های اولیه با اقتباس از مؤلفه‌های پژوهش کوزر [۱۴]

- مصاحبه با صاحب نظران و دریافت بازخورد در خصوص مؤلفه‌های اصلی

- شناسایی شاخص‌ها بر اساس ویژگی‌ها و اهداف سازمان حریص و متناسب‌سازی آن‌ها با پژوهش کوزر [۱۴].

- طراحی گویه‌ها بر اساس مؤلفه‌های شناسایی شده طراحی پرسشنامه

- اصلاح و بازبینی پیوسته ی پرسشنامه تحت نظر اساتید راهنما و مشاور.

- اجرای اولیه، آزمایشی و نهایی

- محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار اندازه‌گیری (اعتباریابی)

- محاسبه ویژگی‌های گویه‌ها (تحلیل گویه‌ها، همبستگی گویه‌ها، دامنه گویه‌ها، توزیع نمرات در هر گویه، انحراف معیار در هر گویه و ماتریس همبستگی گویه‌ها)

- محاسبه روایی یا ارائه شواهد به منظور تثبیت روایی (روایی محتوا (CVR)) و روایی سازه (تحلیل عاملی)

و در پایان، محاسبه پایایی (آلفا کرونباخ)

مرحله اجرای پرسشنامه

اجرای پایلوت و واریسی اولیه پرسشنامه

در این مرحله پرسشنامه پس از دریافت نظرات کارشناسان و صاحب‌نظران و اعمال دیدگاه‌های آنان در اختیار ۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مختلف قرار گرفت. با این اجرای مقدماتی و در نتیجه دریافت بازخورد از پاسخ‌دهندگان در مورد درک و فهم دستورالعمل تکمیل پرسشنامه، گویه‌های نامفهوم یا نارسا، اصلاح گردید.

اجرای آزمایشی

در دومین گام، و به منظور اجرای آزمایشی ابزار، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از کل نمونه قرار گرفت (۵ پرسشنامه در هر دانشکده به طور تصادفی در بین نمونه جامعه توزیع شد). هدف از اجرای این مرحله، به دست آوردن روایی و پایایی مناسب پرسشنامه است. در نهایت گویه‌هایی که نمره پایینی در نمونه آزمایشی کسب کردند مورد تعدیل، تحلیل و بازبینی قرار گرفتند.

جدول ۲. نمره‌گذاری گویه‌ها در مرحله اجرای آزمایشی

ردیف	درصد نمره‌گذاری گویه‌ها	گویه‌ها
۱	۷۵	۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۲۳ و ۲۴
۲	۷۲	۵، ۶، ۸، ۱۸، ۱۹ و ۲۱
۳	۶۸	۳، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۵، ۱۶
کل	۷۱/۶	۱-۲۴

اجرای نهایی پرسشنامه

در این مرحله، پرسشنامه نهایی سازمان حریص با ۳ شاخص و ۲۴ گویه در طیف ۶ درجه‌ای لیکرت تنظیم و برای تعیین روایی و پایایی در کل جامعه آماری اجرا گردید.

روایی و اعتبار ابزار اندازه‌گیری

در پژوهش حاضر، روایی محتوا^۱ با استفاده از نظر کارشناسان مربوطه و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی^۲ و تحلیل عاملی تأییدی^{۱۱} معین شده است (نتایج کامل تحلیل عاملی به تفصیل در فصل ۴ ذکر شده است).

برای سنجش اعتبار مؤلفه‌های پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ که برای پرسشنامه ۰/۸۹ و آزمون دو نیم کردن مؤلفه‌ها که برای گویه‌های فرد ۰/۸۲ و برای گویه‌های زوج ۰/۷۹ بدست آمد، استفاده شد.

روش‌های آماری بررسی داده‌ها

در این پژوهش، آمار توصیفی برای معرفی گروه نمونه و آمار استنباطی برای همبستگی مؤلفه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. روش‌های آمار توصیفی به کار گرفته شده، جداول توزیع فراوانی، نمودارها می‌باشد. محاسبات مربوط با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS, AMOS انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

در این فصل، داده‌های به‌دست آمده از پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزارهای AMOS و SPSS تجزیه و تحلیل شده‌اند.

آمار توصیفی (جمعیت شناختی)

جنسیت

جدول ۳. فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۵۰	۵۸/۸
زن	۱۰۲	۴۰/۰
کل	۲۵۲	۹۸/۸
پاسخ نداده	۳	۱/۲
کل	۲۵۵	۱۰۰

با توجه به جدول ۳ آزمودنی‌های این پژوهش، متشکل از تعداد ۱۵۰ نفر مرد (۵۸/۸ درصد) و ۱۰۲ زن (۴۰/۰ درصد) هستند. ۳ نفر (۱/۲ درصد) از آزمودنی‌ها نیز جنسیت خود را مشخص نکردند.

رتبه علمی

جدول ۴. فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها بر حسب رتبه علمی

رتبه علمی	فراوانی	درصد فراوانی
استاد تمام	۳	۱/۲
دانشیار	۱۸	۷/۱
استادیار	۱۳۲	۵۱/۸
مریی	۱۰۲	۴۰/۰
کل	۲۵۵	۱۰۰

بر اساس جدول ۴ سطح رتبه علمی استادیار بیشترین تعداد با ۱۳۲ نفر (۵۱/۸ درصد) و رتبه علمی استاد تمام با تعداد ۳ نفر (۱/۲ درصد) کمترین میزان را به خود اختصاص داده است.

سابقه خدمت

جدول ۴. فراوانی و درصد فراوانی‌ها بر حسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۱۰ سال	۶۶	۲۵/۹
۱۰-۲۰ سال	۱۴۱	۵۵/۳
بیشتر از ۲۰ سال	۳۳	۱۲/۹
کل	۲۴۰	۹۴/۱
پاسخ نداده	۱۵	۵/۹
کل	۲۵۵	۱۰۰

بر اساس جدول ۴ بیشترین میزان سابقه خدمت بین ۱۰ تا ۲۰ سال (۵۵/۳ درصد) و کمترین آن بیشتر از ۲۰ سال (۱۲/۹ درصد) است. ۱۵ نفر (۵/۹ درصد) از آزمودنی‌ها، سابقه خدمت خود را مشخص نکردند.

دانشکده‌ها

با توجه به جدول ۶ بیشترین تعداد اساتید مربوط به دانشکده علوم انسانی با تعداد ۷۵ نفر (۲۹/۸ درصد) و کمترین آن مربوط به دانشکده هنر با تعداد ۳ نفر (۱/۲ درصد) است. ۳ نفر (۱/۲ درصد) از آزمودنی‌ها، دانشکده‌ی خود را مشخص نکردند.

جدول ۶. فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها بر حسب دانشکده‌ها

دانشکده	فراوانی	درصد فراوانی
علوم انسانی	۷۵	۲۹/۴
برق و کامپیوتر	۳۳	۱۲/۹
علوم	۳۹	۱۵/۳
علوم تربیتی و روانشناسی	۱۵	۵/۹
ریاضی و آمار	۱۲	۴/۷
کشاورزی	۹	۳/۵
مهندسی	۱۲	۴/۷
هنر	۳	۱/۲
سایر	۵۴	۲۱/۲
کل	۲۵۲	۹۸/۸
پاسخ نداده	۳	۱/۲
کل	۲۵۵	۱۰۰

محترم پنل متخصص قرار گرفته و نظرات آن‌ها برای محاسبه شاخص CVR با استفاده از فرمول و جدول ابداعی لاوشه جمع‌آوری شد (جدول ۸).

جدول ۸. نمونه پرسشنامه ارسالی به اعضای پنل خبرگان جهت تعیین شاخص CVR

ضرورت			گویه
ضروری نیست	مفید است اما ضروری نیست	ضروری است	
		

گزینه‌های تعیین شده ابتدایی اعضا پنل متخصص در فرمول قرار داده شد و سپس شاخص CVR برای هر گویه محاسبه شد. NE در این فرمول تعداد متخصصینی است که، گزینه ضروری است را انتخاب کردند و N نیز تعداد کل متخصصین شرکت‌کننده در این پنل می‌باشد.

$$CVR = \frac{NE - N/2}{N/2}$$

شاخص محاسبه شده با استفاده از جدول لاوشه (۹) که بر مبنای تعداد مشخص شرکت‌کننده در پنل طراحی شده است تفسیر می‌شود و بدین‌صورت که اگر میزان شاخص CVR برای هر گویه از عدد لاوشه بیشتر باشد یعنی گویه مورد نظر با سطح معنی‌داری $p > 0.05$ ضروری و مهم است.

جدول ۹. جدول لاوشه برای تعیین حداقل ارزش CVR

حداقل لاوشه	تعداد متخصصین شرکت‌کننده در پنل خبرگان
۰/۵۹	۱۱ نفر

در این نوع روایی با توجه به اعضای (۱۱ نفر) پنل انتخابی پاسخ داده شده، گویه‌هایی که تنها حداقل ارزش ۰/۵۹ را به دست آوردند انتخاب شدند

نرمال بودن متغیرها

جدول ۷. میانگین، انحراف استاندارد و نتایج شاخص چولگی و کشیدگی

شاخص	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
حمایت سازمانی	۳/۸۴	۰/۷۳	-۰/۵۶	۰/۱۱
افسردگی شغلی	۲/۹۹	۰/۹۱	-۰/۰۹	-۰/۷۱
فشار شغلی	۳/۰۷	۰/۸۱	-۰/۰۴	-۰/۵۸

برای بررسی وضعیت متغیرها، آزمون فرض نرمال بودن متغیرها مورد استفاده قرار گرفت. برای بررسی این مفروضه از ضرایب چولگی و کشیدگی استفاده شد. با توجه به این که شرط نرمال بودن داده‌ها، قرار گرفتن مقدار به دست آمده بین $+2$ و -2 است، نتایج نشان می‌دهد که داده‌ها برای همه متغیرها بین $+2$ و -2 بوده و توزیع داده‌ها نرمال هستند (جدول ۷).

یافته‌های استنباطی

روایی و پایایی ابزار

روایی

برای سنجش روایی ابزار از روش روایی محتوا استفاده شد. مقصود این نوع روایی، سنجش محتوای ابزار (شکل ظاهری ابزار) و ارزیابی هدف از دیدگاه پنل متخصصین^{۱۳} است. برای سنجش روایی محتوای کیفی این ابزار از صاحب‌نظر در حوزه موضوع مورد بررسی درخواست شد تا در مورد رعایت دستور زبان^{۱۳}، استفاده از کلمات مناسب^{۱۴} و عبارات در جای مناسب^{۱۵} و قرارگیری عبارات در جای مناسب نظرات خود را ارائه دهد. برای ارزیابی روایی محتوا، شاخص CVR مورد استفاده قرار گرفت. CVR شاخصی است که ضرورت وجود آیتم را از دیدگاه متخصصین به صورت آماری مشخص می‌نماید. به عبارت دیگر با استفاده از این شاخص از انتخاب مهم‌ترین و مناسبترین محتوا اطمینان حاصل می‌شود. برای این منظور در اختیار اعضای

جدول ۱۰. نتایج حاصل از CVR

ردیف	گویه‌ها	ارزش حاصل از CVR	فرمول
۱	زمان کارم بیشتر از ساعتی است که در شرح شغل و قرارداد کاری گفته شده است.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۲	زمانی که دانشگاه تصمیماتی اتخاذ می کند، منافع من به عنوان عضو هیئت علمی در نظر گرفته می شود.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۳	مدیر گروه هیچ گونه حمایت یا پشتیبانی از من نمی کند و این مرا دچار دلپره و استرس می کند.	۰/۶۳	$CVR = \frac{9-5/5}{5/5}$
۴	در این دانشگاه با اعضای هیئت علمی به صورت اشیایی بدون شخصیت انسانی برخورد می شود.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۵	صبح ها برای رفتن به دانشگاه و کلاس درس احساس خستگی و بی میلی می کنم.	۰/۶۳	$CVR = \frac{9-5/5}{5/5}$
۶	از زمانی که در این دانشگاه مشغول به کار شده ام، مشکلات روحی و جسمی در من ظاهر شده است.	۰/۶۳	$CVR = \frac{9-5/5}{5/5}$
۷	احساس می کنم نتیجه کارهایم کیفیت روزهای اول را ندارد.	۰/۶۳	$CVR = \frac{9-5/5}{5/5}$
۸	حجم کار تدریس زیاد شده و به کارهای تحقیقاتی نمی رسم.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۹	همیشه حس رقابت منفی بین من و همکارانم وجود دارد.	۰/۸۱	$CVR = \frac{10-5/5}{5/5}$
۱۰	دانشگاه به شکایت های من رسیدگی نمی کند.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۱۱	دانشگاه قدردان کار و تلاش اعضای هیئت علمی است.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۱۲	اعضای هیئت علمی حق ندارند تصمیمات اتخاذ شده توسط هیئت رئیسه را زیر سؤال ببرند.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۱۳	دغدغه اصلی دانشگاه پیشرفت کاری اعضای هیئت علمی است و به آن پاداش می دهد.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۱۴	ابتکار عمل اساتید از سوی دانشگاه مورد استقبال و از آن قدردانی می شود.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۱۵	رقابت با همکاران بر عملکرد من تاثیر منفی گذاشته است.	۰/۶۳	$CVR = \frac{9-5/5}{5/5}$
۱۶	انتظارات دانشگاه از اساتید کاملا روشن و واضح است.	۰/۶۳	$CVR = \frac{9-5/5}{5/5}$
۱۷	در دانشگاه بودجه و تجهیزات کافی به دانشکده ها اختصاص داده شده است.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۱۸	خانواده ام غالبا از عدم حضور من در جمع آنها، در ساعات غیر کاری به علت مشغله زیاد گلایه می کنند.	۱	$CVR = \frac{11-5/5}{5/5}$
۱۹	احساس می کنم بین خواسته های دانشگاه و خانواده ام، گرفتار شده ام.	۰/۶۳	$CVR = \frac{9-5/5}{5/5}$
۲۰	گرت خوب و بودجه کافی بین همه دانشکده ها بصورت عادلانه توزیع شده است.	۰/۸۱	$CVR = \frac{10-5/5}{5/5}$
۲۱	دانشگاه بدون فراهم کردن زیرساخت های لازم و با فشار آوردن بر اعضای هیئت علمی، قصد رقابت با دانشگاه های تراز اول کشور را دارد.	۰/۶۳	$CVR = \frac{9-5/5}{5/5}$
۲۲	تصمیمات دانشگاه برای انتخاب استاد نمونه و پژوهشگر نمونه منصفانه است.	۰/۸۱	$CVR = \frac{10-5/5}{5/5}$
۲۳	دانشگاه دوره های دانش افزایی مفید و مرتبط با رشته های تخصصی برگزار می کند.	۰/۶۳	$CVR = \frac{9-5/5}{5/5}$
۲۴	در این دانشگاه ارتقا شغلی با دیدگاه سیاسی افراد ارتباطی ندارد.	۰/۸۱	$CVR = \frac{10-5/5}{5/5}$

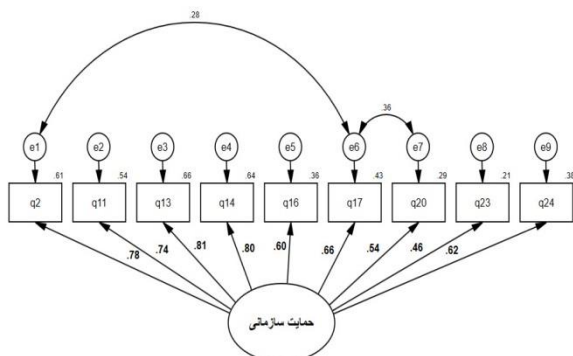
جدول ۱۳. ماتریس عاملی چرخش یافته واریماکس پرسشنامه

F3	F2	F1	
		۰/۸۰۷	Q13
		۰/۷۸۷	Q14
		۰/۷۴۲	Q17
		۰/۷۴۱	Q2
		۰/۷۳۶	Q11
		۰/۶۹۵	Q24
		۰/۶۳۷	Q20
		۰/۶۳۵	Q16
		۰/۵۲۲	Q23
-	-	-	Q22
	۰/۸۲۴		Q18
	۰/۷۸۷		Q19
	۰/۷۱۸		Q8
	۰/۶۵۴		Q6
	۰/۵۴۳		Q21
	۰/۵۴۳		Q5
-	-	-	Q1
۰/۷۵۹			Q3
۰/۶۸۱			Q10
۰/۶۴۷			Q9
۰/۶۳۸			Q15
۰/۴۴۱			Q4
۰/۴۹۲			Q7
۰/۴۳۲			Q12

تحلیل عاملی تأییدی

جهت تأیید عاملی شاخص‌ها و کل پرسشنامه از تحلیل معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS استفاده شده است.

حمایت سازمانی



شکل ۱: نمودار بارهای عاملی پرسشنامه در مؤلفه حمایت سازمانی

تحلیل عاملی اکتشافی

برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی ابتدا از آزمون کرویت بارتلت^{۲۲} استفاده شده است که نتایج آن طبق داده‌های جدول ۱۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱۱. نتیجه آزمون بارتلت و Kmo برای بررسی کفایت نمونه

متغیرها	عناصر ترتیبی
kmo مقدار شاخص	۰/۸۳۷
آزمون بارتلت	مقدار خی دو
برای ضریب	درجه آزادی
کرویت	سطح معناداری
	۲۹۲۹/۰۹۳
	۲۷۶
	۰/۰۰۰

شاخص KMO با دامنه‌ای از صفر تا یک با ۰/۶۰ به عنوان حداقل مقدار برای تحلیل عاملی خوب پیشنهاد شده است [۱۵]. در تحلیل عاملی حاضر نتایج شاخص کیزر مایر (KMO) برای متغیر، برابر با ۰/۸۳۷ می‌باشد و آزمون بارتلت^{۱۶} معنادار است ($P < 0.000$) به منظور انجام تحلیل عاملی اکتشافی، از روش شاخص‌های اصلی استفاده گردیده است.

جدول ۱۲. شاخص‌های آماری پرسشنامه به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی

ردیف	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تراکمی واریانس تبیین شده
۱	۷/۸۱	۲۶/۰۴	۲۶/۰۴
۲	۲/۶۹	۸/۹۸	۳۵/۰۳
۳	۱/۷۴	۵/۸۱	۴۰/۸۴

جدول ۱۲ شاخص‌های آماری پرسشنامه را به روش تحلیل شاخص‌های اصلی نشان می‌دهد. شاخص‌های آماری نشان می‌دهد که شاخص‌های یک تا شش دارای مقادیر بالاتر از یک هستند و از این عوامل روی هم رفته ۵۶/۰۳ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند.

با توجه به جدول ۱۳ سه شاخص برای پرسشنامه حاضر انتخاب شد. عامل اول حمایت سازمانی شامل سؤالات (۲۰-۱۶-۲۳-۲۴-۱۱-۲-۱۷-۱۴-۱۳)، عامل افسردگی شغلی شامل سؤالات (۲۱-۵-۶-۸-۱۹-۱۸)، عامل سوم فشار سازمانی شامل سؤالات (۳-۹-۱۰-۴-۱۲-۷) می‌باشد. میزان همبستگی در گویه‌های ۱ و ۲۲ کمتر از ۰/۴۰ بود؛ لذا از لیست سؤالات حذف شدند.

جدول ۱۴. ضرایب تحلیل عاملی مرحله اول حمایت سازمانی

شاخص	گویه	بار عاملی	سطح معناداری
حمایت سازمانی	۲	۰/۷۸	۰/۰۰۱
	۱۱	۰/۷۴	۰/۰۰۱
	۱۳	۰/۸۱	۰/۰۰۱
	۱۴	۰/۸۰	۰/۰۰۱
	۱۶	۰/۶۰	۰/۰۰۱
	۱۷	۰/۶۶	۰/۰۰۱
	۲۰	۰/۵۴	۰/۰۰۱
	۲۳	۰/۴۶	۰/۰۰۱
	۲۴	۰/۶۲	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱۴ نشان می‌دهد که تمامی گویه‌ها به جز گویه بیست و سوم که بار عاملی آن ۰/۴۶ می‌باشد، بقیه بار عاملی در بالای ۰/۵۰ قرار دارند و تمامی آن‌ها در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشند. همچنین از آنجا که بار عاملی تمام گویه‌های پرسشنامه بالاتر از ۰/۳۰ است، بنابراین تمامی گویه‌های حمایت سازمانی مورد تأیید هستند.

نتایج ضرایب رگرسیون غیر استاندارد و استاندارد برای حمایت سازمانی

جدول ۱۵. نتایج ضرایب رگرسیون غیر استاندارد و استاندارد برای حمایت سازمانی

متغیر	گویه‌ها	ضریب رگرسیون غیر استاندارد	ضریب رگرسیون استاندارد	خطای انحراف معیار	سطح معنی‌داری
حمایت سازمانی	۲- وقتی دانشگاه تصمیماتی اتخاذ می‌کند، منافع به عنوان عضو هیئت علمی در نظر گرفته میشود.	۱	۰/۵۱	-	-
	۱۱- دانشگاه قردادان کار و تلاش اعضای هیئت علمی است.	۱/۰۴	۰/۰۸۸	۱۱/۹۷	۰/۰۰۱
	۱۳- دغدغه اصلی دانشگاه پیشرفت کاری اعضای هیئت علمی است و به آن پاداش می‌دهد.	۰/۹۹	۰/۰۷	۱۳/۳۶	۰/۰۰۱
	۱۴- ابتکار عمل اساتید از سوی دانشگاه مورد استقبال و از آن قدردانی می‌شود.	۰/۹۶	۰/۰۷	۱۳/۱۴	۰/۰۰۱
	۱۶- انتظارات دانشگاه از اساتید کاملا روشن و واضح است.	۰/۷۹	۰/۰۸	۹/۴۳	۰/۰۰۱
	۱۷- در دانشگاه بودجه و تجهیزات کافی به دانشکده‌ها اختصاص داده شده است.	۰/۷۴	۰/۰۶	۱۲/۱۸	۰/۰۰۱
	۲۰- گرنت خوب و بودجه کافی بین همه دانشکده‌ها بصورت عادلانه توزیع شده است.	۰/۶	۰/۷۲	۸/۴	۰/۰۰۱
	۲۳- دانشگاه دوره‌های دانش افزایی مفید و مرتبط با رشته‌های تخصصی برگزار می‌کند.	۰/۵۸	۰/۰۸	۷/۰۹	۰/۰۰۱
	۲۴- در این دانشگاه ارتقا شغلی با دیدگاه سیاسی افراد ارتباطی ندارد.	۰/۸۲	۰/۰۸	۹/۸۵	۰/۰۰۱

جدول ۱۶. شاخص‌های برازش مدل مؤلفه حمایت سازمانی

نام شاخص	مقدار کسب شده	سطح مطلوب	نتیجه
نسبت کای اسکور بر درجه آزادی (x2/df)	۱/۸۷	کمتر از ۳	قابل قبول
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۵	P > ۰/۰۵	قابل قبول
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۷	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص نرم شده برازش (NFI)	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص برازش فزاینده (IFI)	۰/۹۷	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص تاکر- لویز (TLI)	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۷	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص ریشه میانگین مربعات خطا (RMSEA)	۰/۰۵۹	کمتر از ۰/۰۸	قابل قبول

دلالت بر برازش بهتر مدل دارد، شاخص X^2/df یک شاخص ایده‌آل برابر ۱ خواهد بود. با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول برای شاخص برازش مدل و مقایسه آن با میزان مجاز آن، می‌توان نتیجه گرفت که مدل نهایی از برازش لازم و کافی برخوردار است. زیرا شاخص‌های GFI , CFI , TLI , NFL بیشتر از $0/90$ و مقدار $RMSEA$ کمتر از $0/08$ است. در ادامه، در جدول ۱۷ نتایج آزمون همبستگی شاخص‌ها نشان داد، همبستگی مثبت و معناداری بین شاخص‌ها و شاخص‌های اصلی وجود دارد و تمامی ضرایب همبستگی در سطح کمتر از $0/01$ معنی‌دار می‌باشد.

برای بررسی الگوی پیشنهادی از نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. برای بررسی این الگو از روش درست‌نمایی بیشینه و برای بررسی این الگوی فرضی از X^2 به عنوان شاخص برازش استفاده شده است. از آنجا که مقدار X^2 تحت تأثیر حجم نمونه و تعداد روابط مدل ساختاری بالا می‌رود، برای دستیابی به نتیجه مطلوب، در کنار این شاخص از شاخص‌های دیگری نیز برای برازش الگو استفاده شده است که در جداول ذیل به آن اشاره می‌گردد. بررسی شاخص‌های برازش مربوط به مدل، روشی برای سنجش برازش مدل است. شاخص X^2/df فاقد یک معیار ثابت برای یک مدل قابل قبول است. اما مقدار کوچک آن

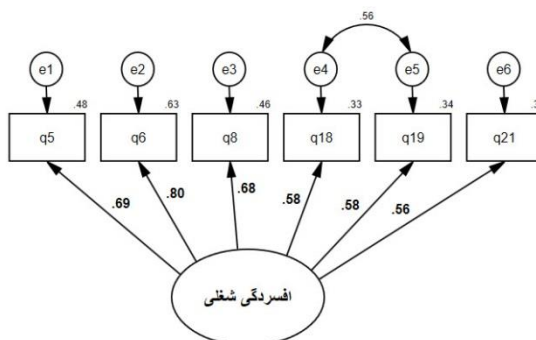
جدول ۱۷. همبستگی مؤلفه حمایت سازمانی

گویه ۲۴	گویه ۲۳	گویه ۲۰	گویه ۱۷	گویه ۱۶	گویه ۱۴	گویه ۱۳	گویه ۱۱	گویه ۲	
								۱	گویه ۲
							۱	** ۰/۶۲	گویه ۱۱
						۱	** ۰/۶۲	** ۰/۶۱	گویه ۱۳
					۱	** ۰/۶۱	** ۰/۵۹	** ۰/۶۳	گویه ۱۴
				۱	** ۰/۴۶	** ۰/۴۹	** ۰/۴۴	** ۰/۴۵	گویه ۱۶
			۱	** ۰/۳۳	** ۰/۵۴	** ۰/۵۴	** ۰/۵۰	** ۰/۶۱	گویه ۱۷
		۱	** ۰/۵۵	** ۰/۳۵	** ۰/۴۵	** ۰/۴۸	** ۰/۳۲	** ۰/۳۳	گویه ۲۰
	۱	** ۰/۳۲	** ۰/۳۶	** ۰/۲۵	** ۰/۳۹	** ۰/۳۶	** ۰/۲۹	** ۰/۳	گویه ۲۳
۱	** ۰/۳۳	** ۰/۳۵	** ۰/۴۰	** ۰/۴۰	** ۰/۵۱	** ۰/۵۲	** ۰/۳۵	** ۰/۴۶	گویه ۲۴

** همبستگی معنی‌دار در سطح $0/01$

* همبستگی معنی‌دار در سطح $0/05$

مؤلفه‌ی افسردگی شغلی



شکل ۲: نمودار بارهای عاملی پرسشنامه در مؤلفه افسردگی شغلی

جدول ۱۸. ضرایب تحلیل عاملی مرحله اول همکاری و ارتباطات برون سازمانی

شاخص	گویه	بار عاملی	سطح معناداری
افسردگی شغلی	۵	۰/۶۹	۰/۰۰۱
	۶	۰/۸	۰/۰۰۱
	۸	۰/۶۸	۰/۰۰۱
	۱۸	۰/۵۸	۰/۰۰۱
	۱۹	۰/۵۸	۰/۰۰۱
	۲۱	۰/۵۶	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱۸ نشان می‌دهد که تمامی گویه‌ها، بار عاملی شغلی مورد تأیید هستند. همچنین تمامی آن‌ها در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشند

نتایج جدول ۱۸ نشان می‌دهد که تمامی گویه‌ها، بار عاملی بالای ۰/۵۰ قرار دارد. بنابراین تمامی گویه‌های مؤلفه افسردگی

جدول ۱۹. نتایج ضرایب رگرسیون غیر استاندارد و استاندارد همکاری و ارتباطات برون سازمانی

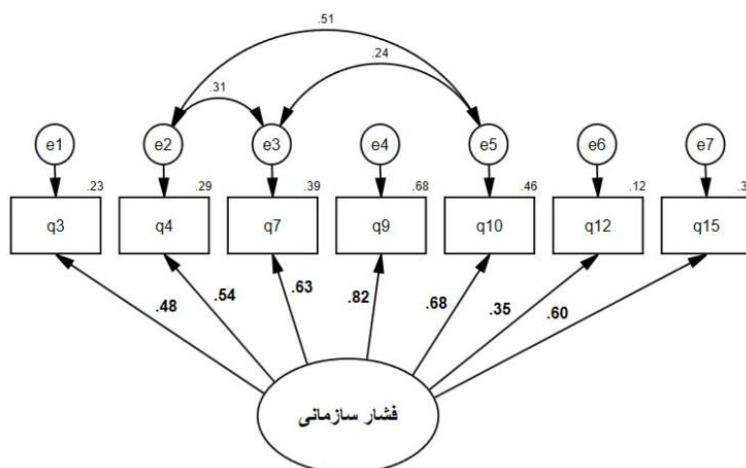
متغیر	گویه (N)	ضریب رگرسیون غیر استاندارد	ضریب رگرسیون استاندارد	خطای انحراف معیار	سطح معنی‌داری
افسردگی شغلی	۵- صبح‌ها برای رفتن به دانشگاه و کلاس درس احساس خستگی و بی میلی می‌کنم.	۱	-	-	-
	۶- از زمانی که در این دانشگاه مشغول به کار شده‌ام، مشکلات روحی و جسمی در من ظاهر شده است.	۱/۰۳۷	۰/۱۰۳	۱۰/۰۷	۰/۰۰۱
	۸- حجم کار تدریس زیاد شده و به کارهای تحقیقاتی نمی‌رسم.	۰/۸۹	۰/۹۸	۹/۰۸	۰/۰۰۱
	۱۸- خانواده ام غالباً از عدم حضور من در جمع آنها، در ساعات غیر کاری به علت مشغله زیاد گلایه می‌کنند.	۰/۷۷	۰/۰۹۸	۷/۹	۰/۰۰۱
	۱۹- احساس می‌کنم بین خواسته‌های دانشگاه و خانواده ام، گرفتار شده‌ام.	۰/۶۳	۰/۴۷	۷/۹۸	۰/۰۰۱
۲۱- دانشگاه بدون فراهم کردن زیرساخت‌های لازم و با فشار آوردن بر اعضای هیئت علمی، قصد رقابت با دانشگاه‌های تراز اول کشور را دارد.	۰/۷۶	۰/۱	۷/۶۵	۰/۰۰۱	

جدول ۲۰. شاخص‌های برازش مدل مؤلفه افسردگی شغلی

نام شاخص	مقدار کسب شده	سطح مطلوب	نتیجه
نسبت کای اسکور بر درجه آزادی (x2/df)	۱/۲۶	کمتر از ۳	قابل قبول
سطح معنی‌داری	۰/۲۶	P > ۰/۰۵	قابل قبول
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۹	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص نرم شده برازش (NFI)	۰/۹۸	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص برازش فزاینده (IFI)	۰/۹۹	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص تاکر-لویز (TLI)	۰/۹۹	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۹	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
شاخص ریشه میانگین مربعات خطا (RMSEA)	۰/۰۳	کمتر از ۰/۰۸	قابل قبول

نتایج جدول ۱۹ ضرایب رگرسیون غیر استاندارد، استاندارد، خطای انحراف معیار و سطح معنی‌داری را نشان می‌دهد که بیشترین ضریب رگرسیون استاندارد مربوط به گویه ششم و کمترین ضریب مربوط به گویه نوزدهم می‌باشد. تمامی گویه‌ها در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند.

با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۲۰ برای شاخص برازش مدل و مقایسه آن با میزان مجاز آن، می‌توان نتیجه گرفت که مدل نهایی از برازش لازم و کافی برخوردار است. زیرا شاخص‌های GFI, CFI, TLI, NFL بیشتر از ۰/۹۰ و مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ است.



شکل ۳: نمودار بارهای عاملی پرسشنامه در مؤلفه فشار سازمانی

جدول ۲۱. ضرایب تحلیل عاملی مرحله اول فشار سازمانی

سطح معناداری	بار عاملی	گویه	شاخص
۰/۰۰۱	۰/۴۸	۳	فشار سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۵۴	۴	
۰/۰۰۱	۰/۶۳	۷	
۰/۰۰۱	۰/۸۲	۹	
۰/۰۰۱	۰/۶۸	۱۰	
۰/۰۰۱	۰/۳۵	۱۲	
۰/۰۰۱	۰/۶	۱۵	

جدول ۲۲. نتایج ضرایب رگرسیون غیر استاندارد و استاندارد مؤلفه فشار سازمانی

متغیر	گویه‌ها	ضریب رگرسیون غیر استاندارد	ضریب رگرسیون استاندارد	خطای انحراف معیار	سطح معنی‌داری
فشار سازمانی	۳- مدیر گروه هیچ گونه حمایت یا پشتیبانی از من نمی کند و این مرا دچار دلهره و استرس می کند	۱	-	-	-
	۴- در این دانشگاه با اعضای هیئت علمی به صورت اشیایی بدون شخصیت انسانی برخورد می شود.	۱/۳۹	۰/۲۴	۵/۷	۰/۰۰۱
	۷- احساس می کنم نتیجه کارهایم کیفیت روزهای اول را ندارد.	۱/۸۷	۰/۲۹	۶/۲۵	۰/۰۰۱
	۹- همیشه حس رقابت منفی بین من و همکارانم وجود دارد.	۱/۹۹	۰/۲۹	۶/۸۵	۰/۰۰۱
	۱۰- دانشگاه به شکایت های من رسیدگی نمی کند.	۱/۵۷	۰/۲۴	۶/۴۷	۰/۰۰۱
	۱۲- اعضای هیئت علمی حق ندارند تصمیمات اتخاذ شده توسط هیئت رئیسه را زیر سؤال ببرند.	۰/۹	۰/۲	۴/۳۲	۰/۰۰۱
	۱۵- رقابت با همکاران بر عملکرد من تاثیر منفی گذاشته است.	۱/۱۲	۰/۱۸	۶/۲	***

جدول ۲۳. شاخص‌های برازش مؤلفه فشار سازمانی

نتیجه	سطح مطلوب	مقدار کسب شده	نام شاخص
قابل قبول	کمتر از ۳	۳/۲۱	نسبت کای اسکوئر بر درجه آزادی (x2/df)
قابل قبول	$P > 0.05$	۰/۰۰	سطح معنی‌داری
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵	شاخص نیکویی برازش (GFI)
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۳	شاخص نرم شده برازش (NFI)
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵	شاخص برازش فزاینده (IFI)
در حد قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۸۸	شاخص تاکر-لویز (TLI)
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
در حد قابل قبول	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۹	شاخص ریشه میانگین مربعات خطا (RMSEA)

کمترین ضریب مربوط به گویه دوازدهم می‌باشد. تمامی گویه‌ها در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند. با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۲۳ برای شاخص برازش مدل و مقایسه آن با میزان مجاز آن، می‌توان نتیجه گرفت که مدل نهایی از برازش لازم و کافی برخوردار است. زیرا شاخص‌های GFI, CFI, NFL بیشتر از ۰/۹۰ است. شاخص‌های TLI با مقدار ۰/۸۸ و RMSEA با مقدار ۰/۰۹ نیز در حد قابل قبول می‌باشند.

نتایج جدول ۲۱ نشان می‌دهد که تمامی گویه‌ها به جز گویه ۳ (۰/۴۸) و گویه ۱۲ (۰/۳۵)، دارای بار عاملی بالای ۰/۵۰ هستند و تمامی آن‌ها در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشند. همچنین از آنجا که بار عاملی تمام گویه‌های پرسشنامه بالاتر از ۰/۳۰ است، بنابراین تمامی گویه‌های مؤلفه فشار سازمانی مورد تأیید هستند. نتایج جدول ۲۲ ضرایب رگرسیون غیراستاندارد، استاندارد، خطای انحراف معیار و سطح معنی‌داری را نشان می‌دهد که بیشترین ضریب رگرسیون استاندارد مربوط به گویه نهم و

جدول ۲۴. همبستگی شاخص فشار سازمانی

گویه ۱۲	گویه ۱۰	گویه ۹	گویه ۷	گویه ۴	گویه ۳	
					۱	گویه ۳
				۱	۰/۰۲***	گویه ۴
			۱	۰/۵۴***	۰/۲۳***	گویه ۷
		۱	۰/۵۴***	۰/۴۷***	۰/۳۷***	گویه ۹
	۱	۰/۵۴***	۰/۵۶***	۰/۶۷***	۰/۳۵***	گویه ۱۰
۱	۰/۳۹***	۰/۲۲***	۰/۲***	۰/۳۱***	۰/۱۵*	گویه ۱۲
۰/۱۸***	۰/۳۴***	۰/۵۱***	۰/۳۴***	۰/۲۲***	۰/۳۷***	گویه ۱۵

** همبستگی معنی‌دار در سطح ۰/۰۱

* همبستگی معنی‌دار در سطح ۰/۰۵

وجود دارد و تمامی ضرایب همبستگی در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند.

در جدول ۲۴ نتایج آزمون همبستگی شاخص‌ها نشان داد، همبستگی مثبت و معناداری بین شاخص‌ها و شاخص‌های اصلی

بارهای عاملی پرسشنامه در کل مؤلفه‌ها

جدول ۲۶ ضرایب تحلیل عاملی شاخص‌های پرسشنامه

سطح معناداری	بار عاملی	شاخص‌های پرسشنامه	پرسشنامه
۰/۰۰۱	۰/۴۱	حمایت سازمانی	پرسشنامه سازمان حریص
۰/۰۰۱	۰/۶۴	افسردگی شغلی	
۰/۰۰۱	۰/۹۴	فشار سازمانی	

جدول ۲۷. شاخص‌های برازش مدل کلی مؤلفه‌های پرسشنامه

نتیجه	سطح مطلوب	مقدار کسب شده	نام شاخص
قابل قبول	کمتر از ۳	۱/۷۹	نسبت کای اسکوتر بر درجه آزادی (x2/df)
قابل قبول	P>۰/۰۵	۰/۹۶	سطح معنی‌داری
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	شاخص نیکویی برازش (GFI)
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۶	شاخص نرم شده برازش (NFI)
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	(IFI)
قابل قبول	P>۰/۰۵	۰/۹۶	شاخص تاکر-لویز (TLI)
قابل قبول	۰/۹۰	۰/۹۸	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
قابل قبول	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶	شاخص ریشه میانگین مربعات خطا (RMSEA)

نتایج به دست آمده در جدول ۲۹ نشان دهنده میزان مطلوب پایایی کل ابزار و شاخص‌های آن است و آلفای کرونباخ کل پرسشنامه و همه مؤلفه‌ها آن بالاتر از ۰/۸۰ قرار دارد. همچنین برای پایایی از آزمون دو نیم کردن شاخص‌ها نیز استفاده شد. در روش دونیم کردن شاخص‌ها، برای گویه‌های فرد ۰/۸۲ و برای گویه‌های زوج ۰/۷۸ به دست آمد، که این نتایج نشان می‌دهد پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

اهم شاخص‌های برازندگی مدل‌ها عبارت‌اند از:

مجذور کای: (X²)

این شاخص اختلاف بین مدل و داده‌ها را نشان می‌دهد و معیاری برای بد بودن مدل است. لذا هر قدر که میزان آن کمتر باشد، حاکی از اختلاف کمتر بین ماتریس وارینانس-کوواریانس نمونه اتخاذ شده و ماتریس وارینانس - کوواریانس حاصل از مدل اتخاذ شده بوده و بد بودن مدل را نشان می‌دهد. البته، لازم به ذکر است که میزان این شاخص تحت تأثیر تعداد نمونه اتخاذ شده قرار می‌گیرد. در واقع، چنانچه حجم نمونه بیشتر از ۲۰۰ بشود، این شاخص تمایل زیادی به افزایش دارد. لذا تحلیل برازندگی مدل با این شاخص، معمولاً در نمونه‌های بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ قابل اتکا است. همچنین بهتر است که این شاخص با در نظر گرفتن درجه آزادی تفسیر شود.

نسبت کای دو بر درجه آزادی: (x2/df)

یکی از شاخص‌های بررسی نیکویی برازش مدل، بررسی نسبت کای دو بر درجه آزادی است. البته، حد استاندارد برای مناسب بودن میزان این شاخص وجود ندارد؛ اما بسیاری از اندیشمندان بر این عقیده‌اند که این شاخص باید کمتر از ۳ باشد. در نهایت، حد مناسب بودن باید با تشخیص محقق و بر اساس نوع تحقیق صورت گیرد.

نتایج جدول ۲۶ نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های پرسشنامه بار عاملی بالای ۰/۶۰ قرار دارد و تمامی آن‌ها در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشند.

با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۲۸ برای شاخص برازش مدل و مقایسه آن با میزان مجاز آن، می‌توان نتیجه گرفت که مدل نهایی از برازش لازم و کافی برخوردار است. زیرا شاخص‌های NFL, TLI, CFI, GFI بیشتر از ۰/۹۰ و مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ است.



شکل ۴: نمودار مدل کلی ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های پرسشنامه

با توجه به مقادیر به دست آمده از نمودار ۴ ضریب همبستگی بین متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است. بیشترین ضریب همبستگی بین فشار سازمانی و افسردگی شغلی با بار عاملی ۰/۶۰ و کمترین ضریب همبستگی بین افسردگی شغلی و حمایت سازمانی با بار عاملی ۰/۲۷- است.

پایایی

برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برای هر مؤلفه به شرح ذیل است

جدول ۲۹. آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسشنامه

ردیف	متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
۱	حمایت سازمانی	۹	۰/۸۷
۲	افسردگی شغلی	۶	۰/۸۲
۳	فشار سازمانی	۷	۰/۸۰
کل	آلفای کل متغیرها	۲۲	۰/۸۳

ریشه مجذور میانگین باقیمانده^{۱۷}

معیاری است برای اندازه‌گیری متوسط باقیمانده‌ها و تنها در ارتباط با اندازه واریانس و کوواریانس قابل تفسیر است. هر قدر مقدار RMR کوچک‌تر یا به صفر نزدیک‌تر باشد نشان‌دهنده برازش مدل است.

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب^{۱۸}

این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته شده و همانند شاخص کای دو، معیاری برای بد بودن مدل است. برخی اندیشمندان بر این عقیده‌اند که این شاخص باید کمتر از ۰/۰۵ باشد. برخی دیگر میزان کمتر از ۰/۰۸ را مناسب می‌دانند. همچنین این شاخص از شاخص‌های مهم برازش مدل است.

شاخص نیکویی برازش^{۱۹}

این شاخص، معیاری است برای سنجش میزان خوب بودن مدل است و هر چه GFI به یک نزدیک‌تر باشد برازندگی کامل‌تر است و به عبارتی هرچه میزان بالاتر از ۰/۹، نشان‌دهنده مناسب بودن مدل استخراج شده با توجه به داده‌ها است. مقدار GFI بین صفر و یک است. نقطه‌ضعف این شاخص تحت تأثیر بودن به حجم نمونه است.

شاخص تعدیل شده نیکویی برازش^{۲۰}

این شاخص، در واقع حالت تطبیق داده شده شاخص GFI با در نظر گرفتن میزان درجه آزادی (df) است و معیار دیگری برای خوب بودن مدل است. با توجه به اینکه شاخص GFI تحت تأثیر حجم نمونه است، AGFI تا حدی نسبت به حجم نمونه و درجات آزادی، معیار GFI را تعدیل می‌کند. هرچه به یک نزدیک‌تر باشد برازندگی کامل‌تر را نشان می‌دهد. به عبارتی هرچه میزان این شاخص بالاتر از ۰/۹ باشد، حاکی از مناسب بودن مدل استخراجی با توجه به داده‌ها است. مقدار AGFI بین صفر و یک است.

شاخص تعدیل شده برازندگی^{۲۱}

شاخص NFI که شاخص بنتلر- بونت هم نامیده می‌شود. این شاخص نیز یکی از شاخص‌ها برای سنجش میزان خوب بودن مدل به دست آمده با توجه به داده‌ها است. چنانچه این شاخص بالاتر از ۰/۹ باشد، حامی از مناسب بودن مدل استخراجی است.

شاخص برازش تطبیقی^{۲۲}

این شاخص اگر بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد قابل قبول و نشانه

برازندگی مدل است. این شاخص از طریق مقایسه یک مدل به اصطلاح مستقل که در آن بین متغیرها هیچ رابطه‌ای نیست با مدل پیشنهادی موردنظر، مقدار بهبود را نیز می‌آزماید. شاخص CFI از لحاظ معنا مانند NFI است با این تفاوت که برای حجم گروه نمونه جریمه می‌دهد.

هرچند که میان شاخص‌های گفته شده بالا، به طور کلی RMSEA به عنوان شاخص مطلوب در نظر گرفته می‌شود، اما درباره آن‌ها توافق وجود ندارد؛ بنابراین سعی شده است تا تمام شاخص‌های برازندگی گزارش شوند. نکته قابل توجه اینکه در برازش داده‌ها با این الگو این است که در حالی که برازش مدل ساختاری آن را تأیید می‌کند، هرگز ثابت نمی‌ماند که آن مدل، یگانه مدل معتبر است.

نتیجه‌گیری

در این فصل با استفاده از روش‌های آماری مناسب به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد. برای پاسخگویی به سوال اول پژوهش با استفاده از مبانی نظری و پیشینه پژوهش و با مبنا قرار دادن نظریه کوزر سه مؤلفه اصلی برای سازمان حریص شناسایی شد. این شاخص‌ها عبارت‌اند از [۱۶]: فشار سازمانی، عدم حمایت سازمانی، افسردگی شغلی. برای پاسخگویی به سوال‌های دوم و سوم نیز با استفاده از روش‌های آماری مناسب به اعتباریابی ابزار پرداخته شد. برای روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و برای پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ و روش دو نیم کردن مؤلفه‌ها استفاده شد.

یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی به روش تحلیل شاخص‌های اصلی نشانگر این است که مقدار شاخص‌ها دارای مقادیر بالاتر از یک هستند و این عوامل روی هم رفته ۵۹/۰۳ از واریانس کل را تبیین می‌کنند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان داد شاخص‌های برازش مدل و بارهای عاملی مناسب بوده و مقدار آماره t در آزمون معناداری به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. نتایج آزمون پایایی نیز نشان داد که مقادیر آلفای کرونباخ در همه شاخص‌ها بیش از ۰/۷۶ به دست آمده و نتایج به دست آمده از آزمون دونیم کردن مؤلفه‌ها نیز نشان داد این ابزار از پایایی مناسب برخوردار است.

پیشنهاد‌های پژوهش

در این بخش پیشنهاد‌های پژوهش در دو زیرمجموعه ارائه شده است. در ابتدا بر اساس یافته‌های پژوهش به بیان سشنهادهای کاربردی پرداخته و سپس پیشنهاد‌هایی به منظور پژوهش‌های آینده بیان شده است. یکی از فعالیت‌هایی که هر محقق باید انجام دهد این است که

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

- ۱- اجرای موضوع پژوهش در سایر دانشگاه‌های کشور
- ۲- طراحی مدل سازمان حریص در دانشگاهها
- ۳- مقایسه دانشگاه‌های کشور از لحاظ حریص بودن سازمانی و بررسی و مقایسه میزان رضایت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با توجه به حریص بودن سازمانی

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Khunsoonthornkit & Panjakajornsak | ۱. کانسینترنکیت و پانجاکاجرنساک |
| 2. Coser | ۲. بارچل |
| 3. Coser | ۳. کوزر |
| 4. University of California, Los Angeles | ۴. UCLA |
| 5. Leiden and Muslim | ۵. لیدن و ماسلین |
| 6. Maslech | ۶. مسلچ |
| 7. Klien | ۷. کلاین |
| 8. Comfrey, Lee | ۸. کامفری و لی |
| 9. Fact Validity | ۹. روایی محتوا |
| 10. Exoloratory Factor Analysis | ۱۰. تحلیل عاملی اکتشافی |
| 11. Confirmatory Factor Analysis | ۱۱. تحلیل عاملی تأییدی |
| 12. Expert Panel | ۱۲. پنل متخصصین |
| 13. Grammer | ۱۳. دستور زبان |
| 14. Wording | ۱۴. کلمات مناسب |
| 15. Item Allocaion | ۱۵. عبارات در جای مناسب |
| 16. Bartlett | ۱۶. بارتلت |
| 17. Rot Mean Square Residual (RMR) | ۱۷. ریشه مجذور میانگین باقیمانده |
| 18. Root Mean Square of Approximation (RMSEA) | ۱۸. ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب |
| 19. Goodness of Fit Index | ۱۹. شاخص نیکویی برازش |

پس از انجام تحقیق خود و آسیب شناسی کردن موضوع مورد بررسی خود و ترسیم وضع ایده آل سازمانی بدنبال راهکارهایی برای مرتفع کردن این نواقص و پرکردن این شکافها باشد.

با توجه به مدل بدست آمده، موارد زیر پیشنهاد میگردد:

۱- برای ارزیابی مجدد مدل پیشنهادی لازم است این پرسشنامه در دانشگاه‌های دیگر اجرا گردد.

۲- باتوجه به میانگینها و بارهای عاملی بدست آمده برای هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های این پژوهش، توصیه میشود مراکز آموزش عالی کشور، نیم رخی از نقاط سازنده یا ضعف خویش ترسیم نمایند. بدیهی است، این بررسی نه تنها اولویتها و ضرورت‌های موجود را نشان میدهد، که امکان دیگر تمهیدات را برای مرتفع سازی ضعفها و تقویت و نهادینه سازی قوتها فراهم می‌سازد.

۳- فشار شغلی اغلب منجر به خشم و ناامیدی میشود و میتواند افراد را درگیر رفتارهای غیرسالم گرداند. از سوی دیگر، دانشگاهها به دلیل رقابت شدیدی بین دانشگاهها در تأمین منابع و جذب دانشجو، با مشکلاتی در این زمینه روبه رو هستند. پیشنهاد میشود در این خصوص ابزاری برای پاسخگویی و کنترل، طراحی و ایجاد نمایند. بدین منظور به محققان فعال در این زمینه بیشتر بها داده و منابع مورد نیاز این مساله را برای آنان تامین نمایند.

۴- به طور کلی، تدریس به دلیل بار کاری زیاد، کلاسهای بزرگ، حقوق ناکافی و فشار برای جذب بودجه خارجی برای انتشارات، تضاد نقش، رفتار انحرافی دانشآموز و وضعیت پایین حرفه ای، یک شغل استرسزا است. تأثیرات تجمعی تقاضای شغل زیاد در احساسات، بهره وری و نگرش اعضای هیئت علمی بر روابط آنها با همکاران و دانشجویان تأثیر منفی میگذارد [۱۶]. لذا پیشنهاد میشود در خصوص پایین آوردن شرایط فشارکاری برای اساتید و دانشجویان، کلاسهای آموزشی برگزار و همچنین پژوهش‌هایی در این خصوص صورت پذیرد.

۵- با بررسی پیشینه‌ی پژوهش‌ها، می‌توان گفت تاکنون پژوهشی در راستای شناسایی و تعیین شاخصهای سازمان حریص انجام نشده است. نکته مهم دیگر این که هیچ ابزاریسنجی برای بررسی و آزمودن این مقوله وجود ندارد که این مهم، خود روند بررسی این مفهوم در سازمانها را با مشکل مواجه کرده و محدودیتی چشمگیر در این راستا است. بنابراین پیشنهاد میشود برای استحکام بخشیدن به دغدغهی این پژوهش، پژوهش‌های مبتنی بر این مساله در سایر دانشگاه صورت پذیرد.

Intensification: Flexibility and the Changing Boundaries of Work, York: Joseph Rowstre Foundation. Summary1 of findings online, available at: www.jrf.org.uk/KNOWLEDGE/finding s/socialpolicy/A1.asp (accessed April.. 1) 1999.

- [8] Wright MB, Howery C, Assar N, McKinney KL, et al. Greedy Institutions: The Importance of Institutional Context for Teaching in Higher Education. *Teaching Sociology*, 2004; 32(2): 144-159
- [9] Sullivan TA. Greedy Institutions, Overwork, and Work-Life Balance. *Sociological Inquiry*, 2014; 84(1): 1-15
- [10] Hamidi Y, Bashirian S, Babamiri M, Nowrozi Shadmani B, Sangrah Q. Stress and its relationship with health workers' burnout. *Occupational Health Engineering Journal*, 2017; 5(1): 35-43. [Persian]
- [11] Sharafi H, Seyyed Ameri MH. The Role of Leader-Follower Exchange Theory in the Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction in the Ministry of Sports and Youth of Iran. *Islamic Life Journal*, 2022; 6(3): 491-499.
- [12] Roghani M. Study of Relationship Among Personal Characteristics with Job Burnout and Personnel's Deviant Behaviors. *Journal of System Management*, 2016; 2(2): 65-80.
- [13] Rahimi G, Khosravinia S, Rajab Alipour S. Examining the relationship between job stress and the performance of Bank Mellat employees in West Azarbaijan province. *Management and Entrepreneurship Studies*, 2015; 2(2/2): 134-141. [Persian]
- [14] Blainey PC, Van Oijen AM, Banerjee A, Verdine GL, Xie XS. A base-excision DNA-repair protein finds intrahelical lesion bases by fast sliding in contact with DNA. *Proceedings of*

- (GFI)
20. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) ۲۰. شاخص تعدیل شده نیکویی برازش
21. Normed fit Index (NFI) ۲۱. شاخص تعدیل شده برازندگی
22. Comparative Fit Index (CFI) ۲۲. شاخص برازش تطبیقی

فهرست منابع

- [1] Assar MT. Examining the relationship between management skills and increasing the productivity of human resources. *Quarterly Journal of Police Science Research*, 2015; 18: 125-141. [Persian]
- [2] Bahmani A, Ghojali T. The relationship between transformational leadership and productivity of human resources considering the mediating role of spirituality in the work environment. *Human Resource Studies Quarterly*, 2016; 6(26): 63-86. [Persian]
- [3] Khunsoonthornkit A, Panjakajornsak V. Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations. *Kasetsart Journal of Social Sciences* 2018; 39(3): 457-462.
- [4] Khajaei S, Moradi S, Droodi H, Hassani D. Investigating learner characteristics in Zanjan University of Medical Sciences. *Journal of Education Development in Medical Sciences*, 2014; 7(15), 38[Persian]
- [5] Barrett Cox, A. Mechanisms of Organizational Commitment: Adding Frames to Greedy Institution Theory. *Sociological Forum*, 2016; 31(3): 1-24
- [6] Egger de Campo M. Contemporary Greedy Institutions: An Essay on Lewis Coser's Concept in the Era of the 'Hive Mind'. *Sociologicky casopis/ Czech Sociological Review*, 2013; 49(6): 969-987
- [7] Burchell B, Day D, Hudson M, Ladipo D, et al. Job Insecurity and Work

[16] Yang D, Yang L. Organizational Pressure Dimensions Measuring of “Post-80s” Employees and Its Implications for Talent Strategy. *Journal of Social Sciences*, 2014; 2: 13-18

the National Academy of Sciences, 2006; 103(15): 5752-5757.

[15] Seyed Naghavi MA, Sehat S, Dehghanan H, Farhadi AD Performance evaluation of military universities based on the framework of organizational excellence and growth (case study: one of the officers' universities. *Quarterly Journal of Education Measurement and Evaluation Studies*, 2010; 6(15): 39-63. [Persian]