

حسینعلی کوهستانی<sup>۱</sup>

حبیب... شجاعی فر<sup>۲</sup>

## رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد

### چکیده

سنجش عملکرد آموزش عالی و میزان پیشرفت و توسعه آن «باید» براساس دو مفهوم کلیدی و سرنوشت‌ساز مدیریتی یعنی کارایی و اثر بخشی مدیران استوار باشد که این فرآیند از راه افزایش میزان رضایت شغلی مدیران می‌تواند تحقق یابد و افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان و در پی آن افزایش تعهد سازمانی را در مدیران به دنبال داشته باشد. لذا هدف اصلی این پژوهش شناخت رابطه رضایت شغلی مدیران با تعهد سازمانی آنان می‌باشد. بدین منظور کلیه مدیران و معاونان دانشکده‌های دانشگاه فردوسی مشهد به شیوه سرشماری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این مطالعه روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی دو متغیری است. و براساس مبانی نظری تحقیق دو پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکی و کروم و تعهد سازمانی مودای، استیروز و پورتر برای جمع‌آوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفته است و سپس به منظور تحلیل داده‌ها، با توجه به فرضیه‌های تحقیق از آزمونهای آماری همبستگی گشتاوری پیرسون، رگرسیون چند متغیری و آزمون تفاوت میانگینها استفاده گردیده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که:

بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشته است.

### کلید واژگان :

۱. استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

۲. کارشناس ارشد علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.

رضایت شغلی - تعهد سازمانی - اثر بخشی مدیران .

#### مقدمه

وجود تعهد در مدیران می تواند با عوامل سازمانی، شغلی، محیط کار و فردی یک رابطه متقابل داشته باشد (۱). که در این زمینه رضایت شغلی مدیران از جایگاه خاصی برخوردار می باشد و میزان آن بر تعهد بیشتر یا کمتر آنان اثر می گذارد (۲). بررسی رضایت شغلی مدیران با توجه به این که، شغل بخش عمده ای از زندگی آنان را در بر گرفته و رضایت ناشی از آن، براساس نظریه سرایت بر رضایت کلی آنان از زندگی نفوذ داشته است (۳) و نیز با توجه به گستردگی نفوذ مدیران در سازمان، و نقشی که عدم رضایت شغلی آنان بر سازمان و حتی بر جامعه داراست، واجد اهمیت می باشد (۴). از طرف دیگر، کارکنان و اعضای جامعه به طور دائم بر رفتار و کردار مدیران نظر داشته و از آنچه در رفتار، کردار، اعتقادات و ارزشهای مدیران مشاهده می کنند، متأثر می شوند (۵). به علاوه متعهد بودن به کار در مدیران به لحاظ تقویت ایمان، وجدان کاری را همواره بیدار نگه می دارد که در نتیجه به انجام بهینه امور و منطق گرایی منجر خواهد شد (۶).

شناخت رابطه بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی در مدیران عملیاتی دانشکده ها می تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم گیری مدیران ارشد و میانی فراهم آورد و به اتخاذ روشهای مناسب به منظور اثر بخشی نظام آموزش عالی منجر گردد.

#### هدفهای تحقیق

- ۱- آگاهی از میزان رضایت شغلی مدیران دانشکده های دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۲- آگاهی از میزان تعهد سازمانی مدیران دانشکده های دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۳- شناخت رابطه بین میزان رضایت شغلی مدیران دانشکده های دانشگاه فردوسی مشهد با میزان تعهد سازمانی آنان.

#### فرضیه های تحقیق

الف) فرضیه اصلی:

بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

ب) فرضیه های فرعی:

۱- بین مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیعات و رضایت از حقوق) مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین رضایت شغلی مدیران برحسب رشته تحصیلی (رشته‌های مرتبط و غیرمرتبط با مدیریت آموزشی) آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

۳- بین رضایت شغلی مدیران و سنوات خدمت آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۴- بین تعهد سازمانی مدیران برحسب رشته تحصیلی (رشته‌های مرتبط و غیرمرتبط با مدیریت آموزشی) آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

۵- بین تعهد سازمانی مدیران و سنوات خدمت آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

#### پیشینه تحقیق

رضایت شغلی (۷) عبارت است از نگرش کلی فرد نسبت به شغلش (۸). اسمیت، کندال و هالین (۹) پنج بعد شغلی: رضایت از کار، (۱۰)، رضایت از مافوق (۱۱)، رضایت از همکاران (۱۲)، رضایت از ترفیع (۱۳) و رضایت از حقوق (۱۴) را معرف خصوصیات برجسته شغل دانسته‌اند (۱۵).

در مدل سیستم اجتماعی گتزلز و گوبا (۱۶) با توجه به ابعاد شخصی و هنجاری سیستم، رضایت شغلی بستگی به هم‌سازی انتظارات بوروکراتیک و انگیزه‌ها و نیازهای فردی دارد (۱۷). تعهد سازمانی (۱۸) عبارت است از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) که در آن مشغول به کارند (۱۹).

از دیدگاه نگرشی آن گونه که مودای، استیرز و پورتر (۲۰) تعهد را تعریف کرده‌اند، منظور از تعهد سازمانی، درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن می‌باشد. در این تعریف تعهد سازمانی شامل سه جزء است:

۱) اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان.

۲) تمایل به تلاش وسیع در راه سازمان.

۳) تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان (۲۱).

تعهد نگرشی (۲۲)، پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است (۲۳).

عمده‌ترین مدل‌های مفهومی در رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی به قرار زیر می‌باشد:

الف) در مدل اول که به نظر مودای (۱۹۸۲) توسط اکثر محققان پذیرفته شده است، رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود به سازمان شکل می‌گیرد در حالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می‌یابد؛ لذا رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی قلمداد گردیده است. مطالعات ویلیامز و هذر (۲۴) (۱۹۸۶) از مدل اول حمایت می‌کند (۲۵).

ب) در مدل دوم به زعم بتمن و استرازر (۲۶) (۱۹۸۴)، عقلانیت و منطقی در پشت تعهد رفتاری وجود دارد که به موجب آن فرد عضویت در یک سازمان را می‌پذیرد که این خود تعهد گرایش را به دنبال دارد که بالطبع فرد نسبت به موقعیت موجود، گرایشهای مثبتی مانند رضایت را کسب می‌کند. در نتیجه تعهد سازمانی به عنوان پیش شرط رضایت شغلی مطرح می‌گردد. نتایج تحقیقات و ندنبرگ و لنس (۲۷) (۱۹۹۲) از این فرضیه که تعهد سبب رضایت می‌شود، حمایت می‌کند (۲۸).

پ) در مدل مفهومی سوم به رابطه متقابل مدل‌های اول و دوم اشاره شده است. مطالعات فارکز و تتریک (۲۹) (۱۹۸۹) رابطه سیکلی و دوطرفه این دو متغیر را نشان می‌دهد.

ت) در مدل مفهومی چهارم بر عدم رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأکید می‌گردد. کوری و همکارانش (۳۰) (۱۹۸۶) ضمن مطالعه نمونه‌ای از پرستاران دریافتند هیچ رابطه‌ای سببی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود ندارد (۳۱).

نتیجه مطالعات آل‌نچار (۳۲) (۱۹۹۶) تحت عنوان «رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان امارات متحده عربی» که بر پایه عوامل امنیت شغلی، انضباط و ارتباطات مدیران و همکاران انجام گردیده است نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان رابطه معنی‌داری وجود داشته است (۳۳).

مطالعات دی‌کانینک و بچمن (۳۴) (۱۹۹۴) که تعهد سازمانی ۳۳۹ مدیر را بر پایه یک ساختار برابر مورد آزمون قرار داده است، نشان می‌دهد که توزیع موجه و صحیح مدیران در سطوح سازمانی، رضایت شغلی آنان و میزان مسؤولیت آنها در فرآیندهای سازمانی، به عنوان عوامل عمده در افزایش میزان تعهد سازمانی آنان دخیل بوده است (۳۵).

مطالعات فجور تافت (۳۶) (۱۹۹۳) تحت عنوان «عوامل پیش‌بین تعهد اساتید در دانشگاه» نشان داده است که حقوق منصفانه، ماهیت کار، سطوح شغلی، خط مشی‌های سازمانی و مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی در اساتید ارتباط معنی‌داری داشته است.

نتایج مطالعات تامیلنسون و جانکینز (۳۷) (۱۹۹۲) تحت عنوان «نقش تعهد سازمانی و وضعیت شغلی در پیش‌گیری از ترک خدمت کارکنان» نشان داده است که توجه به انواع تعهد (عاطفی و مستمر) می‌تواند در به حداکثر رساندن رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت داوطلبانه و قابل اجتناب مفید باشد (۳۸).

ماتیو و زاجاک (۳۹) (۱۹۹۰) ضمن مطالعاتی بر پایه یافته‌های پیش از دوست تحقیق و خلاصه نمودن آنها در قالب عوامل ایجاد (ویژگیهای شخصی، خصوصیات شغلی، روابط گروه با رهبر، ویژگیهای سازمانی و وضعیت نقش) همبسته با تعهد و پی‌آمدهای تعهد سازمانی، اعلام می‌دارند که ابهام نقش و تضاد نقش با تعهد سازمانی همبستگی متوسط معکوس دارد (۴۰).

عبدا... مجیدی (۱۳۷۷) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر جابه‌جایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی» نشان داده است که :

۱) جابه‌جایی کارمندان باعث افزایش تعهد سازمانی آنها می‌گردد.

۲) جابه‌جایی کارمندان باعث افزایش رضایت شغلی آنها می‌شود.

۳) بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد (۴۱).

بزرگ اشرفی (۱۳۷۴) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و

کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی» نتایج زیر را اعلام می‌دارد :

۱) بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان رابطه خطی مستقیم

مثبت وجود دارد. ۲) بین میزان وجود عوامل نگه‌دارنده (بهداشتی) و میزان تعهد سازمانی مدیران و

کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. ۳) بین میزان عوامل محیطی و میزان تعهد سازمانی مدیران و

کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. ۴) سه دسته عوامل رضایت شغلی، عوامل نگه‌دارنده و عوامل

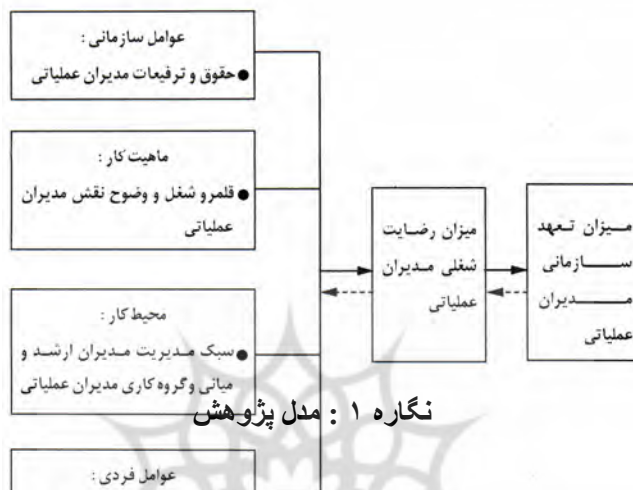
محیطی بر میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت تأثیر متفاوتی دارد (۴۲).

بر پایه مباحث نظری و پژوهشی موجود در این زمینه، می‌بایست در بررسی رضایت شغلی و

تعهد سازمانی علاوه بر توجه به عناصر ذهنی در این زمینه، جنبه‌های عینی شرایط کار نیز مدنظر

قرار گیرد. به علاوه استفاده از شاخصهای عینی پی‌آمدهای رفتاری، مثل غیبت، ترک کار و حتی

قابلیت تولید حائز اهمیت می‌باشد. همچنین توجه به تفاوت‌های فردی در ابعاد جمعیت شناختی و شخصیتی نیز در این زمینه مهم است. در نتیجه محقق براساس محدودیت‌های پژوهش صرفاً این مطالعه را در قالب مدل زیر طراحی کرده است (نگاره ۱).



نگاره ۱: مدل پژوهش

#### روش تحقیق

در این مطالعه روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. به منظور تعیین میزان هماهنگی تغییرات دومتغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بوده، روش تحقیق همبستگی دومتغیری (۴۳) انتخاب گردیده است (۴۴).

#### جامعه آماری

کلیه مدیران و معاونان دانشکده‌های دانشگاه فردوسی مشهد در سال تحصیلی ۱۳۷۸-۷۹ که شامل ۴۶ نفر می‌باشند.

#### گروه مورد بررسی

گروه مورد بررسی عبارت از کلیه افراد جامعه آماری است. بنابراین به جای نمونه‌گیری از سرشماری استفاده شده است.

### ابزار تحقیق و اعتبار آن

برای سنجش رضایت شغلی مدیران از پرسشنامه شغلی ویسوکی و کروم (۴۵) که براساس شاخص توصیفی شغل طراحی شده، استفاده گردیده است. این پرسشنامه از مؤلفه‌های زیر تشکیل گردیده است:

(۱) کار (۲) سرپرست (۳) همکار (۴) ارتقا (۵) پرداخت

همچنین برای سنجش تعهد سازمانی مدیران از پرسشنامه تعهد سازمانی مودای، استیرز و پورتر (۱۹۷۹) استفاده شده است. این پرسشنامه از مؤلفه‌های زیر تشکیل شده است:

(۱) اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان (۲) تمایل به تلاش گسترده در راه سازمان

(۳) تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان.

برای سنجش پایایی (۴۶) ابزارهای تحقیق، از روش آزمون - آزمون مجدد (۴۷) استفاده شده است که ضریب همبستگی رضایت شغلی در دو اجرا ( $r = 0/8586$ ) و ضریب همبستگی تعهد سازمانی در دو اجرا ( $r = 0/9438$ ) محاسبه گردیده است. ضمناً برای محاسبه هماهنگی درونی ابزارها از آلفای کرونباخ (۴۸) استفاده شده است که مقدار ضریب آلفا برای رضایت شغلی ( $r_a = 0/8473$ ) و تعهد سازمانی ( $r_a = 0/8913$ ) محاسبه شده است.

برای تعیین روایی (۴۹) ابزارهای اندازه‌گیری علاوه بر توجه به نظریه‌های مربوط و همچنین نظر اساتید بخش مدیریت، روایی پرسشنامه رضایت شغلی براساس روایی ملاکی (۵۰) از نوع همزمان (۵۱) سنجش گردیده است. پرسشنامه ملاک، شاخص توصیفی شغل مورد استفاده در تحقیق غنی (۱۳۷۳) می‌باشد که ضریب همبستگی دو آزمون ( $r = 0/7473$ ) بوده است.

همچنین روایی پرسشنامه تعهد سازمانی، براساس روایی سازه (۵۲) و استفاده از شیوه روایی همگرا (۵۳) سنجش گردیده است. پرسشنامه تعهد سازمانی مورد استفاده در این پژوهش همبستگی اش با پرسشنامه تعهد سازمانی هرسی و بلانچارد (۵۴) که بر همان پایه طراحی گشته است و در تحقیق شاقلی (۱۳۷۸) روایی آن سنجش گردیده، اندازه‌گیری شده است که ضریب همبستگی دو آزمون ( $r = 0/9808$ ) بوده است.

### روش تحلیل داده‌ها

برای آزمون فرضیه اصلی و فرضیات فرعی سوم و پنجم نظریه منظور تعیین میزان رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون (۵۵) استفاده شده است.

برای آزمون فرعی اول به منظور تعیین و مطالعه سهم دو یا چند متغیر مستقل در یک متغیر وابسته و با توجه به این که نحوه ورود متغیرها به تحلیل در اختیار محقق نبوده است، از روش رگرسیون چند متغیره با راهبرد گام به گام (۵۶) استفاده شده است (۵۷). برای آزمون فرضیات فرعی دوم و چهارم از آزمون تفاوت میانگینها (۵۸) دو گروه مستقل استفاده شده است.

### تحلیل یافته‌های تحقیق

#### الف) توصیف یافته‌ها :

- توصیف یافته‌های پژوهشی که برپایه جداول فراوانی استوار بوده، بیانگر موارد زیر است:
- ۱- سطح تحصیلات: ۲۸ نفر یعنی ۷۰ درصد از مدیران دارای مدرک دکترا، ۱۱ نفر یعنی ۲۷/۵ درصد از مدیران دارای مدرک فوق لیسانس و ۱ نفر یعنی ۲/۵ درصد از مدیران دارای مدرک لیسانس بوده‌اند.
  - ۲- رشته تحصیلی: ۳۷ نفر یعنی ۹۲/۵ درصد از مدیران دارای مدرک تحصیلی غیرمرتبط با مدیریت آموزشی و ۳ نفر یعنی ۷/۵ درصد از مدیران دارای مدرک تحصیلی مرتبط با مدیریت آموزشی بوده‌اند.
  - ۳- سنوات خدمت کامل: ۹ نفر یعنی ۲۲/۵ درصد از مدیران در طبقه خدمتی (بیشتر از ۱۲ سال تا پایان ۱۸ سال)، ۹ نفر یعنی ۲۲/۵ درصد از مدیران در طبقه خدمتی (بیشتر از ۶ سال تا پایان ۱۲ سال)، ۸ نفر یعنی ۲۰ درصد از مدیران در طبقه خدمتی (بیشتر از ۲۴ سال)، ۷ نفر یعنی ۱۷/۵ درصد از مدیران در طبقه خدمتی (بیشتر از ۱۸ سال تا پایان ۲۴ سال) و ۷ نفر یعنی ۱۷/۵ درصد از مدیران در طبقه خدمتی (بدو استخدام تا پایان ۶ سال) قرار داشته‌اند.
  - ۴- سابقه خدمت در سمت فعلی: ۳۵ نفر یعنی ۸۷/۵ درصد از مدیران در طبقه خدمتی (بدو استخدام تا پایان ۶ سال)، ۴ نفر یعنی ۱۰ درصد از مدیران در طبقه خدمتی (بیشتر از ۶ سال تا پایان



۱۲ سال) و ۱ نفر یعنی ۲/۵ درصد از مدیران در طبقه خدمتی (بیشتر از ۱۸ سال تا پایان ۲۴ سال) قرار داشته‌اند.

- ۵- میزان رضایت شغلی مدیران: میانگین میزان رضایت شغلی در ۴۰ مدیر مورد بررسی برابر با ۳/۷۱ می‌باشد. که حداکثر میزان رضایت شغلی برابر با ۴/۴۲ و حداقل آن برابر با ۲/۸۸ بوده است.
- ۶- میزان تعهد سازمانی مدیران: میانگین میزان تعهد سازمانی در ۴۰ مدیر مورد بررسی برابر با ۵۱/۳۸ می‌باشد. که حداکثر میزان تعهد سازمانی برابر با ۶۱ و حداقل آن برابر با ۳۸ بوده است.
- ۷- میزان مؤلفه‌های رضایت شغلی مدیران: میانگین میزان رضایت از مافوق، رضایت از کار، رضایت از حقوق، رضایت از همکاران و رضایت از ترفیحات در ۴۰ مدیر مورد بررسی به ترتیب برابر با ۴/۳۱، ۳/۸۱، ۳/۶۰، ۳/۵۹ و ۳/۴۰ بوده است.

ب) تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی: بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱: رابطه رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان.

همبستگی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
رضایت شغلی	۱/۰۰۰۰ $p = ۰$	۰/۴۹۱۱ $p = ۰/۰۰۱$
تعهد سازمانی	۰/۴۹۱۱ $p = ۰/۰۰۱$	۱/۰۰۰۰ $p = ۰$

همان طوری که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان  $r = ۰/۴۹۱۱$  به دست آمده است. این بدان معنی است که بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد، بنابراین با اطمینان ۰/۹۹۹ فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی شماره ۱: بین مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیعات و رضایت از حقوق) مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲: تحلیل رگرسیون چندمتغیره مؤلفه‌های رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان.

متغیرهایی که در پیش‌بینی تعهد سازمانی سهم قابل قبولی داشته‌اند.					
متغیرها	B	SE B	Beta	T	SigT
رضایت از حقوق	۰/۸۰۰۲۱	۰/۳۲۷۶۶	۰/۳۴۵۶۱	۲/۴۴۲	۰/۰۱۹۵
رضایت از ترفیعات	۰/۶۰۱۶۴	۰/۲۴۳۸۹	۰/۳۴۹۱۱	۲/۴۶۷	۰/۰۱۸۴
متغیرهایی که در پیش‌بینی تعهد سازمانی سهم قابل قبولی نداشته‌اند.					
متغیرها	B	SE B	Beta	T	SigT
رضایت از کار	۰/۰۸۰۸۵	۰/۰۸۵۱۲	۰/۸۱۶۶۵	۰/۵۱۳	۰/۶۱۱۴
رضایت از مافوق	۰/۱۶۸۴۳	۰/۱۹۴۱۵	۰/۹۶۳۱۷	۱/۱۸۷	۰/۲۴۲۸
رضایت از همکاران	۰/۰۵۷۱۷	۰/۰۶۱۸۶	۰/۸۵۶۶۹	۰/۳۷۲	۰/۷۱۲۲
multiple R = ۰/۵۱۷۸۰	R Square = ۰/۲۶۸۱۲		F = ۶/۷۷۷۴۲	Signif. F = ۰/۰۰۳۱	

همان طوری که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود از میان مؤلفه‌های پنجگانه رضایت شغلی مدیران، رضایت از حقوق و رضایت از ترفیعات با یک جهت مثبت، تعهد سازمانی آنها را تحت تأثیر قرار داده است. ضرایب Beta، بیانگر میزان و جهت تأثیرگذاری متغیرهای مستقل رضایت از حقوق و رضایت از ترفیعات بر روی متغیر تابع تعهد سازمانی می‌باشد. ضریب تعیین محاسبه شده ( $r^2 = ۰/۲۶$ ) مبین وجود واریانس مشترک متغیرهای مستقل و وابسته به میزان ۲۶ درصد است، یعنی ۲۶ درصد از تغییرات ایجاد شده در تعهد سازمانی مدیران به وسیله رضایت از حقوق و رضایت از ترفیعات مدیران قابل توجیه است. و ۷۴ درصد تغییرات، حاصل اثرگذاری سایر عوامل بر روی تعهد سازمانی مدیران می‌باشد. لذا فرض فرعی شماره ۱

تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنادار بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است.

فرضیه فرعی شماره ۲: بین رضایت شغلی مدیران برحسب رشته تحصیلی (رشته‌های مرتبط و غیرمرتبط با مدیریت آموزشی) آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳: مقایسه نمرات رضایت شغلی مدیران برحسب رشته تحصیلی آنان

خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین رضایت شغلی	فراوانی مطلق	گروهها
۰/۲۰۵	۰/۳۵۶	۳/۶۲۰۰	۳	مرتبط با مدیریت آموزشی
۰/۰۶۴	۰/۳۸۹	۳/۷۱۶۲	۳۷	غیرمرتبط با مدیریت آموزشی
p-value	درجه آزادی	ارزش t	p-value	ارزش F
۰/۶۸۲	۳۸	-۰/۴۱	۱/۰۰۰	۱/۲۰

چنان که در جدول (۳) ملاحظه می‌شود با توجه به آزمون آماره F برابری واریانس‌ها مشاهده گردیده است. بر این اساس برحسب مقایسه دو میانگین در شرایط همسانی واریانس‌ها چون ارزش معناداری آماره T از  $۰/۰۵$  ( $p\text{-value} = ۰/۶۸۲$ ) بزرگتر می‌باشد لذا با احتمال خطای  $۰/۰۵$  تفاوت معنی‌داری بین این دو میانگین (میانگین نمره رضایت شغلی مدیران دارای رشته تحصیلی مرتبط با مدیریت آموزشی و غیرمرتبط با مدیریت آموزشی) مشاهده نمی‌شود. در نتیجه فرضیه پژوهش رد می‌شود.

فرضیه فرعی شماره ۳: بین رضایت شغلی مدیران و سنوات خدمت آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴: رابطه رضایت شغلی مدیران و سنوات خدمت آنان

رضایت شغلی	سنوات خدمت	همبستگی
۰/۰۶۷۸	۱/۰۰۰۰	سنوات خدمت
$p = ۰/۳۹۹$	$p = ۰$	
۱/۰۰۰۰	۰/۰۶۷۸	رضایت شغلی
$p = ۰$	$p = ۰/۳۳۹$	

همان طوری که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود ارزش معناداری از ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد لذا با احتمال خطای ۰/۰۵ رابطه معنی‌داری بین رضایت شغلی مدیران و سنوات خدمت آنان مشاهده نمی‌شود؛ در نتیجه فرضیه پژوهش رد می‌شود.

فرضیه فرعی شماره ۴: بین تعهد سازمانی مدیران برحسب رشته تحصیلی (رشته‌های مرتبط و غیرمرتبط با مدیریت آموزشی) آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵: مقایسه نمرات تعهد سازمانی مدیران برحسب رشته تحصیلی آنان

خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین تعهد سازمانی	فراوانی مطلق	گروهها
۲/۳۳۳	۴/۰۴۱	۵۱/۶۶۶۷	۳	مرتبط با مدیریت آموزشی
۰/۹۲۹	۵/۶۴۸	۵۱/۳۵۱۴	۳۷	غیرمرتبط با مدیریت آموزشی
p-value	درجه آزادی	ارزش t	p-value	ارزش F
۰/۹۲۵	۳۸	۰/۰۹	۰/۷۹۳	۱/۰۹۵

همان طوری که در جدول (۵) ملاحظه می‌شود با توجه به آزمون آماره F برابری واریانسها مشاهده گردیده است. براین اساس برحسب مقایسه دو میانگین در شرایط همسانی واریانسها چون ارزش معناداری آماره T از ۰/۰۵ ( $p\text{-value} = ۰/۹۲۵$ ) بزرگتر می‌باشد لذا با احتمال خطای ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری بین این دو میانگین (میانگین نمره تعهد سازمانی مدیران دارای رشته تحصیلی مرتبط با مدیریت آموزشی و غیرمرتبط با مدیریت آموزشی) مشاهده نمی‌شود؛ در نتیجه فرضیه پژوهش رد می‌شود.

فرضیه فرعی شماره ۵: بین تعهد سازمانی مدیران و سنوات خدمت آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۶: رابطه تعهد سازمانی مدیران و سنوات خدمت آنان

تعهد سازمانی	سنوات خدمت	همبستگی
-۰/۰۳۷۰	۱/۰۰۰۰	سنوات خدمت

	$p = 0$	$p = 0/410$
تعهد سازمانی	$-0/0370$ $p = 0/410$	$1/0000$ $p = 0$

چنان که در جدول (۶) ملاحظه می‌شود ارزش معناداری از ۰/۰۵ بزرگتر است لذا با احتمال خطای ۰/۰۵ رابطه معنی‌داری بین تعهد سازمانی مدیران و سنوات خدمت آنان مشاهده نمی‌شود در نتیجه فرضیه پژوهش رد می‌شود.

### نتایج کلی

نتایج کلی حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داده است:

۱- بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشته است.

۲- بین مؤلفه‌های رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشته است.

۳- بین رضایت شغلی مدیران برحسب رشته تحصیلی آنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشته است.

۴- بین رضایت شغلی مدیران و سنوات خدمت آنان رابطه معنی‌داری وجود نداشته است.

۵- بین تعهد سازمانی مدیران برحسب رشته تحصیلی آنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشته است.

۶- بین تعهد سازمانی مدیران و سنوات خدمت آنان رابطه معنی‌داری وجود نداشته است.

که این نتایج می‌تواند با توجه به نکات زیر قابل تفسیر باشد:

الف) وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار بین رضایت شغلی مدیران عملیاتی با تعهد سازمانی آنان مبین سازگاری اهداف و ارزشهای فردی و سازمانی مدیران (رضایت شغلی) و به تبع آن افزایش تعهد سازمانی در آنان می‌باشد.

ب) وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار بین مؤلفه‌های رضایت شغلی مدیران عملیاتی با تعهد سازمانی آنان و به خصوص تأثیرگذاری رضایت از حقوق و رضایت از ترفیعات با یک جهت مثبت بر تعهد سازمانی مدیران مبین نقش عوامل سازمانی در اثرگذاری بر تعهد آنان بر پایه مدل

پژوهش است و عدم‌انرژی رضایت از کار و رضایت از مافوق و رضایت از همکاران بر تعهد سازمانی مدیران مبین عدم‌نقش عوامل محتوایی و محیطی کار بر تعهد آنان بر پایه مدل پژوهش می‌باشد.

پ) نبود رابطه معنی‌دار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران عملیاتی با سنوات خدمت آنان و همچنین عدم تفاوت معنی‌دار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر حسب رشته تحصیلی آنان مبین عدم یکسانی شرایط مشخصه‌های فردی مدیران عملیاتی به مانند سازمانی جهت انرژی بر تعهد سازمانی آنان بر پایه مدل پژوهش می‌باشد.

### پیشنهادها

۱) نظر به این که بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد، پیشنهاد می‌شود جهت افزایش میزان تعهد سازمانی مدیران عملیاتی، مدیران رده‌های میانی و ارشد به رضایت شغلی آنان توجه کنند.

۲) با توجه به نقش متغیرهای رضایت از ترفیعات و رضایت از حقوق در تغییرات ایجاد شده در تعهد سازمانی مدیران عملیاتی پیشنهاد می‌شود جهت افزایش میزان تعهد سازمانی مدیران به این دو مقوله مدیران میانی و ارشد بیشتر توجه داشته باشند.

۳) با توجه به عدم‌نقش تفاوت‌های فردی مدیران در رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان پیشنهاد می‌شود شرایط یکسان برای انرژی گذاری مشخصه‌های فردی و سازمانی بر گرایش‌های شغلی در سازمان دانشگاه مهیا گردد و به خصوص با توجه به عدم استفاده از مدیران دارای مدرک تحصیلی مرتبط با مدیریت آموزشی و دارای سابقه خدمتی و تجارب بیشتر پیشنهاد می‌گردد در انتخاب مدیران به این دسته عوامل فردی توجه شود.

۴) با توجه به ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مدیران عملیاتی پیشنهاد می‌شود که مدیران میانی و ارشد در طراحی اهداف و ارزش‌های سازمانی به اهداف و ارزش‌های مدیران عملیاتی توجه کنند.

### منابع

- ۲- مشبکی، اصغر؛ (۱۳۷۸)، «تعهد وجدان کاری و تحول اداری» فرهنگ تعاون. شماره دوازدهم، صص ۸-۱۳.
- ۲- دیویس، کیت / نیواستورم، جان؛ (۱۳۷۰)، رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی) (چاپ اول)، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. ص ۱۷۳.
4. Gruneberg, M.M. (1979). "understanding job satisfaction." London :Macmillan this short book contains an up - to - date, full treatment of many aspects of job satisfaction. p 125.
- ۴- دیویس، کیت / نیواستورم، جان، همان. ص ۱۷۰.
- ۵- هرسی، پال / بلانچارد، کنت. (۱۳۷۵)، مدیریت رفتار سازمانی (چاپ پنجم). ترجمه: قاسم کبیری. تهران: مؤسسه انتشارات جهاددانشگاهی. ص ۵۷۸.
- ۶- استیرز، ریچارد ام / پورترلیمان، دبلیو. (۱۳۷۲)، انگیزش و رفتار در کار (چاپ اول)، ترجمه سید امین... علوی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. ص ۱۵۶.
- ### 7- Job Satisfaction
- ۸- رایبیز، استیفن؛ (۱۳۷۸)، رفتار سازمانی (چاپ دوم) جلد اول. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. ص ۲۹۴.
9. Smith & Kendall and Hullin.
10. Satisfaction of Work.
11. Satisfaction of Boss.
12. Satisfaction of co-work.
13. Satisfaction of Promotion.
14. Satisfaction of Sallery.
15. Ivancevich, John. M. and Matteson Michael. T. (1989). "Organizational Behavior and management", Business publications, p 66.
16. Getzels and Guba.
- ۱۷- هوی. وینک / میسکل سیسیل ج؛ (۱۳۷۶)، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. (چاپ دوم). جلد اول. ترجمه میرمحمد سید عباس زاده. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه. ص ۱۱۹.
- ### 18- Organizational Commitment
- ۱۹- رایبیز، استیفن، همان. ص ۲۸۳.
20. Mowday & Steers and Porter.
21. Mowday, R.T. & Porter, W.L. and Steers, R.M. (1992). "Employee, organization link-ages" Newyork Academic peress, p. 120 .
22. Attitudinal Commitement.
- ۲۳- مشبکی، همان. ص ۹.
24. Williams and Hazer.
- ۲۵- تامیلنسون، پال / جانکینز، میشل؛ (۱۳۷۶)، «نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پیشگیری از ترک خدمت کارکنان»، ترجمه محمدرضا زالی. تازه‌های مدیریت، دوره پنجم، شماره ۱۸، صص ۳۰-۳۷.
26. Bathman and Stroser.
27. Vandeberg and Lance.
- ۲۸- تامیلنسون، پال / جانکینز، میشل، همان، ص ۳۱.
29. Farckz and Tetrick.
30. Corry and others.

۳۱- داود آبادی فراهانی، زهره، (۱۳۷۷)، «بررسی نقش رضایت شغلی بر میزان تعهد شغلی و سازمانی دبیران دبیرستانهای ناحیه ۴ آموزش و پرورش شهر مشهد». پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی مشهد، صص ۱۱۰-۱۲۰.

32. Alnajjar.

33. Alnajjar, Ahmed. A. (1996). "Relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees in the united...".

Psychological Reports, Aug 96, Vol. 79, Relationship Issue 1, p 315, 7p, 3 charts.

34. Deconinck and Bochman.

35. Deconinck, James. B and Bachmann, Duane. P. (1994). "Organizational commitment and turnover intentions of...". Journal of Applied Business Research, summer 94, Vol. 10 Issue 3, p 87, 9p, 3 charts, 2 diagrams.

36. Fjortoft.

37. Thomlinson and Jenkins.

۳۸- تامپلنسون، پال / جانکینز، میشل، همان، صص ۳۰-۳۷.

39. Mathieu and Zajac.

40. Mathieu, J.E and Zajac, D.M. (1990). "A review and meta - analysis of the antecedents, correlates and consequences organizational commitment." Psychological. Bulletin, Vol. 108, No 2, pp. 171-194.

۴۱- مجیدی، عبد...؛ (۱۳۷۶)، تأثیر جابه‌جایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه

تربیت مدرس.

۴۲- اشرفی، بزرگ؛ (۱۳۷۴)، تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی.

پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

43. Bivariate correlation.

۴۴- سرمد، زهره و همکاران (۱۳۷۶)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری (چاپ اول). تهران: انتشارات آگاه.

45. Wysoki and Krom.

46. Relibility.

47. Test - retest.

48. Caranbach's alpha.

49. Validity.

50. Criterion validity.

51. Concurrent validity.

52. Construct validity.

53. Convengent validity.

54. Hersey and Blanchard.

55. Pearson correlational coefficient.

56. Multivariate regression.

57. Stepwise.

۵۸- هومن، حیدرعلی، (۱۳۷۶)، شناخت روش علمی در علوم رفتاری (چاپ سوم). تهران: نشر پارسا. ص ۲۱۸.

59. Deifference between means test