

رابطه بین نگرش و عملکرد^۱

دکتر سید مهدی حسینی * دکتر علی مهدی زاده اشرفی **
 * استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه
 ** استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

چکیده:

مقاله حاضر در پی شناسایی رابطه بین نگرش و عملکرد می‌باشد. نگرش به معنای نظرات کلی فرد در مورد پدیده‌ها است. از بین انواع نگرش در ادبیات مدیریت رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی از اهمیت فراوانی برخوردار است. در این مقاله رابطه بین این سه نگرش و عملکرد کارکنان بررسی شده است. برای جمع آوری اطلاعات یک نمونه تصادفی از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه انتخاب شده‌اند. برای اندازه گیری نگرش از پرسشنامه بری فیلدورث و برای اندازه گیری عملکرد از شاخص‌های عملکردی دانشگاه آزاد اسلامی و مصاحبه با سرپرستان مستقیم استفاده شده است. هر یک از سوال‌های سه گانه تحقیق رابطه بین یکی از نگرش‌های سازمانی و عملکرد را مورد بررسی قرار داده است. با توجه به ماهیت متغیرهای مورد مطالعه و مقیاس اندازه گیری متغیرها در آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش غیر پارامتری ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده شده است. نتایج حاصل از به کارگیری نرم افزار SPSS بیانگر وجود رابطه مثبت و معنی دار بین نگرش‌های سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بوده است.

واژه‌های کلیدی: نگرش، عملکرد، رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد سازمانی

مقدمه:

مستقل و تأثیر گذار بر عملکرد به عنوان هدف پژوهش تعقیب می‌شود. در پژوهش حاضر، پژوهشگر در پی شناسایی رابطه بین نگرش و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بوده است. نگرش به معنای نظرات کلی فرد در مورد پدیده‌ها می‌باشد و در ادبیات مدیریت و سازمان سه نوع نگرش شامل رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی حائز اهمیت فراوان است. در پژوهش حاضر سه نگرش فوق مورد مطالعه و رابطه هر یک از آنها با عملکرد کارکنان مورد اندازه گیری قرار گرفته است.

عملکرد و تفاوت در عملکرد کارکنان از مفاهیم مورد توجه در ادبیات سازمان و مدیریت محسوب می‌شود. در طول زمان اندیشمندان مدیریت از منظرهای متفاوتی به این مقوله توجه داشته‌اند. برخی از محققان توجه خود را بر عوامل موثر بر عملکرد متمرکز داشته و برخی عوامل فردی، سازمانی و محیطی مرتبط با عملکرد را شناسایی و معرفی نموده‌اند. در غالب تحقیقات مدیریتی توجه پژوهشگر به عملکرد (به عنوان یکی از نمودهای رفتاری کارکنان) به گونه ای است که با در نظر گرفتن عملکرد به عنوان یک متغیر وابسته رفتاری، جستجو برای متغیرهای

اهمیت تحقیق:

از اواخر دهه نود طیف وسیعی از تحقیقات پیرامون شناسایی راه کارهای مناسب جهت ارتقای عملکرد کارکنان همراه با تولد جنبش مدیریت علمی آغاز شده و توسط نظریه پردازان نهضت نظریه سیستم‌ها، روابط انسانی، تئوری اقتضایی و دیگر نظریه‌ها مورد پی گیری قرار گرفته است.

وسعت اندازه این تحقیقات بیانگر این مطلب است که یکی از دغدغه‌های اصلی متفکران مدیریت در زمان‌ها و مکان‌های مختلف به کارگیری راه کارهایی است که بتوان با به کار گیری آنها سطح عملکرد کارکنان را ارتقا داد. در پژوهش حاضر نیز محققان توجه به اهمیت موضوع مورد مطالعه در پی شناسایی رابطه بین نگرش و عملکرد کارکنان بوده تا از این طریق راه کارهای مناسبی برای ارتقای عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه ارائه دهد.

اهداف تحقیق:

الف- اهداف کلی:

شناسایی رابطه بین نگرش و عملکرد؛
ارائه پیشنهادهایی برای ارتقاء سطح عملکرد.

ب- اهداف ویژه:

۱- تبیین عملکرد و شناسایی شیوه‌های مناسب برای اندازه گیری عملکرد کارکنان.

۲- ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس روش‌های انتخابی.

۳- تبیین نگرش و شناسایی مولفه‌ها و تعیین روش‌های اندازه گیری آن.

۴- شناسایی رابطه بین هر یک از انواع نگرش‌های افراد در سازمان با عملکرد آنها.

سؤال‌های تحقیق

۱- آیا بین رضایت شغلی کارمندان و سطح عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین وابستگی شغلی کارمندان و سطح عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

۳- آیا بین تعهد سازمانی کارمندان و سطح عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

متغیرهای تحقیق

الف- متغیر وابسته: عملکرد کارکنان

ب- متغیرهای مستقل:

۱- رضایت شغلی؛

۲- وابستگی شغلی؛

۳- تعهد سازمانی.

ادبیات تحقیق:

نگرش نظری است که درباره افراد، چیزها یا رویدادها ابراز می‌گردد و منعکس کننده نوع احساس فرد درباره یک چیز می‌باشد. نگرش یک فرد از پدر و مادر، معلم و اعضای گروهی که فرد به آن وابستگی دارد کسب می‌شود. انسان شیوه رفتار خانواده و دوستان خود را مشاهده و نگرش‌های خود را با آنها هماهنگ می‌کند. مردم نگرش افراد مشهور یا کسانی را که مورد تحسین و ستایش قرار می‌دهند، تقلید می‌کنند. نگرش در سازمان از آن جهت اهمیت دارد که می‌تواند بر رفتار فرد اثر بگذارد.

یک فرد در مورد پدیده‌ها، افراد و چیزها ممکن است نگرش‌های مختلفی داشته باشد ولی در سازمان فقط به تعداد اندکی از نگرش‌ها که به شغل یا کار افراد مربوط می‌شود توجه خاصی مبذول شده است. این نگرش‌ها شامل رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی است.

۱- رضایت شغلی:

رضایت شغلی بیانگر نوعی نگرش (ونه رفتار) است. رضایت شغلی عبارتست از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل و چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (شفیع آبادی، ۱۳۷۶).

(احساس کامیابی شخصی) و پاداش برونی (حقوق و ترفیع) می‌شود. این پاداش در جای خود، هم عملکرد آینده فرد را بالا می‌برد و هم در بالا بردن میزان رضایت‌شغلی او مؤثر است (محمدزاده، ۱۳۷۵).

وروم در تحقیقات خود به دست آورد که بین رضایت‌شغلی و میزان کارایی و عملکرد، رابطه مثبتی وجود دارد (شفیع آبادی، ۱۳۷۰).

ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که هرگاه کارکنان یک سازمان از شغل خود رضایت داشته باشند، سازمان آن‌ها نیز دارای اثرات مثبتی خواهد بود و به صورت یک سازمان اثر بخش و مفید در خواهد آمد.

علاوه بر موارد مذکور، رضایت‌شغلی نتایج دیگری نیز دارد: کارکنان کاملاً راضی گرایش کمتری در مورد تسلیم شکایت دارند، از سلامت جسمانی و روانی بیشتری برخوردارند؛ طول عمرشان بیشتر است. وظایف جدید مرتبط با شغل را سریع‌تر یاد می‌گیرند و با سوانح شغلی کمتر روبه‌رو می‌شوند (محمدزاده، ۱۳۷۵).

۲- وابستگی شغلی:

مدت زمان زیادی نمی‌گذرد که این واژه وارد ادبیات رفتار سازمانی شده است. در حالی که در رابطه با مفهوم دقیق آن، اتفاق نظر کامل وجود ندارد. ولی تعریفی که می‌توان از آن ارائه داد این است:

وابستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) هر فرد به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. کارکنان یا اعضای سازمان که از نظر وابستگی شغلی در سطح بالایی هستند به کار خود افتخار می‌کنند و در واقع به آنچه که انجام می‌دهند توجه می‌نمایند. وابستگی زیاد شغلی با غیبت و استعفا رابطه معکوس دارد. ولی به نظر می‌رسد که با این پدیده بهتر می‌توان جابجایی کارکنان را (در مقایسه با غیبت) پیش‌بینی کرد.

۳- تعهد سازمانی:

تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی

رضایت‌شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کارانجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (شرترز، ۱۳۶۹).

فیشر (V.E.Fisher) و هانا (J.V.Hanna) رضایت‌شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود مذمت می‌نماید و درصدد تغییر آن برمی‌آید (شفیع آبادی، ۱۳۷۶).

به نظر هاپاک (R.Hoppock) «رضایت‌شغلی» مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت‌شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (سفیری، ۱۳۷۷).

رضایت از شغل و ترک خدمت با یکدیگر رابطه دارند. وروم (V. H. Vroom) پی برد که دامنه همبستگی بین این دو متغیر در بررسی‌های گوناگون، از ۲۵٪ تا ۴۲٪ است. سپس پورتر و استیرز در پانزده بررسی، پی بردند که همبستگی میان رضایت و ترک خدمت ۲۵٪ است.

شواهد نشان می‌دهد که رابطه‌ای معتدل و معکوس بین رضایت از شغل و غیبت کارکنان از محل کار خود وجود دارد. وروم در چندین بررسی نشان داد که دامنه همبستگی از ۱۴٪ تا ۳۸٪ است. این بررسی مورد تایید پورتر و استیرز و دیگران نیز قرار گرفت.

یکی از بحث‌انگیزترین مباحث در زمینه رضایت‌شغلی، ارتباط آن با عملکرد است. سه نظریه در این باره ارائه شده است:

- رضایت موجب بهبود عملکرد می‌شود؛

- عملکرد بالا موجب رضایت می‌شود؛

- پاداش، بین عملکرد و رضایت به عنوان واسطه عمل می‌کند؛

دو نظریه نخست از حمایت ضعیفی برخوردار است، اما نظریه سوم، که بر اساس آن، پاداش به عنوان واسطه عملکرد و رضایت عمل کند، از حمایت بیش‌تری برخوردار می‌باشد. عملکرد قبلی موجب دریافت پاداش درونی

عمل حیاتی از اجزای تشکیل دهنده این تعهد هستند: نشان دادن علاقه‌مندی مثبت و بازشناسی، دادن باز خورد پیشرفتی و ترغیب ایده‌های نوآورانه.

۵- تعهد نسبت به وظیفه:

مدیران موفق به وظایفی که مردم انجام می‌دهند، معنا می‌بخشد؛ آنان برای زیردستان کانون توجه و جهت را تعیین کرده، انجام موفقیت‌آمیز تکالیف را تضمین می‌کنند.

سامرز و برنیباوم نیز انواع تعهد مرتبط با کار را به پنج دسته تقسیم کرده‌اند، که عبارتند از:

- تعهد به شغل؛

- تعهد به سازمان؛

- تعهد به گروه کاری؛

- تعهد به حرفه؛

- تعهد به ارزشهای کار.

تراز رضایت شغلی فرد بر تعهد بیشتر و یا کمتر وی اثر می‌گذارد و آن نیز به کوشش و در نهایت عملکرد وی تاثیر دارد؛ در نتیجه یک حلقه به هم پیوسته عملکرد، رضایت شغلی، کوشش پدید می‌آورد (دیویس و استورم، ۱۹۸۶).

روش‌شناسی تحقیق:

۱- جامعه آماری:

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه بوده است.

۲- نمونه آماری و روش نمونه‌گیری:

با توجه به تعداد کارکنان واحد دانشگاهی فیروز کوه و مراجعه به جدول جرسی و مورگان تعداد ۶۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه انتخاب شده‌اند.

۳- روش اجرای تحقیق:

در اجرای پژوهش از یک طرف، مطالعه در ادبیات تحقیق منجر به آشنایی پژوهشگر با نگرش، عملکرد و راهکارهای اندازه‌گیری آنها شده است و همین امر تسهیلاتی را برای تهیه ابزار اندازه‌گیری متغیرها فراهم ساخته است و از طرف دیگر با شناسایی حجم جامعه آماری و استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان و انتخاب روش نمونه‌گیری مناسب، آزمودنی‌های تحقیق از جامعه مورد مطالعه انتخاب شدند. پس از استفاده از پرسشنامه‌های اندازه‌گیری عملکرد و نگرش با استفاده از روش مصاحبه و پرسشنامه متغیرهای تحقیق اندازه‌گیری

آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵). پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهدسازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیرشدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. چاتمن و اورایلی (۱۹۶۸) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن "وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر" تعریف می‌کنند (رنجبریان، ۱۳۷۵). تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (استرون، ۱۳۷۶). هرسی و بلانچارد (۱۳۷۳) پنج نوع تعهد را از یکدیگر تفکیک می‌کنند:

۱- تعهد نسبت به مشتری:

اولین و شاید مهم‌ترین تعهد سازمانی بر مشتری تاکید دارد. مدیران ممتاز می‌کوشند به مشتریان، خدمت مفید ارائه کنند. مدیران از دو طریق عمده تعهد خود را نسبت به مشتری نشان می‌دهند؛ یکی انجام خدمت و دیگری ایجاد امنیت برای او.

۲- تعهد نسبت به سازمان:

مدیر مؤثر، تصویرگر افتخار سازمان خویش است. مدیر این تعهد را به گونه‌ای مثبت به سه طریق نشان می‌دهد: خوش‌نام کردن سازمان، حمایت از مدیریت رده بالا و عمل کردن براساس ارزش‌های اصلی سازمان.

۳- تعهد نسبت به خود:

مدیران ممتاز تصویری قوی و مثبت از خویش برای دیگران رقم می‌زنند. آنها در همه موقعیت‌ها به عنوان قدرتی قاطع عمل می‌کنند. این مطلب را با خدمت به خود و یا خودپرستی نباید اشتباه کرد. تعهد به خود از سه فعالیت خاص معلوم می‌شود: نشان دادن خودمختاری، مقام خود را به عنوان مدیر تثبیت کردن و قبول انتقاد سازنده.

۴- تعهد نسبت به مردم:

چهارمین تعهد مدیریت بر کار تیمی و فرد فرد اعضای گروه تاکید دارد. مدیران ممتاز نسبت به کسانی که برای آنها کار می‌کنند ایثار نشان می‌دهند. این عمل به استفاده مدیر از شیوه صحیح رهبری به منظور کمک به افراد در حصول توفیق در انجام وظایفشان اشاره دارد. سه

پرسشنامه با تعداد ۱۵ سوال تهیه شده که پس از تایید پایایی آن برای اندازه گیری عملکرد از نظر سرپرست مستقیم و مدیران استفاده شده است.

۵- روش جمع آوری اطلاعات:

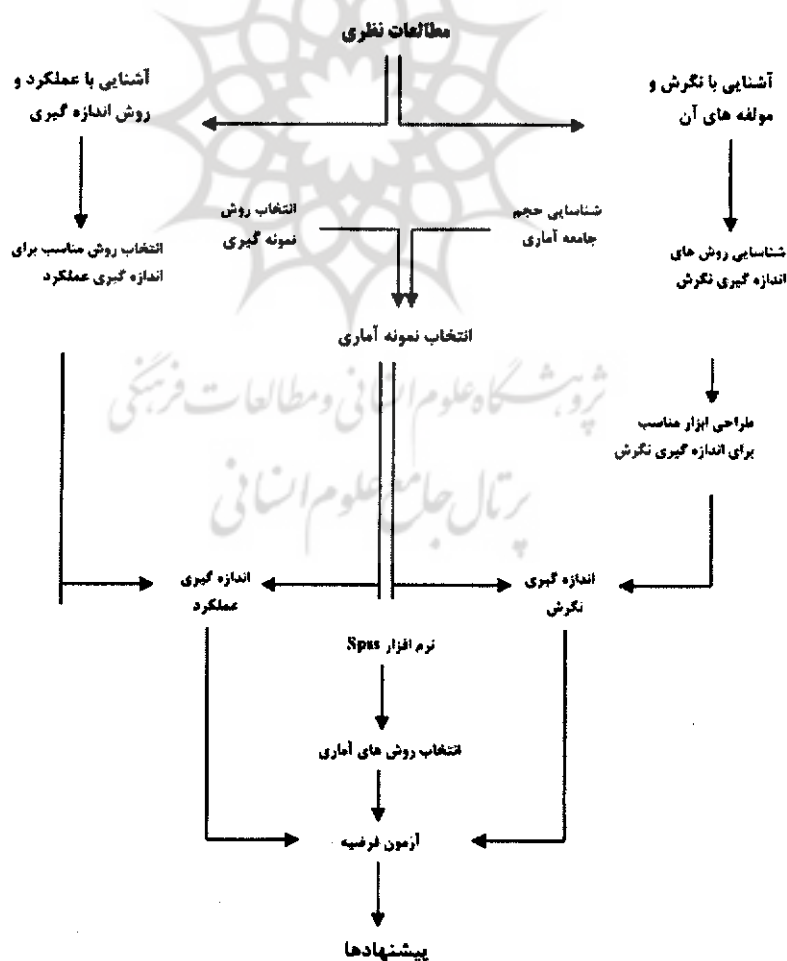
برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شده است. اولین پرسشنامه شامل ۱۵ سوال بوده است که بر اساس شاخص‌های عملکردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تهیه شده و توسط مدیران حوزه‌های مختلف واحد فیروزکوه برای هر یک از آزمودنی‌ها تکمیل شده است. دومین پرسشنامه دارای ۱۶ سوال بوده است که شامل تعداد ۶ سوال برای اندازه گیری رضایت شغلی، تعداد ۳ سوال برای اندازه گیری وابستگی شغلی و تعداد ۳ سوال برای اندازه گیری تعهد سازمانی بوده است که محقق از روش مصاحبه با هر یک از آزمودنی‌ها اطلاعات مورد نیاز برای اندازه گیری سه متغیر فوق را جمع آوری کرده است.

شده و به کمک ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است. شکل شماره یک نشان دهنده چگونگی و مراحل انجام تحقیق می‌باشد.

۴- اعتبار ابزار اندازه گیری

برای اندازه گیری نگرش در این پژوهش پرسش نامه‌های متعددی که توسط بری فیلدوروث و یسرکی، کروم، گانون، دوتانسی، مودای، استیز و پورترو سایر پژوهشگران ساخته شده است مورد مطالعه قرار گرفته و در نهایت با توجه به وجوه مشترک این ابزارها و با ادغام و ترکیب این پرسش نامه‌ها ابزار اندازه گیری نگرش کارکنان ساخته شده و پس از تایید پایایی آن از روش آلفای کرونباخ برای اندازه گیری نهایی مورد استفاده قرار گرفته است. در به کارگیری این ابزار جهت اندازه گیری متغیرهای تحقیق از روش مصاحبه استفاده شده است.

برای اندازه گیری عملکرد کارکنان نیز با استفاده از شاخص‌های عملکردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی یک



شکل شماره ۱- روش اجرای تحقیق

بیان توصیفی داده‌ها:

۱- توزیع جنسی آزمودنی‌ها

از تعداد ۶۸ عضو نمونه آماری مورد مطالعه تعداد ۲۹ نفر زن و تعداد ۳۹ نفر از آنها مرد بوده‌اند. میانگین و میانه هر یک از متغیرهای تحقیق در این دو گروه به شرح جدول شماره ۱ می‌باشد.

جدول شماره ۱: میانگین و میانه متغیرها بر اساس جنسیت

آزمودنی‌ها

متغیر	رضایت شغلی		وابستگی شغلی		تعهد سازمانی		عملکرد
	میانگین	میانه	میانگین	میانه	میانگین	میانه	
شاخص	۱۹/۶۲	۱۹	۸/۸۹	۹	۹/۵۸	۹	۲۴۵
زن	۱۹/۶۲	۱۹	۸/۸۹	۹	۹/۵۸	۹	۲۴۵/۴۸
مرد	۱۸/۳۵	۱۸	۱۰/۸۴	۱۰	۸/۹۴	۹	۲۵۹/۹۸

۲- توزیع آزمودنی‌ها بر اساس واحد سازمانی

از تعداد ۶۸ عضو نمونه مورد مطالعه تعداد ۲۰ نفر از حوزه معاونت اداری و مالی، تعداد ۱۹ نفر از حوزه معاونت آموزشی، تعداد ۱۴ نفر از حوزه معاونت دانشجویی، تعداد ۹ نفر از حوزه معاونت پژوهشی، تعداد ۳ نفر از واحد فنی و تعداد ۳ نفر از واحد فرهنگی انتخاب شده‌اند. میانگین و میانه سه متغیر رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی در هر یک از آزمودنی‌ها به شرح جدول شماره ۲ می‌باشد.

جدول شماره ۲: میانگین و میانه متغیرها بر اساس واحد

سازمانی آزمودنی‌ها

متغیرها	رضایت شغلی		وابستگی شغلی		تعهد سازمانی	
	میانگین	میانه	میانگین	میانه	میانگین	میانه
اداری و مالی	۱۹/۹۵	۱۹	۱۲/۱۰	۱۲	۱۰/۱۰	۱۱
آموزشی	۱۸/۶۸	۱۸	۷/۹۴	۸	۸/۴۷	۸
دانشجویی	۱۹/۶۴	۱۹	۸/۹۲	۹/۵	۱۰/۰۷	۹
پژوهشی	۱۵/۲۲	۱۵	۹/۷۷	۹	۶/۲۲	۵
فنی	۱۶/۶۶	۱۶	۱۲/۳۳	۱۳	۹/۳۳	۹
دفتر فرهنگی	۲۳	۲۳	۱۲/۶۶	۱۳	۱۳	۱۲

آزمون فرضیه‌ها:

نتایج حاصل از به کارگیری نرم افزار SPSS در آزمون فرضیه‌های تحقیق، مؤید وجود رابطه بین نگرش و عملکرد کارکنان بوده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳: خلاصه آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون	حدود اطمینان	ضریب همبستگی	متغیر مستقل	متغیر وابسته
وجود رابطه مستقیم	٪۹۵	٪۲۸	رضایت شغلی	عملکرد
وجود رابطه مستقیم	٪۹۵	٪۲۹	وابستگی شغلی	عملکرد
وجود رابطه مستقیم	٪۹۵	٪۲۴	تعهد سازمانی	عملکرد

یافته‌های مبتنی بر آزمون فرضیه‌ها:

- ۱- بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۲- بین وابستگی شغلی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۳- بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه رابطه مستقیم وجود دارد.

سایر یافته‌های تحقیق:

- ۱- اختلاف معنی داری بین رضایت شغلی کارکنان مرد و زن مشاهده نشد.
- ۲- وابستگی شغلی در کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن بوده است.
- ۳- بین تعهد سازمانی کارکنان مرد و زن اختلافی وجود نداشته است.
- ۴- کارکنان مرد عملکرد بالاتری نسبت به کارکنان زنان داشته‌اند.
- ۵- بین رضایت شغلی کارکنان واحدهای مختلف

نسبت به مردان ضعیف تر است پیشنهاد می‌شود از یک طرف نسبت به شناسایی علل اختلاف و از طرف دیگر نسبت به تقویت نگرش‌های سازمانی و عملکرد در این گروه جنسی اقدامات مضاعفی اعمال شود.

منابع:

- ۱- استرون حسین، (۱۳۷۷)، *تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره ۱۷*.
- ۲- توسلی غلامعباس، (۱۳۷۵)، *جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران، انتشارات سمت، ص ۱۷۰-۱۶۶*.
- ۳- رنجبریان بهرام، (۱۳۷۵)، *تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۲، ص ۵۷-۴۱*.
- ۴- ساروقی احمد، (۱۳۷۵)، *تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، ص ۷۳-۶۵*.
- ۵- سفیری خ، (۱۳۷۷)، *جامعه‌شناسی اشتغال زنان، تبیان، ص ۷۶*.
- ۶- شرتز بی، (۱۳۶۹)، *بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی، ترجمه زندی‌پور، ص ۲۰۹*.
- ۷- شفیع آبادی ع، (۱۳۷۰)، *راهنمای تحصیلی و شغلی، مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام‌نور*.
- ۸- شفیع آبادی ع، (۱۳۷۶)، *راهنمای و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، مجله رشد، ص ۱۲۳*.
- ۹- محمدزاده ع، و مهرروزان آ، (۱۳۷۵)، *رفتار سازمانی نگرش اقتصادی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، ص ۲۷۴ تا ۲۷۹*.
- ۱۰- مورهد و گریفین، (۱۳۷۴)، *رفتار سازمانی، ترجمه الوانی و معمارزاده تهران، انتشارات مروارید*.
- ۱۱- میچل، ا، (۱۳۷۳)، *مردم در سازمانها، زمینه رفتار سازمانی، ترجمه شکرکن، تهران انتشارات رشد*.

- دانشگاه اختلاف معنی داری وجود نداشته است.
- ۶- بین وابستگی شغلی کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه اختلاف معنی داری مشاهده نشد.
- ۷- بین تعهد سازمانی کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه اختلاف معنی داری وجود داشته است.

پیشنهادها:

- ۱- با توجه به وجود رابطه مستقیم بین رضایت شغلی و عملکرد، پیشنهاد می‌شود مدیریت واحد دانشگاهی مورد مطالعه در جهت بهبود و ارتقای عملکرد کارکنان اقداماتی را در جهت افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان مبذول دارد. در این خصوص می‌توان به استناد شاخص‌های موجود در ادبیات تحقیق در جهت بهبود سطح رضایت شغلی و عملکرد کارکنان اقدام کرد. مهم‌ترین این شاخص‌ها عبارتند از:
 - سبک سرپرستی، گروه کاری، شرایط کاری، محدوده شغل، تنوع شغل، ماهیت کار، حقوق و دستمزد، ترفیعات و خط مشی‌های سازمانی.
- ۲- با توجه به اینکه تحلیل اطلاعات بیانگر وجود رابطه مستقیم بین تعهد سازمانی و عملکرد می‌باشد پیشنهاد می‌شود تا با اقداماتی نظیر درگیر کردن بیشتر کارکنان با اهداف سازمان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، تشریح اهداف و رسالت‌های سازمان برای کارکنان، استقلال نسبی برای انجام وظایف و غنی‌سازی شغل نسبت به ارتقاء عواملی که در ادبیات تحقیق به آنها اشاره شده است در جهت افزایش سطح تعهد سازمانی و عملکرد اقدام شود.
- ۳- نتیجه حاصل از آزمون دومین فرضیه تحقیق نشان داده است که بین وابستگی شغلی و عملکرد رابطه مستقیم وجود دارد. بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود با اقداماتی نظیر درگیر کردن بیشتر کارکنان با اهداف سازمان و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، نسبت به ارتقاء وابستگی شغلی کارکنان اقدام تا در پی از آن سطح عملکرد کارکنان نیز ارتقا یابد.
- ۴- از آنجایی که نتایج حاصل از تحلیل اطلاعات بیانگر این واقعیت است که سطح عملکرد کارکنان زن