

مدیریت نظامی

شماره ۲۵، بهار ۱۳۸۶

ص ص ۴۹-۵۸

رابطه رضایت شغلی مدیران میانی با تعهد سازمانی آنان در ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران

Ahmad Salmani Ghahyazi
Supreme University of National Defense

احمد سلمانی قمیازی
دانشگاه عالی دفاع ملی

چکیده

هدف اصلی مطالعه حاضر شناخت رابطه رضایت شغلی مدیران با تعهد سازمانی آنان است، بدین منظور از میان کلیه مدیران میانی ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی، تعداد ۶۰ نفر از طریق روش نمونه برداری تصادفی ساده انتخاب و برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی استفاده شده است. از آزمون همبستگی پیرسون استفاده و نتیجه به دست آمده بیانگر رابطه مستقیم بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی است.

واژه های کلیدی

رضایت شغلی - تعهد سازمانی - ستاد نیروی زمینی

The Relationship Between Job Satisfaction In Middle Managers And Their Organizational Obligation In IRI Army's Staff.

Abstract

The main purpose of this study is to explore the relationship between the job satisfaction of managers and their organizational obligation. 60 subjects from the middle managers of IRI Army's Staff were selected through simple random sampling, and to collect the data,

two questionnaires of job satisfaction and organizational obligation were used. Pearson product correlation were used, and the results showed a direct relationship between job satisfaction and organizational obligation.

Key words

Job Satisfaction- Organizational Obligation- Army Staff

مقدمه

موضوع رضایت شغلی و اینکه چه عواملی موجب رضایت شغلی می شود همواره مورد توجه صاحب نظران، مدیران و کارکنان همه سازمان ها، از جمله ارتش می باشد. به همین دلیل مطالعات و پژوهش های متعددی در مورد رضایت شغلی به عمل آمده و در نتیجه الگو و مدل های متعدد رضایت شغلی ارائه شده است. در میان این الگوها و مدل ها، مولفه هایی که منجر به رضایت و یا بر عکس موجب نارضایتی می گردد، نیز مشخص گردیده اند. اما در عین اهمیت هر یک از عوامل ارائه شده، نسبت به تفکیک دقیق آنها و در اولویت قرار دادن آنها که نقش نافذتری دارند، کار دقیقی نشده است. به همین دلیل در بین کارکنان نوعی اشتباه و تداخل ذهنی بین عوامل مختلف وجود دارد که تاثیر هر یک از عوامل بر رضایت شغلی آنها را به نتیجه گیری نادرستی می کشاند.

پژوهش های متعددی بر وجود رابطه بین رضایت شغلی با موارد زیر تاکید دارد:

(میر کمالی، ۱۳۸۳، ص ۴۳)

- کیفیت انجام کار

- کیفیت اجرای کار

- دانش و اطلاعات شغلی

- غنی سازی شغلی

- انطباق ویژگی ها و توانایی های شغلی

- گسترش شغلی

- نوسازی بنیاد های فکری کارکنان از نظر تغییر نگرش

- احاطه بر اهداف و شقوق و ...

مطالعه حاضر در پی توضیح و تبیین رابطه رضایت شغلی مدیران میانی با تعهد سازمان آنان در ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران است. وروم رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقشی که در کارشان ایفا می‌کنند، می‌داند (نقل از مدهاوان^۱، ۲۰۰۱)

رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می‌دهد (اسپکتور^۲، ۲۰۰۰) یکی از جدیدترین نظریه های رضایت شغلی، نظریه تئور (۲۰۰۱) است وی از دیدگاه روان شناختی عواملی را که می‌تواند به محیط های کاری و سازمانی معنا بخشد و آنها را مطلوب سازد، شناخته و راه های عملی ساختن آنها را تعیین می‌کند. وی در مجموع ۲۲ عامل اصلی رضایت شغلی را بشرح زیر مشخص می‌کند.

- قدردانی
- احترام
- غیررسمی بودن مدیران عالی
- یکپارچگی
- تناسب
- رشد شخصی
- انعطاف پذیری
- نوآوری
- برابری
- احساس مالکیت روایی
- حمایت
- خدمات
- ایجاد شرایط ارزشی
- قوانین مناسب و مربوط
- مشارکت افراد در تصمیم گیری ها
- اخلاق رهبری

^۱ Mad Havan

^۲ Spector

-حقوق و مزایای مناسب

-جو مثبت سازمانی

-سبک رهبری

-ساختار سازمان

-ادارک و شهیات

یکی از عوامل مهمی که در رضایت شغلی برای هر یک از کارکنان پختصرص مدیران تعیین می کند، همان تعهد سازمان است.

تعهد سازمانی را درجه سنی تعیین هوایت فرد با سازمان و مشارکت او در سازمان تعریف کرده اند و دارای مولفه های زیراست (پورترا^۱، ۱۹۹۰)

-اعتقاد به اهداف و ارزش های سازمان

-تمایل شدید در راه سازمان

-خواست عمیق ادامه عضویت در سازمان

خورشیدی (۱۳۸۲، ص ۲۶۴) در مطالعه اظهار می نماید که رضایت شغلی، تعهد کارمند، وابستگی روانی وی به محل کارش است.

شاید هیچ موضوعی به اندازه تعهد و احساس تعلق در رهبری جدید و معاصر اهمیت نداشته باشد به بیان دیگر در میان همه رازهای کامیابی که انسان می تواند به رهبران و مدیران عرضه دارد، شاید مهمتر از همه، موضوع شوق و تهد به کاری است که انجام می دهد (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۳۰)

افراد متعهد همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و اهداف خویش پیش می روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی سازند. اگر قانون و ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می کنند، گروهی از انسانهای متعهد می توانند نیرویی را خلق کنند که هر ناممکن سازد. (رابینز، ترجمه اعرابی و پارسایان، ۱۳۷۷، ص ۶۹۳)

تعهد دارای دو بعد زیر است (شکر الله زاده، ۱۳۸۱، ص ۴۷)

۱) تعهد رفتاری: به عنوان قصد و نیت کارکنان به ماندن در سازمان تعریف می‌شود.

۲) تعهد نگرشی: منظور از آن متعهد بودن به ارزشها و اهداف سازمانی و در نهایت سازگاری به آنها است.

عوامل موثر بر تعهد سازمانی را می‌توان به دو دسته زیر تقسیم نمود (بابایی، ۱۳۸۱، ص ۳۹)

۱) مشخصه های فردی: لف: عوامل جمعیت شناختی (مانند جنسیت، سن، تحصیلات و ...) ب: عوامل شخصیتی: (ارزشهای کار، توقعات، تمایلات و ...)

۲) عوامل سازمانی و مدیریتی: نوع کار، فرصت های پیشرفت، نظام پرداخت، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت، کنترل سازمانی، ضوابط و مقررات سازمانی، قدرت و سیاست.

به طور کلی برای افزایش تعهد سازمانی راهبردهای مختلفی به شرح زیر وجود دارد:

- خلق ایدئولوژی و آرمان مشترک
- استخدام مبتنی بر ارزشهای سازمان
- سوق دادن کارکنان در جهت ارزشها و فرهنگ سازمان
- انتخاب رهبر مناسب گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- احساس شایستگی افراد

با توجه به آنچه گفته شد، هدف اصلی از مطالعه حاضر آزمون فرضیه های زیر است.

- ۱- بین رضایت شغلی مدیران میانی و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۲- بین رضایت از مافوق مدیران میانی و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۳- بین رضایت از ترفیع مدیران میانی و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۴- بین رضایت از حقوق و مزایا مدیران میانی و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.

۵- بین رضایت از همکار مدیران میانی و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.

جدول شماره ۱: روش اجرای پژوهش

مؤلفه ها	شرح
نوع پژوهش	همبستگی
جامعه آماری	دلیه مدیران میانی ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران با تحصیلات کارشناسی ارشد و مشاغل سرتیپ دومی
تعیین حجم نمونه	براساس فرمول تعیین حجم نمونه و مفروضه های مدل آماری پژوهش و روش نمونه گیری تصادفی ساده، حجم نمونه پژوهش حاضر را ۶۰ نفر تشکیل می دهد
ابزار سنجش	ابزار سنجش پژوهش حاضر را دو پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی محقق ساخته تشکیل می دهد.
روش به دست آوردن اعتبار	اعتبار هر دو پرسشنامه به وسیله آلفای کرونباخ محاسبه و برای رضایت شغلی ۰/۷۶٪ و برای تعهد سازمانی ۰/۸۱٪ محاسبه شده است.
روش به دست آوردن روایی	اعتبار هر دو پرسشنامه به وسیله روایی صوری به دست آمده است.
روش تحلیل داده ها	آزمون آماری موسوم به همبستگی پیرامون

روش تجزیه و تحلیل داده ها

مشخصه های آماری رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رضایت از مافوق، رضایت از ترفیع، رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از همکار به تفکیک در جداول شماره ۲ تا ۶ نشان داده شده است.

جدول شماره ۲: مشخصه های آماری نمره های به دست آمده از رضایت

شغلی گروه نمونه (N=۶۰)

میانگین	۳/۵	انحراف استاندارد	۰/۲۷
کمینه	۳	کشیدگی	۰/۷۹
بیشینه	۳/۵	چولگی	۰/۹۱

جدول شماره ۳: مشخصه های آماری نمره های به دست آمده از تعهد سازمانی
گروه نمونه ($n=60$)

میانگین	۴	انحراف استاندارد	٪۲۱
کمینه	۲	کشیدگی	٪۹۸
بیشینه	۳	چولگی	٪۹۹

جدول شماره ۴: مشخصه های آماری نمره های به دست آمده از رضایت از
ما فوق گروه نمونه ($n=60$)

میانگین	۱	انحراف استاندارد	٪۹۷
کمینه	۴	کشیدگی	-٪۹۳۶
بیشینه	۲/۵	چولگی	-٪۹۸۶

جدول شماره ۵: مشخصه های آماری نمره های به دست آمده از رضایت از
ترفیع گروه نمونه ($n=60$)

میانگین	۱	انحراف استاندارد	۱/۷۹۶
کمینه	۲	کشیدگی	-٪۹۳۹
بیشینه	۱/۵	چولگی	-٪۷۹۶

جدول شماره ۶: مشخصه های آماری نمره های به دست آمده از رضایت از
حقوق و مزایا گروه نمونه ($n=60$)

میانگین	۱	انحراف استاندارد	۱/۲۷
کمینه	۴	کشیدگی	-٪۱۲۶
بیشینه	۲/۵	چولگی	-٪۲۹۶

جدول شماره ۷: مشخصه های آماری نمره های به دست آمده از رضایت از همکار گروه نمونه ($n=60$)

میانگین	۱	انحراف استاندارد	۱/۷۲
کمینه	۴	کشیدگی	+۱۲۶٪
بیشینه	۲/۵	چولگی	+۱۷۹٪

از ارقام جداول شماره ۲ الی ۶ می توان موارد زیر را استخراج کرد:

(۱) مقایسه میانگین ها به گونه کلی نشان می دهد که به ترتیب رضایت شغلی (۳/۵)، تعهد سازمانی (۳)، رضایت از مافوق (۲/۵)، رضایت از همکار (۲/۵)، رضایت از حقوق و مزایا (۲)، رضایت از ترفیع (۱/۵) است.

(۲) مقایسه انحراف استانداردها مشخص می کند که پراکندگی در رضایت از ترفیع و رضایت از همکار و حقوق و مزایا به ترتیب از سایر موارد بیشتر است .

(۳) کمترین نمره مربوط به رضایت از مافوق ، رضایت از ترفیع ، رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از همکار است .

(۴) چولگی مثبت بیانگر آن است که چولگی توزیع نسبت به توزیع نرمال به راست کشیدگی مثبت بیانگر آن است که کشیدگی توزیع از توزیع نرمال بلند تر است.

۲- تحلیل داده ها

در سنجش تحلیل داده ها به منظور تائید توصیف داده ها و تصمیم نتایج پژوهش استفاده شده است که نتایج آن در جداول زیر آورده شده است .

جدول شماره ۸: ضریب همبستگی بین میزان رضایت شغلی و مولفه های تعهد سازمانی گروه نمونه ($n=60$)

رضایت شغلی	مولفه های تعهد سازمانی
۵۲٪	رضایت از مافوق
۴۲۳٪	رضایت از ترفیع
۳۶۶٪	رضایت از حقوق و مزایا
۳۱۰٪	رضایت از همکار

جدول بالا بیانگر مطالب زیر است .

مقدار همبستگی بدست آمده در سطح آلفا ۰۰۵٪ با درجه آزادی (DF=۵۹) از مقدار همبستگی جدول بزرگتر است . لذا می توان نتیجه گرفت که بین مولفه های تعهد سازمانی (رضایت از مافوق ، رضایت از ترفیع ، رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از همکار) با رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد .

جدول شماره ۹ : ضریب همبستگی بین میزان رضایت شغلی و مولفه های تعهد سازمانی گروه نمونه (n=۶۰)

نوع ضریب همبستگی	تعهد سازمانی
رضایت شغلی	٪۷۰۳

جدول بالا بیانگر مطالب زیر است :

مقدار همبستگی بدست آمده ($r=۰/۷۰۳$) در سطح آلفا = ۰/۰۵ با درجه آزادی (DF=۵۹) از مقدار همبستگی جدول بزرگتر است ، بدین ترتیب فرضیه صفر مبنی بر عدم رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران میانی ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رد می شود و می توان نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران میانی ستاد نراجا رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد .

نتیجه گیری

براساس آنچه در این نوشتار مورد بررسی قرار گرفت رضایت شغلی و ویژگی های خاص آن تاثیر بسزایی بر تعهد سازمانی دارد . همچنین رضایت شغلی بر مولفه های تعهد سازمانی مانند: رضایت از مافوق ، رضایت شغلی باعث افزایش تعهد رفتاری و تعهد نگرشی کارکنان می شود و در نهایت تعهد سازمانی منجر به خلق آرمان ها ، ایجاد ارزشهای مشترک ، تقویت فرهنگ سازمانی ، تبدیل مدیریت به رهبری ، احساس شایستگی کارکنان و تقویت مالکیت روانی آنان می شود .

با عنایت به نقش و تاثیر بسزای رضایت شغلی بر تعهد سازمانی پیشنهاد می گردد :
به رضایت شغلی کارکنان میانی ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران عنایت بیشتری مبذول تا تعهد سازمانی افزایش یابد .

- خورشیدی، عباس. (۱۳۸۳). مدیریت و رهبری آموزشی، تهران: انتشارات یسطرون.
- خورشیدی، عباس. (۱۳۸۳). راهنمای تدوین رساله و پایان نامه تحصیلی (چاپ ۱) تهران: انتشارات یسطرون.
- رایبیز، استینن. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، (چاپ دوم) ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارساییان، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی (تاریخ انتشار کتاب زبان اصلی، ۱۹۹۱).
- شکرالله زاده، صادق. (۱۳۸۱). تعهد در سازمان های آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، سال دهم شماره ۳۲ و ۳۳ صص ۶۰-۷۶
- طوسی، محمد علی. (۱۳۷۲)، مشارکت در مدیریت و مالکیت، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۳). افزایش رضایت شغلی معلمان از طریق معنی دار سازی حرفه معلمی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش سال دهم، شماره های ۳۷، ۳۸، ۳۹ و ۴۰، صص ۴۱-۶۵
- Mad, Havan. S. M (2001). *stebvelof chineseand ondiaboregineering faculty ataresearch*, university margantown. Westwirginia
- porter . m . a (1990). *Organizational commitment job sat is faction am turnover aming psy chiatric technicians* . journal of applied psychogogy no 50
- sprctor.p . e . (2000). *job satisfaction journal of applied psycho logyno*. 56