

بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی ویژگی‌های
شغلی و عملکرد در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه

The study of Causal effect of participation in decision making on commitment and job
satisfaction: Tests of mediator role of job characteristics and performance among faculty
members of Urmia University

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۳/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۵/۲۲

R. khezerloo., (MSc.), M. Hassani., (Ph.D.), A. GhasemzadehAlishahi., (Ph.D).

Abstract: This research carried out with the aim of studying the causal effect of participation in decision making, organizational commitment and job satisfaction: testing the mediator role of job characteristics and job performance among Urmia university faculty members. Research, Statistical population is Urmia University faculty members who were over 450 people, among which 213 were selected using random relative stratified sampling. Research instruments were participation in decision-making of Marcolin and Moshanco (1990) Organizational Commitment Questionnaire of Balfour and Wechsler (1996), job satisfaction questionnaire of Bayfield and Ruth (1951), job characteristics of Hackman and Oldham (1975), job performance questionnaire of William and Anderson (1991). In the present study, for the analysis of hypotheses and examine relationships between variables, the Pearson correlation coefficient and structural equation modeling approach is used. The Pearson correlation coefficient results suggest that between participation, job characteristics and performance and between job characteristics and performance, commitment and job satisfaction is positive and significant. But there isn't relationship between participation and commitment, that with mediation role of job characteristics, participation has indirect effect and positive on organizational commitment of faculty members. In other words, individuals with high sense of participation in decision-making under conditions of high sense of job characteristics indicate of their high levels of organizational commitment.

Keywords: participation in decision-making, commitment, job satisfaction, job characteristics, performance

رقیه خزرلو،^۱ محمدحسینی،^۲ علیرضا قلعه‌ای^۳ و ابوالفضل قاسم‌زاده‌علیشاهی^۴

چکیده: هدف پژوهش بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی با آزمون نقش میانجی ویژگی‌های شغلی و عملکرد به اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش، کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه بالغ بر ۴۵۰ نفر بودند که از این میان ۲۱۳ نفر با شیوه تصادفی طبقه‌ای نسبی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه مشارکت در تصمیم‌گیری مارکولین و موشانکو (۱۹۹۰)، پرسش‌نامه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)، پرسش‌نامه رضایت شغلی بریفیلد و روث (۱۹۵۱)، پرسش‌نامه ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۵)، پرسش‌نامه عملکرد شغلی ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱) بودند. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها و بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین مشارکت با ویژگی‌های شغلی و عملکرد و بین ویژگی‌های شغلی و عملکرد با تعهد و رضایت رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد اما بین مشارکت با تعهد رابطه وجود ندارد که با میانجی‌گری ویژگی‌های شغلی، مشارکت اثر غیرمستقیم و مثبتی روی تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دارد. به‌عبارتی افراد با احساس مشارکت در تصمیم‌گیری بالا در شرایط احساس ویژگی‌های شغلی بالا از خود تعهد بالایی را نشان می‌دهند.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری و ویژگی‌های شغلی

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه. rkhezerlou@gmail.com

۲. نویسنده مسئول: دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه. m.hassani@urmia.ac.ir

۳. استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.

۴. استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

مقدمه

دانشگاه به‌عنوان مرکزی برای پاسداری از دانش موجود و محیطی برای اجرای فعالیت‌های پژوهشی به‌منظور کشف حقایق جدیدی که راه‌گشای حل مسائل انسان‌ها و جوامع بشری است، تعریف می‌شود. این کار مهم زمانی تحقق می‌یابد که دانشگاه‌ها با ایجاد تحولاتی در رویکرد مشارکتی از آزادی کافی برای اجرای فعالیت‌های علمی و آموزشی برخوردار باشند و با تکیه بر الگوی نوین تصمیم‌گیری، زمینه مشارکت برای همگان از جمله اعضای هیات علمی را فراهم کنند (مهرعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۴، ص، ۳).

با توجه به ماهیت نظام دانشگاهی یعنی «استقلال»، «آزادی علمی»، «حرفه‌گرایی»، «مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی» مشارکت افراد در تصمیم‌گیری امری اجتناب‌ناپذیر می‌گردد، اعضای هیات علمی از نظر دانش، بلوغ فکری، درک نیازهای اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و خودپایایی از سطح بالایی در میان قشرهای جامعه برخوردارند، شایسته است که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند، ضمن آن‌ها که وجود آن‌ها از حیث ارائه خدمات عمومی، تربیت نیروی انسانی و متخصص برای تامین نیازهای جامعه و کشاندن افراد به سوی مقاصد مشترک، متجلی نقش کلیدی و محوری آن‌ها در برنامه‌های دانشگاهی است (به‌نقل از مهرعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۴، ص، ۳).

مشارکت در دانشگاه و تصمیمات دانشگاهی می‌تواند با تاثیرگذاری بر متغیرهای زیادی زمینه‌ساز ثبات افراد در دانشگاه و جلب خشنودی آن‌ها از انجام وظایف محوله گردد که یکی از آن‌ها بحث تعهد به سازمان است. مفهوم تعهد سازمانی از آن‌جایی که عوامل ریشه‌گرفته از سطح تعهد کارکنان سازمان، بر سازمان‌ها به‌عنوان یک جزء و بر جامعه به‌عنوان یک کل، اثرات عمده و مهمی دارد، در بسیاری از مطالعات موردتوجه قرار گرفته است. ماودی و همکاران، تعهد سازمانی را با دید رفتاری و نگرشی بررسی نموده‌اند. در این دید، نگرش‌ها، که به‌نظر می‌رسند راه‌انداز تکامل اخلاقی هستند، شامل هویت سازمانی، میزان تعامل در کار سازمان، توجه عاطفی گرم نسبت به سازمان یا وفاداری به آن هستند، و رفتارها شامل اشتیاق به تلاش بیشتر در سازمان، تمایل و شوق به باقی ماندن در سازمان هستند. با چنین تعریفی، تعهد کاربردی فراتر از وفاداری غیرفعال به سازمان خواهد داشت و بیانگر ارتباط فعال کارکنان با سازمان خواهد بود که در آن کارمندان تمایل دارند چیزی از خود برای بهتر شدن سلامت سازمان به مشارکت بگذارند. تحت چنین رویکردی، تعهد سازمانی به‌صورت مفهومی درمی‌آید که نشان‌دهنده وضعیتی است که در آن مشارکت فردی افراد، تبیین اهداف ویژه سازمانی را بهبود می‌بخشد (ماودی و همکاران، ۱۹۸۲، به‌نقل از ناظم و قائد محمدی، ۱۳۸۷، ص، ۱۲). مدیریت سازمانی از نوع

مشارکتی در محیط دانشگاه موجب می‌شود که تصمیم‌گیری با مشارکت کلیه‌ی کارکنان و اساتید دانشگاه صورت گیرد و بدین‌سان آنها از استقلال و آزادی بیشتری برخوردار خواهند شد و به‌دنبال آن حس مسئولیت‌پذیری و تعهد در میان آنها و هم‌چنین میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد و متعاقب این امر میزان فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد (زمینی و همکاران، ۱۳۹۰، ص، ۳۱).

در فرهنگ و جامعه ایران پیوند و تعلق افراد به نظام‌های اجتماعی، خانوادگی و کاری، احتمالاً از طریق تأثیر مشارکت ادراک شده و تصور آنها در تصمیمات اتخاذ و اجرا شده در این نظام‌ها، جهت‌دهی می‌شود. بنابراین هرچه اساتید احساس کنند که نقش خود را (نه بیشتر یا کمتر) در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آنها ایفا می‌کنند، به همان میزان نظام سازمانی و کاری خود را بسان خانواده‌ای که به آن تعلق و پیوند دارند تصور خواهند کرد. دیدگاه‌های مطرح در این زمینه معتقدند که به‌منظور ایجاد فضای کاری موفق، سازمان بایستی انرژی خود را بر رفاه مادی و اجتماعی متمرکز نماید و مطالعه‌ی تعهد کارکنان را بیش از تبعیت آنان موردنظر قرار دهند. ایجاد تعهد و وفاداری سازمانی یکی از کارکرد‌های بسیار مهم اجتماع سازمانی محسوب می‌گردد (شین، ۱۹۸۷ به‌نقل از بهزادی و همکاران، ۱۳۹۱، ص، ۴۱۱).

از سوی دیگر، احساس مثبت به سازمان تعهد افراد را نسبت به آن افزایش داده و میزان مشارکت در تصمیمات سازمانی را بالا می‌برد که این عامل تحت عنوان رضایت شغلی که یکی از مفاهیم اساسی در رفتار سازمانی است، مطرح است. رضایت شغلی به احساسات مطلوب کارکنان در مورد هر کاری که انجام می‌دهند اشاره دارد که از اندیشه‌های عینی و نیت‌های رفتاری جدا است (مجیدی، ۱۳۸۹). در محیط دانشگاهی، اعضای هیات علمی در صورتی نگرش مثبت به شغل و دانشگاه خود خواهند داشت که ۱. نقش‌ها روشن و دست‌یافتنی باشند ۲. تکالیف شغلی چالش‌انگیز باشند، ۳. سرپرستان از سبک‌های رهبری حمایتی پیروی کنند. ۴. ساختار سازمانی به‌گونه‌ای باشد که کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت دهد. برعکس، زمانی که نقش‌های کاری مبهم است، تکالیف یکنواخت و انعطاف‌ناپذیر است، سرپرستان پشتیبانی و حمایت لازم را نشان نمی‌دهند و ساختار دانشگاه مشارکت کارکنان را در تصمیم‌گیری محدود است، دانشگاهیان انگیزش کاری ضعیفی را نشان خواهند داد (وینتر و ساروس^۱، ۲۰۰۲، ص، ۲۴۵). در نتیجه میزان و نحوه مشارکت افراد در یک سازمان از جمله دانشگاه بستگی به‌وجود شرایط محیطی و شغلی مناسب دارد، از جمله این عوامل پرداختن به مقوله ویژگی‌های شغلی است. ریچارد هاگمن و ادوارد لاولر معتقدند که هرچه کارکنان ویژگی‌هایی مانند تنوع مهارت (میزانی که شغل به

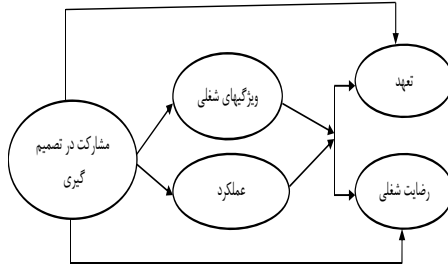
1. Winter & Sarros

بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی...

تنوعی از فعالیت‌ها برای انجام کار نیازمند است)، اهمیت شغل (میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تاثیر می‌گذارد)، ماهیت شغل (میزانی که شاغل یک کار را به‌طور کامل انجام می‌دهد)، آزادی عمل در کار (میزانی که شغل بتواند به‌هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد) و بازخورد (مقدار فعالیت‌های کاری که برای به‌دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی‌اش لازم است) را بیشتر در شغل خود احساس کنند، رضایت خاطر آنان بیشتر و عملکرد و حضور آنان در محل کار بهتر و زیادتر است (فرجی و همکاران، ۱۳۸۷). ویژگی‌های شغلی از جمله مؤلفه‌هایی است که هر فرد در بدو ورود به سازمان به آن توجه می‌کند، و از آن جایی که افراد تمایل دارند در حیطه‌های شغلی خویش تاثیرگذار باشند، توجه به ویژگی‌هایی از قبیل استقلال و آزادی عمل در سازمان‌ها از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. اهمیت این سازه در محیط دانشگاهی دو چندان است، چراکه متناسب‌سازی ویژگی‌های شغلی با توانایی‌ها و انتظارات اساتید به هر چه بهتر شدن عملکرد و جذب اساتید برای مشارکت در تصمیمیات را موجب می‌شود که این عوامل هم به نحوی رضایت خاطر اساتید را از شغل و محیطی که در آن ایفای نقش می‌کنند را به بار می‌آورد و میل به ماندن و ثبات در شغل مورد تصدی را برای فرد امکان‌پذیر می‌گرداند.

با توجه به آن‌چه مطرح گردید، دانشگاه ارومیه نیز مانند سایر دانشگاه‌های کشور، به‌دلیل وظیفه خطیری که در هدایت و پیشبرد اهداف جامعه برعهده دارند، باید با پیاده‌سازی فرهنگ مشارکت، از اعضای هیات علمی فرهیخته در زمینه‌های مختلف نهایت بهره را برده و در تسهیل دستیابی به اهداف بلندمدت خود تلاش کند. در این دانشگاه به‌دلیل تعدد دانشکده‌ها و تلاش سازمان در جهت بهبود عملکرد کارکنان از سویی و تمایل اعضای هیأت علمی بالاخص اساتید جوان‌تر به مشارکت در تصمیمات دانشگاه از سوی دیگر، باید زمینه‌های مشارکت برای همه اعضاء تامین گردد، چرا که مدیریت این محیط گسترده آموزشی بسی سهل نخواهد بود. نبود مشارکت در امور دانشگاهی، حقوق و مزایای ناکافی، شرایط شغلی نامناسب، نبود قدردانی و تعاملات ناکافی هریک به نوبه‌ی خود می‌توانند در تضعیف روحیه و ایجاد نارضایتی موثر باشند، در نتیجه دانشگاه می‌تواند با فراهم نمودن زمینه‌های مشارکت هم درصدد رفع نیازهای درونی افراد موفق عمل نماید و هم سازمان را در جهت تحقق اهداف خود به پیش برد. چراکه این عمل، رضایت فرد را از شغلی که در آن آزادی عمل و فرصت ابراز نظرات وجود دارد، را بالا برده و وابستگی فرد به سازمان و اهداف و ارزش‌های آن‌را افزایش می‌دهد و از این طریق هدف اصلی سازمان، یعنی عملکرد مطلوب حاصل خواهد شد. بنابراین پژوهش حاضر درصدد بررسی اثر علی

مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی ویژگی شغلی و عملکرد در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، از لحاظ هدف از نوع پژوهش کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع پژوهش توصیفی-همبستگی است. روش گردآوری داده‌های این پژوهش با توجه به مراحل مختلف پژوهش به دو صورت کتابخانه‌ای و میدانی (اجرای پرسش‌نامه) انجام شده است. در پژوهش حاضر چون جامعه آماری دانشگاه است و هر دانشگاه متشکل از چندین دانشکده است، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری هر یک از دانشکده‌ها استفاده شده است و از کارگزینی پرستلی دانشگاه لیست هیات علمی به تفکیک هر دانشکده اخذ شد و به نسبت حجم جامعه آماری هر دانشکده، پرسش‌نامه‌ها به‌طور تصادفی بین آن‌ها توزیع گردید. این روش نمونه‌گیری زمانی به کار می‌رود که جامعه آماری دارای ساخت متجانس نباشد. در چنین مواردی باید جامعه به طبقاتی تقسیم شود که هر یک از آن‌ها دارای ساخت متجانس باشد و سپس از هر طبقه به شیوه تصادفی، نمونه انتخاب می‌شود. تعداد نمونه در هر طبقه به اندازه نسبت آن در کل جامعه آماری مشخص می‌شود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده کرده‌ایم. در مواردی که واریانس جامعه یا درصد موردنیاز را در اختیار نداشته باشیم می‌توان از این جدول برای برآورد حجم نمونه استفاده کرد. از ۴۵۰ عضو هیأت علمی ۲۱۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

یکی از مهم‌ترین مراحل در اجرای پژوهش، ابزار اندازه‌گیری مناسب است که بتواند پژوهشگر را در جمع‌آوری اطلاعات به بهترین نحو کمک نماید. در پژوهش حاضر، ابزار عمده برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه یکی از ابزارهای رایج پژوهش‌ها و روشی مستقیم برای کسب داده‌های پژوهش است.

ابزارهای پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش از پرسش‌نامه‌های (مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ویژگی‌های شغلی و عملکرد) به تعداد ۵۹ سؤال استفاده شده است.

پرسش‌نامه مشارکت در تصمیم‌گیری مارکولین و مشانکو^۱ (۱۹۹۰): این پرسش‌نامه شامل ۱۴ سؤال بسته پاسخ و دارای سه سوال معکوس است (مجیدی، ۱۳۹۱). جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه مشارکت در تصمیم‌گیری از روش آلفای کرونباخ به وسیله نرم‌افزار SPSS استفاده شد. این روش برای محاسبه همابستگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسش‌نامه‌ها یا آزمون‌هایی که ویژگی‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند به کار می‌رود. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسش‌نامه رضایت شغلی برایفیلد و روث^۲ (۱۹۵۱): این پرسش‌نامه شامل ۶ سؤال بسته پاسخ است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی ۰/۷۰ به دست آمد.

پرسش‌نامه ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام^۳ (۱۹۷۵): این پرسش‌نامه حاوی ۱۵ سؤال بسته پاسخ و دارای ۵ خرده‌مقیاس (تنوع مهارت، ماهیت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد) است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی ویژگی‌های شغلی ۰/۷۶ به دست آمد.

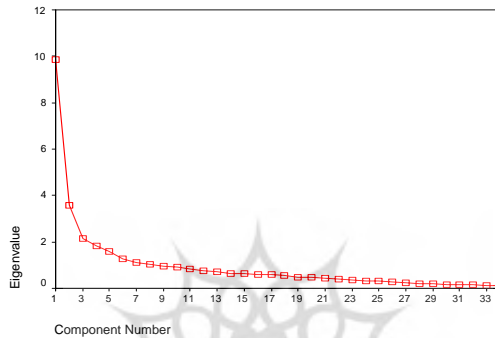
پرسش‌نامه عملکرد شغلی ویلیام و اندرسون^۴ (۱۹۹۱): این پرسش‌نامه دارای ۹ سؤال بسته پاسخ است که دو سؤال آخر به صورت معکوس نمره‌گذاری شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی عملکرد شغلی ۰/۷۰ به دست آمد.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر^۵ (۱۹۹۶): این پرسش‌نامه نیز شامل ۹ سؤال و از ۳ زیرمقیاس (تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای) تشکیل شده است و به هر زیرمقیاس نیز ۳ سؤال اختصاص دارد. سوالات این پرسش‌نامه به صورت بسته پاسخ است. لازم به ذکر است که همه‌ی پرسش‌نامه‌ها با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی ۰/۸۲ به دست آمد.

گرچه همه گویه‌های پرسش‌نامه‌ها از ابزارهای استاندارد لاتین به فارسی ترجمه شدند، لیکن با توجه به این واقعیت که پرسش‌نامه‌ها متأثر از عوامل فرهنگی و اجتماعی هستند، از رواسازی تحلیل عاملی استفاده شد. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مولفه‌های اصلی (PC) با

1. Marcolin and Moshanco
2. Brayfyld and Ruth
3. Hackman and Oldham
4. Williams & Anderson
5. Balfour and Wechsler

چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه‌گیری) برابر با ۰/۸۷ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت ۷۸۷/۵ به‌دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. هم‌چنین پرسش‌نامه‌ها نشانگر این بود که برخی از گویه‌ها به‌علت داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۵۰ و یا همپوشی روی بقیه عوامل، حذف شدند. ارزش ویژه ۵ عامل، بزرگ‌تر از یک بود که ۵۹/۵ درصد کل واریانس متغیرهای اندازه‌گیری شده را تبیین می‌کرد. ماتریس ساختار حاصل از آن در جدول ۱ نمایش داده شده است. بررسی نمودار اسکری گویای ۳ عامل از داده‌ها بود (نمودار ۱).



نمودار شماره ۲. اسکری برای استخراج عامل‌ها

پس از این مرحله برای تعیین ارزش و وزن هر عامل چرخش عاملی با روش واریماکس انجام شد. یافته‌ها در جدول ۱ منعکس شده است.

جدول ۱. ارزش و درصد واریانس عوامل پژوهش

عامل	۱	۲	۳	۴	۵
ارزش ویژه	۴/۷۵	۴/۲۵	۳۵۵	۳/۴۲	۲/۹۹
درصد واریانس	۱۳/۹	۲۶/۵	۳۶/۹	۴۷	۵۵۸

نتایج اجرای تحلیل عاملی تأییدی الزاما" موجب حذف برخی سوالات جهت برازش بهتر مدل شد. چنین کاهش سؤالاتی در سازه‌های تک‌بعدی مغایر با روایی و پایایی ابزار نیست، بلکه از لحاظ متدولوژی امری معمول به‌شمار می‌آید (هال و همکاران، ۲۰۰۵؛ آریبی و همکاران، ۲۰۰۵). در پژوهش حاضر از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته شده است. در بخش آمار استنباطی این مطالعه، روش دسته‌بندی کردن، روش تحلیل عاملی تأییدی، روش مدل‌یابی

بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی...

معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین متغیرها و ارائه مدل ساختاری به کار گرفته شده است. از این رو برای دسته‌بندی کردن از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. شایان ذکر است که برای همه سازه‌ها روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

در بررسی جنس اعضای هیأت علمی در دانشگاه ارومیه مشخص شد که فراوانی از ۲۱۳ نفر نمونه مورد مطالعه ۱۹۱ نفر (معادل ۸۹/۷ درصد) مرد و ۲۲ نفر (معادل ۱۰,۳ درصد) هیأت علمی زن بوده‌اند.

داده‌های مربوط به سابقه کار هیأت علمی‌های نمونه پژوهش حاضر، نشانگر آن است که از ۲۱۳ نفری که به این سوال پرسش‌نامه پاسخ گفته‌اند ۴۶ نفر (معادل ۲۱,۶ درصد) دارای سابقه خدمت ۵ سال و کمتر، ۴۶ نفر (معادل ۲۱/۶ درصد) دارای سابقه کار ۱۰-۶ سال، ۵۱ نفر (معادل ۲۳/۹ درصد) دارای سابقه کار ۱۵-۱۱ سال، ۴۶ نفر (معادل ۲۱/۶ درصد) دارای سابقه کار ۲۰-۱۶ سال، ۲۴ نفر (معادل ۱۱/۳ درصد) دارای سابقه کار ۲۱ سال به بالا بوده‌اند. بیشترین فراوانی در سابقه کار ۱۵-۱۱ سال دیده شد.

بارهای عاملی (برآوردهای ضریب t) متغیرهای اندازه‌گیری برای عامل مکنون مشارکت بین ۸/۷ تا ۱۲/۰۴، برای عامل مکنون ویژگی‌های شغلی بین ۶/۲۸ تا ۱۰/۶۱، برای عامل مکنون عملکرد شغلی بین ۵/۳۲ تا ۸/۹۱ برای عامل مکنون تعهد بین ۸/۲۸ تا ۱۱/۲۴ و نهایتاً برای عامل مکنون رضایت بین ۲/۷۳ تا ۷/۷۵ به دست آمد.

جدول ۲. ماتریس کوارینانس متغیرهای مکنون

متغیرها	۱	۳	۴	۵
۱. مشارکت	۱			
۲. ویژگی شغلی	۰/۵۸**	۱		
۳. عملکرد	۰/۲۶**	۰/۳۹۴*	۱	
۴. تعهد	۰/۵۵**	۰/۶۵**	۰/۴۸**	۱
۵. رضایت	۰/۶۲**	۰/۷۰**	۰/۲۲**	۰/۵۶**

* < .05, ** < .01

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری با ویژگی‌های شغلی و

عملکرد شغلى مثبت و معنى دار هستند. هم‌چنين بين متغيرهاى ويژگى‌هاى شغلى و عملکرد شغلى با تعهد و رضائت رابطه مثبت و معنى دار هستند. شدت اين همبستگى دو به دو از ۰/۲۲ تا ۰/۷۰ در نوسان است. بيشترين ضريب همبستگى بين ويژگى شغلى با رضائت $r=0.70$ است. از تحليل همبستگى ميان متغيرهاى برون‌زا و درون‌زا مى‌توان نتيجه‌گيرى کرد كه هرگونه افزايش در مشاركت در تصميم‌گيرى همراه با افزايش در نمرات ويژگى‌هاى شغلى و عملکرد شغلى است.

به‌منظور شناخت هرچه بهتر روابط علّى و نحوه تاثيرگزارى مشاركت در تصميم‌گيرى بر پيامدهاى احتمالى آن، تحليل مسير با استفاده از مدل معادلات ساختارى صورت گرفت. يافته‌هاى حاصل از اين پژوهش مؤيد نتايج و يافته‌هاى حاصل از تحليل مسير در مدل ساختارى مربوط به فرضيه‌هاى پژوهش را نشان مى‌دهد. همان‌طور كه در خروجى نرم‌افزار از تخمين‌هاى استاندارد و نيز اعداد معنى‌دارى مربوط به تحليل مسير در فرضيه‌هاى پژوهش مشاهده مى‌شود، مقادير شاخص‌هاى تناسب حاكى از برازش مناسب مدل است.

بر اين اساس نتايج حاصل از تحليل مدل ساختارى در جدول ۲ نشان داد:

مقدار مجذور خى براى قضاوت در مورد خطى بودن ارتباط سازه‌هاى مکنون برابر با ۱۱۹۵/۵ در سطح معنى‌دارى $P<0.01$ به‌دست آمد. مقدار خى دو بر درجه آزادى ۲/۳۰ است. براساس اين شاخص عدد حاصل اين نسبت، نبايستى بيشتر از ۳ باشد تا الگو تائيد گردد (كلابن، ۱۳۸۰). با توجه به اين كه نسبت مجذور خى به درجه آزادى كمتر از ۳ است، مى‌توان گفت كه داده‌هاى به‌دست آمده با مدل فرضى مطابقت دارند. مقدار ريشه خطاى ميانگين مجذورات تقريب برابر با ۰/۰۷۱ است. براساس اين شاخص اگر مقدار RMSEA برابر با ۰/۱۰ يا بيشتر باشد بر برازش ضعيف‌تر دلالت دارد (هومن، ۱۳۸۵). ساير شاخص‌هاى CFI، GFI، IFI، NNFI كه هر کدام وجهى از برازش مدل ساختارى را نشان مى‌دهند در جدول ۲ آمده است. با توجه به شاخص‌هاى ارزيايى برازندگى كلّى مدل به‌ويژه نسبت مقدار مجذور كا به درجه آزادى برابر با ۲/۳۰، شاخص CFI برابر با ۰/۸۶، شاخص GFI برابر با ۰/۸۵، شاخص IFI برابر با ۰/۸۶، شاخص NNFI برابر با ۰/۸۸، شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۷۱ و ساير شاخص‌ها، مى‌توان گفت مدل نهايى از برازش خوبى برخوردار است:

جدول ۲. شاخص‌هاى برازندگى مدل ساختارى كلّى

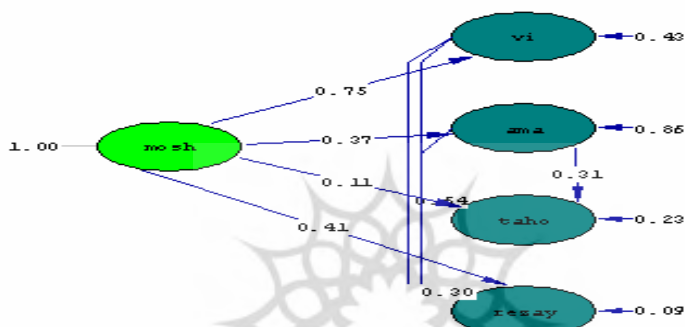
شاخص‌ها	X ²	df	GFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مقدار نهايى	۱۱۹۵/۵	۵۱۹	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۰۷۱	۰/۸۸	۰/۸۶

بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی...

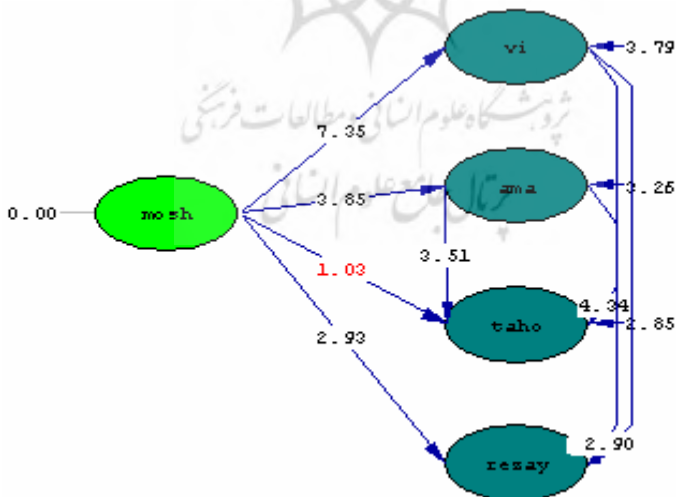
در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از (t - value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دوسازه در سطح $P \leq 0.05$ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح $P < 0.01$ است.

طبق اطلاعات به‌دست آمده، بیشترین اثر مربوط به مشارکت در تصمیم‌گیری بر ویژگی شغلی با ضریب $(\beta = 0.75)$ ، $t = 7.35$ در سطح $P < 0.01$ مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر عملکرد بر رضایت است. با ضریب $(\beta = 0.30)$ ، $t = 2.90$ در سطح $P < 0.01$

شکل ۱. خروجی نرم‌افزار براساس ضرایب استاندارد



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب



جدول ۳. ضرایب تاثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی ویژگی‌های شغلی و عملکرد شغلی

نتیجه	t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر فرضیه‌ها
اثر مستقیم دارد	۷/۳۵	۰/۷۵	← مشارکت ویژگی شغلی
اثر مستقیم دارد	۳/۸۵	۰/۳۷	← مشارکت عملکرد
اثر مستقیم ندارد	۱/۰۳	۰/۱۱	← مشارکت تعهد سازمانی
اثر مستقیم دارد	۲/۹۳	۰/۴۱	← مشارکت رضایت
اثر مستقیم دارد	۴/۳۴	۰/۶۴	← ویژگی تعهد سازمانی
اثر مستقیم دارد	۳/۵۲	۰/۶۶	← ویژگی رضایت
اثر مستقیم دارد	۳/۵۱	۰/۳۱	← عملکرد تعهد سازمانی
اثر مستقیم دارد	۲/۹۰	۰/۳۰	← عملکرد رضایت
اثر غیرمستقیم دارد	-	۰/۴۸	← مشارکت تعهد سازمانی (از طریق ویژگی)
اثر غیرمستقیم دارد	-	۰/۵۰	← مشارکت رضایت (از طریق ویژگی)
اثر غیرمستقیم دارد	-	۰/۱۱	← مشارکت تعهد سازمانی (از طریق عملکرد)
اثر غیرمستقیم دارد	-	۰/۱۱	← مشارکت رضایت (از طریق عملکرد)

بحث و نتیجه‌گیری

براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین مشارکت در تصمیم‌گیری و ویژگی شغلی با (۰/۷۵) β ، $t = 7.35$ در سطح $P < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه اول تأیید می‌شود. بنابراین چنین می‌توان نتیجه گرفت که بین مشارکت در تصمیم‌گیری و ویژگی‌های شغلی رابطه مثبت وجود دارد. یعنی هرچه در شغل افراد ویژگی‌های شغلی (تنوع مهارت، اهمیت شغل، ماهیت یا معنی‌داری شغل، استقلال در کار و بازخود) در سطح بالایی باشد، زمینه برای مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی فراهم می‌گردد. در همین راستا مطالعه برندا اسکات و همکاران (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که بین مشارکت در تصمیم‌گیری و استقلال و آزادی عمل در کار رابطه وجود دارد، به طوری که مشارکت، حوزه آزادی عمل فرد را در سازمان گسترش می‌دهد، و به دنبال آن تلاش کاری و تنوع مهارت، مشارکت در تصمیم‌گیری را ترویج می‌کند. در واقع استقلال کاری و دادن آزادی عمل به کارکنان جهت مشارکت در تصمیمات سازمان، یک نوع پاداش معنوی برای کارکنان جهت بالا بردن رضایت شغلی آنان محسوب می‌شود.

براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین مشارکت در تصمیم‌گیری و عملکرد شغلی با $\beta = 0.37$ ، $t = 3.85$ در سطح $P < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه دوم تأیید می‌شود. بر این اساس مشارکت دادن افراد در سازمان و ایجاد زمینه برای استفاده از نظرات آنان در تصمیمات سازمانی، نوعی احترام و ارزش از سوی سازمان برای افراد محسوب می‌شود و این

بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی...

عامل انگیزه‌ای برای بهبود عملکرد آنان در جهت اهداف سازمان می‌گردد. طبق مطالعات آلن، تفویض اختیار به زیردستان و مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری، برخورد دوستانه مدیر با اعضا و میزان و کیفیت اطلاعات مدیر با اعضا با تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم دارد. کاهش احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمان محل کار خود، یکی از عوامل مخد در افزایش بهره‌وری و عملکرد فردی است (مهداد و همکاران، ۱۳۹۰).

بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین مشارکت در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی با $(\beta = 1.03, t = 2.93)$ در سطح $P > 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم تأیید نمی‌شود. شواهد پژوهشی داخلی حاکی از آن است که مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد پیوستگی دارای اثر مستقیم ولی بر تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای دارای اثر غیرمستقیم است و مشارکت در تصمیم‌گیری بالاترین میانگین اندازه اثر را به ترتیب با تعهد پیوستگی، سپس تعهد همانندسازی شده و در آخر با تعهد مبادله‌ای داشته است (عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۵). در تحلیل‌های تأیید که توسط بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) ارائه شده است، مشارکت در تصمیم‌گیری دارای بالاترین تأثیر بر تعهد مبادله‌ای بوده و به دنبال آن تأثیری مشترک و یکسان بر تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی (پیوندجویانه) داشته است. این تأثیر سه‌گانه مشارکت در تصمیم‌گیری بر ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی، بیشتر از آنجایی ناشی می‌شود که کارکنان به‌ویژه در سازمان‌های دولتی مایلند تا در تصمیماتی که بر آن‌ها در محیط کار تأثیر می‌گذارد، تأثیر بگذارند. کارکنان تقریباً در هر سازمانی علاقه‌مند هستند هنگام تصمیم‌گیری شرایط و موقعیت آن‌ها در نظر گرفته شود. در صورت احساس چنین امری، به اشکال مختلف نوعی تعهد و پیوند را در خود نسبت به سازمان احساس می‌کنند.

بنابراین در تحلیل مسیری که در داخل ایران توسط عریضی و گل‌پرور (۱۳۸۵) انجام شده نیز نشان می‌دهد مشارکت در تصمیم‌گیری صرفاً بر تعهد پیوستگی (پیوندجویی) دارای ضریب مسیر مستقیم بوده و بر دو بعد تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای این تأثیر مشاهده نشده است.

بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رضایت شغلی با $(\beta = 2.93, t = 2.93)$ در سطح $P < 0.01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه چهارم تأیید می‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مشارکت افراد در تصمیم‌گیری و بها دادن به عامل انسانی در اثربخشی و بهره‌وری سازمان و افزایش رضایت شغلی کارکنان مهم و تاثیرگذار است و هر اندازه مشارکت کارکنان با عکس‌العمل مثبت سازمان همراه باشد رضایت بیشتری برای کارکنان فراهم می‌آورد. بنا به نظر برندا اسکات و همکاران (۲۰۰۵) استقلال کاری و دادن آزادی عمل به

کارکنان جهت مشارکت در تصمیمات سازمان، یک نوع پاداش معنوی برای کارکنان جهت بالا بردن رضایت شغلی آنان محسوب می‌شود. طبق نتایج پژوهش سید عامری (۱۳۸۸) می‌توان گفت بهره‌جستن از شیوه مشارکت و دخیل داشتن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری به بروز احساس رضامندی و ارتقای روحیه و در نهایت افزایش کارایی منجر شده و این عامل احتمالی توانسته است در ارتقای انگیزش شغلی کارکنان تاثیرگذار باشد. بنابراین مشارکت در تصمیم‌گیری به‌عنوان یک استراتژی کلیدی در بالا بردن رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه مؤثر است. نتیجه به‌دست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های، ماش آریون بت اردن (۲۰۰۶)، ظهوری و همکاران (۱۳۸۷) همسویی دارد.

براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین ویژگی شغلی و تعهد سازمانی با $t=4.34 = 0/64$ در سطح $P < 0/01$ چنین نتیجه‌گیری شد که فرضیه پنجم تأیید شد. هاگمن، اولدهام و والتون، معتقدند که ویژگی‌های شغل و ویژگی‌های محیط شغل در افراد موجب ایجاد حالات روانی پر معنی شدن کار، پاسخگویی به‌دلیل نتایج کار و دانستن نتایج واقعی فعالیت‌های کاری شده و نتایجی از قبیل: غیبت کمتر، ترک خدمت کمتر، رضایت شغلی بالاتر، انگیزه و تعهد بیشتر و کیفیت بیشتر در عملکرد کاری را موجب می‌گردد (قصری، ۱۳۹۰). جای، در پژوهش خود در سال ۲۰۰۶ در مورد تعهد سازمانی، نتیجه گرفت که توانمندسازی معلمان مدرسه، ارتباط‌های قوی در مدرسه و استقلال در کار برای کارمندان و معلمان باعث تعهد بیشتر به سازمان می‌شود (به‌نقل از مصطفوی‌راد و همکاران، ۱۳۸۹). این پژوهش نشان داده است که تقویت هویت معلمان و کارمندان، و درگیر کردن آنان در کار، آنان را بیشتر به سازمان متعهد می‌کند (به‌نقل از مصطفوی‌راد و همکاران، ۱۳۸۹). هم‌چنین میرهاشمی (۱۳۸۶) طی پژوهش خود دریافت که مولفه‌های آزادی عمل و چالش شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت، اما ضعیف دارند و بین مولفه‌های هویت تکلیف ($\beta=0/151$) و پسخوراند ($\beta=0/186$) با تعهد سازمانی اساتید همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). روشن است که ارائه پسخوراند بدین معنی است که اعضای هیات علمی برای تغییر یا اصلاح عملکرد شغلی خود به‌منظور افزایش بازدهی و ارتقای خود، آگاهی پیدا می‌کنند. از این رو ارائه پسخوراند ضعیف یا عدم آن به کاهش تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منجر می‌شود. پژوهش‌های چانگ و لی^۱ (۲۰۰۶) مبنی بر رابطه مثبت و معنادار بین ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی نیز این فرضیه را تأیید می‌کنند.

براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین ویژگی شغلی و رضایت با $t=3.52$, ($\beta=0/66$) در سطح $P < 0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه ششم تأیید می‌شود. از آن جایی که ویژگی‌های

بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی...

شغل مورد تاکید در الگوی هاگمن و اولدهام ماهیت انگیزشی دارند و زمینه‌ساز حالات عاطفی و هیجانی نظیر رضایت و شادکامی می‌شوند به‌خوبی می‌توانند، با عملکرد شغلی در وظایف رابطه داشته باشند. عموماً در شرایطی که میان شخص و ویژگی‌های شغلی‌اش تناسب وجود داشته باشد عملکرد و رضایت شغلی ارتقا می‌یابد. این نتایج نشان می‌دهد که غنی‌سازی شغل باعث افزایش رضایت شغلی افراد می‌شود و از طرفی اهمیت کمتر دادن به پاداش‌ها و توجه به چالشی و تلاش برانگیزی شغل می‌تواند عاملی برای بهتر شدن کیفیت کاری در سازمان‌ها باشد. براساس گزارش وایتینگتون^۱ و همکاران (۲۰۰۴) ویژگی‌های مورد تاکید هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) به خوبی می‌توانند منجر به انگیزش درونی بالا، عملکرد با کیفیت بالا، رضایت بالا و سطوح پایین غیبت و ترک خدمت شوند. در همین راستا پژوهشی که توسط فرجی و همکاران (۱۳۸۷) به انجام رسید، این نتایج به‌دست آمده که میان مدل ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی رابطه آماری معنی‌دار در سطح ($P < 0/01$) وجود دارد. همچنین میان ابعاد شغلی (به‌جز بازخورد) و رضایت شغلی ارتباط آماری معنی‌دار در سطح ($P < 0/01$) وجود دارد و ماهیت شغلی بیشترین تاثیر را روی رضایت شغلی دارد و بعد از آن تنوع شغلی و آزادی عمل در کار به ترتیب دارای بیشترین تاثیر بر رضایت شغلی بوده‌اند. پژوهش‌های کاریون^۲ و همکاران (۲۰۰۳)، ویدال^۳ (۲۰۰۷) و پژوهش صنوبری و رضایی (۱۳۸۹) نیز با نتایج فرضیه فوق هم‌خوانی دارند.

براساس معنی‌دار بودن ضریب بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی با $(B=0/31)$ ، $t=3.51$ در سطح $P < 0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه هفتم تأیید می‌شود. براساس این نتایج، با افزایش تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه، عملکرد آنان افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش استیرز و همکاران (۲۰۰۸)، کیچی، چا و کیم^۴ (۲۰۰۹) و جرامیلو، مولکی و مارشال^۵ (۲۰۰۵) رابطه بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی را تأیید می‌کنند.

براساس معنی‌دار بودن ضریب بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی با $(B=0/30)$ ، $t=2.90$ در سطح $P < 0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه هشتم تأیید می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های محمدپور (۱۹۹۵) و رضایی (۲۰۰۸) همسویی دارد.

در مورد فرضیه نهم احساس مشارکت در تصمیم‌گیری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر ویژگی‌های شغلی دارد با ضریب $0/75$ در حالی که مشاهده می‌شود که ضریب مستقیم مسیر

1. Whittington
2. Carayon
3. Vidal
4. Cichy & Cha & Kim
5. Jramillo & Molki & Marshal

مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد سازمانی معنی‌دار نیست. هم‌چنین ویژگی‌های شغلی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/64$ است. بنابراین نقش میانجی ویژگی‌های شغلی در رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی ویژگی‌های شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/48$ است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مشارکت دارای اثر معنی‌دار روی تعهد سازمانی نیست. در عین حال با میانجی‌گری ویژگی‌های شغلی، مشارکت اثر غیرمستقیم و مثبت روی تعهد سازمانی کارکنان دارد. به‌عبارتی افراد با احساس مشارکت در تصمیم‌گیری بالا در شرایط احساس ویژگی‌های شغلی بالا از خود تعهد سازمانی بالایی را نشان می‌دهند. براساس مطالعه برندا اسکات و همکاران (۲۰۰۵) مشارکت در تصمیم‌گیری به‌طور مستقیم، رضایت شغلی و تعهد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد که این رابطه به‌طور غیرمستقیم، از طریق ویژگی‌های شغلی اعمال می‌شود.

در مورد فرضیه دهم احساس مشارکت در تصمیم‌گیری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر ویژگی‌های شغلی دارد با ضریب $0/75$. در حالی که مشاهده می‌شود که ضریب مستقیم مسیر مشارکت در تصمیم‌گیری بر رضایت شغلی هم معنی‌دار است. هم‌چنین ویژگی‌های شغلی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب $0/66$ است. بنابراین نقش میانجی ویژگی‌های شغلی در رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رضایت شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی ویژگی‌های شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب $0/50$ است. براساس مطالعه برندا اسکات و همکاران (۲۰۰۵) مشارکت در تصمیم‌گیری به‌طور مستقیم، رضایت شغلی و تعهد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد که این رابطه به‌طور غیرمستقیم، از طریق ویژگی‌های شغلی اعمال می‌شود.

در مورد فرضیه یازدهم احساس مشارکت در تصمیم‌گیری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی دارد با ضریب $0/37$. در حالی که مشاهده می‌شود که ضریب مستقیم مسیر مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد سازمانی هم معنی‌دار است. هم‌چنین عملکرد شغلی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/31$ است. بنابراین نقش میانجی عملکرد شغلی در رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عملکرد شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/11$ است.

در مورد فرضیه آخر احساس مشارکت در تصمیم‌گیری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی دارد با ضریب $0/41$. در حالی که مشاهده می‌شود که ضریب مستقیم مسیر مشارکت در تصمیم‌گیری بر رضایت شغلی هم معنی‌دار است. هم‌چنین عملکرد شغلی دارای اثر

بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی...

مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب $0/30$ است. بنابراین نقش میانجی عملکرد شغلی در رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رضایت شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عملکرد شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی با ضریب $0/11$ است.

قابل ذکر است که، نه در داخل و نه در خارج پژوهش‌هایی مبنی بر این‌که بتواند نقش میانجی عملکرد را در رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی را نشان دهد صورت نگرفته است.

پیشنهادات کاربردی

تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی برای همسوسازی اهداف کارکنان با اهداف سازمان و بهبود شبکه‌های اجتماعی در کار و هم‌چنین توجه به مؤلفه‌هایی مانند افزایش حقوق، ایجاد امنیت شغلی، چالشی کردن شغل و ایجاد زمینه برای مشارکت شاسیته افراد می‌تواند جهت افزایش تعهد پیوستگی و همانندسازی شده مؤثر باشد.

توجه به ویژگی‌هایی از قبیل استقلال و آزادی عمل در در محیط دانشگاه از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. برای فراهم کردن چنین شرایطی، دادن وظایف متنوع، استقلال شغلی و ارائه بازخورد از نحوه عملکرد به افراد زمینه را برای ایجاد علاقه جهت مشارکت در تصمیمات سازمان فراهم می‌کند. با توجه به این‌که مشارکت افراد در تصمیمات اتخاذ شده باعث تقویت عملکرد آنان می‌گردد، لذا استفاده از نظرات افراد در زمینه‌های هدف‌گذاری و یا ارائه پیشنهاداتی در قالب سیستم پیشنهادات در افزایش تلاش کارکنان در سازمان مؤثر است.

غنی کردن مشاغل اعم از رشد عوامل محتوای شغل (مسئولیت، شناخت، فرصت برای پیشرفت، رشد و ترقی) و یا بهبود ویژگی‌های اصلی شغل (تنوع مهارت‌ها، شناخت وظایف، اهمیت وظایف، استقلال و بازخورد) ممکن است به مراحل انگیزشی یا مفهوم تجربه شده مسئولیت منجر شود. این وظایف غنی شده به‌طور قطع عوامل تنش‌زای موجود در مشاغل تکراری و طراحی شده را از بین می‌برند بنابراین سازمان‌ها باید طراحی شغل را با رویکرد انگیزشی به‌منظور تشویق کارکنان برای دستیابی به عملکرد بالاتر اتخاذ کنند.

منابع

بهزادی، حسن؛ موسوی، مریم؛ سنجی، مجیده، (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران، تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های

عمومی. فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی (پیام کتابخانه)، دوره ۱۸، شماره ۳، پیاپی ۷۰، صص، ۴۲۶-۴۰۷.

حسینی، محمد؛ مجیدی، جواد، (۱۳۹۱) توانمندسازی روان‌شناختی: راهبردی برای ارتقاء تصمیم‌گیری مشارکتی و رفتارهای فرانقش، دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دهم، شماره ششم، صص، ۷۷۹-۷۷۲.

زمینی، سهیلا؛ حسینی‌نسب، داوود؛ زمینی، سمیرا؛ زارعی، پروین، (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه کار سلامت ایران، دوره ۸، شماره ۱، صص، ۴۰-۳۰.

سید عامری، میرحسن، (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی به عنوان یک شیوه مؤثر و انگیزش شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱، صص، ۱۷-۵.

سنوبری، محمد؛ رضایی، علی محمد، (۱۳۸۹). رابطه ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی رضایت شغلی. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۲، صص، ۱۰۴-۸۵. ظهوری، قاسم، رضائی، صادق؛ جرفی، سعید، (۱۳۸۷). بررسی اثرات تصمیم‌گیری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی استان خوزستان. فصلنامه دانش مدیریت، دوره ۲۱، شماره ۸۰، صص ۶۱-۷۶.

فرجی، عبیدالله؛ پوررضا، ابوالقاسم؛ حسینی، مصطفی؛ عرب، محمد؛ اکبری، فیض‌الله، (۱۳۸۷). نقش و تاثیر مدل ویژگی‌های شغلی روی رضایت شغلی، مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، دوره ۶، شماره ۲، صص ۳۸-۳۱.

قصری، محمد؛ عبدالعلی‌پور، قادر؛ قبادی، عباس، (۱۳۹۰). نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال ششم، شماره دوم، صص ۱۹۳-۱۷۷.

گل‌پرور، محسن؛ عریضی سامانی، حمیدرضا، (۱۳۸۵). پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آب براساس متغیرهای هدفه‌گانه فردی و سازمانی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی، شماره بیست و نهم، صص، ۶۸-۴۱.

مجیدی، جواد (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین تصمیم‌گیری مشارکتی، رفتار شهروندی سازمانی با توانمندسازی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. پایان‌نامه ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه ارومیه. مصطفوی راد، فرشته؛ بهرنگی، محمدرضا؛ عسکریان، مصطفی؛ فرزاد، ولی‌الله، (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه‌های متوسطه نظری شهر شیراز. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ششم، س ۱۷-۲، ش ۱، صص ۴۵-۷۸.

بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی...

مهداد، علی؛ مهدوی‌راد، ندا؛ گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن. فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، صص. ۴۱-۵۳.

میرعلیزاده، یدالله؛ سپاهی، حسین؛ امیدیان، فرانک. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، شماره ۳۵ و ۳۶، صص. ۱-۳۶.

میرهاشمی، مالک؛ شریفی، حسن؛ پاشا، نفیسی، غلام‌رضا؛ بهاری، سیفالله. (۱۳۸۶). پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای هیات علمی براساس ادراک آنان از محیط کار. دانش و پژوهش در روان‌شناسی، شماره، ۳۱، صص ۱۵۳-۱۳۳.

ناظم، فتاح؛ قائدمحمدی، محمدجواد. (۱۳۸۷). تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال چهارم، شماره اول، صص. ۲۸-۱۱.

Ariun. M. & Erdene. B. (2006). Faculty participation in decision-making and their job satisfaction in Mongolian Public Universities. *ProQuest Information and learning Company*, UMI Number: 3239789.

Balfour, D. L. & Wechsler, B. (1996). Organizational Commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity Management Review*, 19 (3), 256-277.

Brayfield, A., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 35, PP. 307-311.

Carayon, P, Honokker, P, Marchlands, S & Schwarz. J. (2003). Job characteristic and quality of working life in the IT workforce. The role of gender. *Acmsiecff /sigmis Conference*.

Chang, S. C., & Lee, M. S. (2006). Relationships among personality Traits, Job characteristics, job satisfaction and organizational commitment- An empirical study in Taiwan. *The Business Review Cambridge*, 6(1), 201-207.

Cichy, R. F., Cha, J., Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, (28)1, 53-62.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Jramillo, D., Molki, E., & Marshal, M. A. (2005). The effect of organizational commitment, job satisfaction on job Performance. *Journal of Business Research* (56), 79 -103.

Mohammadipur, M. (1995). Structures that affect job satisfaction and performance of agricultural agents in the West Country (the provinces of Kermanshah, Ilam and Kurdistan). M.A dissertation. Shiraz University.

Rezaei, A., Alambeigi, A. & Rezvanfar, A. (2008). Analysis of the Job Performance of the Agricultural Extension Experts of Yazd Province, Iran. *Research Journal of Agricultural and Biological Sciences*, 4(1), 78-58.

Scott-L. B, Travaglione, A., & Marshall. V. (2005). Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job

- satisfaction and commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, (27) No. 5, 399-414.
- Steyrer, J., Schiffinger, M., Lang, R. (2008). Organizational commitment—a missing link between leadership behavior and organizational performance? *Scandinavian Journal of Management*, 24(4), 364-374
- Vidal, M. (2007). Lean Production, Worker Empowerment, and Job Satisfaction: A Qualitative Analysis and Critique. *Critical Sociology* (33), 247-278.
- Williams L J & Anderson S E. (1991) Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, (17), 601-617.

