

بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان یک دانشگاه نظامی

Assessment of job satisfaction and organizational commitment conditions In one of the military universities staff's

یداله محمدیان^{*}، مجتبی اسکندری^{**}، موسی مهدوی^{***}، اعظم حسینی نژاد^{****}

Abstract

Introduction: The tip of research, Assessment of job satisfaction and organizational Commitment Conditions in one of the university Staff's and executing guidelines for upgrading and making better in this field is applied.

Method: For assessing the scopes of Job Satisfaction and organizational commitment we have used the 267 question sheets. The statistic society is all employees of university which is divided into four groups.

Results: In result we have founded the below tips:

A: staff's Job Satisfaction average has founded as (3.22 from 5) which is carrying out more than middle satisfactions. So we have not a meaning full differ in related to job satisfaction with gender, age, education, member ship and resume. But there is one deep meaning full differs between job satisfaction and occupation.

B: Average of staff's organizational commitment scope has founded as (5.24 from 7) which shows the middle and more satisfactions. So we have not a meaning full differ in related to Organizational Commitment with gender, age, member ship and resume. But there is one deep meaning full differs between Organizational Commitment with education and occupation.

Discussion: There is one deep meaning full differ between job satisfactions Organizational Commitment with occupation.

Key words: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, staffs.

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه، انجام شد.

روش: جامعه مورد مطالعه شامل تمامی کارکنان دانشگاه بودند، که با استفاده از پرسشنامه‌ها رضایت شغلی و تعهد سازمانی مایر و آلن، تعداد ۲۶۷ نمونه، مورد آزمون قرار گرفتند

نتایج: میانگین رضایت شغلی کارکنان ۳/۲۲ از ۵ به دست آمد که نشانگر رضایت متوسط به بالا می‌باشد. همچنین تفاوت معناداری بین رضایت شغلی افراد با جنس، سن، تحصیلات، عضویت و سابقه کار، کارکنان وجود نداشت، اما تفاوت معناداری بین رضایت شغلی افراد با رشته شغلی، دانشگاه وجود داشت. همچنین میانگین ابعاد تعهد سازمانی کارکنان ۵/۲۴ از ۷ به دست آمد که نشانگر رضایت متوسط به بالا می‌باشد. همچنین تفاوت معناداری بین تعهد سازمانی افراد با جنس، سن، عضویت، سابقه کار، کارکنان وجود نداشت اما تفاوت معناداری بین تعهد سازمانی افراد با تحصیلات و رشته شغلی، آنان وجود داشت.

بحث: اختلاف معناداری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه، وجود دارد. با توجه به معنادار بودن رضایت شغلی و تعهد سازمانی لازم است که مدیران از رشته شغلی و تحصیلات مختلفی که از حیث تجربه تخصص و دانش فنی برای کارکنان قابل قبول است استفاده کنند. همچنین با بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی، حس خلاقیت و نوآوری را در کارکنان برانگیخته و باعث افزایش بهره‌وری در سطح سازمان‌ها و جامعه شوند.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی؛ تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد استمراری، تعهد هنجاری، کارکنان

* کارشناسی ارشد رشته مدیریت امور دفاعی (منابع انسانی)، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله «عج» - مرکز تحقیقات علوم رفتاری - تهران - ایران. E-mai: article1388@yahoo.com

** استادیار دانشگاه امام حسین (ع) - دانشکده مدیریت و برنامه ریزی - گروه منابع انسانی - تهران - ایران.

*** استاد یار دانشگاه امام حسین (ع) - دانشکده مدیریت و برنامه ریزی - گروه منابع انسانی - تهران - ایران.

**** کارشناس روانشناسی عمومی - (دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله «عج» - مرکز تحقیقات علوم رفتاری پژوهشگر) - تهران - ایران.

مقدمه

سازمان، سیستمی عقلایی است که در آن گروهی از افراد برای رسیدن به اهداف مشترک و از پیش تعیین شده آگاهانه و به طور منظم با یکدیگر مشارکت می‌کنند. یکی از پایه‌های اساسی سازمان مجموعه وظایفی است که توسط اعضاء انجام می‌گیرد (سعادت، ۱۳۸۳: ۲۳). لذا الگوی تعامل اعضاء سازمان، بایستی موزن و هم‌آهنگ باشند تا ابهام و سردرگمی حداقل گردد و در نتیجه اطمینان حاصل شود که وظایف مهم سازمانی انجام می‌پذیرد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۳: ۲۱). بنابراین جهت نیل به اهداف سازمان، نقش منابع انسانی تعیین‌کننده بوده و با پیچیده‌تر شدن روابط اجتماعی، اهمیت حساسیت نیروی انسانی سازمان‌ها افزایش می‌یابد.

با توجه به اهمیت عامل انسانی در سازمان‌ها و برای شناخت طبیعت انسان، ناگزیر از مطالعه رفتار و چگونگی شکل‌گیری آن هستیم. رفتار سازمانی در جست و جوی دانش همه جانبه رفتار انسان در محیط سازمانی، و مطالعه تعامل رفتار انسان و سازمان (محمدزاده و مهرروژان، ۱۳۷۵: ۵) و اهداف اصلی آن اثربخشی و رفاه فرد در سازمان می‌باشد. بیش‌تر پژوهش‌ها در رفتار سازمانی، در رابطه با سه نگرش: رضایت شغلی^۱، وابستگی شغلی^۲ و تعهد سازمانی^۳ است (قاسمی، ۱۳۷۵: ۷۶). با تقویت عوامل مرتبط با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کارایی و اثربخشی سازمان افزایش می‌یابد و در نهایت منجر به بهره‌وری بالا در سازمان می‌شود.

نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی حاضر است، فراتر از وظایف شغلی فعالیت کند. وجود چنین نیرویی در سازمان موجب ارتقاء سطح عملکرد، پایین آمدن نرخ غیبت^۴، جابجایی^۵ و ترک خدمت خواهد شد.

برعکس نیروی انسانی ناراضی و یا با احساس تعلق سازمانی کم در جهت نیل به اهداف تاثیر منفی خواهد گذاشت. لذا بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نتایج حاصل از آن می‌تواند از جمله پژوهش‌ها موثر در علوم رفتار سازمانی باشد. سازمان‌های موفق برای رسیدن به اهداف خود بیش‌ترین سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی انجام می‌دهند و سازمان‌های ناموفق تنگناهای زیادی برای آن‌ها به وجود می‌آورند. به همین دلیل، استفاده کارآمد از منابع انسانی امری ضروری است که باید مورد توجه مدیران قرار گیرد.

بر این اساس، در پژوهش حاضر تلاش می‌شود، وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه مورد مطالعه قرار گیرد، سپس راه کارهای لازم برای افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آن ارائه گردد. امید است نتایج و یافته‌های این پژوهش، زمینه‌های مناسبی را جهت ارتقاء سطح کیفی کارکنان دانشگاه و سایر سازمان‌ها را فراهم آورد.

بیان مساله

رضایت شغلی و تعهد سازمانی از موضوع‌های مهم مدیریتی است که مدیران به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان خود هستند، زیرا افزایش ضریب رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان ایفاء می‌کند. پژوهشگران، رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف و توجیه نموده‌اند:

به نظر هاپاک^۶ (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (شفیع آبادی، ۱۳۸۵: ۹۹).

گینزبرگ^۷ و همکارانش (۱۹۵۱) که رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون مورد توجه قرار داده‌اند به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند:

(۱) رضایت درونی از دو منبع حاصل می‌شود: اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت

- 1- Job Satisfaction.
- 2- Job Involvement.
- 3- Organizational & Commitment.
- 4- Absenteeism.
- 5- Turnover.

6- Hoppock.

7- Ginzberg.

با توجه به دیدگاه‌های مختلف پژوهشگران، می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی، یک حالت روانی است و حداقل دارای سه بعد قابل تفکیک: وابستگی عاطفی به سازمان، نیاز به سازمان و تعهد مستمر و در نهایت الزام به تکلیف و باقی‌ماندن در سازمان تحت عنوان تعهد هنجاری می‌باشد که رابطه کارکنان با سازمان مشخص می‌گردد و به طور حتمی اشاراتی مبنی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد.

نظر به موارد فوق و تجربه پژوهشگر، به مدت ۱۲ سال در نیروی انسانی و همچنین آمار دریافتی از نیروی انسانی دانشگاه، نشانه‌هایی از کمبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی از جمله: بازنشستگی زودرس، انفصال از خدمت تعداد زیادی از کارکنان قانون کاری، جابه‌جایی و تغییر شغل کارکنان را می‌توان اشاره نمود.

بر این اساس در پژوهش حاضر تلاش می‌شود که چارچوب نظری و عملی در بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان به‌وجود آید و به کمک آن مدیران بتوانند راه‌های افزایش رضایت‌مندی و ارتقاء تعهد سازمانی تشخیص داده و از طریق آن فعالیت‌های سازمانی ارتقاء دهند.

اهمیت و ضرورت پژوهش

منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه و عامل موفقیت سازمان، باید به طور خاص مورد توجه قرارگیرد. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان خود می‌باشد و اهمیت آن از آنجا ناشی می‌شود که بیش‌تر افراد تقریباً نیمی از وقت بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. پس رضایت شغلی پدیده‌ای است که پیامدهای آن به سازمان محدود نمی‌شود و زندگی خصوصی فرد را در خارج از سازمان نیز در بر می‌گیرد.

پژوهش‌ها نشان داده است که کارکنان راضی، از سلامت و عمر طولانی‌تری برخوردارند. افراد ناراضی از شغل و سازمان خود، زمینه مساعد برای ابتلا به ناراحتی‌های روانی و جسمی دارند و فشارهای روانی

به‌دست می‌آورد. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت، انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی، به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد.

(۲) رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی به عنوان مثال شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد (شفیع آبادی، ۱۳۸۵: ۹۹-۱۰۰).

با توجه به دیدگاه‌های گوناگون پژوهشگران، می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی، دارای مفهومی پیچیده و چند بعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال دارد.

اما تعهد سازمانی، یک نگرش سازمانی است، که عموماً به عنوان تعیین هویت با یک سازمان خاص بیان می‌شود. پژوهشگران، تعهد سازمانی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف و توجیه نموده‌اند:

جان مایر و ناتالی آلن^۱ (۱۹۸۷)، بر این باورند که تعهد سازمانی سه جزء می‌باشد:

(۱) تعهد عاطفی^۲: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. کارکنانی با تعهد عاطفی قوی به سازمان خود وفادار خواهند ماند.

(۲) تعهد استمراری^۳: شامل تعهدی که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود. کارکنان دارنده این نوع تعهد، به علت آگاهی از هزینه‌های ترک سازمان، وفادار خواهند ماند.

(۳) تعهد هنجاری^۴: فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند. کارکنان دارنده این نوع تعهد، بر این باورند که می‌بایست به سازمان خود وفادار باقی بمانند (قلی‌پور، ۱۳۸۶: ۲۶-۳۰).

1- Jan Meyer & Allen.

2- Affective Commitment.

3- Continuance Commitment.

4- Normative Commitment.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی و به روش توصیفی و پیمایشی انجام شده است، جامعه آماری این پژوهش، همه کارکنان دانشگاه می‌باشد. نمونه‌گیری در بین کارکنان از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای بود. تعداد نمونه ۲۶۷ نفر تعیین شد. ۷۳/۴۱ درصد مرد و ۲۶/۵۹ درصد زن بودند. دامنه سنی از سال ۲۰ تا بالاتر از ۵۱ سال بوده. ۲۳/۶ درصد در مقطع تحصیلی دیپلم و پایین‌تر، ۱۳/۵ درصد فوق‌دیپلم، ۳۹/۳ درصد لیسانس، ۱۳/۵ درصد فوق‌لیسانس، ۶/۴ درصد دکتری و ۳/۷ درصد فوق‌دکتری بودند. رشته شغلی ۱۸/۷ درصد مدیریتی، ۴۵/۷ درصد کارشناسی، ۷/۱ درصد کاردانی، ۱۹/۵ درصد متصدی، ۹ درصد ترکیبی بود.

ابزار پژوهش شامل سه قسمت: پرسش‌نامه خصوصیات شخصی با ۶ سوال، پرسش‌نامه شاخص توصیفی شغل (جی.دی.آی)^۱ با ۳۹ سوال بسته در پنج سطح طبقه‌بندی لیکرت و پرسش‌نامه تعهد سازمانی (شاخص توصیفی آلن و مایر) با ۱۵ سوال بسته، در هفت سطح طبقه‌بندی لیکرت می‌باشد.

سنجش رضایت شغلی با استفاده از پرسش‌نامه، شاخص توصیفی شغل (جی.دی.آی) که دارای استاندارد جهانی است با پنج بعد اصلی، رضایت از کار با ۱۰ سوال، رضایت از سرپرست با ۸ سوال، رضایت از همکاران با ۱۰ سوال، رضایت از ارتقاء با ۵ سوال و رضایت از حقوق و مزایا نیز با ۶ سوال بسته، که جمعا رضایت مندی شغلی کارکنان با ۳۹ سوال، مورد آزمون قرار گرفته است. جهت امتیازبندی رضایت شغلی، اعداد که بر روی پیوستار درج گردیده است، نشانگر میزان امتیازی است که به عامل مورد نظر تخصیص یافته است لذا برای سنجش رضایت فرد، ابتدا امتیازات هریک از ابعاد را جداگانه محاسبه نموده و سپس امتیازات تمامی آن‌ها با هم جمع شده‌اند.

به منظور سنجش میزان تعهد سازمانی، از پرسش‌نامه آلن و میر (۱۹۹۰) استفاده گردیده است در این پرسش‌نامه، تعهد سازمانی افراد شامل تعهد عاطفی با ۷

ناشی از کار، عامل بسیاری از بیماری‌های جسمی کارکنان است. هنگامی که فردی از شغل خود راضی است به سازمان خود تعهد دارد و میزان غیبت و جابه‌جایی او کم‌تر است. و این مسئله می‌تواند هزینه سازمان را کاهش و بازده آن را افزایش دهد.

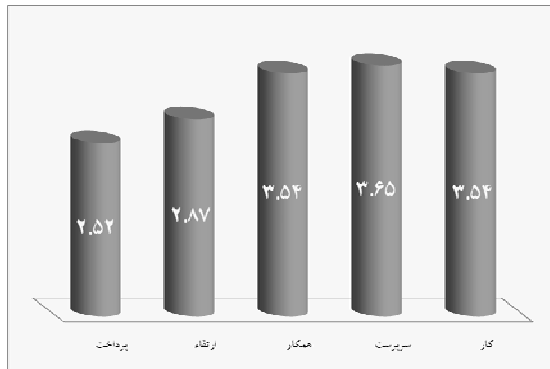
همچنین تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، ترک خدمت کارکنان را بهتر از دیگر نگرش‌های کاری، حتی بهتر از رضایت شغلی، پیش‌بینی می‌کند. سازمان‌هایی که دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی هستند، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر کم‌تری از سوی کارکنان خود برخوردار می‌باشند و در موارد بسیار سازمان‌ها، به افرادی نیاز دارند که فراتر از وظایف مقرر تلاش نمایند و این به ویژه در مشاغل حساس، از اهمیت به‌سزایی برخوردار می‌باشد.

اگرچه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با هم ارتباط دارند اما متمایز هستند، ولی به منظور فراهم آوردن مبنایی برای تصمیم‌گیری مدیران نیروی انسانی در زمینه برنامه‌ریزی، جذب، نگهداشت نیروی انسانی و کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت کارکنان، اگر به صورت مشترک در سازمان مورد سنجش قرار گیرند، که از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد.

به طور کلی رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر به نتایج مطلوب سازمانی، همچون عملکرد بالاتر، کاهش نرخ ترک سازمان و غیبت کم‌تر خواهد شد که پژوهش‌های متعددی نیز صحت آن را تایید نموده است.

با توجه به موارد فوق و نقش دانشگاه در مأموریت به عنوان یکی از مراکز آموزش عالی با هدف آموزش عالی و تخصصی و انجام پژوهش‌های دانشگاهی مورد نیاز سازمان در ابعاد بهداشتی و درمانی و نقش نیروی انسانی آن در پیشبرد این مأموریت، ضروری است مدیران، دلایل و عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی را درک کنند و با اجرای راه‌کارهای صحیح، با پیش‌بینی‌های لازم، آگاهی از میزان تمایلات، با استفاده از سیاست‌ها و روش‌های مطمئن، در فرایند بالابردن کارایی و اثربخشی به کار گیرند.

1- Job Discereptive Index(JDI)



نمودار ۱: نتایج پنج بعد اصلی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه

فرضیه رضایت شغلی: تفاوت معناداری بین رضایت شغلی افراد با رشته‌های شغلی متفاوت در دانشگاه، وجود دارد.

همان‌گونه که از جدول شماره ۱ پیداست، بالاترین نمره پاسخ‌دهندگان مربوط به رشته شغلی کاردانی، با میانگین ۳/۴۸۸۴ و کم‌ترین مربوط به رشته شغلی کارشناسی، با میانگین ۳/۱۰۶۹ است و در نهایت میانگین رضایت شغلی افراد با رشته شغلی مختلف ۳/۲۳۶۹ می‌باشد.

جدول ۱: میانگین رضایت شغلی افراد با رشته شغلی مختلف

رشته شغلی	میانگین	انحراف استاندارد	فراوانی
مدیریتی	۳/۴۵۹۴	۰/۶۱۸۹	۴۷
کارشناسی	۳/۱۰۶۹	۰/۷۱۷۴۴	۱۱۱
کاردانی	۳/۴۸۸۴	۰/۵۱۶۷۵	۱۶
متصدی	۳/۱۹۵۱	۰/۶۰۹۵۴	۴۷
ترکیبی	۳/۳۲۳۴	۰/۷۴۳۵۸	۲۲
جمع	۳/۲۳۶۹	۰/۶۸۱۵۴	۲۴۳

طبق جدول شماره ۲ با توجه به آزمون تحلیل واریانس در رشته‌های شغلی مختلف، $p\text{-value} = ۰/۰۱۸$ است و چون $p\text{-value} < ۰/۰۵$ می‌باشد، در نتیجه H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود.

فرض نابرابری میانگین‌ها

$$\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \quad H_1: \rightarrow$$

بنابراین اختلاف معناداری بین رضایت شغلی افراد با رشته‌های شغلی مختلف، دانشگاه وجود دارد.

سؤال، تعهد مستمر با ۶ سؤال و تعهد تکلیفی با ۲ سؤال مورد سنجش واقع شده است و امتیازبندی گویه‌های ۷، ۳، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵ به صورت معکوس می‌باشد.

نتایج رضایت شغلی با آزمون آلفای کرونباخ ۹۴ درصد و نتایج تعهد سازمانی با آزمون آلفای کرونباخ ۷۹ درصد مورد تایید قرار گرفت، بنابراین پرسش‌نامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردار هستند. به منظور اطمینان از روایی، از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد، سپس در اختیار کارکنان یک واحد از دانشگاه قرار گرفت لذا این پرسش‌نامه‌ها از نظر اساتید در سنجش ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه، توانا تشخیص داده شدند.

نتایج پژوهش

جامعه آماری این پژوهش، همه کارکنان دانشگاه در چهار گروه عضویت، شامل کارکنان هیات علمی، کارکنان رسمی، پیمانی و قانون کاری می‌باشد. بر مبنای مدل شاخص‌های توصیفی شغل (جی.دی.آی) و آلن و میر، با سنجش میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه مهم‌ترین نتایج سئوالات و فرضیات معنی‌دار به شرح ذیل به دست آمد.

نتایج رضایت شغلی:

سؤال اصلی رضایت شغلی: رضایت شغلی کارکنان دانشگاه به چه میزان است.

سنجش رضایت شغلی با استفاده از پرسش‌نامه، شاخص توصیفی شغلی (جی.دی.آی) با پنج بعد اصلی، مورد آزمون قرار گرفته است و همان‌گونه که از نمودار شماره ۱ پیداست، یافته‌های رضایت شغلی، در ابعاد کار (۳/۵۴) سرپرست (۳/۶۵) همکار (۳/۵۴) ارتقاء (۲/۸۷) پرداخت (۲/۵۲) می‌باشد و بالاترین نمره کارکنان در مورد سرپرست، با میانگین ۳/۶۵ و کم‌ترین نمره در خصوص حقوق و مزایا، با میانگین ۵۲۰/۲ است و در نهایت میانگین نتیجه نهایی ابعاد رضایت شغلی کارکنان ۳/۲ که نشانگر رضایت متوسط به بالا می‌باشد.

جدول ۲- نتایج آزمون بین گروه‌ها افراد با رشته شغلی مختلف

بخش تقریبی واریانس	گروه مشترک	میانگین	میانگین واریانس	درجه آزادی	نوع سوم واریانس	منبع تغییرات
۰/۰۴۹	۰/۰۱۸	۳/۰۳۹	۱/۳۶۶	۴	۵/۴۶۳ (a)	مدل تصحیح شده
۰/۹۴۲	۰/۰۰۰	۳۸۳۱/۹۶۰	۱۷۲۱/۹۰۷	۱	۱۷۲۱/۹۰۷	محدوده
۰/۰۴۹	۰/۰۱۸	۳/۰۳۹	۱/۳۶۶	۴	۵/۴۶۳	رشته شغلی
			۰/۴۹۹	۲۳۸	۱۰۶/۹۴۶	خطا
				۲۴۳	۲۶۵۸/۳۸۲	مجموع
				۲۴۲	۱۱۲/۴۰۹	مجموع تصحیح شده

توکی، رشته‌های شغلی مدیریتی با رشته‌های شغلی کارشناسی $P=0/02$ می‌باشد و چون کم‌تر از $P<0/05$ است، اختلاف معناداری بین رضایت شغلی افراد با رشته‌های مختلف شغلی، دانشگاه وجود دارد به عبارت دیگر نتایج به دست آمده از فرضیه فوق حمایت کرده است بنابراین رشته‌های شغلی مختلف، بر افزایش رضایت شغلی کارکنان این دانشگاه تاثیر دارد. مطابق یافته‌های این پژوهش (جدول ذیل) و در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت: رشته شغلی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و دانشگاه در زمینه بهره‌گیری از این بعد ضعیف عمل نموده است.

با توجه به تایید فرض نابرابری میانگین‌ها، جدول آزمون برابری واریانس خطای متغیر در گروه‌های عضویت مختلف $sig=0/431 > sig=0/05$ در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد بنابراین آزمون تکمیلی مناسب جهت سنجش نابرابری میانگین‌ها استفاده از تست توکی می‌باشد.

جدول ۳- آزمون برابری واریانس خطای متغیر در گروه‌های افراد با رشته شغلی مختلف

گروه مشترک	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	میانگین
۰/۴۳۱	۲۳۸	۴	۰/۹۵۸

با توجه به جدول شماره ۴ آزمون برابری واریانس خطای متغیر مستقل در بین گروه‌ها و آزمون تکمیلی

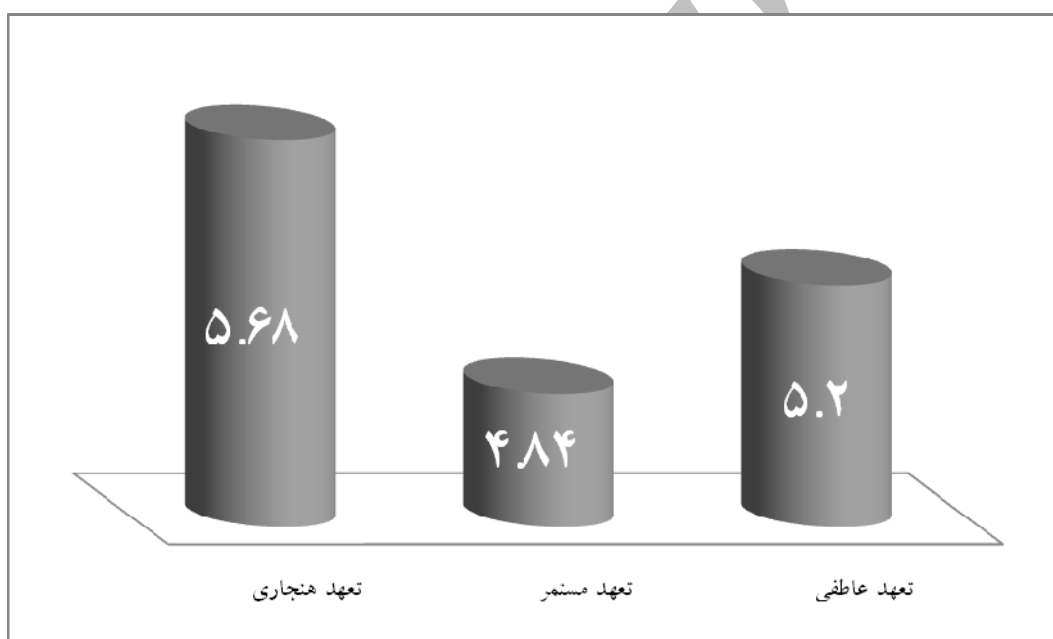
جدول ۴- نتایج تفاوت رشته‌های شغلی در رضایت شغلی

آزمون توکی	رشته شغلی (۱)	رشته شغلی (۲)	تفاوت میانگین (۱-۲)	خطای انحراف استاندارد	گروه مشترک	اطمینان ۹۵٪	
						سطح پایین	سطح پایین
	مدیریتی	کارشناسی	۰/۳۵۲۶ (*)	۰/۱۱۶۶۶	۰/۰۲۳	۰/۰۳۱۹	۰/۶۷۳۲
		کاردانی	-۰/۰۲۹۰	۰/۱۹۴۰۲	۱/۰۰۰	-۰/۵۶۲۳	۰/۵۰۴۳
		متصدی	۰/۲۶۴۳	۰/۱۳۸۲۸	۰/۳۱۴	-۰/۱۱۵۸	۰/۶۴۴۴
		ترکیبی	۰/۱۳۶۰	۰/۱۷۳۱۶	۰/۹۳۵	-۰/۳۴۰۰	۰/۶۱۲۰
	کارشناسی	مدیریتی	۰/۳۵۲۶ (*)	۰/۱۱۶۶۶	۰/۰۲۳	-۰/۶۷۳۲	-۰/۰۳۱۹
		کاردانی	-۰/۳۸۱۶	۰/۱۷۹۲۶	۰/۲۱۱	-۰/۸۷۴۳	۰/۱۱۱۲
		متصدی	-۰/۰۸۸۲	۰/۱۱۶۶۶	۰/۹۴۳	-۰/۴۰۸۹	۰/۲۳۲۴
		ترکیبی	-۰/۲۱۶۵	۰/۱۵۶۴۴	۰/۶۳۸	-۰/۶۴۶۶	۰/۲۱۳۵

نتایج تعهد سازمانی

سؤال اصلی تعهد سازمانی: تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه به چه میزان است. تعهد سازمانی افراد شامل تعهد عاطفی با ۷ سؤال، تعهد مستمر با ۶ سؤال و تعهد تکلیفی با ۲ سؤال مورد آزمون قرار گرفته است همان‌گونه که از نمودار شماره ۲ پیداست، یافته‌های تعهد سازمانی، در ابعاد تعهد عاطفی (۵/۲۰) تعهد

مستمر (۴/۸۴) تعهد هنجاری (۵/۶۸) می‌باشد و بالاترین نمره کارکنان در مورد تعهد هنجاری، با میانگین ۵/۶۸ و کم‌ترین نمره در خصوص تعهد مستمر، با میانگین ۴/۸۴ است و در نهایت میانگین نتیجه نهایی ابعاد تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه ۵/۲۴ که نشانگر رضایت متوسط به بالا می‌باشد.



نمودار ۲- نتایج نهایی یافته‌های تعهد سازمانی

میانگین ۵/۴۸۴۳ و کم‌ترین مربوط به دکتری، با میانگین ۴/۶۲۷۵ است و در نهایت میانگین تعهد سازمانی افراد با تحصیلات مختلف ۵/۱۲۶۵ می‌باشد.

فرضیه اول تعهد سازمانی: تفاوت معناداری بین تعهد سازمانی افراد با تحصیلات مختلف در دانشگاه وجود دارد. همان‌گونه که از جدول ۵ پیداست، بالاترین نمره پاسخ‌دهندگان مربوط به تحصیلات فوق دیپلم، با

جدول ۵- میانگین تعهد سازمانی با تحصیلات مختلف

مقطع تحصیلی	میانگین	انحراف استاندارد	فراوانی
دیپلم و پایین‌تر	۵/۲۰۹۲	۰/۸۶۲۶۹	۵۸
فوق دیپلم	۵/۴۸۴۳	۰/۸۶۰۲۴	۳۴
لیسانس	۵/۱۴۲	۰/۹۹۷۹۳	۹۲
فوق لیسانس	۴/۸۱۲۵	۱/۰۳۱۴۷	۳۲
دکتری	۴/۶۲۷۵	۰/۸۲۵۹۹	۱۷
فوق دکتری	۵/۱۴	۰/۶۴۲۱	۱۰
جمع	۵/۱۲۶۵	۰/۹۴۷۴۶	۲۴۳

سازمانی افراد با تحصیلات مختلف، کارکنان دانشگاه وجود دارد.

با توجه به آزمون تحلیل واریانس جدول ۶ در تحصیلات مختلف، $p\text{-value} = 0/017$ است و چون $p\text{-value} \leq 0/05$ می‌باشد، در نتیجه H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. بنابراین اختلاف معناداری بین تعهد

جدول ۶- نتایج آزمون بین گروه‌ها با سنین مختلف

منبع تغییرات	نوع سوم واریانس	درجه آزادی	میانگین واریانس	میانگین	گروه مشترک	بخش تقریبی واریانس
مدل تصحیح شده	۱۲/۱۶۳ (a)	۵	۲/۴۳۳	۲/۸۱۱	۰/۰۱۷	۰/۰۵۶
محدوده	۳۷۳۶/۳۳۳	۱	۳۷۳۶/۳۳۳	۴۳۱۷/۹۸۹	۰/۰۰۰	۰/۹۴۸
رشته شغلی	۱۲/۱۶۳	۵	۲/۴۳۳	۲/۸۱۱	۰/۰۱۷	۰/۰۵۶
خطا	۲۰۵/۰۷۵	۲۳۷	۰/۸۶۵			
مجموع	۶۶۰۳/۴۵۸	۲۴۳				
مجموع تصحیح شده	۲۱۷/۲۳۷	۲۴۲				

توکی، مقطع تحصیلی دکتری با مقطع تحصیلی فوق دیپلم $p = 0/02$ می‌باشد و همچنین مقطع تحصیلی فوق لیسانس با مقطع تحصیلی فوق دیپلم $P = 0/04$ می‌باشد، چون کم‌تر از $p < 0/05$ است، اختلاف معناداری بین تعهد سازمانی افراد با مقطع تحصیلی مختلف، وجود دارد عضویت‌های مختلف، بر افزایش تعهد سازمانی، کارکنان این دانشگاه تاثیر دارد. مطابق یافته‌های این پژوهش و در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت تعهد سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و دانشگاه در زمینه بهره‌گیری از این بعد ضعیف عمل نموده است.

با توجه به تایید فرض نابرابری میانگین‌ها، جدول شماره ۷ آزمون برابری واریانس خطای متغیر در گروه‌های عضویت مختلف $\rightarrow \text{sig} = 0/264$ نشان می‌دهد بنابراین آزمون تکمیلی مناسب جهت سنجش نابرابری میانگین‌ها استفاده از تست توکی می‌باشد.

جدول ۷- آزمون برابری واریانس خطای متغیر در

تحصیلات مختلف

گروه مشترک	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	میانگین
۰/۲۶۴	۲۳۷	۵	۱/۳۰۱

با توجه به جدول آزمون برابری واریانس خطای متغیر مستقل جدول ۸ در بین گروه‌ها و آزمون تکمیلی

جدول ۸- نتایج تفاوت تحصیلات در تعهد سازمانی

آزمون توکی	مقطع تحصیلی (۱)	مقطع تحصیلی (۲)	تفاوت میانگین (۱-۲)	خطای انحراف استاندارد	گروه مشترک	اطمینان ۹۵٪	
						سطح پایین	سطح پایین
	فوق دیپلم	دیپلم و پایین تر	۰/۲۷۵۱	۰/۲۰۰۹۲	۰/۷۴۵	-۰/۳۰۲۲	۰/۸۵۲۴
		لیسانس	۰/۳۴۲۳	۰/۱۸۶۷۰	۰/۴۴۶	-۰/۱۹۴۱	۰/۸۷۸۷
		فوق لیسانس	(*)۰/۶۷۱۸	۰/۲۲۹۱۱	۰/۰۴۲	۰/۰۱۳۵	۱/۳۳۰۱
		دکتری	(*)۰/۸۵۶۹	۰/۲۷۶۳۱	۰/۰۲۶	۰/۰۶۳۰	۱/۶۵۰۸
		دکتری فوق	۰/۳۴۴۳	۰/۳۳۴۶۳	۰/۹۰۸	-۰/۶۱۷۱	۱/۳۰۵۸
	فوق لیسانس	دیپلم و پایین تر	-۰/۳۹۶۷	۰/۲۰۴۸۴	۰/۳۸۲	-۰/۹۸۵۲	۰/۱۹۱۸
		فوق دیپلم	(*)-۰/۶۷۱۸	۰/۲۲۹۱۱	۰/۰۴۲	-۱/۳۳۰۱	-۰/۰۱۳۵
		لیسانس	-۰/۳۲۹۵	۰/۱۹۰۹۱	۰/۵۱۶	-۰/۸۷۸۰	۰/۲۱۹۰
		دکتری	۰/۱۸۵۰	۰/۲۷۹۱۸	۰/۹۸۶	-۰/۶۱۷۱	۰/۹۸۷۲
		فوق دکتری	-۰/۳۲۷۵	۰/۳۳۷۰۰	۰/۹۲۶	-۱/۲۹۵۸	۰/۶۴۰۸
	دکتری	دیپلم و پایین تر	-۰/۵۸۱۷	۰/۲۵۶۵۵	۰/۲۱۲	-۱/۳۱۸۹	۰/۱۵۵۴
		فوق دیپلم	(*)-۰/۸۵۶۹	۰/۲۷۶۳۱	۰/۰۲۶	-۱/۶۵۰۸	-۰/۰۶۳۰
		لیسانس	-۰/۵۱۴۶	۰/۲۴۵۵۷	۰/۲۹۳	-۱/۲۲۰۱	۰/۱۹۱۰
		فوق لیسانس	-۰/۱۸۵۰	۰/۲۷۹۱۸	۰/۹۸۶	-۰/۹۸۷۲	۰/۶۱۷۱
		فوق دکتری	-۰/۵۱۲۵	۰/۳۷۰۷۱	۰/۷۳۷	-۱/۵۷۷۷	۰/۵۵۲۶

میانگین ۵/۶۵۹۳ و کم‌ترین مربوط به رشته شغلی کارشناسی، با میانگین ۴/۹۷۴۱ است و در نهایت میانگین تعهد سازمانی افراد با رشته‌های شغلی مختلف ۵/۱۲۶۵ می‌باشد.

فرضیه دوم تعهد سازمانی: تفاوت معناداری بین تعهد سازمانی افراد با رشته‌های شغلی متفاوت در دانشگاه، وجود دارد. همان‌گونه که از جدول شماره ۹ پیداست، بالاترین نمره پاسخ‌دهندگان مربوط به رشته شغلی کاردانی، با

جدول ۹_ میانگین تعهد سازمانی با رشته شغلی مختلف

رشته شغلی	میانگین	انحراف استاندارد	فراوانی
مدیریتی	۵/۰۸۴۷	۰/۷۱۰۱۷	۴۸
کارشناسی	۴/۹۷۴۱	۱/۰۳۶۱۲	۱۰۸
کاردانی	۵/۶۵۹۳	۱/۰۲۴۳۸	۱۸
متصدی	۵/۲۲۱۳	۰/۹۳۲۵۲	۴۷
ترکیبی	۵/۳۲۷۳	۰/۷۵	۲۲
جمع	۵/۱۲۶۵	۰/۹۴۷۴۶	۲۴۳

تعهد سازمانی افراد با رشته‌های شغلی مختلف، دانشگاه وجود دارد.

با توجه به آزمون تحلیل واریانس جدول شماره ۱۰ در رشته‌های شغلی مختلف، $p\text{-value} = 0/038$ است و چون $p\text{-value} < 0/05$ می‌باشد، در نتیجه H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. بنابراین اختلاف معناداری بین

جدول ۱۰- نتایج آزمون بین گروه‌ها با رشته شغلی مختلف

بخش تقریبی واریانس	گروه مشترک	میانگین	میانگین واریانس	درجه آزادی	نوع سوم واریانس	منبع تغییرات
۰/۰۴۱	۰/۰۳۸	۲/۵۷۵	۲/۲۵۳	۴	(a)۹/۰۱۱	مدل تصحیح شده
۰/۹۵۶	۰/۰۰۰	۵۱۷۵/۱۵۰	۴۵۲۷/۷۴۵	۱	۴۵۲۷/۷۴۵	محدوده
۰/۰۴۱	۰/۰۳۸	۲/۵۷۵	۲/۲۵۳	۴	۹/۰۱۱	رشته شغلی
			۰/۸۷۵	۲۳۸	۲۸۰/۲۲۶	خطا
				۲۴۳	۶۶۰۳/۴۵۸	مجموع
				۲۴۲	۲۱۷/۲۳۷	مجموع تصحیح شده

توکی، رشته‌های شغلی کاردانی با رشته‌های شغلی کارشناسی $P = 0/03$ می‌باشد و چون کم‌تر از $P < 0/05$ است، اختلاف معناداری بین تعهد سازمانی افراد با رشته‌های مختلف شغلی، دانشگاه وجود دارد به عبارت دیگر نتایج بدست آمده از فرضیه فوق حمایت کرده است بنابراین رشته‌های شغلی مختلف، بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان این دانشگاه تاثیر دارد. مطابق یافته‌های این پژوهش (جدول فوق) و در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت رشته شغلی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و دانشگاه در زمینه‌ی بهره‌گیری از این بعد ضعیف عمل نموده است.

با توجه به تایید فرض نابرابری میانگین‌ها، جدول شماره ۱۱ آزمون برابری واریانس خطای متغیر در گروه‌های عضویت مختلف $\text{sig} = 0/053$ $\text{sig} > 0/05$ نشان می‌دهد بنابراین آزمون تکمیلی مناسب جهت سنجش نابرابری میانگین‌ها استفاده از تست توکی می‌باشد.

جدول ۱۱- آزمون برابری واریانس خطای متغیر در گروه‌های رشته شغلی مختلف

گروه مشترک	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	میانگین
۰/۰۵۳	۲۳۸	۴	۲/۳۶۸

با توجه به جدول شماره ۱۲ آزمون برابری واریانس خطای متغیر مستقل در بین گروه‌ها و آزمون تکمیلی

جدول ۱۲- نتایج تفاوت رشته شغلی در تعهد سازمانی

آزمون توکی	رشته شغلی (۱)	رشته شغلی (۲)	تفاوت میانگین (۱-۲)	خطای انحراف استاندارد	گروه مشترک	اطمینان ۹۵٪	
						سطح پایین	سطح پایین
	کارشناسی	مدیریتی	-۰/۱۱۰۶	۰/۱۶۲۲۶	۰/۹۶۰	-۰/۵۵۶۷	۰/۳۳۵۴
		کاردانی	(*)-۰/۶۸۵۲	۰/۲۳۸۱۳	۰/۳۵۰	-۱/۳۳۹۸	-۰/۰۳۰۶
		متصدی	-۰/۲۴۷۲	۰/۱۶۳۴۵	۰/۵۵۵	-۰/۶۹۶۵	۰/۲۰۲۱

		ترکیبی	-۰/۳۵۳۲	۰/۲۱۸۷۹	۰/۴۹۰	-۰/۹۵۴۶	۰/۲۴۸۲
	کاردانی	مدیریتی	۰/۵۷۴۵	۰/۲۵۸۵۲	۰/۱۷۵	-۰/۱۳۶۱	۱/۲۸۵۲
		کارشناسی	۰/۶۸۵۲(*)	۰/۲۳۸۱۳	۰/۳۵۰	۰/۰۳۰۶	۱/۳۳۹۸
		متصدی	۰/۴۳۸۰	۰/۲۵۹۲۷	۰/۴۴۳	-۰/۲۷۴۷	۱/۱۵۰۷
		ترکیبی	۰/۳۳۲۰	۰/۲۹۷۲۸	۰/۷۹۸	-۰/۴۸۵۲	۱/۱۴۹۱

خلاصه یافته‌ها

معناداری بین رضایت شغلی افراد با رشته شغلی، دانشگاه وجود دارد.

ب - میانگین ابعاد تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه ۵/۲۴ از ۷ به دست آمد که نشانگر رضایت متوسط به بالا می‌باشد. همچنین اختلاف معناداری بین تعهد سازمانی افراد با جنسیت، سن، عضویت، سابقه کار، دانشگاه وجود ندارد اما اختلاف معناداری بین تعهد سازمانی افراد با تحصیلات و رشته شغلی، دانشگاه وجود دارد.

اگرچه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با هم ارتباط دارند اما متمایز هستند. مهم‌ترین یافته‌های پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

الف - میانگین ابعاد رضایت شغلی کارکنان دانشگاه ۳/۲۲ از ۵ به دست آمد که نشانگر رضایت متوسط به بالا می‌باشد. همچنین اختلاف معناداری بین رضایت شغلی افراد با جنسیت، سن، تحصیلات، عضویت و سابقه کار، کارکنان دانشگاه وجود ندارند اما اختلاف

جدول ۱۳- مقایسه یافته‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		رضایت شغلی		مولفه	
نمره	معنادار	نمره	معنادار	شاخص	
۰/۵۰	-	۰/۹۷	-	جنسیت	۱
۰/۹۵	-	۰/۳۶	-	سن	۲
۰/۰۱	+	۰/۴۱	-	تحصیلات	۳
۰/۱۴	-	۰/۹۴	-	عضویت	۴
۰/۰۳	+	۰/۰۱	+	رشته شغلی	۵
۰/۷۰	-	۰/۶۸	-	سابقه کار	۶
۴/۷	-	۴/۶	xx	سطح ابعاد	۷

بحث و نتیجه‌گیری

سؤال اصلی رضایت شغلی: رضایت شغلی کارکنان دانشگاه به چه میزان است.

یافته‌های رضایت شغلی، با میانگین ۳/۲۲ که نشانگر رضایت متوسط به بالا می‌باشد. در ابعاد، انتظارات فرد از نفس کار، پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سرپرستی و همکاران یک متغیر اساسی است.

اهمیت این پنج عامل در کشورهای مختلف متفاوت است. بویل^۱ (۲۰۰۲) اظهار می‌دارد، در کشور

امریکا میزان پرداخت اهمیت بالایی دارد ولی در کشورهای اسکاندیناوی تعامل موثر و دوستانه مدیران و کارکنان در رضایت شغلی تاثیر زیادی دارد. پژوهش روی ۹۳۰۰ نفر از ۳۹ کشور نشان داد که دانمارک (۶۱ درصد)، هند (۵۵ درصد)، نروژ (۵۴ درصد)، ایالات متحده آمریکا (۵۰ درصد) و ایرلند (۴۹ درصد) بالاترین رضایت شغلی، و کشورهای چین (۱۱ درصد)، استونی (۱۱ درصد)، جمهوری چک (۱۰ درصد)، اکراین (۱۰ درصد) و مجارستان (۹ درصد) پایین‌ترین رضایت شغلی را داشتند. دلیل اصلی رضایت شغلی در دانمارک تعامل دوستانه مدیران و کارکنان، و عوامل اصلی نارضایتی

1- Boyle.

باشند که انجام می‌دهند، متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه‌ای که به آن‌ها محول شده، از استعدادها و توانایی‌های لازم برخوردارند و از اینرو، آن‌ها موفق‌تر خواهند بود و به سبب همین موفقیت، رضایت شغلی آنان بیش‌تر خواهد شد (پارسایان و اعرابی، ۱۳۷۸: ۲۹۹). طراحی سیستم (رضایت شغلی و افزایش بهره‌وری) در صورتی موثر خواهد بود که منافع حاصل از آن نصیب هر دو طرف سازمان و کارکنان) گردد.

فرضیه رضایت شغلی: تفاوت معناداری بین رضایت شغلی افراد با رشته‌های شغلی متفاوت در دانشگاه، وجود دارد.

باتوجه به جدول آزمون توکی، رشته‌های شغلی مدیریتی با رشته‌های شغلی کارشناسی $P = 0/02$ می‌باشد و چون کم‌تر از $P < 0/05$ است، اختلاف معناداری بین رضایت شغلی افراد با رشته‌های مختلف شغلی، کارکنان دانشگاه وجود دارد.

پژوهش فدایی‌نسب (۱۳۸۳) در خصوص رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیک کارکنان اداری و غیراداری جزیره کیش، حاکی از تفاوت معناداری گروه شغلی با مولفه رضایت از سرپرست، است. سؤال اصلی تعهد سازمانی: تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه به چه میزان است.

یافته‌های تعهد سازمانی، در ابعاد تعهد عاطفی (۵/۲۰)، تعهد مستمر (۴/۸۴) و تعهد هنجاری (۵/۶۸) می‌باشد و بالاترین نمره کارکنان در مورد تعهد هنجاری، با میانگین ۵/۶۸ و کم‌ترین نمره در خصوص تعهد مستمر، با میانگین ۴/۸۴ است و در نهایت میانگین نتیجه نهایی ابعاد تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه ۵/۲۴ که نشانگر رضایت متوسط به بالا می‌باشد.

یکی از مکانیسم‌های میانجی که از طریق آن کارکردهای منابع انسانی می‌توانند عملکرد سازمانی تحت‌تاثیر قرار دهند، پرورش تعهد سازمانی در کارکنان است. جان میر و ناتالی آلن (۱۹۹۷)، به عنوان محققان سرشناسی در حوزه تعهد سازمانی از اوایل دهه ۱۹۸۰، بر این باورند که تعهد سازمانی سه جزء عاطفی، استمرار و قانونی است:

شغلی درمجااستان میزان پرداخت پایین و روابط نامناسب بین کارگر و مدیر بوده است. لوک^۱ (۱۹۷۲) نشان داده است صفات و ویژگی‌های کار ارتباط نزدیکی با رضایت شغلی دارد و اغلب در عامل چالش ذهنی با هم اشتراک دارند. به احتمال زیاد اساسی‌ترین صفت در مفهوم نفس کار این است که کار باید برای افراد از نظر شخصی جالب و معنادار باشد. بدون تردید این ویژگی رضایت شغلی تابع گستره وسیعی از تفاوت‌های فردی است. از اینرو برای افرادی که مجموعه ارزش‌ها، توانایی‌ها و زمینه‌های گوناگون دارند می‌توان نوع خاصی از شغل را پیدا کرد که از نظر شخصی جالب باشد، در حالی که برای افرادی که ارزش‌ها، توانایی‌ها و زمینه‌های متفاوتی دارند، همان کار بی‌معنا جلوه می‌کند (هومن، ۱۳۸۱: ۴۳-۴۹).

نتایج مطالعات پژوهشگران مختلف مانند هاکمن و اولدهام^۲ (۱۹۸۰)، فورد^۳ (۱۹۷۹) و بلانر^۴ (۱۹۷۱) نیز نشان می‌دهد که مشاغل در ابعاد بالا در سطح بالایی قرار دارد از لحاظ رفتار کار و رضایت کارکنان به بازده بهتری منجر می‌شود، تا مشاغلی که در رابطه با این ابعاد در سطح پایین‌تر قرار دارد. به نظر هرسی و بلانچارد^۵ (۱۹۹۳) علاوه بر مفهوم پرمایه‌سازی شغلی، مفاهیم دیگری مانند گسترش یا چرخش شغل نیز در رابطه با رضایت شغلی به کار رفته است. در تمامی این مفاهیم فرض بر آن است که کارکنانی می‌توانند رضایت بیشتری به‌دست آورند که شغل آنان گسترش داشته، و به بیان دیگر تعداد و تنوع وظایف آنان افزایش یافته باشد. به اعتقاد رولینسون و همکاران (۱۹۹۸) طراحی شغل در واقع به معنای تنظیم شاخص‌های شغل یا مجموعه‌ای از وظایف است، به‌گونه‌ای که نیازهای اقتصادی، اجتماعی و روانی کارکنان را ارضاء کند (هومن، ۱۳۸۱: ۴۳-۴۹). اگر افراد از نظر شخصیت متناسب با شغل یا حرفه‌ای

- 1- Locke.
- 2- Hackman & Oldham.
- 3- Ford.
- 4- Blauner.
- 5- Hersy & Blanchard.

ارتباطی با تعهد حسابگرانه ندارد. دلیل این رابطه منفی انتظارات بیش‌تر افراد تحصیل کرده و فرصت‌های بیش‌تر شغلی آن‌ها است.

فرضیه دوم تعهد سازمانی: تفاوت معناداری بین تعهد سازمانی افراد با رشته‌های شغلی متفاوت در دانشگاه، وجود دارد.

باتوجه به جدول آزمون توکی، رشته‌های شغلی کارشناسی با رشته‌های شغلی کاردانی $P = 0/03$ می‌باشد و چون کم‌تر از $P = 0/05$ است، اختلاف معناداری بین رضایت شغلی افراد با رشته‌های مختلف شغلی، دانشگاه وجود دارد به عبارت دیگر نتایج به‌دست آمده از فرضیه فوق حمایت کرده است بنابراین رشته‌های شغلی مختلف، بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان این دانشگاه تاثیر دارد. مطابق یافته‌های این پژوهش و در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت رشته شغلی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و دانشگاه در زمینه بهره‌گیری از این بعد ضعیف عمل نموده است. یافته‌های کرمانی (۱۳۷۸) نشان داد، رسته فعالیت با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد.

پیشنهادها

کارکنان حداقل یک سوم از وقت خود را در سازمان می‌گذرانند و چگونگی نگرش آن‌ها به شغل‌شان و سازمان‌شان در چگونگی نگرش آنان به زندگی تاثیرگذار خواهد بود اهمیت تصمیم‌گیری‌های درست و متناسب با وضعیت‌ها و تغییرات محیطی در هیأت پایدار سازمان نقش مهمی را ایفا می‌نمایند.

در این بخش از تحقیق، با توجه به نتایج حاصله از داده‌های میدانی و مصاحبه پژوهشگر، سعی بر این است تا پیشنهادها و توصیه‌ها در دو دسته ذیل ارائه گردند:

رضایت شغلی

رابطه معنادار بین رضایت شغلی و رشته شغلی لازم می‌دارد که مسئولین طرح و برنامه و نیروی انسانی در ساختار سازمانی و طرح طبقه بندی مشاغل بازنگری کنند حداکثر تلاش خود را به کار برند تا رشته شغلی

شخص دارای تعهد سازمانی، نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد. در حالی که فرد دارای تعهد اسلامی، مسئولیت را امانتی الهی می‌داند و خود را متعهد به حفظ و حراست از آن می‌بیند و با تمام وجود در جهت انجام دادن وظایف محوله و کسب رضای حق تعالی کوشش می‌کند.

تعهد اسلامی احساس مسئولیت درونی فرد در قبال انجام وظایف محوله و پی‌آمدهای آن‌هاست که ناشی از ایمان و اعتقادات الهی است. به بیان دیگر، در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. اما فرد متعهد خویش را ملزم به پاسخگویی در قبال دستورهای پروردگار و دین مبین اسلام می‌بیند و صرف نظر از وجود قوانین و مقررات یا ناظر بیرونی به انجام دادن کارها از روی مسئولیت همت می‌گمارد و جلب رضایت حق تعالی را سرلوحه‌ی تلاش خویش قرار می‌دهد و اختیار تفویض شده به خویش را امانتی الهی می‌داند که باید بر اساس عهد و پیمانی که پذیرفته است، به خوبی به سر منزل مقصود برساند.

فرضیه اول تعهد سازمانی: تفاوت معناداری بین تعهد سازمانی افراد با تحصیلات مختلف در دانشگاه، وجود دارد. باتوجه به جدول آزمون توکی، مقطع تحصیلی دکتری با مقطع تحصیلی فوق دیپلم $P = 0/02$ می‌باشد و همچنین مقطع تحصیلی فوق لیسانس با مقطع تحصیلی فوق دیپلم $P = 0/04$ می‌باشد، چون کم‌تر از $P < 0/05$ است، اختلاف معناداری بین رضایت شغلی افراد با مقطع تحصیلی مختلف، دانشگاه وجود دارد به عبارت دیگر نتایج به‌دست آمده از فرضیه فوق حمایت کرده است بنابراین عضویت‌های مختلف، بر افزایش تعهد سازمانی، کارکنان این دانشگاه تاثیر دارد. مطابق یافته‌های این پژوهش و در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت تحصیلات در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و دانشگاه در زمینه بهره‌گیری از این بعد ضعیف عمل نموده است.

رابطه تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. این رابطه بیش‌تر مبتنی بر تعهد نگرشی است و

استخدام افرادی که نظام ارزشی آن‌ها متناسب با نظام ارزش‌های سازمان است.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری نهایی

نتیجه یافته‌های ابعاد رضایت شغلی در پنج بعد، انتظارات فرد از نفس کار، پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سرپرستی و همکاران کارکنان دانشگاه، متوسط به بالا می‌باشد. همچنین نتیجه یافته‌های ابعاد تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه متوسط به بالا می‌باشد.

رابطه معنادار بین رضایت شغلی و رشته شغلی لازم می‌دارد که مسئولین طرح و برنامه و نیروی انسانی در ساختار سازمانی و طرح طبقه بندی مشاغل بازنگری کنند حداکثر تلاش خود را به کار برند تا رشته شغلی که از حیث تجربه تخصص و دانش فنی برای کارکنان قابل قبول باشند در به کارگیری کارکنان با تحصیلات مختلف حداکثر تلاش خود را به کار برند تا تحصیلات در جایگاه مناسب سازمانی قرار گیرد.

رابطه معنادار بین تعهد سازمانی و رشته شغلی لازم می‌دارد که مدیران در چارت سازمانی حداکثر تلاش خود را به کار برند تا رشته شغلی که از حیث تجربه تخصص و دانش فنی برای کارکنان قابل قبول باشند.

رابطه معنادار بین تعهد سازمانی و تحصیلات لازم می‌دارد که مدیران در به کارگیری کارکنان با تحصیلات مختلف حداکثر تلاش خود را به کار برند تا تحصیلات در جایگاه مناسب سازمانی قرار گیرد.

به طور کلی شناخت ماهیت رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی به ویژه شناخت عواملی که بتواند به طور هم‌زمان این دو ساختار را تحت تاثیر قرار دهند برای مدیران حائز اهمیت است و نقش مهمی را در مدیریت رفتار سازمانی ایفا می‌کنند. بنابراین مدیران سازمان‌ها می‌توانند با بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، حس خلاقیت و نوآوری را در آنان برانگیخته و از طریق مشارکت فعالانه آنان در امور سازمان و قبول مسئولیت بیش‌تر در نیل به اهداف سازمان گام بردارند و بدین طریق باعث افزایش بهره‌وری در سطح سازمان‌ها و جامعه شوند.

که از حیث تجربه تخصص و دانش فنی برای کارکنان قابل قبول باشند و در به کارگیری کارکنان با تحصیلات مختلف حداکثر تلاش خود را به کار برند تا تحصیلات در جایگاه مناسب سازمانی قرار گیرد.

پدید آوردن جو سالم، تنش‌زایی در روابط بین همکاران و رضایت شغلی از اهم اقداماتی است که مدیریت سازمان می‌تواند انجام دهد مدیران باید تلاش نمایند تا از برخوردهای تبعیض‌آمیز بین کارکنان خودداری نموده و سعی نمایند که ترویج دهنده رقابت سالم در سازمان باشند و محیطی با رقابت سالم مبتنی بر برخوردهای یک دست و قانونمند بر پا داشته تا افراد به جدیت در انجام امور و ارائه نوآوری و خلاقیت در شیوه انجام امور کشانیده شوند.

به جهت اهمیت نقش نیروی انسانی، پیشنهاد می‌گردد رسیدگی و توجه به این نیروها باید بیش‌تر شده و با ایجاد مدیریت منابع انسانی اثربخش موجبات بهره‌گیری مناسب‌تری از نیروی انسانی مجرب فعلی این دانشگاه را فراهم آوریم.

در انتصاب مدیران، از وجود افراد شایسته و دارای دانش و مهارت بالاتری در این دانشگاه، بهره‌گیری شود.

تعهد سازمانی

رابطه معنادار بین تعهد سازمانی و رشته شغلی لازم می‌دارد که مدیران در چارت سازمانی حداکثر تلاش خود را به کار برند تا رشته شغلی که از حیث تجربه تخصص و دانش فنی برای کارکنان قابل قبول باشند.

رابطه معنادار بین رضایت شغلی و تحصیلات لازم می‌دارد که مدیران در به کارگیری کارکنان با تحصیلات مختلف حداکثر تلاش خود را به کار برند تا تحصیلات در جایگاه مناسب سازمانی قرار گیرد.

بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیش‌تر آن‌ها با اهداف سازمان.

مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری.

تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی.

تاکید بر جنبه‌هایی که موجب ارزش اجتماعی سازمان می‌شود.

منابع

- ۱- آزادمرزآبادی، اسفندیار و همکار (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایتمندی شغلی کارکنان. مجله علوم رفتاری، سال ۱، ش ۲ (زمستان ۱۳۸۶): ۱۲۱-۱۲۹
- ۲- استرژ، ریچارد ام و لیمان دبلیو. پورتر. (۱۳۷۲). سازمان ترجمه سیدامین‌اله، علوی. تهران: دولتی.
- ۳- اصل سلیمانی، حسین و همکارانش (۱۳۸۲). بررسی رضایت شغلی اعضاء هیئت علمی دانشکده پزشکی تهران و عوامل مؤثر بر آن. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۶۵، ویژه نامه اول (۱۳۸۶): ۶۳-۵۹
- ۴- بابایی، محمد باقر، (۱۳۸۷). رمز موفقیت در تحقیق. تهران: فکر بکر.
- ۵- بانک اطلاعات و رتبه‌بندی دانشکده‌های پزشکی ایران (۱۳۷۹). [تهران]. [وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی].
- ۶- بزرگ زاده، مهدی (۱۳۷۸). بررسی رضایت مندی شغلی و تعهد سازمانی مدیران و مربیان مراکز آموزشی سپاه به راهنمایی: غلامحسین نیکوکار، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت امور دفاعی. تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- ۷- پاک منش، اسحاق (۱۳۸۵). بررسی برخی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان یگان نیروهای مخصوص امام علی (ع) به راهنمایی: محمد بازرگانی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی. تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- ۸- پروین، عزیز (۱۳۸۷). رابطه‌ی سازه‌های پنج عاملی شخصیت با تعهد سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی و دبیرستان‌های شهر اسلام‌آبادغرب. به راهنمایی: ابوالقاسم نوری، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی. اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- ۹- تهوری، زهرا. بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات، دوره ۲۱، ش ۲ (۱۳۸۴): ۴۶-۲۵
- ۱۰- حسینیان، شهامت. عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ. فصلنامه دانش نظامی، سال ۹، ش ۲ (۱۳۸۶): ۹-۲۵.
- ۱۱- داور، مجید (۱۳۸۵). برنامه‌ریزی استراتژیک بیمارستان بقیه‌الله (عج). به راهنمایی: محمد رضا فرزین، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت برنامه‌ریزی. تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- ۱۲- دیویس، کیت و جان نیواستورم (۱۳۷۵). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). ترجمه محمد علی طوسی. تهران: مدیریت.
- ۱۳- رابینز، استیفین پی (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: فرزاد امیدواران. تهران: مهربان نشر.
- ۱۴- رابینز، استیفین پی (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، ج ۱. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تهران: مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- ۱۵- رابینز، استیفین پی (۱۳۸۳). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)، ج ۱. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: صفار - اشراقی.
- ۱۶- رضایان، علی (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمان (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها). تهران: علم و ادب.
- ۱۷- سرمد، زهره و عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه.
- ۱۸- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
- ۱۹- شفیق آبادی، عبدالله (۱۳۸۵). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. تهران: رشد.
- ۲۰- شیولسون، جی. ریچارد. (۱۳۸۶). استدلال آماری در علوم رفتاری. ترجمه علیرضا کیامنش. تهران: جهاد دانشگاهی.
- ۲۱- عباس نژاد، محمد حسین (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی و ارائه الگوی مناسب برای بهبود آن. به راهنمایی: احمد ایزدی‌زدان‌آبادی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی. تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- ۲۲- عصمتی پور، محمدحسین (۱۳۷۹). آشنایی با نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. تهران: سپاه
- ۲۳- علوی، سیدامین‌اله. (۱۳۷۱). روانشناسی مدیریت و سازمان. تهران: آموزش مدیریت دولتی.
- ۲۴- فدایی‌نسب، مژگان (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیک کارکنان اداری و غیر اداری جزیره کیش. به راهنمایی: ایران باغبان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- ۲۵- فرنچ، درک و هیتر، ساورد (۱۳۷۱). فرهنگ مدیریت توصیفی. ترجمه محمد صائبی. تهران: وزارت امور خارجه.
- ۲۶- قاجاریه، فرزاد (۱۳۸۶). بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندگاری پرستاران مراکز بهداشتی درمانی تابعه اداره بهداشت و درمان نیروی زمینی ارتش. به راهنمایی: محمد زاهدی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی بی جا.
- ۲۷- قاسمی، بهروز (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: هیات.

outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 69 (2006) 331-345

42- Golden D. Timothy (2005). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior* 69 (2006) 176-187

43- Kima, Woo Gon, Jerrold K. Leonga, Yong-Ki Leeb(2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Journal Hospitality Management* 24 (2005) 171-193

44- Powell, Deborah M. and John P. Meyer (2003). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 65 (2004) 157-177

45- Vandenberg he Christian, Kathleen Bentein and Florence Stinglhamber (2002). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 64 (2004) 47-71

۲۸- قلی پور، آراین (۱۳۸۶) مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: سمت.

۲۹- کرمانی، بهناز (۱۳۸۷) رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان. به راهنمایی: بهرام دلگشایی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

۳۰- کورمن، آبراهام ک. (۱۳۷۰) روان شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین شکر کن. تهران: رشد

۳۱- گری، سرج الدین و همکاران (۱۳۸۵) تعیین رابطه شخصیت‌ها (دورنگرایی، برون‌گرایی) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر پرستاری در مراکز آموزشی-درمانی شهر قزوین. مجله ادراک دانشگاه علوم پزشکی قزوین، دوره ۱۵، ش ۱۴ (۱۳۸۸): ۱-۴

۳۲- محمد زاده، عباس و آرمین مهرروژان (۱۳۷۵) رفتار سازمانی (نگرش اقتضایی). تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.

۳۳- مقیمی، سید محمد (۱۳۷۷) سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی. تهران: ترمه.

۳۴- منجمد، زهرا و همکاران (۱۳۸۰) بررسی میزان رضایت شغلی گروه پرستاری مراکز بهداشتی، درمانی و آموزشی سراسر کشور. فصلنامه حیات، سال ۱۰، ش ۲۳ (۱۳۸۳): ۳۹-۴۸

۳۵- مورهد، گریفن (۱۳۸۰) رفتار سازمانی ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.

۳۶- میچل، ترنس آر (۱۳۷۳) مردم در سازمان‌ها زمینه رفتار سازمانی. (ترجمه حسین شکر کن) تهران: رشد.

۳۷- میرزا بیگی، غضنفر و همکاران (۱۳۸۵) رضایت شغلی پرستاران کشور. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۱۵، ش ۱ (۱۳۸۸): ۴۹-۵۹

۳۸- هال، ریچارد اچ. (۱۳۸۳) سازمان. ترجمه محمد اعرابی و علی پارسائیان. تهران: پژوهش‌های فرهنگی.

۳۹- هرسی، پاول و کنت ایچ بلانچارد. (۱۳۶۸) مدیریت رفتار سازمانی (استفاده از منابع انسانی). ترجمه قاسم کبیری. تهران: جهاد دانشگاهی.

۴۰- هومن، حیدر (۱۳۸۱) تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

41- Gellatly Ian R., John P. Meyer, Andrew A. Luchak (2005). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors A test of Meyer and Herscovitch's propositions Antecedents and