

ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار  
*Relation with job satisfaction Index to organizational commitment in faculty members of  
Islamic Azad University- Garmsar Branch*

Mojtaba Sedaghati Fard

Department of Social Sciences, Garmsar Branch,  
Islamic Azad University, Garmsar, Iran  
E.mail : sedaghati\_fard@yahoo.com

Shadideh Khalaj Asadi

Counseling Center, Garmsar Branch, Islamic Azad  
University, Garmsar, Iran

مجتبی صدآقتی فرد

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، گروه علوم اجتماعی، گرمسار، ایران

شادیده خلیج اسدی

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، مرکز مشاوره گرمسار، ایران

چکیده<sup>۱</sup>

**هدف** شناسایی میزان رضایت شغلی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار و بررسی رابطه آن با تعهد سازمانی، در سال ۱۳۸۹ بوده است. **روش:** با روش پیمایشی، جامعه آماری که شامل تمام اعضاء هیات علمی زن و مرد دانشگاه یادشده بود با حجم نمونه ای ۱۴۴ نفری و بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفت. ابزار پژوهش، شامل دو پرسشنامه استاندارد برای سنجش رضایت شغلی (پرسشنامه ویسوکي و کروم) و تعهد سازمانی (پرسشنامه *OCQ* مودای، استیرز و پورتر) بود که قبلاً هنجاریابی و اعتبار و پایایی آن در حد مطلوبی در ایران ارزیابی شده است. **یافته‌ها:** تحلیل داده‌ها نشان داد که میزان رضایت اساتید یادشده، در حد بیش از متوسط و تعهد سازمانی آن‌ها در حد متوسط رو به بالا است. میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و شاخص‌های آن (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار و رضایت از ارتقاء) رابطه مثبت همبستگی مشاهده شد. بین میزان تعهد و رضایت شغلی از نقطه نظر سن و جنسیت تفاوتی بدست نیامد، اما رابطه نوع مدرک تحصیلی به عنوان یک متغیر تعدیل گر با تعهد سازمانی نشان داد که اساتید دارای مدرک دکترا نسبت به اساتید فوق لیسانس تعهد بیشتری را دارند. در نهایت، بین میزان تعهد و رضایت اساتید از نظر سابقه خدمت نیز تفاوت معنادار بدست آمد. در استنتاج نهایی، نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های پیشین مورد مقایسه و به لحاظ نظری مورد تفسیر قرار گرفت. **نتایج:** نتیجه کلی حاکی از ارتباط معنادار بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی بود.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی<sup>۲</sup>، تعهد سازمانی<sup>۳</sup>، اساتید دانشگاه.

**Abstract**

**Aim:** The Aim of this paper to identify job satisfaction Garmsar Azad university faculty members and review its relationship with organizational commitment, the year is 1389. **Method:** Population included all male and female faculty members was the University and the sample size, based on standard tables, 144 persons were the subjects using simple random sampling method chosen. Research tools, including two standard questionnaire to measure job satisfaction and organizational commitment had already normalized and validity and reliability in satisfactory evaluation. **Result:** Data analysis showed that the satisfaction of faculty members mentioned in much more moderate and organizational commitment in moderate to high. Between organizational commitment and job satisfaction as well, its components (job satisfaction, supervisor satisfaction, associate satisfaction and promotion satisfaction) relationship was a positive correlation. Between commitment and job satisfaction in terms of age and gender difference was observed, but the relationship type as a variable degree with organizational commitment moderated showed that faculty members with Ph.D degrees to graduate faculty members are more committed. Finally, between commitment and satisfaction of faculty service record was also significantly different. In final conclusion, the results with previous research results and to compare the theoretical interpretation.

**Keywords:** job satisfaction, organizational commitment

Received: June 24, 2011

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۴/۳

Accepted: December 19, 2011

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۲۸

<sup>2</sup> job satisfaction

<sup>3</sup> organizational commitment

## مقدمه

متخصصان علوم رفتاری بر این باورند که سازمان‌ها، جنبه‌های انکار ناپذیر دنیای امروز را تشکیل می‌دهند. اگر چه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های کوتاه تأسیس و سازماندهی می‌شوند، اما بی تردید، همه آن‌ها بر اساس تلاش‌های ذهنی و جسمانی نیروی انسانی که رکن اصلی آن به حساب می‌آید اداره و هدایت می‌گردند. بنابراین روشن است که زندگی افراد در عصر حاضر به شدت تحت تاثیر ماهیت و رفتار سازمان‌ها قرار دارد و از این رو، شناخت هر چه بهتر و عملی تر ماهیت و روابط متقابل آن‌ها و نیروی انسانی را توجیه و ضروری می‌سازد.

مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع پیشرفته نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته، مهمترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع و سازمان بوده است. داشتن ویژگی‌ها و نگرش‌های خاص در کارکنان می‌تواند سازمان‌های مختلف را دارای خصوصیات و کیفیت‌های مطلوب نموده و زمینه برنامه ریزی درست و کارآمد و نیز اجرای دقیق و موثر برنامه‌ها را در پی داشته باشد. هم اکنون کارشناسان معتقدند که چنانچه نیازهای واقعی کارکنان به درستی درک نگردیده و به آن‌ها بها داده نشود بهره وری در سازمان کاهش می‌یابد زیرا علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش بیشتر و کوشش مضاعف کارکنان و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود (الوانی، ۱۳۷۰). براین اساس، شکی نیست که رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. دست کم، مدیران لازم است به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: ۱) مدارک بسیاری در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند؛ ۲) ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند؛ ۳) رضایت از کار، پدیده ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (رابینز، ۱۳۷۱). همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. در واقع، به عنوان یکی از پارامترهای اساسی در چگونگی برآوردن خواسته‌های افراد از طرف اجتماعی، رضایت شغلی سهم بسزایی در آرامش خاطر روحی- روانی افراد و در نهایت تاثیر عمیق در روابط اجتماعی و نتایج خواسته شده از شغل‌های گوناگون دارد (صدیقتی فرد و عبدالله زاده، ۱۳۸۸). هنگامی که کارکنان از کار خود لذت می‌برند زندگی خصوصی آن‌ها نیز (در خارج از سازمان) بهبود می‌یابد. این افراد نگرشی مثبت تر به زندگی می‌دهند و از نظر روانی جامعه را سالم تر می‌نمایند. یک نیروی کار راضی، به خاطر کاهش غیبت باعث افزایش بازدهی خواهد شد (رابینز، ۱۳۷۱). واژه تعهد سازمانی معین کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار متعلق به فردی است که در سازمان مشغول به کار است و آن‌ها عبارتند از ۱) اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌هایش ۲) تمایل به انجام سعی و تلاش برای سازمان و رای آن چه در قراردادش با سازمان درج گردیده است. ۳) تمایل به عضویت و ماندن در سازمان (ربیعی، ۱۳۷۰ به نقل از امامی، ۱۳۸۳).

مطالعه بر روی رضایت شغلی و احساس عاطفی افراد نسبت به شغل از حدود ۷۵ سال پیش از این تاکنون، همواره مورد بحث و کاوش بوده چنانکه تامپسون<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) آورده است تا سال ۱۹۹۲، بیش از ۵۰۰۰ پژوهش تنها در آمریکا بر روی رضایت شغلی اجرا و انتشار یافته است. بطوریکه از کیا و توکلی (۱۳۸۵) در فراتحلیل خود از رضایت شغلی آورده اند در ایران نیز، بیش از ۲۰۰ رساله تحصیلی در تمامی مقاطع تنها در دانشگاه‌های دولتی بر این موضوع تمرکز یافته و به انجام رسیده است که این امر نشان از اهمیت

<sup>1</sup> Tompson

بحث یاد شده دارد. حدود یک سده از توجه بر رضایت شغلی و انگیزش سپری شده است. نخستین کسی که رابطه رضایت شغلی را در ارتباط با کار بررسی کرد ثرندایک<sup>۱</sup> بود که در سال ۱۹۱۸ بر این موضوع متمرکز شد (کاتزل<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۲).

همچنین، رضایت شغلی همواره از مقوله‌های مهم و مورد توجه مدیران بوده است. کار، جنبه ای از زندگی است که صرف نظر از منابع مالی، برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی و احساسات خود ارزشمندی را ارضا می‌کند، چنانکه سیمانسکی<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۶) معتقدند کار، حتی ابزاری برای تعیین هویت اجتماعی در افراد است. اما با وجود این، کار می‌تواند منبع فشار روانی و اختلال در سلامت عمومی فرد نیز باشد چرا که رضایت شغلی، در واقع احساسی است که افراد نسبت به شغلشان دارند و گاه این احساس می‌تواند بد، منفی و نامطلوب باشد و در درازمدت تأثیرات مخرب و ماندگاری را بر فرد بگذارد. رضایت از شغل، معرف چند گرایش مرتبط به هم است که عبارتند از خود شغل، حقوق و دستمزد و فرصت‌های ارتقاء، سرپرستی و همکاران. از این روی لازم است افراد در فضایی قرار گیرند که تعاملات مثبت داشته و از روابط انسانی مطلوب و از سلامت روانی لازم برخوردار باشند و چنین بیندیشند که وجود هر کدام باعث رشد دیگری می‌شود؛ در این حالت است که از شغل خود راضی هستند (اسمیت، کندال و هولین<sup>۴</sup>، ۱۹۶۹؛ محمد زاده و مهرورزان، ۱۳۷۵: ۲۶۹). بنابراین با آنکه عموماً رضایت شغلی، احساس مثبت شاغل نسبت به شغل تلقی می‌شود (دورمان و زاف، ۲۰۰۱). می‌توان این مفهوم را متشکل از دو بُعد واکنش عاطفی و نیز واکنش شناختی افراد به صورت نگرشی نسبت به شغل و کار خود دانست. در واقع، برای مفهوم شناسی<sup>۵</sup> موضوع رضایت شغلی، باید این مفهوم را ترکیبی از خرسندی شناختی<sup>۶</sup> و احساسی<sup>۷</sup> فرد نسبت به شغل وی برشمرد. رضایت شناختی چنانکه از مفهوم آن بر می‌آید رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار دلالت دارد. یعنی نوعی ارزیابی مبتنی بر مقایسه که عاری از داورهای عاطفی یا احساسی است و ارزیابی شرایط، فرصت‌ها و درآمدها را شامل می‌شود. رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد به طور احساسی نسبت به شغلش است که نشان دهنده خوی خوب فرد و احساس مثبت وی را هنگام کار کردن نسبت به کاری است که مکرراً انجام می‌دهد. قدر مسلم این است که در دنیای حاضر، در کنار شاخص‌های متعددی که صاحب‌نظران برای بهره‌وری مدرن برمی‌شمرند، رضایت شغلی کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (کرایج<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴)؛ یعنی برای دستیابی به بهره‌وری مدرن، وجود رضایت شغلی نیز ضرورت دارد. در واقع رضایت شغلی از عوامل مؤثر و مهم بر افزایش عملکرد کارکنان است و شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی، از ضرورت‌هایی است که علاوه بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان، به کارکرد بهتر فردی و سازمانی منجر شود.

عوامل گوناگونی را بر رضایت شغلی مؤثر دانسته‌اند. میزان درآمد غالباً برای تمام گروه‌های شغلی به مثابه یکی از مهمترین عوامل کاری محسوب شده است (استوارت، ۱۳۷۰). همچنین روابط با همکاران، از مهمترین عوامل بیرونی در رضایت شغلی شناخته شده است (هرزبرگ<sup>۹</sup>، ۱۹۶۹؛ بارون و گرینبرگ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). ظاهراً عواملی مانند سن، تحصیلات، جنسیت، سابقه خدمت، رده شغلی و نظایر

<sup>1</sup> Thorendike

<sup>2</sup> Katzell

<sup>3</sup> Szymanski

<sup>4</sup> Smith, Kendall & Hullin

<sup>5</sup> terminology

<sup>6</sup> cognitive

<sup>7</sup> affective

<sup>8</sup> Craig

<sup>9</sup> Herzberg

آن به مثابه متغیرهایی تعدیل کننده می‌توانند بر رضایت شغلی اثر بگذارند. به همین دلیل است که موضوع‌هایی مانند رضایت شغلی به عنوان زمینه مطالعاتی و پژوهشی مهمی هم در روان‌شناسی (حوزه صنعتی و سازمانی) و هم در جامعه‌شناسی (حوزه کار و شغل) مطرح می‌شود (گروسی و قربان زاده، ۱۳۸۶: ۵۱).

تعهد سازمانی از جمله نگرش‌های شغلی است که بر رفتارهای مهمی مثل ترک خدمت و غیبت و نظایر آن، اثرگذار شناخته شده است (رابینز، ۱۳۷۱). به نظر استیرز<sup>۲</sup> تعهد را می‌توان ناشی از ویژگی‌های سازمانی مانند میزان آزادی کارمندان در تصمیم‌گیری و اساس امنیت آنان نیز دانست (استیرز، ۱۹۸۳؛ به نقل از عامل خبازان، ۱۳۸۵).

نیروی انسانی وفادار، متعهد و دلبسته که با اهداف و ارزش‌های سازمانی سازگار بوده و متمایل به حفظ عضویت سازمانی است، حاضر است فراتر از وظایف مقرر خود فعالیت کند و موجبات اثربخشی و ارتقاء سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم آورد. برعکس نیروی انسانی ناراضی و یا با احساس وفاداری، تعهد و دلبستگی کم نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌اعتنایی در بین همکاران نیز ممکن است موثر باشد (کمینیان، ۱۳۸۱).

در بسیاری از امور و فعالیت‌های سازمانی، توصیف و بررسی نگرش‌های شغلی افراد و شناخت عوامل تاثیرگذار بر آن‌ها مورد توجه و تاکید است. این موضوع می‌تواند ابزار سودمندی را در جهت بهبود نگرش‌های افراد فراهم آورده و در نهایت باعث بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان شود.

شواهد تجربی نشان می‌دهد برخی از افراد در هر حرفه و شغلی، احساس تعهد و رضایت به شغل خود ندارند، محیط کار برای آن‌ها لذت بخش نیست و بنابراین موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌کنند. لذا برآوردن نیازهای مختلف کارکنان، از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان و شناسایی و تثبیت عوامل موثر بر آن‌ها از اساسی‌ترین وظایف مدیران در هر سازمانی است (تدریس حسنی، ۱۳۷۳).

بیشتر صاحب‌نظران، رضایت شغلی و احساس تعهد نسبت به آن را از عوامل مهم سازگاری فرد با شغل خود می‌دانند و تاکید دارند که چنانچه فرد به شغل خود علاقه مند بوده و از آن رضایت داشته باشد، عملکرد و کارایی او افزایش می‌یابد. در سازمان بزرگی مانند آموزش عالی که در برگیرنده مدیران، اساتید، دانشجویان، کارکنان مختلف است آگاهی از نگرش‌های هر یک از آن‌ها و آماده کردن زمینه برای تغییر وضعیت نگرش‌های آنان به سمتی که باعث پیشرفت سازمان و دستیابی آن به اهدافش شود، از اهمیت زیادی برخوردار است. نظام آموزشی هر کشور با توجه به اهمیت آموزش عالی و تاثیر آن در فرایند توسعه، تنها در سایه برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های صحیح و اصولی در سازمان‌های تابعه آموزش و پرورش و دانشگاه است که می‌توانند نسل جدید را از بینش‌ها و بنیادهای صحیح علمی و فرهنگی برخوردار کنند و آن‌ها را دست‌مایه کسب تخصص و قابلیت‌های علمی در سطوح پیشرفته تر قرار دهند (مهرمحمدی، ۱۳۸۰) و در این راه، نقش تعهدهای سازمانی اساتید دانشگاه انکارناپذیر است. بنابراین هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد گرمسار و همچنین تعیین میزان مولفه‌های ۵ گانه رضایت شغلی (کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء و پرداخت) اساتید و بررسی رابطه بین این مولفه‌ها و تعهد سازمانی در میان آن‌ها است.

<sup>1</sup> Baron R,A; Greenberg

<sup>2</sup> Steeres

جستجوها در جهت شناسایی نتایج پیشینه پژوهشی در مورد موضوع این پژوهش، نشان می‌دهد که در ایران و خارج از ایران، مطالعات مختلفی با در نظر گرفتن متغیرهای متنوعی در ارتباط با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان صورت گرفته است. سیمونز در سال ۲۰۰۵ در پژوهشی تحت عنوان عوامل پیش بینی کننده میزان تعهد سازمانی در بین کارمندان به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر روی تعهد سازمانی آن‌ها پرداخت. یافته‌های او نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین، آبراهام<sup>۱</sup> در سال ۱۹۹۹ در پژوهشی به بررسی تاثیر عدم توافق عاطفی بر روی تعهد سازمانی پرداخت. یافته‌های وی حاکی از آن بود که وجود کشمکش‌های عاطفی در محیط کار باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود و این نارضایتی شغلی در نهایت منجر به پایین آمدن تعهد سازمانی می‌گردد. ماتیو و زاجاک<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) با تجزیه و تحلیل یافته‌های بیش از ۲۰۰ محقق بیان داشتند که تعهد سازمانی با سن فرد دارای همبستگی نسبی و مثبت است. به لحاظ جنسیتی نیز، زن‌ها نسبت به مردان تعهد بیشتری به سازمان دارند، هرچند در مطالعه آن‌ها، این تفاوت، جزئی بدست آمده است. همچنین رابطه تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. بر اساس این نتایج، سابقه خدمت بیشتر باعث تعهد بیشتر می‌شود و رابطه تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. مطالعات تافت<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) با عنوان «عوامل پیش بینی کننده تعهد سازمانی اساتید دانشگاه نشان داد که ارتقاء شغلی، حقوق عادلانه، ماهیت کار، مدرک تحصیلی، سطوح شغلی، خط مشی‌های سازمانی، مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه ارتباط معناداری دارد. کرمیک<sup>۴</sup> در پژوهشی که در سال ۲۰۰۰ انجام شد، به بررسی و مطالعه نگرش‌های شغلی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی و رابطه آن‌ها با سازگاری شغلی پرداخت. در پایان مطالعه، این نتیجه بدست آمد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. کیک<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای که با هدف بررسی تعهد سازمانی در مراکز خدمات پستی آمریکا انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که هر چه مدیران با کارکنان و کارگران بیشتر در تماس باشند تعهد سازمانی آن‌ها بیشتر خواهد بود. در سال ۲۰۰۰ پژوهشی توسط سلپ<sup>۶</sup> با عنوان «تعهد سازمانی در میان معلمان در سازمان آموزشی صورت گرفت. نتایج حاصله نشان داد میزان تعهد سازمانی در میان معلمان در سطح بالایی قرار داشته و رابطه معناداری بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی وجود دارد.

در ایران، خشنودی (۱۳۸۳) به بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان مرد و زن دبیرستان‌های شهر شیراز پرداخت و نتیجه گرفت که بین مولفه‌های کار، سرپرست، همکاران با تعهد سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد ولی بین رضایت از ارتقاء و پرداخت و ارتقاء با تعهد سازمانی رابطه‌ای مشاهده نشد.

پژوهشی توسط عراقی (۱۳۷۶)، با عنوان «بررسی روابط رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت فولاد اهواز» انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که از مؤلفه‌های رضایت شغلی، نحوه سرپرستی در سطح معناداری ۰/۰۱ و مؤلفه ماهیت کار در سطح ۰/۰۵ با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری دارد. بین مؤلفه‌های ترفیع با تعهد سازمانی کارکنان نیز، رابطه معناداری دیده نشد.

<sup>1</sup> Abraham

<sup>2</sup> Meathieu & Zagak

<sup>3</sup> Toft

<sup>4</sup> Cormic

<sup>5</sup> Kick

<sup>6</sup> Cevat Celep

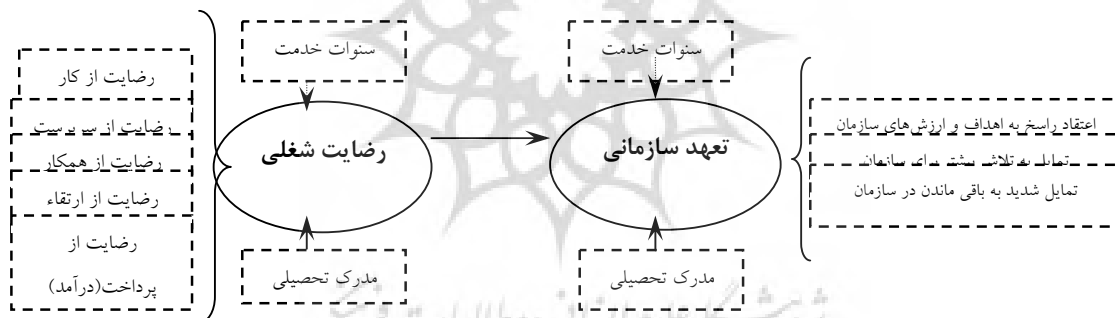
رحیم‌پور (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان ادارت آموزش و پرورش شهر اصفهان» به این نتیجه رسید که بین مولفه‌های کار، پرداخت، ارتقاء و همکاران با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بین مولفه رضایت از سرپرست با تعهد سازمانی رابطه معناداری دیده نشد.

خاوری و یوسفیان (۱۳۸۶) در مطالعه‌ای با عنوان مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد، با مطالعه بر روی ۱۱۸ نفر به این نتیجه دست یافتند که از میان اجزای پنج‌گانه رضایت شغلی، رضایت از ماهیت کار بیشترین، و میزان رضایت از ارتقاء کمترین میزان رضایت را در بر می‌گرفت.

در پژوهشی که حافظی با عنوان «بررسی رابطه بین جهت‌گیری ارزشی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز در سال ۱۳۷۶ انجام داد، به این نتیجه رسید که بین میانگین تعهد سازمانی مدیران و متغیرهایی نظیر سن، جنسیت، سنوات خدمت، رشته، مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

با در نظر گرفتن مبانی نظری این پژوهش، و به منظور عملیاتی کردن متغیرها و ایجاد پل و ارتباط معقول بین چارچوب نظری و فرضیه‌ها، الگویی نظری-تحلیلی (شکل ۱) تدوین شد که البته مدلی فرضی است که پس از تحلیل اطلاعات تجربی اعتبار آن آزمون شده و در استنتاج نهایی بیان می‌شود

شکل ۱. مدل تحلیلی



بنابراین فرض‌های نخست این مطالعه، آن است که متغیر تعهد سازمانی که در تحلیل‌های پیشین به عنوان عامل مرتبط با رضایت شغلی استنباط شد به عنوان متغیر مستقل، خود با سه شاخص اعتقاد راسخ به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان، و تمایل شدید به باقی ماندن در سازمان شناسایی می‌شود و در عین حال، دو عامل سنوات خدمت و مدرک تحصیلی بر آن مؤثر است. این دو عامل بر رضایت شغلی که متغیر وابسته این پژوهش است نیز اثرگذارند که خود، با پنج شاخص زیر سنجیده می‌شود. پژوهش حاضر در سطح خرد (با واحد تحلیلی فرد) انجام می‌شود و گویه‌های پرسشنامه‌ها، هر کدام به گونه‌ای پوشش دهنده یکی از عناصر اثرگذار هستند. بر این اساس، تعداد ده فرضیه طراحی و تدوین شد؛ فرضیه نخست و اصلی، ناظر بر وجود رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد گرمسار است. فرض دوم وجود تفاوت میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی اساتید مرد و زن دانشگاه آزاد گرمسار را می‌سنجد. فرضیه سوم تا ششم وجود رابطه میان رضایت از کار، سرپرست، از همکاران، از ارتقاء و از درآمد را بررسی می‌کند. فرضیه هفتم و هشتم آن است که بین رضایت شغلی اساتید و سنوات خدمتی و مدرک تحصیلی آنان رابطه وجود دارد. و فرض نهم و دهم همین رابطه را برای تعهد سازمانی اساتید و دو متغیر یادشده اندازه‌گیری می‌کند.

## روش

باتوجه به اهداف مطالعاتی، نوع و ماهیت این تحقیق، کاربردی - توسعه ای است، که در آن از روش غیر آزمایشی (توصیفی) استفاده شد. در این پژوهش با توجه به ماهیت آن از روش زمینه یابی یا پیمایش که نوعی مطالعه کاربردی شناخته می‌شود بهره گرفته شد و با عنایت به فرضیه‌های ارائه شده و مواجه بودن با داده‌های کمی، با استفاده از روش پیمایشی انجام گردید. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، روش (تکنیک) مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام اعضای هیات علمی زن و مرد تمام وقت و نیمه وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار بود که براساس بررسی بعمل آمده، تعداد آن‌ها در سال ۹۰-۱۳۸۹ برابر با ۲۳۰ نفر بوده است. حجم نمونه براساس جدول تعیین اندازه نمونه معرف از یک جامعه معلوم، مربوط به مورگان و کرجسی (کریم زاده، ۱۳۸۲) بهره گرفته شد که تعداد آن‌ها ۱۴۴ نفر بدست آمد و افراد نمونه با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت تحلیل‌های آماری در این تحقیق، پس از تکمیل پرسشنامه‌ها از نرم‌افزار SPSS بهره برده شد و با کمک جداول یک بعدی و دو بعدی و احتساب رگرسیون ... روابط علی میان متغیرهای مستقل و وابسته تفسیر گردید.

در رابطه با ابزار اندازه گیری، سنجش نمونه مورد پژوهش، نخست به وسیله پرسشنامه رضایت شغلی که توسط ویسوک و کروم<sup>۱</sup> تدوین گردیده است، انجام شد. هدف این پرسشنامه که فهرستی از پنج جنبه مختلف شغل (کار، سرپرست، همکار، ارتقاء، پرداخت یا درآمد) را ارائه می‌دهد و برای هر جنبه معیارهایی مشخص کرده، این است که احساسات فرد نسبت به شغلش را مورد سنجش قرار دهد. دامنه امتیازات رضایت شغلی ۱ تا ۵ است. پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده که نشانگر سطح مطلوبی از پایایی این ابزار پژوهشی است (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶).

در بخش تعهد سازمانی نیز، از پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) که توسط مودای، استیرز و پورتر<sup>۲</sup> در سال ۱۹۷۹ ساخته و استاندارد شده است، استفاده گردید. پورتر و همکارانش معتقدند که تعهد سازمانی می‌تواند حداقل به وسیله سه عامل مشخص می‌شود که در جدول ۱ به جزئیات آن اشاره شده است.

این مقیاس نخستین بار در ایران توسط پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰؛ نقل از خسروی، ۱۳۸۶) ترجمه شد و روایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای ابعاد تعهد سازمانی کلی، عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۷، ۰/۶۱، ۰/۷۹ به دست آمد، که نشان دهنده روایی قابل قبولی است.

جدول ۱- توزیع گویه‌ها پرسشنامه تعهد سازمانی برحسب هر یک از شاخص‌های آن		
شماره گویه‌های پرسشنامه	تعداد گویه‌ها	شاخص‌های تعهد سازمانی
۱۳-۱۲-۱۰-۸-۶-۵-۲	۷	اعتقاد راسخ به اهداف و ارزش‌های سازمان
۱۵-۱۴-۱	۳	تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان
۱۱-۹-۷-۴-۴	۵	تمایل شدید به باقی ماندن در سازمان

سوالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۳ و ۱۴ مطابق مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ و... کاملاً موافقم=۵) و سوالات ۷، ۹، ۱۱، ۱۲ و ۱۵ به طور معکوس امتیاز گذاری می‌شود. (کاملاً مخالفم=۵ و... کاملاً موافقم=۱). حداقل امتیاز ممکن، ۱۵ و حداکثر امتیاز کسب شده برای هر فرد ۷۵ است.

<sup>1</sup> Wysock & Kromm

<sup>2</sup> Moday & Sterras and Porter

## یافته‌ها

به لحاظ نکات جمعیت شناختی نمونه این پژوهش، حدود ۲۳٪ زن و ۶۶٪ مرد بوده‌اند و ۱۱٪ نیز جنسیت خود را اعلام نکردند. وضعیت نمونه مورد مطالعه از نظر سابقه تدریس به شرح جدول ۲ و از لحاظ مدرک تحصیلی به شرح جدول شماره ۳ بوده است. چنانکه ملاحظه می‌شود، اساتید با سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال با ۳۲/۶٪ بالاترین فراوانی را در نمونه مورد مطالعه داشته‌اند. همچنین اساتید با مدرک دکتری، ۳۶/۱٪ و با مدرک کارشناسی ارشد، ۵۷/۶٪ نمونه را به خود اختصاص داده‌اند و مابقی رتبه تحصیلی خود را اعلام نکرده‌اند.

جدول ۲- نمونه مورد مطالعه از نظر سابقه تدریس

سابقه تدریس	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۳۸	۲۶/۴
۵-۱۰ سال	۴۷	۳۲/۶
۱۰-۲۰ سال	۴۳	۲۹/۹
بیشتر از ۲۰ سال	۴	۲/۸
پاسخ نداده	۱۲	۸/۳
مجموع	۱۴۴	۱۰۰

جدول ۳- نمونه مورد مطالعه از نظر مدرک تحصیلی

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی ارشد	۸۳	۵۷/۶
دکتر	۵۲	۳۶/۱
پاسخ نداده	۹	۶/۳
مجموع	۱۴۴	۱۰۰

باتوجه به نمره اخذشده برای هر یک از افراد پاسخ دهنده به ابزار سنجش این پژوهش، از نظر میزان رضایت و تعهد در درجه‌های خیلی کم تا خیلی زیاد گروه بندی شدند. سپس فراوانی افرادی که میزان رضایت آنها متفاوت بود، با آزمون خی دو تک نمونه ای مورد مقایسه قرار گرفته و با توجه به تفاوت معنادار فراوانی‌ها، در مورد میزان رضایت و تعهد آن‌ها با توجه به درجه بندی یادشده می‌توان قضاوت کرد. بر این اساس، میزان رضایت و تعهد شغلی نمونه مورد مطالعه مطابق جدول ۴ بدست آمده که گویای حد بیش از متوسط آن در این مطالعه است. مطابق داده‌های این جدول، سطح معناداری بدست آمده برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی، ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۱ است و بنابراین، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت میزان رضایت اساتید در حد بیش از متوسط و تعهد آن‌ها در حد متوسط رو به بالا است.

جدول ۴- میزان رضایت و تعهد شغلی نمونه مورد مطالعه

میزان بدست آمده	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
خیلی کم	۰	۰
کم	۱۵	۰
متوسط	۵۷	۸
زیاد	۶۴	۸۸
خیلی زیاد	۵	۴۸
مقدار خی دو	۷۴/۴۶	۶۶/۶۶
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰



سطوح معناداری بدست آمده در جدول ۵ نشان می‌دهد همبستگی محاسبه شده بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی، رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار و رضایت از ارتقاء، با اطمینان ۹۹ درصد اطمینان و همبستگی محاسبه شده برای تعهد سازمانی و رضایت از درآمد، با اطمینان ۹۵ درصد معنادار بدست آمده است. همچنین مقادیر ضریب همبستگی بیانگر رابطه مثبت بین دو متغیر هستند. به این ترتیب که با افزایش یک متغیر دیگری نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۵- همبستگی تعهد سازمانی اساتید با رضایت شغلی و ابعاد آن

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
تعهد و رضایت شغلی	۰/۴۴۷	۰/۰۰۰
تعهد و رضایت از کار	۰/۲۸۳	۰/۰۰۱
تعهد و رضایت از سرپرست	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰
تعهد و رضایت از همکار	۰/۳۵۹	۰/۰۰۰
تعهد و رضایت از ارتقاء	۰/۳۷۴	۰/۰۰۰
تعهد و رضایت از درآمد	۰/۱۷۸	۰/۰۳۳

سپس میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید زن و مرد با استفاده از آزمون t مستقل مورد مقایسه قرار گرفت و سطوح معناداری محاسبه شده نشان داد؛ تفاوت مشاهده شده بین میزان تعهد و رضایت شغلی اساتید زن و مرد (میانگین تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید مرد بیشتر از اساتید زن)، معنادار نیست (جدول ۶).

جدول ۶- مقایسه تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید بر حسب جنسیت

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
تعهد سازمانی	زن	۴۷/۴۸	۷/۰۸	۲/۵۵	۱/۹۶	۱۲۶	۰/۰۵۱
	مرد	۵۰/۰۴	۶/۱۸				
رضایت شغلی	زن	۹۵/۴۸	۱۷/۸۹	۳/۳۹	۱	۴۴/۶۲	۰/۳۲۳
	مرد	۹۸/۸۸	۱۲/۹۶				

با توجه به این که اساتید مورد بررسی دارای دو سطح تحصیل فوق لیسانس یا دکترا بودند برای مقایسه تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها از آزمون t مستقل استفاده شد و سطوح معناداری بدست آمده، چنانکه در جدول ۷ مندرج است نشان داد؛ تفاوت بین رضایت شغلی اساتید دارای مدرک فوق لیسانس و دکترا معنادار نیست ولی تفاوت بین تعهد سازمانی آن‌ها با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده و میانگین‌ها مشخص می‌کنند که اساتید دارای مدرک دکترا نسبت به اساتید فوق لیسانس تعهد بیشتری دارند.

جدول ۷- مقایسه تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید بر حسب تحصیلات

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
تعهد سازمانی	فوق لیسانس	۴۸/۲۵	۶/۲۲	۲/۹۳	۲/۶۱	۱۳۳	۰/۰۱۰
	دکترا	۵۱/۱۹	۶/۵۵				
رضایت شغلی	فوق لیسانس	۹۷/۹۶	۱۳/۴۹	۱/۹۲	۰/۶۸۰	۸۴/۱۱	۰/۴۹۸
	دکترا	۹۶/۰۴	۱۶/۸۶				

برای مقایسه میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید، بر اساس سابقه تدریس از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد و نتایج محاسبه شده در جدول یادشده نشان داد سطوح معناداری بدست آمده کوچکتر از ۰/۰۵ هستند، بنابراین بین میزان تعهد و رضایت اساتید دارای سوابق مختلف با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنادار وجود دارد (جدول ۸).

جدول ۸- مقایسه تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید بر حسب سابقه تدریس

منابع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	سطح معناداری
تعهد سازمانی	۴۵۴/۸۸	۳	۱۵۱/۶۲	۳/۷۷۹	۰/۰۱۲
تغییرات بین گروهی					
تغییرات درون گروهی	۵۱۳۶/۰۲	۱۲۸	۴۰/۱۲۵		
مجموع	۵۵۹۰/۹۰	۱۳۱			
رضایت شغلی	۲۲۰۰/۷	۳	۷۳۳/۵۶	۳/۷۵۱	۰/۰۱۳
تغییرات بین گروهی					
تغییرات درون گروهی	۲۴۸۳۶/۸۵	۱۲۷	۱۹۵/۵۶		
مجموع	۲۷۰۳۷/۵۵۷	۱۳۰			

آزمون تعقیبی توکی نشان داد بیشترین تفاوت تعهد سازمانی بین سابقه تدریس زیر ۵ سال و ۱۰-۲۰ سال است و بیشترین تفاوت رضایت شغلی بین سابقه تدریس ۱۰-۵ سال و ۱۰-۲۰ سال است (جدول ۹).

جدول ۹- میانگین تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید بر حسب سابقه تدریس

سابقه تدریس	میانگین تعهد سازمانی	میانگین رضایت شغلی
زیر ۵ سال	۴۸/۱۳	۹۲/۷۸
۵ تا ۱۰ سال	۴۷/۷۱	۹۴/۲۸
۱۰ تا ۲۰ سال	۵۱/۶۹	۱۰۱/۵۸
۲۰ سال به بالا	۴۹/۵	۱۰۵/۷۵

### بحث و نتیجه‌گیری

در جهان امروز، پیشرفت جامعه وابسته به استفاده بهینه از نیروی انسانی آن است و از این روی است که منابع انسانی، از مهمترین منابع استراتژیک سازمان‌ها به شمار می‌روند. با آنکه همواره بیشترین توجه مدیران سازمانی، به درآمد مالی کارکنان یا قوانین و مقررات مربوط به مدیریت منابع انسانی، و یا استخدام و تامین نیروی انسانی می‌شود، می‌توان گفت کارآیی و اثربخشی هر سازمان شغلی، تا حد بسیار زیادی تابع نحوه مدیریت و کاربرد درست و مؤثر منابع انسانی نیز هست. بر همین اساس، در حوزه علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای امروز تلقی می‌شوند که ماهیت جوامع را شکل می‌دهند و آن‌ها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. اگرچه، سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و به پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند، اما بی تردید بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌شوند.

موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد، به ویژه بهره‌گیری صحیح از نیروی انسانی در محیط کار تنها با آگاهی از علومی مانند روان‌شناسی صنعتی- سازمانی و مدیریت امکان‌پذیر است. با توجه به پیچیدگی‌های دنیای صنعت و اقتصاد و بازار کار در جهان امروز، روشن است که مطالعه علمی کار و شرایط و ملزومات آن تنها راه حل مشکلات وسایل مربوط به آن است. بر همین اساس، علاقه پژوهشگران و مدیران سازمان‌ها و صنایع به درک ویژگی‌ها و پیچیدگی‌های روانی کارکنان در محیط کار و نیاز به سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت درباره نیروی انسانی موجب شده است تا بیشترین پیشینه پژوهش در رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به مفاهیم محیط کار، ارتباط آن با رضایت شغلی و عوامل ایجادکننده آن مربوط باشد.

با در نظر گرفتن موارد یادشده و اینکه دانشگاه، به تمام معنا یک سازمان شغلی با سمت‌های متعدد و متنوع محسوب می‌شود، این پژوهش با رویکرد شناسایی و حل مشکلات و مسائل دانشگاهی، و برای بررسی و شناخت یکی از عوامل مهم در محیط آموزش

عالی، مطالعه رضایت شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی را در میان اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار مورد توجه قرار داد. در زیر به نتایج نهایی این مطالعه اشاره شده است.

در این مطالعه پیمایشی، براساس پیشینه تجربی و پژوهشی مورد بررسی، عواملی مانند رضایت از کار (تافت، ۱۹۹۳)، رضایت از سرپرست (کیک و همکاران، ۲۰۰۶)، رضایت از همکاران (هرزبرگ، ۱۹۶۹؛ بارون و گرینبرگ، ۱۹۹۰)، رضایت از درآمد (استوارت، ۱۳۷۰) و رضایت از ارتقاء (تافت، ۱۹۹۳) در رضایت شغلی مؤثر تلقی شدند. نخست، مشاهده شد که میزان رضایت و تعهد شغلی نمونه مورد مطالعه بیش از حد متوسط است و به عبارتی، با اطمینان مطلوبی می‌توان گفت میزان رضایت اساتید در حد بیش از متوسط و تعهد سازمانی آن‌ها در حد متوسط رو به بالا است. این یافته، بیانگر آن است که رضایت شغلی نه تنها سبب افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود، بلکه به تبع این موارد، نگرشی مثبت و عملی را به متعهد بودن هرچه بیشتر به سازمان متبوع یا تعهد سازمانی فراهم می‌سازد که دربرگیرنده عقیده محکم به سازمان و اهداف آن، کوشش بیشتر برای پیشرفت سازمان، و تمایل به عضویت و ماندن در آن است.

سپس براساس نتایج آزمون فرضیه‌های این پژوهش، میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت همبستگی مشاهده شد، چنانکه براساس آن می‌توان اظهار کرد که احتمالاً با افزایش یکی از این متغیرها، دیگری نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. وجود رابطه مثبت بین دو متغیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، مؤید نتایج مطالعه سیمونز (۲۰۰۵)، آبراهام (۱۹۹۹) و کرمیک (۲۰۰۰) است. از این رو است که همسو با نگرش برخی از صاحب‌نظران، می‌توان گفت رضایت شغلی و احساس تعهد نسبت به آن را از عوامل مهم رویکرد مثبت فرد در شغل وی است و اگر فرد به شغل خود علاقه مند بوده و از آن رضایت داشته باشد، عملکرد مسئولیت‌شناسانه او به همراه کارایی وی افزایش می‌یابد.

پس از این، میان تعهد سازمانی و مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار و رضایت از ارتقاء) رابطه مثبت همبستگی بدست آمد. وجود رابطه میان ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی در مورد مولفه‌های کار، سرپرست، همکاران با مطالعه خشنودی (۱۳۸۳) همسو است، هرچند که وی، برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، بین رضایت از ارتقاء و پرداخت و ارتقاء با تعهد سازمانی رابطه ای مشاهده نکرده است. چنانکه در مطالعه عراقی (۱۳۷۶) نیز همین نتیجه بدست آمده است. این نتایج همین‌طور، با پژوهش رحیم پور (۱۳۸۴) که بین مولفه‌های کار، پرداخت، ارتقاء و همکاران با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری را بدست آورد همسو است که البته وی نیز بین مولفه رضایت از سرپرست با تعهد سازمانی رابطه معناداری را بدست نیاورد.

آنگونه که در پیشینه مطالعاتی اشاره شد (مانند حافظی، ۱۳۷۶) به نظر می‌رسد که عواملی مانند سن، تحصیلات، جنسیت، سابقه خدمت، رده شغلی و نظایر آن، به مثابه متغیرهایی تعدیل‌کننده می‌توانند بر رضایت شغلی اثر بگذارند. در این پژوهش، بین میزان تعهد و رضایت شغلی اساتید زن و مرد از نقطه نظر سن و جنسیت تفاوتی بدست نیامد و این خلاف نتیجه ای است که ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) در مورد نقش سن در تعهد سازمانی، و تافت (۱۹۹۳) در مورد جنسیت (زن‌ها نسبت به مردان تعهد بیشتری به سازمان دارند) بدست آورده‌اند. به لحاظ جنسیتی این یافته پژوهشی را می‌توان با عوامل فرهنگی و نقش‌های متفاوت جنسیتی تبیین کرد اما در مورد سن، از آنجا که بخش زیادی از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه این پژوهش، سن خود را اعلام نکرده‌اند، بهتر است تفسیر خاصی از آن به عمل نیاید چرا که باید در مورد این مورد با احتیاط بیشتری مسأله را مورد نظر قرار داد.

همچنین رابطه مدرک تحصیلی به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر با تعهد سازمانی بررسی شد. در این مطالعه که نمونه آن، دارای دو سطح تحصیل فوق لیسانس یا دکترا بود، تفاوتی بین رضایت شغلی اساتید فوق لیسانس و دکترا معنادار بدست نیامد اما تفاوت بین تعهد سازمانی آن‌ها معنادار بوده و براساس میانگین‌ها اساتید دارای مدرک دکترا نسبت به اساتید فوق لیسانس تعهد بیشتری را نشان

داده‌اند. این نتیجه بیانگر آن است که دارندگان مدارک بالاتر تحصیلی، فارغ از رضایت شغلی، احساس مسئولیت کاری بیشتری را دارند.

همچنین در مقایسه میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید، بر اساس سابقه تدریس (یا خدمت)، نتایج نشان دهنده آن بود که بین میزان تعهد و رضایت اساتید دارای سوابق مختلف تفاوت معنادار وجود دارد و این یافته پژوهشی با نتایج ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) و سلپ (۲۰۰۰) و حافظی (۱۳۷۶) که در سطوح پیشین به آن اشاره شد همسو نشان می‌دهد.

### منابع

- ازکیا، م. و توکلی، م. (۱۳۸۵). فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی. نامه علوم اجتماعی، ش ۲۷ (بهار). استوارت، س. (۱۹۹۸). کاربرد روان‌شناسی اجتماعی. ترجمه: ف. ماهر (۱۳۷۰). مشهد: انتشارات آستانه قدس رضوی.
- الوانی، س. م. (۱۳۷۰). انسان سازمانی معاصر، نشریه مطالعات مدیریت، دوره اول، شماره ۱.
- امامی، ف. (۱۳۸۳). بررسی رابطه تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های نواحی هفت گانه مشهد، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد مشهد.
- تدریس حسنی، د. (۱۳۷۲). رابطه بین خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در بین دانشجو معلمان ضمن خدمت شرق گیلان. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حافظی، م. (۱۳۷۶). بررسی رابطه بین جهت‌گیری ارزشی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های شیراز. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- خاوری، ل. و یوسفیان، ج. (۱۳۸۶). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد، فصلنامه المپیک، سال پانزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۷). زمستان.
- خسروی، ز. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
- خشنودی، م. (۱۳۸۳). بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان مرد و زن دبیرستانهای شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد شیراز.
- رابینز، ا. پ. (۱۹۷۰). رفتار سازمانی. ترجمه: ع. پارسایان و م. اعرابی (۱۳۷۱)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحیم پور عطاآبادی، م. (۱۳۸۴). بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش اصفهان. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد خوراسگان.
- صدقاتی فرد، م. و عبدالله زاده، م. (۱۳۸۸). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کارمندان. مجله تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. شماره (۱۱): ۱۲-۵.
- کریم زاده، ص. (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: فرهنگ سبز.
- کمینیان، و. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی معلمان و مدارس متوسطه شهر اصفهان. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.
- گروسی، س. و قربان زاده، ر. (۱۳۸۶). بررسی تاثیر برخی عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی زنان شاغل شهر کرمان. مجله مطالعات زنان. سال اول. ش ۳ (زمستان).
- عراقی، م. (۱۳۷۶). بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد. عامل خبازان، م. (۱۳۸۵). بررسی رابطه و مقایسه منابع قدرت مدیران با دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد مشهد.

- محمد زاده، آ. و مهرورزان، آ. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- مهرمحمدی، م. (۱۳۸۰). پژوهش در آموزش و پرورش (ضرورت‌ها، بیم‌ها، امیدها). فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۴۹.
- Abraham, N. (1994). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.** Journal of occupational psychology, 25-30.
- Baron R,A; Greenberg,J. (1990). **Behavior in organization.** 3rd ed. Prentice-Hall.
- Celep,cevat. (2000). **Antecedents of organizational commitment in educational organizations.** Journal of managerial issues, 80-85.
- Cormic, G.(2000). **Organizational ethics and employee satisfaction and commitment.** Management decision. London, 5-7.
- Craig, D. (2004). **Light Control Association Published September.** www. about light control.Org / education / paper / personal / control. shtml.
- Dormann C., Zapf, D.(2001). **Social Stressors at Work, Irritation and Depressive Symptoms.** Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2001.
- Herzberg, F.(1969). **Work and the nature of man.** 3rd ed. Cleveland: The World Publish Co.
- Katzell, R. A, Thompson, D. E, Guzzo, R. A. (1992). **How job satisfaction and job performance are and are not linked,** New York:Lexington Books.
- Kick, etal.(2006). **The impact of organizational commitment among sychiretrictecnicons.** Journal of applied psychology, 22-23.
- Matieu john E ,and Dennis zagac. (1990). **A Review and meta analysis of Antecedents. Correction and consequences of organization commitment.** Psychological bulletin, 171-194.
- Simons, J. (2005). **Influence organizational culture and jobsatisfaction on organizational commitment.** Journal of vocational behavior, 461-473.
- Smith, P. C ; Kendall, L. & Hulin, C. L.(1969). **The measurement of satisfaction in work and retirement.**Chicago: Rand McNally.
- Steers, R.M. (1983). **Motivation and work behavior,** Mc-graw hill, Book, co.
- Szymanski,E.M; C. Ryan; M.A. Merz; B. Trevino & S. Johnson-Rodriguez.(1996). **Psychosocial and economic aspects of work: Implications for people with disabilities.** In E.M.
- Toft, fgor. (1993). **Predictors of jobatisfaction and organizational commitment.** Administration science Quarterly, 77-81.



پښتو ښکته علمون انساني و مطالعات فرېښتې  
پرتال جامع علمون انساني