

دانش و پژوهش در روان‌شناسی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره سی و یکم - بهار ۱۳۸۶

صص ۱۵۳ - ۱۳۳

پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی بر اساس ادراک آنان از محیط کار*

مالک میرهاشمی^۱ - حسن پاشا شریفی^۲ - غلامرضا نفیسی^۳ - سیف‌الله بهاری^۴

چکیده

هدف اساسی این مطالعه، بررسی رابطه بین عوامل محیط کار و سطح تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی است. براساس فرضیه تحقیقات همبستگی و با اجرای پرسشنامه محقق ساخته محیط کار و پرسشنامه تعهد سازمانی (ماودی، استیرز، پورتر، ۱۹۷۹) روی ۲۱۴ عضو هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت ۵ واحد دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ که با روش تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای انتخاب شده بودند، اطلاعات لازم جمع آوری شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های تعارض نقش، گرانباری نقش، ماهیت

* این مقاله برگرفته از بخشی از رساله دکتری تخصصی در رشته روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است.

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

۲- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، استاد راهنما

۳- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، استاد مشاور

۴- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، استاد مشاور

تکلیف، پسخوراند، سبک نظارتی ملاحظه‌کار، سلسله‌مراتب اداری و رسمی بودن با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد و ضرایب به دست آمده نشان می‌دهد که می‌توان براساس متغیرهای مرتبط با محیط معادله‌ای را برای پیش‌بینی تعهد سازمانی ارائه کرد.

کلید واژه‌ها: محیط کار، ویژگیهای شغل، سبک رهبری، تعهد سازمانی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه.

مقدمه

بدون شک شرایطی که در آن افراد می‌کوشند کاری انجام دهند بر کارآمدی و سرعت کوشش‌های آنان اثر می‌گذارد. محیط بلافصل به اندازه توانایی واقعی افراد برای انجام دادن کار مؤثر است. در میان عواملی که بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد شرایط فیزیکی محیط کار از همه عوامل مهمتر است. با این حال، نتایج اجرای برنامه‌های پژوهشی شرکت وسترن الکتریک^۱ در کارخانه هائورن^۲ در سال ۱۹۲۷، توجه روان‌شناسان را از موضوع گزینش و جایگزینی به ورای مسائل پیچیده روابط، انگیزش و روحیات انسانی توسعه داد. یافته‌های حاصل از این مطالعات معلوم کرد که وضعیت اجتماعی و روان‌شناختی محیط کار به مراتب مهمتر از وضعیت فیزیکی است که تحت آن شرایط، کار اجرا می‌شود (شولتز^۳ و شولتز، ۱۹۹۶، ترجمه سیف و همکاران، ۱۳۷۹؛ ریجیو^۴، ۲۰۰۰). از این رو، 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 پژوهشی در رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی - سازمانی به مفاهیم محیط کار، ارتباط آن با جنبه‌های مختلف کار نظیر رضایت شغلی، عملکرد شغلی، بهره‌وری، نگرشهای مربوط به کار، انگیزش و رفتار کارکنان مربوط باشد (کرنی، اسمیت و استون^۵، ۱۹۹۲).

هر سازمانی در مسیر دستیابی به موفقیت یا حتی بقا باید در کارکنان خود احساس تعهد^۶ به وجود آورد. در حوزه رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی - سازمانی

1- Western Electric

2- Howthorne

3- Schultz

4- Riggio

5- Crany, Smith & Stone

6- commitment

بسیاری از پژوهش‌ها به شناسایی و درک تعهد سازمانی^۱ و عوامل مرتبط با آن اختصاص دارد (بوچانان^۲، ۱۹۷۴؛ برونینگ و سیندر^۳، ۱۹۸۳). ماودی، پورتر و استیرز^۴ (۱۹۸۲)، تعهد سازمانی را به‌عنوان یک سازه چند بعدی چنین تعریف کرده‌اند:

«نیرومندی نسبی هویت فرد با داشتن یک شغل و درگیر شدن با آن همراه است. از نظر مفهومی، این هویت با سه عامل مشخص می‌شود: (الف) باور داشتن و پذیرفتن اهداف و ارزشهای سازمان؛ (ب) تمایل به نشان دادن تلاش قابل ملاحظه به نفع سازمان؛ و (پ) تمایل قوی به ماندن در سازمان» (ص ۲۷۰).

اگر چه ابهام‌هایی درباره سازه گسترده تعهد سازمانی وجود دارد (سالانسیک^۵، ۱۹۷۷)، به نظر می‌رسد توافق نظری و همگرایی یافته‌های تجربی درباره «تعهد سازمانی» قابل قبول است (تت و می‌یر^۶، ۱۹۸۹؛ مارو^۷، ۱۹۸۳؛ ماودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹). در حالی که در تعاریف بالا بر مؤلفه‌های نگرشی^۸ تعهد تأکید شده و به پیوند با رابطه بین فرد و سازمان اشاره می‌شود، جنبه‌های رفتاری آن نیز شناسایی شده است. سالانسیک (۱۹۷۷)، اظهار می‌دارد که تعهد نه فقط در قالب نگرش، بلکه در عمل نیز نشان داده می‌شود.

استیونز، بی‌یر و ترایس^۹ (۱۹۷۸)، عقیده دارند که در زمینه تعهد، به‌ویژه اندازه‌گیری آن دو رویکرد متفاوت مطرح شده است. رویکرد تبادل^{۱۰} که از سوی پژوهشگرانی نظیر استیونز و همکاران (۱۹۷۸)، حمایت شده است. آنان بر این باورند که تعهد سازمانی تحت تأثیر عواملی نظیر برنامه‌های بازنشستگی و سایر مزایای مربوط به یک شغل، پس از دوره طولانی اشتغال است. سایر پژوهشگران نظیر پورتر، استیرز، ماودی و بولیان^{۱۱} (۱۹۷۴)، بر اساس پیشنهاد اولیه پورتر و اسمیت که در مقاله موریس و شرمین^{۱۲} (۱۹۸۱)، آورده شده است، یک رویکرد روان‌شناختی ارائه کرده‌اند. این گروه از پژوهشگران برای آزمون اعتبار رویکرد خود پرسشنامه‌ای را طراحی کرده و مطالعات بسیاری را تدارک دیدند (ماودی و همکاران، ۱۹۷۹). در حال حاضر، در خصوص

-
- | | | |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------|
| 1 – organizational commitment | 2 – Buchanan | 3 – Bruning & Synder |
| 4 – Mowday, Porter & Steers | | 5 – Salancik |
| 6 – Tett & Meyer | 7 – Morrow | 8 – attitudinal |
| 9 – Stevens, Beyer & Trice | | 10 – exchange |
| 11 – Boulian | 12 – Morris & Sherman | |

اعتبار این رویکرد تحقیقات بسیاری وجود دارد (کولبرت و کوآن^۱، ۲۰۰۰؛ وینتر و ساروس^۲، ۲۰۰۲).

پژوهش‌های مرتبط با تعهد کارکنان بسیار نویدبخش هستند. تت و می‌یر (۱۹۸۹)، با مرور مطالعات زیادی که بر رابطه بین تعهد کارکنان و برخی از بازده‌های سازمانی متمرکز بودند به این نتیجه رسیدند که روابط بین تعهد کارکنان و رضایت شغلی و ترک خدمت قوی است (متیو و زایاک^۳، ۱۹۹۰؛ هالنبک و ویلیامز^۴، ۱۹۸۶). همچنین ماودی و همکاران (۱۹۷۹) و ساگی^۵ (۱۹۹۸)، بین تعهد سازمانی و میزان غیبت از کار همبستگی معنادار به دست آوردند. مطابق پژوهش‌های انجام شده، کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی را نشان می‌دهند: (۱) در کارشان شادمان‌ترند، (۲) وقت کمتری را با کارهای غیرمرتبط با شغل خود صرف می‌کنند، (۳) احتمال کمتری دارد که سازمان خود را ترک کنند (رابینسون، سایمورد، و پورپورینو^۶، ۱۹۹۲).

یافته مهم در خصوص تعهد سازمانی این است که این پدیده، صفتی پایدار یا خصوصیتی ثابت در طول زندگی فرد نیست (مارو، ۱۹۸۳). بدین‌سان، تعهد سازمانی حاصل عوامل سازمانی مهمی است که توجه به آنها سودمند است. مرور متون مربوط به تعهد سازمانی نشان می‌دهد که تعهد تابعی است از ویژگیهای شخصی و عوامل موقعیتی مرتبط با محیط کار. ویژگیهای شخصی شامل عواملی نظیر سن (مارو، ۱۹۸۳؛ کولبرت و کوآن، ۲۰۰۰؛ متیو و زایاک، ۱۹۹۰؛ کوآن و بنکز^۷، ۲۰۰۴؛ آل - کوآتان^۸، ۱۹۸۷؛ استیرز، ۱۹۷۷؛ استیونز و همکاران، ۱۹۷۸؛ موریس و شرمن، ۱۹۸۱؛ آنجل و پری^۹، ۱۹۸۱؛ زینی وند، ۱۳۸۳؛ کوزه چیان، زارعی و طالب‌پور، ۱۳۸۲)، سابقه کار (ساوری و سایم^{۱۰}، ۱۹۹۶؛ آل - کوآتان، ۱۹۸۷؛ رابینسون و همکاران، ۱۹۹۲؛ النجار^{۱۱}، ۱۹۹۹؛ هاوکینز^{۱۲}، ۱۹۹۸؛ رضایی، ۱۳۷۹)، جنس (آنجل و پری، ۱۹۸۱؛ ساوری و سایم، ۱۹۹۶) و سطح تحصیلات (رابینسون و همکاران، ۱۹۹۲؛ متیو و زایاک، ۱۹۹۰؛ زینی وند، ۱۳۸۳؛ رضایی، ۱۳۷۹) است. حال آنکه، عوامل موقعیتی زمینه‌هایی نظیر تعارض نقش،

- | | | |
|-----------------------------------|--------------------|--------------------|
| 1- Collbert & Kwon | 2- Winter & Sarros | 3- Mathieu & Zajac |
| 4- Hollenbeck & Williams | | 5- Sagie |
| 6- Robbinson, Simourd & Porporino | | 7- Banks |
| 8- AL- Qattan | 9- Angle & Perry | 10- Savery & Syme |
| 11- Alnajjar | 12- Howkins | |

ابهام نقش، فضای سازمانی، حمایت سازمانی، نگرش نسبت به سازمان، فرصت رشد، و همچنین ابعاد مختلف مشاغل کارکنان را در بر می‌گیرد. مطابق گزارش‌های ارائه شده، عوامل موقعیتی بیش از عوامل شخصی در تبیین واریانس تعهد سازمانی نقش دارند (مارو، ۱۹۸۳).

لوسکوکو^۱ (۱۹۸۹)، عقیده دارد که نیرومندی تعهد سازمانی حاصل ترکیب کلی تجربه‌های مرتبط با کار و غیرمرتبط با آن است. محیط کار نقش اساسی در سطح تعهد سازمانی بسیاری از گروه‌های کارکنان دارد. براساس گفته‌های آلن و می‌یر^۲ (۱۹۹۶)، عوامل پیش‌بینی‌کننده تعهد عاطفی به‌طور کلی در سه مقوله جای می‌گیرند: الف) ویژگی‌های شخصی، ب) ویژگی‌های سازمانی، پ) تجربه‌های کاری. با این حال، بیشتر تحقیقات مرتبط با تعهد سازمانی به‌منظور کشف پیش‌بین‌ها و بازده‌های تعهد سازمانی هدایت شده‌اند (هاوکینز، ۱۹۹۸).

ریچاردز، اوبرین و آکروید^۳ (۱۹۹۴)، در خصوص پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان از طریق عوامل بیرونی و درونی مرتبط با کار نشان می‌دهند که ۲ عامل درونی و ۳ عامل بیرونی با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارند و آن را پیش‌بینی می‌کنند. این پژوهشگران یادآور می‌شوند که مدیران می‌توانند با تغییر و اصلاح عوامل بیرونی در محیط کار، اثر عوامل درونی را افزایش دهند.

آوامله^۴ (۱۹۹۶)، گزارش می‌کند که مدیران در تعیین عوامل مؤثر در افزایش تعهد سازمانی، متغیرهای انگیزش، سطح تحصیلات، برقراری معیارهای عادلانه، بهبود فضای سازمانی، امنیت و ثبات شغلی را در اولویت قرار دادند. همچنین مطالعات نشان می‌دهد که شاغلان در محیط‌های دانشگاهی متناسب با رشته‌های تحصیلی و تکالیف آموزشی و پژوهشی خود از درون برای انجام دادن تکالیف شغلی برانگیخته می‌شوند (مک اینیس^۵، ۲۰۰۰). با این حال عوامل بیرونی مربوط به کار نظیر بودجه و منابع ناکافی و مدیریت ضعیف، انگیزه کاری آنها را کاهش می‌دهد (گیلسپی، والش، وینفیلد، دوآ و استاف^۶، ۲۰۰۱). به سخن دیگر اعضای هیأت علمی در صورتی نگرش مثبت به شغل و دانشگاه خود خواهند داشت که ۱- نقش‌ها روشن و دست‌یافتنی باشند، ۲- تکالیف

1 – Loscocco

2 – Allen & Meyer

3 – Richards, O'Brien & Akroyd

4 – Awamleh

5 – Mc Innis

6 – Gillespi, Walsh, Winefield, Dua & Stough

شغلی چالش‌انگیز باشند، ۳- سرپرستان از سبک‌های رهبری حمایتی پیروی کنند و ۴- ساختار سازمانی به‌گونه‌ای باشد که کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت دهد. بر عکس، زمانی که نقش‌های کاری مبهم باشد، تکالیف یکنواخت و انعطاف‌ناپذیر باشد، سرپرستان پشتیبانی و حمایت لازم را نشان ندهند و ساختار دانشگاه مشارکت کارکنان را در تصمیم‌گیری محدود کند، دانشگاهیان انگیزش کاری ضعیفی را نشان خواهند داد (ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲).

ویتتر و ساروس (۲۰۰۲)، طی پژوهشی روی ۱۰۴۱ عضو هیأت علمی دانشگاه‌های استرالیا دریافتند که متغیرهای ابهام نقش، گرانباری نقش، تعارض نقش، سلسله‌مراتب اداری با تعهد سازمانی همبستگی منفی و معنادار دارند. در عین حال، متغیرهای مرتبط با ویژگی‌های شغل، سبک رهبری حمایتی و میزان مشارکت اعضای هیأت علمی با تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنادار نشان می‌دهند. استیرز (۱۹۷۷)، نیز با بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ۴ ویژگی اصلی شغل (آزادی عمل، تنوع شغل، پسخوراند و هویت شغل) با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان داد که این ۴ ویژگی با تعهد سازمانی همبستگی معنادار دارند. هر چند در حالت جداگانه، فقط مؤلفه هویت تکلیف با تعهد سازمانی همبستگی معنادار نشان داد. علاوه بر این، بوئیان، الشماری، و جفری^۱ (۱۹۹۶)، کولبرت و کوآن (۲۰۰۰) و کوآن و بنکر (۲۰۰۴) نیز بین پسخوراند و تنوع تکالیف، و تعهد سازمانی همبستگی معنادار به دست آوردند.

نتایج مطالعه آندرسون فله^۲ (۲۰۰۵)، نشان می‌دهد که گرانباری نقش، پیچیدگی مربوط به کار و مشکلات روانی - اجتماعی و فشار روانی مرتبط با کار بر اشتیاق و لذت بردن از کار تأثیر منفی دارند. بنابراین ایجاد تغییرات و مداخله در محیط‌های کار ضروری به نظر می‌رسد و شواهد نشان می‌دهد که اهمیت تجربه کارکنان از بهبود محیط کار هیچ‌گاه کاهش نمی‌یابد.

روشن است که بررسی جنبه‌ها و ابعاد مختلف محیط کار، ارتباط آنها با متغیرهای گوناگون سازمانی، رفتار و نگرش‌های کارکنان از جمله تعهد سازمانی، درگیری شغلی، بهره‌وری، رضایت شغلی، انگیزش و ... می‌تواند در برنامه‌ریزی، تعیین و اصلاح راهبردهای سازمانی بسیار سودمند باشد. بر همین اساس مطالعه رابطه عوامل

محیط کار به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین سطح تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی هدف اساسی این تحقیق را تشکیل می‌دهد. از این‌رو سؤال اساسی در این مطالعه آن است که «آیا می‌توان از روی وضعیت محیط کار ادراک شده به وسیله اعضای هیأت علمی، سطح تعهد سازمانی آنان را پیش‌بینی کرد؟» به عبارت دیگر، «الگوی مناسب برای افزایش سطح تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی در ارتباط با عوامل محیط کار چیست؟» با توجه به پرسش تحقیق، این فرضیه مطرح می‌شود: از روی وضعیت محیط کار ادراک شده به وسیله اعضای هیأت علمی می‌توان سطح تعهد سازمانی آنان را پیش‌بینی کرد.

روش

روش این پژوهش بر مبنای مفروضه تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه متشکل از کلیه اعضای هیأت علمی تمام‌وقت و پاره‌وقت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ در سال ۱۳۸۵ بوده است. با تلاشهایی که صورت گرفت، آمار تقریبی مربوط به حجم جامعه اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸، ۴۰۰۰ نفر برآورد شد.

نمونه و روش نمونه‌گیری

با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه براساس میانگین و واریانس نظری مبتنی بر پرسشنامه مورد استفاده در سطح احتمال ۰/۰۵ حداقل نمونه مورد نیاز ۲۶۷ نفر برآورد شد. به‌منظور دستیابی به این میزان برآورد شده، حجم نمونه به ۳۰۰ نفر افزایش یافت. براساس روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای نمونه‌گیری به شرح زیر صورت گرفت:

- ۱- انتخاب تصادفی ۵ واحد علوم و تحقیقات، کرج، رودهن، قم و تهران مرکزی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸
- ۲- تعیین نسبت اعضای هیأت علمی برحسب مدرک تحصیلی (کارشناسی ارشد و دکتری)
- ۳- تعیین نسبت اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاهی منتخب
- ۴- انتخاب تصادفی اعضای هیأت علمی مورد نیاز از واحد دانشگاهی منتخب

با وجود توزیع ۳۰۰ پرسشنامه محیط کار و تعهد سازمانی، در پایان ۲۲۸ پرسشنامه بازگردانده شد و پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش، داده‌های ۲۱۴ پرسشنامه استخراج و تحلیل گردید. از مجموع ۲۱۴ پرسشنامه سالم، ۱۴۳ نسخه به مردان (میزان همکاری ۷۹/۴ درصد) و ۷۰ نسخه به زنان (میزان همکاری ۵۸/۳ درصد) تعلق داشت. مقدار درصدها (۵۸/۳ در برابر ۷۹/۴) نشان می‌دهد که میزان همکاری (تکمیل پرسشنامه) در مردان بیشتر از زنان بوده است. به‌طور کلی، میزان همکاری آزمودنیها در تکمیل پرسشنامه‌ها ۷۶ درصد بوده است.

ابزار اندازه‌گیری

به‌منظور اندازه‌گیری متغیرهای مورد مطالعه، محیط کار و ابعاد مختلف آن و تعهد سازمانی از ابزار زیر استفاده شد:

- پرسشنامه سنجش محیط کار: ابتدا با مطالعه متون و مبانی نظری موضوع تحقیق و بررسی پیشینه آن (وار^۱، ۱۹۸۷؛ هاگمن و اولدهام^۲، ۱۹۷۶؛ ریجیو، ۲۰۰۰؛ ویتتر و ساروس ۲۰۰۲؛ لهمن و بنت^۳، ۲۰۰۲)، فهرستی از چهار بعد محیط کاری تعیین شد. پس از آن برای هر یک از ابعاد و عوامل چهارگانه به‌طور مستقل فهرستی از مؤلفه‌های مختلف تهیه شد (۱۱ مؤلفه). ابعاد و تعداد هر یک از مؤلفه‌های آنها به ترتیب عبارت‌اند از: ۱) بعد فشارنقش^۴ (نقش‌های شغلی): ابهام نقش^۵، تعارض نقش^۶، و گرانباری نقش^۷ ۲) بعد ویژگیهای شغل^۸: آزادی عمل^۹، پسخوراند^{۱۰}، هویت تکلیف^{۱۱} و چالش شغلی^{۱۲} ۳) بعد سبک نظارتی^{۱۳}: سبک نظارتی ملاحظه کار^{۱۴} و ۴) بعد ساختار سازمانی^{۱۵}: سلسله مراتب اداری^{۱۶}، مشارکت^{۱۷} و رسمی بودن^{۱۸}. سپس براساس این

- | | | |
|---------------------------------|------------------------|----------------------------|
| 1- Warr | 2- Hackman & Oldham | 3- Lehman & Benet |
| 4- role stress | 5- role ambiguity | 6- role conflict |
| 7- role overload | 8- job characteristics | 9- autonomy |
| 10- feedback | 11- task identity | 12- job challenge |
| 13- supervisory style | 14- consideration | 15- organization structure |
| 16- hierarchy of organizational | | 17- participation |
| 18- formalization | | |

متغیرها پرسشنامه‌ای حاوی ۶۶ عبارت تهیه شد. پس از چندین بار اصلاح ویرایش‌های لازم و نظرخواهی از گروهی از متخصصان، روایی محتوایی^۱ آن تایید شد. علاوه بر این با اجرای این پرسشنامه روی ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی و محاسبه ضریب همسانی درونی بین ماده‌ها و حذف ۳ عبارت، ضریب پایایی^۲ آن نیز در حد مطلوبی به دست آمد (۰/۸۸۷). در خصوص ضرایب آلفای مربوط به ابعاد یازده‌گانه محیط کار، نتایج به دست آمده نشان داد که ضرایب آلفا در دامنه ۰/۴۶۸ (مؤلفه سلسله‌مراتب اداری) تا ۰/۷۲۲ (مؤلفه چالش شغلی) قرار دارد. به‌طور کلی ضرایب آلفای مربوط به ۱۱ مؤلفه عبارت‌اند از: ابهام نقش، ۰/۶۷۹ (عبارت ۶)، تعارض نقش، ۰/۶۹۹ (عبارت ۶)، گرانباری نقش ۰/۶۲۰ (عبارت ۶)، آزادی عمل ۰/۶۸۷ (عبارت ۶)، هویت تکلیف، ۰/۵۱۸ (عبارت ۶) پسخوراند، ۰/۵۵۴ (عبارت ۶)، چالش شغلی، ۰/۷۲۲ (عبارت ۶)، سبک نظارت، ۰/۶۹۰ (عبارت ۶)، سلسله‌مراتب اداری، ۰/۴۶۸ (عبارت ۵)، مشارکت، ۰/۵۲۵ (عبارت ۵) و رسمی بودن، ۰/۶۳۵ (عبارت ۵). به منظور فراهم آوردن پاسخ برای این پرسش که آیا پرسشنامه مورد مطالعه از یک عامل کلی اشباع است یا نه، از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۳ (PC) استفاده شده است.

سرانجام، پرسشنامه نهایی با ۶۳ ماده آماده شد. این پرسشنامه براساس یک مقیاس ۷ درجه‌ای از خیلی مخالفم = ۱، کمی مخالفم = ۲، تا حدی مخالفم = ۳، نه مخالفم و نه موافقم = ۴، تا حدی موافقم = ۵، کمی موافقم = ۶، و خیلی موافقم = ۷ نمره‌گذاری می‌شود.

پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش سطح تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی^۴ (ماودی و همکاران، ۱۹۷۹) استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۵ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس ۷ درجه‌ای شبیه به پرسشنامه محیط کار به آنها پاسخ می‌دهد. ماودی و همکاران (۱۹۷۹)، با بررسی داده‌های مربوط به ۲۵۶۳ نفر از کارکنان سازمانهای خصوصی و دولتی متوسط ضریب آلفا برای این پرسشنامه را ۰/۹۰ با دامنه ۰/۸۲ تا ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. ریچاردز و همکاران (۱۹۹۴)، نیز پایایی آن را

1 – Content validity 2 – reliability 3 – principal component analysis
4 – Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

از طریق همسانی درونی سؤال‌ها ۰/۸۸ به دست آوردند. علاوه بر این، ریچاردز و همکاران (۱۹۹۴)، با روش تحلیل عاملی، روایی سازه‌ای پرسشنامه تعهد سازمانی ماودی و همکاران (۱۹۷۹)، را بررسی کردند و به یک عامل منفرد دست یافتند و معلوم شد که ماده‌های این پرسشنامه یک سازه بنیادی مشترک را اندازه‌گیری می‌کنند. در این مطالعه نیز با اجرای این پرسشنامه روی ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی ضریب آلفای برابر با ۰/۸۴۸ به دست آمد که در سطح قابل قبولی است. کمترین ضریب همبستگی ۰/۸۲۵ (عبارت دوم) و بالاترین آن ۰/۸۵۴ (عبارت سوم) محاسبه شده است.

به منظور برآورد روایی همگرایی پرسشنامه تعهد سازمانی مورد استفاده، این پرسشنامه همراه با پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰)، (فقط ۸ ماده مربوط به تعهد عاطفی) به طور همزمان روی ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به طور تصادفی انتخاب شده بودند اجرا شد. همبستگی نمره کل پرسشنامه تعهد سازمانی ماودی و همکاران (۱۹۷۹) با نمره کل ۸ ماده از پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰)، مربوط به تعهد عاطفی که گفته می‌شود همان تعهد نگرشی است ($r = 0.757, P < 0.01$) نشان می‌دهد که پرسشنامه تعهد سازمانی ماودی و همکاران (۱۹۷۹)، از روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار است.

نتایج

با توجه به نوع داده‌ها و متغیرهای مورد مطالعه و همچنین فرضیه تحقیق، به منظور توصیف داده‌ها و آزمون فرضیه از شاخص‌های مختلف آمار توصیفی و آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول ۱- خلاصه شاخص‌های آمار توصیفی نمره‌های اعضای هیأت علمی
در پرسشنامه محیط کار و تعهد سازمانی (N=۲۱۴)

ابعاد	شاخص‌ها مؤلفه‌ها	میانگین	خطای معیار میانگین	میانه	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	دامنه	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی
فشار نقش	ابهام نقش	۳/۳۳	۰/۰۵۹	۳/۳۳	۰/۸۷۴	-۰/۰۴۸	-۰/۴۴۸	۴/۳۲	۳/۲۱-۳/۴۵
	تعارض نقش	۳/۲۷	۰/۰۷۰	۳/۳۳	۱/۰۲۵	۰/۶۱۴	۰/۲۴۴	۵	۳/۳۱-۳/۴۱
	گراتباری نقش	۴/۴۴	۰/۰۵۸	۴/۳۳	۰/۸۵۲	۰/۱۲۷	-۰/۰۲۰	۵	۴/۳۳-۴/۵۶
ویژگیهای شغلی	آزادی عمل	۴/۳۹	۰/۰۵۵	۴/۴۱	۰/۸۱۵	۰/۵۱۲	۰/۶۳۶	۴/۶۷	۴/۲۸-۴/۵۰
	هویت تکلیف	۴/۸۴	۰/۰۶۱	۴/۸۳	۰/۹۰۶	۰/۲۰۷	-۰/۴۴۶	۴/۱۷	۴/۷۱-۴/۹۶
	پسخوراند	۲/۲۴	۰/۰۵۳	۴/۱۶	۰/۷۸۵	۰/۵۸۰	۰/۶۸۶	۴	۴/۱۴-۴/۳۵
	چالش شغلی	۳/۳۹	۰/۰۶۸	۳/۴۲	۰/۹۹۸	۰/۳۹۳	۰/۴۵۳	۵/۶۷	۳/۲۵-۳/۵۲
سبک نظارتی	سبک نظارتی	۳/۳۹	۰/۰۷۱	۳/۵۰	۱/۰۴۷	۰/۰۵۲	-۰/۲۱۰	۵/۶۷	۳/۲۵-۵/۵۳
	ملاحظه مدار								
ساختار سازمانی	سلسله‌مراتب اداری	۳/۵۸	۰/۰۷۲	۳/۸۰	۱/۰۵۷	۰/۲۵۹	۰/۰۱۹	۵/۶۰	۳/۷۱-۴/۰۰
	مشارکت	۳/۵۳	۰/۰۶۹	۳/۸۰	۱/۰۱۴	-۰/۱۸۹	۰/۱۳۶	۶	۳/۳۹-۳/۶۶
	رسمی بودن	۳/۵۸	۰/۰۶۱	۳/۶۰	۰/۹۰۴	۰/۴۰۱	۰/۰۶۹	۴/۶۰	۳/۴۶-۳/۷۰
تعهد سازمانی		۴/۳۵	۰/۰۶۵	۴/۲۶	۰/۹۵۷	-۰/۰۴۰	۰/۸۸۶	۵/۴۰	۴/۲۲-۴/۴۸

همان‌طور که ارقام جدول ۱ نشان می‌دهد، با توجه به فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری متغیر محیط کار و ابعاد آن و تعهد سازمانی، همچنین مقادیر مربوط به شاخص‌های مختلف نظیر میانگین، میانه و فاصله بین آنها، به‌ویژه شاخص‌های کجی و کشیدگی و در عین حال بر پایه قضیه حد مرکزی می‌توان نتیجه گرفت که توزیع نمره‌های اعضای هیأت علمی در مؤلفه‌های محیط کار و نمره کل آنان در پرسشنامه محیط کار و تعهد سازمانی به توزیع بهنجار میل دارد. بنابراین برای آزمودن فرضیه‌های تحقیق می‌توان از آزمونهای پارامتری استفاده کرد.

جدول ۲- تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی

بر اساس متغیرهای مربوط به محیط کار $N = 214$

سطح معناداری	t	تعهد سازمانی			پیش‌بینی‌کننده‌ها
		ضرایب استاندارد شده (بتا)	ضرایب استاندارد نشده		
			خطای معیار	بتا	
۰/۵۵۰	۰/۵۹۹	-	۰/۸۴۰	۰/۵۰۴	عدد ثابت
۰/۹۶۲	-۰/۰۴۷	-۰/۰۰۳	۰/۰۷۶	-۰/۰۰۴	ابهام نقش
۰/۰۳۶	-۲/۱۱۴*	-۰/۱۶۸	۰/۰۷۴	-۰/۱۵۷	تعارض نقش
۰/۰۰۵	۲/۸۲۹**	۰/۱۷۷	۰/۰۷۰	۰/۱۹۹	گرانباری نقش
۰/۳۰۸	۱/۰۲۲	۰/۰۷۱	۰/۰۸۱	۰/۰۸۳	آزادی عمل
۰/۰۱۰	۲/۵۹۵**	۰/۱۵۱	۰/۰۶۱	۰/۱۵۹	هویت تکلیف
۰/۰۰۳	۲/۹۷۷**	۰/۱۸۶	۰/۰۷۶	۰/۲۲۶	پسخوراند
۰/۱۷۷	۱/۳۵۵	۰/۰۹۳	۰/۰۶۶	۰/۰۸۹	چالش شغلی
۰/۰۰۰	۴/۴۹۵***	۰/۳۲۴	۰/۰۶۶	۰/۲۹۶	سبک نظارتی ملاحظه‌مدار
۰/۰۱۳	۲/۵۰۹*	۰/۱۸۸	۰/۰۶۸	۰/۱۷۰	سلسله‌مراتب اداری
۰/۶۰۸	۰/۵۱۴	۰/۰۳۸	۰/۰۶۹	۰/۰۳۶	مشارکت
۰/۰۰۳	-۲/۹۶۳**	-۰/۱۸۳	۰/۰۶۵	-۰/۱۹۴	رسمی بودن

 $R=0/706$; R مجذور = $0/499$ ؛ $F=18/264$ ***؛ R تعدیل شده؛ R مجذور = $0/471$ ؛ $F=18/264$ ***

 $P=0/001$ ***؛ $P=0/01$ **؛ $P=0/05$ *

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار مجذور R ($0/499$) بدین معنی است که نزدیک به ۵۰ درصد از واریانس تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی را متغیرهای مربوط به محیط کار تبیین می‌کند. به عبارت دیگر ۵۰ درصد از پراکندگی مشاهده شده در تعهد سازمانی با این ۱۱ مؤلفه توجیه می‌شود. علاوه بر این نسبت F محاسبه شده ($18/264$) در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین مؤلفه‌های محیط کار (۱۱ مؤلفه) و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی همبستگی معنادار وجود دارد و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون معنادار است.

اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد که ضرایب بتا مربوط به مؤلفه‌های ابهام نقش، تعارض نقش و رسمی بودن به ترتیب $-0/003$ ، $-0/168$ و $-0/183$ منفی است. هر چند با مراجعه به آماره t و سطوح معناداری آن می‌توان قضاوت کرد که فقط دو متغیر تعارض نقش و رسمی بودن محیط کار با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی (به ترتیب در سطح $0/05$ و $0/01$) همبستگی معنادار دارند و می‌توانند تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی کنند. با توجه به جهت همبستگی‌ها می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یک واحد در این دو متغیر، متغیر تعهد سازمانی به ترتیب $0/168$ و $0/183$ واحد کاهش خواهد یافت. علاوه بر این اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد که ضرایب مربوط به مؤلفه‌ها گرانباری نقش، آزادی عمل، هویت تکلیف پسخوراند، چالش شغلی، سبک نظارتی ملاحظه‌کار، سلسله‌مراتب اداری و مشارکت مثبت است. با این حال، نتایج آماره t نشان می‌دهد که از بین این ۷ مؤلفه باقی‌مانده، ۵ مؤلفه گرانباری نقش ($P < 0/01$) و $\beta = 0/177$ ، ماهیت تکلیف ($P < 0/01$ و $\beta = 0/151$)، پسخوراند ($P < 0/01$) و $\beta = 0/186$ ، سبک نظارتی ملاحظه‌کار ($P < 0/01$ و $\beta = 0/324$)، و سلسله‌مراتب اداری ($P < 0/05$ و $\beta = 0/188$) با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی همبستگی معنادار دارند. با توجه به جهت همبستگی‌ها می‌توان گفت که با تغییر یک واحد در این ۵ مؤلفه، سطح تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی به ترتیب $0/177$ ، $0/151$ ، $0/186$ ، $0/324$ و $0/188$ واحد افزایش خواهد یافت. در نهایت بر اساس ضرایب استاندارد شده می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر تنظیم کرد:

$$Y = 0/504 - 0/168(\text{تعارض نقش}) + 0/177(\text{گرانباری نقش}) + 0/151(\text{هویت تکلیف}) + 0/186(\text{رسمی بودن}) - 0/183(\text{سلسله‌مراتب اداری}) + 0/188(\text{سبک نظارتی ملاحظه‌مدار}) + 0/324(\text{پسخوراند}) + 0/186(\text{پسخوراند})$$

بحث و نتیجه‌گیری

در حالی که برخی از یافته‌های این تحقیق در سایر مطالعات مرتبط با تعهد سازمانی دیده شده است، تحلیل‌ها نشان می‌دهد که برخی از نتایج این مطالعه با یافته‌های سایر پژوهشگران، به‌ویژه جوامع غربی، تفاوت دارد. اعضای هیأت علمی مورد مطالعه ظاهراً «سطح نسبتاً بالاتری از تعهد سازمانی ($M = 4/35$) نسبت به دانشگاه متبوع خود نشان دادند. این میزان نشان می‌دهد که ظاهراً سطح تعهد سازمانی گروه نمونه بالاتر از

میانگین نظری ($\mu = 4$) است. در خصوص ادراک آنان از محیط کار و مؤلفه‌های مرتبط با آن بالاترین میانگین به مؤلفه هویت تکلیف ($M = 4/84$) و پایین‌ترین میانگین به مؤلفه تعارض نقش ($M = 3/27$) مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، آزمودنیها ماهیت تکالیف شغلی خود را در حد بالاتر از متوسط ارزیابی کرده‌اند و این باور را منعکس ساخته‌اند که شغل‌شان دارای ویژگیهای جالب و با ارزشی است. در عین حال در خصوص تعارض نقش، میانگین به دست آمده نشان‌دهنده آن است که در ارتباط با نقش‌های شغلی خود کشمکش و تعارض‌های نسبتاً کمتری را تجربه می‌کنند. بقیه مؤلفه‌های مرتبط با محیط کار نیز کم و بیش در حد متوسط ارزیابی شده‌اند.

مک اینیس (۱۹۹۶)، بر این باور است که ویژگیهای شغلی برانگیزنده نیازهای مرتبط با رشد شخصی اعضای هیأت علمی را برآورده می‌سازند؛ یعنی یک حالت روان‌شناختی که با بازده‌های مهمی نظیر رضایت شغلی، انگیزش درونی و اثربخشی شغلی همراه می‌شود. وضوح و روشنی نقش نیز یکی دیگر از مشخصه‌های یک محیط کار مطلوب است. علاوه بر این وجود سرپرست حمایت‌کننده می‌تواند بر سطح تعهد و تلاش کاری اعضای هیأت علمی اثر مثبت داشته باشد (تیلور^۱، ۲۰۰۰). نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که ابهام نقش با تعهد سازمانی رابطه‌ای منفی، اما ضعیف دارد. این یافته به این معنی است که هرچه نقش‌های شغلی مبهم باشند و تکلیف شغلی به‌خوبی روشن نشده باشند بر سطح تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی اثر منفی خواهد داشت. این یافته حداقل از لحاظ جهت همبستگی با یافته‌های وینتر و ساروس (۲۰۰۲) مطابقت دارد. در خصوص سبک رهبری ملاحظه‌مدار، نتایج به دست آمده حاکی از این است که وجود چنین مدیریتی با افزایش سطح تعهد سازمانی استادان همراه است ($P < 0/001$) و $\beta = 0/324$). این یافته را نتایج سایر مطالعات (نظیر، بیلینگزی و کراس^۲، ۱۹۹۲؛ روزنهولتز^۳، ۱۹۸۹؛ براون^۴، ۲۰۰۳؛ دونهام، گروب و کاستاندا^۵، ۱۹۹۴؛ و وینتر و ساروس، ۲۰۰۲) حمایت می‌کند. علاوه بر این براساس عقیده رامسدن^۶ (۱۹۹۸ b)، رهبران حمایت‌کننده با پشتیبانی کردن از تلاشهای استادان در انجام وظایف خود و تشویق و حمایت از آنان سبب ایجاد حس تعهد در آنان می‌شوند.

1 – Taylor

2 – Billingsy & Cross

3 – Rosenhulz

4 – Brown

5 – Dunham & Grube & Castaneda

6 – Ramsden

در خصوص ویژگیهای اصلی شغل (۴ مؤلفه)، نتایج نشان می‌دهد که مؤلفه آزادی عمل و چالش شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت، اما ضعیف دارند. با این حال در خصوص رابطه مؤلفه‌های هویت تکلیف ($\beta = 0/151$) و پسخوراند ($\beta = 0/186$) با تعهد سازمانی استادان همبستگی مثبت و معنادار مشاهده شد ($P < 0/01$). نتایج مربوط به دو مؤلفه اخیر با یافته‌های استیرز (۱۹۷۷)، مارو (۱۹۸۳)، وینتر و ساروس (۲۰۰۲)، کوآن و بنکز (۲۰۰۴) مطابقت دارند. اعضای هیأت علمی در مجموع سطوح نسبتاً بالاتر از متوسط از پسخوراند در ارتباط با عملکرد شغلی را گزارش کرده‌اند ($M = 4/24$). روشن است که ارائه پسخوراند بدین معنی است که اعضای هیأت علمی برای تغییر یا اصلاح عملکرد شغلی خود به منظور افزایش بازدهی و ارتقای خود، آگاهی پیدا می‌کنند. از این رو ارائه پسخوراند ضعیف یا عدم آن به کاهش تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی منجر می‌شود (تراولر^۱، ۱۹۹۸). همبستگی مثبت و معنادار و ضریب بتا ($0/186$) نقش این متغیر را در تعهد سازمانی نشان می‌دهد.

رابطه بین مشارکت و تعهد سازمانی مثبت، بسیار ضعیف بود. با این حال، بین مؤلفه سلسله‌مراتب اداری ($P < 0/05$ و $\beta = 0/188$) و تعهد سازمانی نتیجه‌ای غیرمنتظره و مغایر با یافته‌های حاصل از تحقیقات دیگر به‌ویژه وینتر و ساروس (۲۰۰۲)، به دست آمد. بدین ترتیب که با توجه به جهت همبستگی به دست آمده که مثبت است، می‌توان اظهار داشت که در بین اعضای گروه مورد مطالعه هر چه بر میزان متغیر سلسله‌مراتب اداری افزوده شود بر تعهد سازمانی اثر مثبتی خواهد داشت. براساس شواهد مرتبط با فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمانهای ایران مبنی بر فعالیت بیشتر کارکنان در سازمانهای با فرهنگ سازمانی اقتدارگرا می‌توان این تضاد را توجیه کرد. در عین حال نتایج به دست آمده در خصوص رسمی بودن محیط کار و رابطه آن با تعهد سازمانی نشان می‌دهد که با افزایش رسمی بودن محیط کار، سطح تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی کاهش می‌یابد. این یافته از لحاظ جهت همبستگی با یافته‌های وینتر و ساروس (۲۰۰۲) مطابقت دارد، اما در مطالعه حاضر رابطه بین این دو متغیر معنادار است.

به طور کلی، نتایج حاکی از این است که نتایج به دست آمده در این پژوهش تا حد زیادی با نتایج وینتر و ساروس (۲۰۰۲)، در مؤلفه‌های تعارض نقش، هویت

تکلیف، پسخوراند، سبک رهبری ملاحظه‌کار، سلسله‌مراتب اداری و رسمی بودن محیط کار، و کوآن و بنکر (۲۰۰۴)، در مؤلفهٔ پسخوراند مطابقت دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که الگوی به دست آمده برای پیش‌بینی سطح تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به کار گرفته می‌شود. با این حال با توجه به تفاوت‌های احتمالی بین واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به‌عنوان یک سازمان غیردولتی و دانشگاه‌های دولتی از لحاظ محیط کار، اجرای این تحقیق به‌منظور اعتبارسنجی مجدد الگوی به دست آمده در محیط‌های دانشگاه‌های دولتی سودمند است، زیرا شواهد (بورانتاس و پاپالکساندریس^۱، ۱۹۹۲)، نشان می‌دهد که تعهد سازمانی در میان کارکنان سازمان‌های دولتی کمتر است. مؤلفان این رابطه را به شکاف بین فرهنگ سازمانی موجود و مطلوب که معلوم شد در سازمان‌های دولتی عمیق‌تر است، نسبت می‌دهند. همچنین، زیفان^۲ (۱۹۹۴)، با تأیید رابطهٔ بین تعهد سازمانی و نوع سازمان یادآور می‌شود که سبک مدیریت رایج در سازمان‌های خصوصی انعطاف‌پذیر است و تأکید کمتری به قواعد و مقررات دارد. در مجموع انتظار می‌رود نگرش‌های گروهی به سازمان به تعهد سازمانی مؤثر باشد. زیرا این قبیل تجربه‌ها در محیط کار «نیروی عمدهٔ اجتماعی به‌شمار می‌روند و بیانگر تأثیر عمده در شکل‌گیری دلبستگی‌های روان‌شناختی به سازمان هستند» (استیرز، ۱۹۷۷، ص ۴۸۰).

منابع

- رضایی، مظاهر. (۱۳۷۹)، «بررسی رابطهٔ رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان ستاد سازمان بهداشت و درمان شرکت نفت»، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه اصفهان، دانشکدهٔ علوم اداری و اقتصادی.
- زینی‌وند، امید. (۱۳۸۳)، «رابطهٔ بین توان انگیزشی شغل و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی»، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکدهٔ علوم تربیتی.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۷۴)، *نظریه‌های راهنمایی و مشاورهٔ شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*، تهران، انتشارات رشد.

شولتز، دوآن. و شولتز، سیدنی. الن. (۱۹۹۶). *تاریخ روان‌شناسی نوین*، ترجمه علی‌اکبر سیف، حسن پاشاشریفی، خدیجه علی‌آبادی و جعفر نجفی‌زند، (۱۳۷۹)، تهران، دوران.
کوزه‌چیان، هاشم. جواد زارعی و طالب‌پور. (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاههای استان خراسان»، *المپیک*، دوره ۱۱، شماره ۲، بهار و تابستان.
هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱)، *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی*، چاپ اول، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

ALLEN, N.J., and MEYER, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.

ALNAJJAR, AHMED A. (1999). Impact of selected psycho-social variables upon employees' organizational commitment in United Arab Emirates. *Social Behavior and Personality*.

Al-QATTAN, A.R. (1987). The relationship between organizational commitment and personal characteristics and job performance. *Arab Journal for Administrative*. Vol. 11 No. 2, 5–31.

ANDERSON-FELE', L. (2005). Age related work load- A work environment intervention with a life course perspective. *International Congress Series*, Vol 1280, Jun, 341–346.

ANGLE, H.L. and PERRY, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, 1–13.

AWAMLEH, NAIL A.H.K. (1996). Organizational commitment of civil service managers in Jordan: A field study. *Journal of Management Development*, Vol 15, No 5, 65–74.

BHUIAN, S.N., AL-SHAMMARI, E.S. and JEFRI, O.A. (1996). Organizational commitment, jobsatisfaction and job characteristics: an empirical study of

- expatriates in Saudi Arabia. *International Journal of Commerce & Management*, Vol 6, 57–80.
- BILLINGSLEY, B.S., & CROSS, L.H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *Journal of Special Education*, 25, 453–471.
- BOURANTAS, D. and PAPALEXANDRIS, N. (1992). Variables affecting organizational commitment: Private- versus publicly- owned organizations in Greece, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 7 No 1, 3–10.
- BROWN, B.B. (2003). *Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relations- oriented and task- oriented leadership behaviors*. Phd Dissertation. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- BRUNING, N.S. and SYNDER, R.A. (1983). Sex and position as predictors of organizational commitment, *Academy of Management Journal*, Vol 26, No 3, 485–91.
- BUCHANAN, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations, *Administrative Science Quarterly*, Vol 19, 533–46.
- COLBERT, A.E. and KWON, L.G. (2000). Factors related the organizational commitment of college and university auditors, *Journal of Managerial Issues*, Vol 12, No 4, 484–501.
- CRANY, C., SMITH, P. and STONE, E. (1992). Job satisfaction advances in research and application.
- DUNHAM, R.B., GRUBE, J.A. and CASTANEDA, M.B. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition, *Journal of Applied Psychology*, Vol 79, No 3, 370–80.
- FERRIS, K. & ARANYA, N. (1983). A comparison of two organizational commitment scales. *Personnel Psychology*, 36, 87–98.

- GILLESPIE, N.A., WALSH, M., WINEFIELD, A.H., DUA, J., and STOUGH, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53–72.
- HACKMAN, J.R. and OLDHAM, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16, 250–279.
- HOLLENBECK, J.R. and WILLIAMS, C.R. (1986). Turnover functionality versus turnover frequency: a note on work attitudes and organizational effectiveness, *Journal of Applied Psychology*. Vol 71, 606–11.
- HOWKINS, W.D. (1998). *Predictors of affective organizational commitment among high school principals*. Phd Dissertation .Virginia Polytechnic Institute and State University.
- KWON, Ik –WHAN, G. and BANKS, D.W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of the internal auditors, *Managerial Auditing Journal* , Vol 19: No 5, 606–622.
- LEHMAN WAYNE, E.K. and BENNETT JOEL, B. (2002). Job risk and employee substance use: The influence of personal background and work environment factors . *AM.J. Drug Alcohol Abuse*, 25(2), 263–286.
- LOSCOCO, K.A. (1982). The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment, *Social Science Research*. Vol 18, 370–94.
- MATHIEU, J.E. and ZAJAC, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, Vol 108, No 2, 171–94.
- MCINNIS, C. (1996). Change and diversity in the work patterns of Australian academics. *Higher Education Management*, 8(2), 105–117.
- MCINNIS, C. (2000). The work roles of academics in Australian universities (Evaluations and Investigations Programme Report No 0.05). Canberra, ACT: Australian Government Publishing Service. Available :<http://www.detya.gov.au/archive/highered/eippubs>.

- MORRIS, I. & SHERMAN, J.D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512–526.
- MORROW, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 483–500.
- MOWDAY, R., STEERS, R., & PORTER, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. and STEERS, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, Academic Press, New York, NY.
- PORTER, L.W., STEERS, R.M., MOWDAY, R.T. and BOULIAN, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, Vol 59, No 5, 603–9.
- RAMSDEN, P. (1998b). *Learning to lead in higher education*. London: Routledge.
- RICHARDS, B., O'BRIEN, T. and AKROYD, D. (1994). Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards. *Journal of Industrial Teacher Education*. Vol 32, No 1.
- RIGGIO RONALD, E. (2000). *Introduction to industrial / organizational psychology*. Scott, Foresman and Company .
- ROBINSON, D., PORPORINO, F.J., and SIMOURD, L. (1992). *Staff Commitment in the Correctional Service of Canada*. Ottawa: Research and Statistics Branch, Correctional Service of Canada.
- ROSENHOLTZ, S.J. (1989). Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: Implications for teacher induction programs. *The Elementary School Journal*, 89, 421–439.
- SAGIE, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: another look, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 52, 156–71.

- SALANCIK, G. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B.M. Staw & G. Salancik (Eds), *New Directions in Organizational Behavior* (pp 1–30). Chicago: St. Clair Press.
- SAVERY, L.K. and SYME, P.D. (1996). Organizational commitment and hospital pharmacists. *Journal of Management Development*, Vol 15 , No 1,14–22 .
- STEERS, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17,340–350 .
- STEVENS, J.M., BEYER, J.M. and TRIC, H.M. (1978) "Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment, *Academy of Management Journal*, Vol 21 , No 3,380–96 .
- TAYLOR, P.G. (2000). Academic life today: Leadership, good will and collegiality. *HERDSA News*, 22(3),1,3–4.
- TETT, R. and MEYER, J. (1989) . Organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, and turnover: A meta- analytic review. *Unpublished manuscript*, University of Western Ontario, London, Canada.
- TROWLER, P.R. (1998). *Academics responding to change: New higher education frameworks and academic cultures*. Buckingham:SRHE/Open University Press.
- WARR, P.B. (1987). *Work: Unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- WINTER, R. and SARROS, J. (2002). The Academic work environment in Australian universities: A motivating place to work? *Higher Education Research & Development*, Vol 21 , No 3 , pp 241–243 .
- ZEFFANE, R. (1994) . Patterns of organizational commitment and perceived mangement style: a comparison of public and private sector employees, *Human Relations*, Vol 47 , No 8,977–1010.

تاریخ وصول: ۸۵/۱۲/۹

تاریخ پذیرش: ۸۶/۳/۲۱