



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی با اثر بخشی مدیران دانشکده های دانشگاه گیلان

ایرج شاکری نیا

آدرس محل کار: گیلان، رشت، بزرگراه خلیج فارس، دانشگاه گیلان، دانشکده علوم انسانی، گروه روان شناسی

چکیده

باهداف بررسی رابطه تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اثر بخشی حرفه ای مدیران آموزشی و پژوهشی دانشکده های دانشگاه گیلان، از ۳۸ مدیر (۱۴ مدیر علوم انسانی، ۱۰ مدیر علوم پایه و ۱۴ مدیر دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی) خواسته شد تا پرسشنامه های تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اثر بخشی را به همراه پرسشنامه جمعیت شناختی تکمیل کنند. پرسشنامه های تکمیل شده سپس جمع آوری شده داده های موجود استخراج شدند. این داده ها با آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و آزمون کروسکال والیس با استفاده از نرم افزار SPSS-16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری در رابطه با فرضیه های اصلی نشان داد، بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران مورد بررسی رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی و اثر بخشی این مدیران رابطه معنی دار وجود دارد. بین رضایت شغلی مدیران مورد بررسی و اثر بخشی آنان نیز رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام نشان داد که متغیرهای رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی توانسته اند اثر بخشی مدیران را پیش بینی کنند. آزمون کروسکال والیس نیز که برای بررسی تفاوت معنی دار بین میانگین های تعهد سازمانی، رضایتمندی شغلی و اثر بخشی مورد استفاده قرار گرفت هر چند تفاوتی رابین میانگینها نشان می داد لیکن مشخص کرد که این تفاوتها به لحاظ آماری معنی دار نیست.

کلیدواژه ها: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اثر بخشی، مدیران.



مقدمه :

کوشش و تلاش همه سازمان ها کسب بهره وری است (دیویس و نیو استورم ، ۱۳۷۰). از جمله عوامل ایجاد بهره وری در سازمان ها ، نیروهای شاغل در آن سازمان ها هستند . در دانشگاه ها نیز به مثابه همه سازمانها ، نیروهای انسانی ، سرمایه هایی پراهمیت تلقی می شوند و مدیران برای ارتقاء توانمندی ها و کارآیی های آنان سرمایه گذاری های زیادی را انجام می دهند . برخی از این سرمایه گذاری ها با هدف ارتقاء رفتار سازمانی این نیروهاست . مطالعات روان شناسان صنعتی و سازمانی نشان داده است که رفتارهای سازمانی نظیر تعهد سازمانی ، رضایت شغلی ، حمایت سازمانی ، رفتار مدنی سازمانی ، فرسودگی شغلی ، سبک رهبری و نظایر اینها بر بهره وری تاثیرات نیرومندی دارند (مدنی ، ۱۳۸۴) . با توجه به اهمیت نقش سازمان های آموزشی در رشد و توسعه همه جانبه اجتماعی ، وجود این مولفه ها بر نیروهای شاغل در سازمان های متولی آموزش عالی از اهمیت بیشتری برخوردار است ، با توجه به اینکه در این خصوص تحقیقات چندانی صورت نگرفته ، در پژوهش حاضر به متغیرهای حمایت سازمانی ، رضایت شغلی و تعهد سازمانی که نقش مهمی در کارآیی و اثر بخشی نیروهای شاغل در سازمان ها دارند پرداخته شده است .

حمایت سازمانی ، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قایل است و نگران و دلوایس خوشبختی و آینده آنهاست . این مفهوم را نخستین بار ایزنبرگر ، هانتینگتون ، هاجیسون و سوآ^۱ (۱۹۸۶) مطرح کردند و بدنبال آن پژوهشگران در خصوص ابعاد مختلف آن و همچنین رابطه آن با متغیرهای دیگر ، تحقیقات گسترده ای انجام دادند . بعنوان مثال لاماسترو^۲ (۲۰۰۰) نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده موجبات افزایش بهره وری ، کمک به همکاران ، پیشرفت سازمان ، تعهد سازمانی عاطفی و رفتار مدنی سازمانی می شود . بنابر تحقیقات آرهوودس^۳ و ایزنبرگر^۳ (۲۰۰۲) ، افزایش حمایت سازمانی موجب می شود که افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند و رضایت آنها از شغلشان بیشتر شود و در نتیجه بیشتر مایل باشند که در سازمان بمانند و کمتر به ترک خدمت گرایش خواهند داشت . زکی (۱۳۸۵) حمایت سازمانی ادراک شده را بین مدیران و معلمین مورد بررسی قرار داد . نتیجه تحقیق وی نشان داد که مدیران از میزان حمایت سازمانی بالاتری نسبت به معلمین برخوردارند . هرچند از مطرح شدن مفهوم حمایت سازمانی در پیشینه تحقیقاتی بیش از ۲۰ سال می گذرد و بدلیل اهمیت و تأثیر گذاری آن در مباحث مربوط به کار ، روان شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت رفتارهای سازمانی وسیعاً مورد پذیرش و مطالعه بوده است (مثلاً در سال ۲۰۰۲ ، آرهو آدس و ایزنبرگر در فراتحلیل خود ۷۳ تحقیق در زمینه حمایت سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و ریگل ، ادmondسون و هانسن^۴ (۲۰۰۸) در یک فراتحلیل ، برای بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و پی آمد های شغلی نتیجه ۲۰ سال تحقیق علمی ، ۱۶۷ تحقیق را مورد بررسی قرار دادند) ، در ایران کمتر از مولفه های سازمانی دیگر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته مثلاً در اولین کنگره دو سالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی که در سال ۱۳۸۷ در دانشگاه

^۱-Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa

^۲-Lamastro

^۳-Rhoades

^۴-Riggle, Edmondson & Hansen



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

اصفهان بر گزار شد تنها ۱۰۵٪ از مقاله ها به حمایت سازمانی ادراک شده اختصاص یافته بود ، درحالیکه ۱۶٪ مقالات مربوط به رضایت شغلی ، ۱۶٪ به تعهد سازمانی ، ۱۳٪ به سبک رهبری و ۱۳٪ به عملکرد کارکنان اختصاص یافته بود . همچنین با مراجعه با تارنمای سازمان مدارک وزارت فن آوری و مشخص شد که پایان نامه ای با این عنوان موجود نیست و این خود نشان می دهد که باید بیش از این در مورد نقش حمایت سازمانی ادراک شده به کنکاش و بررسی اقدام کرد .

رضایت شغلی یکی دیگر از مفاهیم پر کاربرد در روان شناسی صنعتی و سازمانی بوده ، و سبباً مورد بررسی قرار گرفته تا آنجا که شکرکن ، نعیمی ، نیسی و مهرابی زاده هنرمند (۱۳۸۰) اظهار داشتند که هیچ موضوعی در روان شناسی صنعتی و سازمانی به اندازه رضایت شغلی از سابقه پژوهشی برخوردار نیست . رضایت شغلی به نگرش کلی فرد به شغلش اطلاق می شود ، کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد ، به کارش نگرش مثبتی دارد ، اما کسی که از کارش ناخشنود است ، نگرش وی به کارش منفی است (سایمونز، اسکات و سیبال^۱، ۲۰۰۲) . مطالعه بیش از ۵۰۰ پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و سلامت روانی و جسمانی کارکنان رابطه وجود دارد و این موضوع به گونه ای معنی دار با مشکلات روان شناختی ، خستگی مفرط ، اعتماد به نفس ، افسردگی ، و اضطراب رابطه داشته است (به نقل از مک کوئین^۲ ، ۲۰۰۷) .

یکی دیگر از مولفه های اثرگذار در سازمانها میزان اثربخشی اعضای سازمان است که علاقمندی قابل توجهی برای درک آن ایجاد شده است (مهبودی ، ۱۳۸۵) . دراکر^۳ (نقل از انوری ، ۱۳۷۵) ، اثربخشی را کلید موفقیت سازمان می داند و معتقد است که با هیچ مقدار از کارآیی نمی توان اثربخشی را جبران نمود . اثربخشی چیزی است که مدیران راه اعمال صحیح مدیریت به دست می آورد و به صورت بازده کار ارائه می کند . تعریف صحیح اثربخشی عبارت است از میزان موفقیت مدیر در زمینه بازدهی و نتایج کاری است که به او محول شده است (کرامت ، ۱۳۷۹) . یک مدیر کارآمد به اهداف بلند مدت یا توفیق بادوام دست می یابد . کافی نیست که واحد کاری در یک روز عملکرد بالا داشته باشد ، بلکه باید قادر باشد که این عملکرد را همه روزه بدست بیاورد (شرمرهورن ، هانت ، آزبورن ، ۱۳۷۸) . محققان اثربخشی را تابع توافق و همخوانی رفتار با انتظارات سازمانی می دانند (سید جوادین ، ۱۳۸۳ و علاقه بند ، ۱۳۷۴) . ساعتچی (۱۳۷۹) ، ضمن اینکه رهبران اثربخش را اساسی ترین و نیاب ترین منابع هر سازمان می داند ، شکست هر سازمان در زمینه دستیابی به بهره وری بهینه را نیز به مدیریت و رهبری غیرکارآمد آن سازمان منتسب می کند . اندیشمندان حوزه علوم تربیتی اعتقاد دارند که هدایت و رهبری نظامهای آموزشی که دارای اهداف روشن و برنامه ای مشخص باید به افرادی شایسته و توانمند سپرده شود (علاقه بند ، ۱۳۸۰) . در همین رابطه میرکمالی (۱۳۷۹) ، معتقد است که اگر مدیران آموزشی یک جامعه دانش و توانایی های بسنده داشته باشند و وظایفشان را به خوبی انجام دهند ، سازمان ها به هدفهایشان خواهند رسید و بی گمان نظام آموزشی اثربخشی بالایی خواهد داشت . لامبرجت^۴

¹-Simons , Scott & Sibbald

²-McQueen

³-Draker

⁴-Lambrecht



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

(۱۹۸۷)، اولافسون^۱ (۱۹۹۱) و دفت^۲ (۱۹۹۲) در تحقیقات خود مهمترین عوامل اثر بخشی در فعالیت های مدیریتی را به شرح ذیل اعلام نموده است: برقراری ارتباط موثر با شرکت کنندگان در برنامه ها، انگیزش کارکنان تحت سرپرستی، رسیدگی به شکایات مراجعان، فرآیند تصمیم گیری صحیح و موثر، استفاده مناسب از انواع پایگاه های قدرت، مدیریت زمان، برنامه ریزی استراتژیک، تهیه و تنظیم بودجه و کنترل عوامل محیطی و استفاده مناسب از انواع پایگاه های قدرت. پژوهش ها نشان می دهند که اثر بخشی مفهومی پیچیده است، بازبینی تعاریف و اندازه گیری ها در تحقیقات رهبری نشان داده است که بسیاری از تحقیقات تعاریف دقیقی از اثربخشی یا درک اثر بخشی برای درجه بندی ارائه نکرده اند. (آندرسن^۳، ۱۹۹۴) چگونگی اثر گذاری رهبران بر انگیزش، تعهد، خلاقیت، جوکاری، شکایات و مظاهر این ها در زیردستان به گستردگی بررسی شده است (باس^۴، ۱۹۹۰، اکوال و ری هامار^۵، ۱۹۹۸). هرچند جافی^۶ (۲۰۰۱) مطابق با دیدگاه هوگان، گارفی و هوگان^۷ (۱۹۹۴) اعتقاد دارد که بین رهبری و عملکرد تیمی رابطه علی برقرار است. یوکل^۸ (۲۰۰۲) برخلاف آنان اعتقاد دارد مطالعات تجربی فراوانی که بر اثر بخشی رهبری صورت گرفته، نتایج بسیار ناهماهنگ و پراکنده ی را بدست داده است. با توجه به مطالب مطرح شده، محققین با تدوین سوالات زیر رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی را با اثر بخشی در مدیران آموزشی و پژوهشی دانشگاه گیلان، مورد بررسی قرار دادند.

۱- آیا بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اثر بخشی مدیران آموزشی و پژوهشی دانشگاه گیلان رابطه معنی دار وجود دارد؟

۲- آیا می توان اثر بخشی حرفه ای مدیران آموزشی و پژوهشی دانشگاه گیلان را از روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان پیش بینی کرد؟

۳- آیا بین تعهدسازمانی رضایت شغلی و اثربخشی حرفه ای مدیران آموزشی و پژوهشی دانشکده های دانشگاه گیلان تفاوت معنی دار وجود دارد؟
روش تحقیق:

جامعه^۹، نمونه^{۱۰} و روش نمونه گیری^{۱۱}

¹-Olafson

²-Daft

³-Andersen

⁴-Bass

⁵-Ekvall & Ryhammar

⁶-Jaffee

⁷-Hogan, Curphy & Hogan

⁸-Yukl

⁹-Population

¹⁰-Sample size

¹¹-Samplingmethod



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

جامعه آماری این پژوهش را همه مدیران دانشگاه گیلان تشکیل می دهند که تحت عناوین معاون دانشکده ، مدیر گروه آموزشی و نماینده تحصیلات تکمیلی دانشگاه به خدمت مشغول هستند . با توجه به تحقیقات مشابه ، (معرفتی ، ۱۳۸۳) ، با استفاده از جدول مورگان (کرشی و مورگان^۱ ، ۱۹۷۰) حجم نمونه مورد نیاز محاسبه شد ($n=38$) . برای انتخاب آزمودنی ها ابتدا از بین دانشکده های دانشگاه گیلان به تصادف سه دانشکده علوم انسانی ، علوم پایه و کشاورزی انتخاب شدند و از بین مدیران این سه دانشکده آزمودنی ها به تصادف انتخاب شدند . برای انجام تحقیق پس از توجیه آزمودنی ها و تشریح هدف تحقیق و اطمینان دادن نسبت به محرمانه ماندن پاسخها ، از آنان خواسته شد تا پرسشنامه های تعهد سازمانی ، رضایت شغلی و اثر بخشی را به همراه پرسشنامه جمعیت شناختی که اطلاعات شخصی آزمودنی ها را جمع آوری می کرد تکمیل کنند .

ابزارهای پژوهش

متغیرهای پژوهش حاضر به دو دسته کلی متغیرهای پیش بین (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) و متغیر ملاک (اثر بخشی) تقسیم شده اند که برای اندازه گیری آنها از ابزارهای تراز شده ، پایایی سنجی و اعتبار یابی شده ای استفاده شده است که در بخش بعد به ترتیب به آنها پرداخته خواهد شد .

پرسشنامه تعهد سازمانی بالفور و وکسلر^۲ (OCQ)^۳ به نام سازندگان آن معروف شده است . این پرسشنامه بر روی مقیاس ۵ درجه ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) تنظیم شده است . درمروزی بر مقالات منتشر شده در مورد تعهد سازمانی ، عریضی (۱۳۸۶) ، دریافت که مقیاس بالفور و وکسلر نسبت به مقیاس ماودی ، استیرز و پورتر^۴ (۱۹۷۹) ، دارای اعتبار اکولوژیک برای سازمانهای دولتی است و باید از آن برای بررسی تعهد سازمانی در شرکتهای دولتی استفاده کرد . اعتبار این پرسشنامه به روش بازآزمایی مورد بررسی قرار گرفت و ضریب اعتبار آن ۰/۹۱ بدست آمد که نشان می دهد این پرسشنامه از اعتبار مناسبی برای تحقیق برخوردار است .

شاخص توصیف شغل (JDI)^۵ : این پرسشنامه برای اولین بار توسط شکرکن (۱۳۵۶) ترجمه و برای استفاده آماده شد و تا کنون در پژوهشهای بسیاری در ایران بکار رفته است . ساخت این مقیاس در دهه ۱۹۶۰ سبب تحول زیادی در سنجش رضایت شغلی شد . مقیاس JDI در پژوهش های متنوعی در ایران بکار رفته است . در تحقیق فروغی ، خرازی ، ایران فر و رضایی (۱۳۸۶) پایایی مقیاس JDI با استفاده از روش همبستگی درونی (آلفا کرونباخ) $\alpha=0.91$ بدست آمد . در تحقیق جاری نیز آلفای کرونباخ برای زیر مقیاسهای پنج گانه شاخص توصیف شغل (ماهیت کار، سرپرست ، همکاران ، ترفیع و حقوق و مزایای کار) به ترتیب ۰/۷۸ ، ۰/۷۹ ، ۰/۷۸ ، ۰/۹۲ و ۰/۹۴ بدست آمد .

¹-Krejcie & Morgan

²-Balfour & Wechsler

³-Organizational Commitment Questionnaire

⁴-Mowday Steerz & Porter

⁵-Job Discriptive Index



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

پرسشنامه اثر بخشی حرفه ای: پرسشنامه اثر بخشی مدیران با استفاده از منابع داخلی (میر کمالی و فرخ نژاد، ۱۳۸۲، و شریف، جعفری و حجتی، ۱۳۸۵) و خارجی (ریت و بیدرمن^۱، ۲۰۰۳ و دوتی، کلیک و هوبر^۲، ۱۹۹۳) تدوین شد. این پرسشنامه برای اعتبار سنجی به روش اعتبار محتوایی ابتدادر اختیار چند تن از اساتید روان شناسی و مدیریت قرار گرفت و پس از اصلاحات، مورد استفاد قرار گرفت. برای پایایی سنجی نیز در مطالعه مقدماتی در اختیار ۱۵ نفر از مدیران قرار گرفت و با روش همسانی درونی و کسب ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0/89$ برای سنجش اثر بخشی حرفه ای، مطلوب ارزیابی شد.

پرسشنامه خصوصیات جمعیت شناختی (دموگرافیک): این پرسشنامه باهدف کسب اطلاع از وضعیت جمعیت شناختی آزمودنی ها، نظیر سن، جنس، تحصیلات، سابقه کار، سابقه مدیریت کلی و سابقه مدیریت در شغل کنونی تنظیم شد و در اختیار آزمودنی ها قرار گرفت.

یافته ها:

این مطالعه با مشارکت ۳۸ نفر از مدیران اجرایی دانشگاه گیلان انجام شد. در جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد نمرات تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اثر بخشی به همراه تعداد مدیران مشارکت کننده در پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد نمرات تعهد سازمانی با رضایت شغلی و اثر بخشی مدیران دانشکده های دانشگاه گیلان

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
تعهد سازمانی	۳۶/۰۹	۵/۲۰۳	۳۸
رضایت شغلی	۱۶/۲۷	۱/۹۹	۳۸
اثر بخشی	۲۴/۷۶	۰/۷۲	۳۸

جدول ۲، رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اثر بخشی مدیران مشارکت کننده در پژوهش (N=۲۵۰)

متغیر	اثر بخشی
رضایت شغلی	۰/۸۶۴**
تعهد سازمانی	۰/۴۴**

P < ۰/۰۰۱**

¹-Rieth & Biderman

²-Doty, Glick, & Huber



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می دهد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران با اثر بخشی آنان رابطه معناداری وجود دارد. بعبارت دیگر با افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، اثر بخشی مدیران نیز افزایش می یابد. هدف دیگر پژوهش، پیش بینی اثر بخشی مدیران از روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود که برای انجام آن از تحلیل رگرسیون چند گانه به شیوه گام به گام استفاده شد، که نتایج آن در جداول ۳، ۴ و ۵ آمده است.

جدول ۳ خلاصه مدل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام

مدل	R	R2
۱-رضایت شغلی	۰/۳۶۰	۰/۱۲۹
۲-تعهد سازمانی	۰/۴۳۶	۰/۱۹۰

(۱) پیش بین ها : (مقدار ثابت) ، رضایت شغلی

(۲) پیش بین ها : (مقدار ثابت) ، رضایت شغلی ، تعهد سازمانی

- متغیر وابسته : اثر بخشی حرفه ای

جدول ۴ تحلیل واریانس برای اعتبار معادله رگرسیون

مدل	SS	درجه آزادی	MS	F	sig
۱	۶۸۲۹/۸۴۸	۱	۶۸۲۹/۸۴۸	۵۳/۴۷۹	۰/۰۰۰۱
باقی مانده	۴۵۹۷۵/۸۴۵	۳۶۰	۱۲۷/۷۱۱		
کل	۵۲۸۰۵/۶۹۳	۳۶۱			
۲	۱۰۰۵۴/۸۹۱	۲	۲۷۰۵/۴۴۵	۴۲/۲۱۸	۰/۰۰۰۱
باقی مانده	۴۲۷۵۰/۸۰۲	۳۵۹	۱۱۹/۰۸۳		
کل	۵۲۸۰۵/۶۹۳	۳۶۱			

الف) پیش بین ها : (مقدار ثابت)، رضایت شغلی

ب: پیش بین ها : (مقدار ثابت)، رضایت شغلی ، تعهد سازمانی

متغیر وابسته : اثر بخشی حرفه ای

جدول ۵ مشخصه های آماری رگرسیون (ضرایب) رضایت شغلی ، تعهد سازمانی



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مدل	متغیرهای وارد شده	B ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	ضرایب غیر استاندارد Beta	t	sig
۱	عدد ثابت رضایت شغلی	۸۵/۰۵۸	۳/۳۶۶	۰/۳۶۰	۲۷۲/۷	۰/۷۵۱
		۱/۲۱۵	۰/۱۶۶		۲۵	۰/۰۰۰۱
۲	عدد ثابت رضایت شغلی، تعهد سازمانی	۷۵/۹۱۱	۳/۶۹۵	۰/۲۷۷	۵۴۵/۵	۰/۰۰۰۱
		۰/۹۳۷	۰/۱۶۹		۲۰	۰/۰۰۰۱
		۰/۸۶۸	۰/۱۶۷		۵/۵۴۲	۰/۰۰۰۱
					۵/۲۰۴	

متغیر وابسته: اثر بخشی حرفه ای

- همانگونه که از جدول ۴ مشخص است، مقدار آماره F بدست آمده از تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی دار است و نشان می دهد بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اثر بخشی حرفه ای مدیران آموزشی و پژوهشی مشارکت کننده در تحقیق رابطه برقرار است، همچنین ۴۳٪ واریانس میان تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اثر بخشی حرفه ای مدیران آموزشی و پژوهشی دانشگاه گیلان مشترک است. نتیجه تحلیل نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی، به ترتیب توانسته اند بر اثر بخشی حرفه ای مدیران مشارکت کننده در تحقیق اثر بگذارند. با توجه به جدول ۶، براساس ضریب بتا، سهم هریک از متغیرهای مذکور در معادله رگرسیون برای پیش بینی نمره اثر بخشی حرفه ای مدیران به شرح زیر است:

$$\text{تعهد سازمانی} (۰/۷۷۴) + (\text{رضایت شغلی}) (۰/۶۹۹) + ۷۱/۸۳۷ = \text{اثر بخشی حرفه ای مدیران}$$

معادله فوق نشان می دهد که بین ترکیب فوق از متغیرها و اثر بخشی مدیران مورد بررسی رابطه وجود دارد. از اهداف دیگر پژوهش، بررسی تفاوت بین مدیران به لحاظ متغیرهای مورد بررسی (تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اثر بخشی حرفه ای) بود. نتیجه این بررسی در جداول ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۸، ۹، ۷، ۶ و ۱۳ ارائه شده است. در جدول ۶ آماره های توصیفی مدیران مشارکت کننده در تحقیق از نظر تعهد سازمانی ارائه شده است:

جدول ۶ مقایسه آزمودنیهای دانشکده های علوم انسانی، تربیت بدنی و علوم پایه از نظر تعهد سازمانی (آماره های توصیفی)

دانشکده	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
انسانی	۳۷/۰۷	۴/۹۲	۱۴
کشاورزی	۳۴/۸۷	۵/۳۵	۱۴



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

علوم پایه	۳۶/۹۷	۵/۷	۱۰
کل	۳۶/۰۹	۵/۲۰۳	۳۸

با توجه به محدودیت تعداد آزمودنی های مشارکت کننده ، محقق برای تحلیل داده ها از آزمون غیر پارامتریک استفاده کرد ؛ در این حالت برای بررسی تفاوت میانگین های گروه های مستقل زمانی که در تحقیق بیش از دو گروه مستقل وجود داشته باشد ، آزمون کروسکال والیس قابل استفاده است . در جداول ۷ و ۸ ، نتایج این آزمون برای مقایسه میانگین تعهد سازمانی مدیران دانشکده ها ارائه شده است . جدول ۷ آزمون کروسکال والیس برای مقایسه میانگین مدیران دانشکده ها از نظر تعهد سازمانی

متغیر و گروه	تعداد	میانگین
تعهد سازمانی		
دانشکده علوم انسانی	۱۴	۳۷/۰۷
دانشکده علوم پایه	۱۰	۳۴/۸۷
دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی	۱۴	۳۶/۹۷
کل	۳۸	۳۶/۰۹

جدول ۸ آماره های آزمون کروسکال والیس برای معنی داری تعهد سازمانی در مدیران مشارکت کننده در تحقیق

تعهد سازمانی	
۱/۰۶۷	خی دو χ^2
۲	درجه آزادی
۰/۵۲۸	سطح معنی داری

همانگونه که در جدول ۸ مشخص است هرچند بین مدیران دانشکده های مختلف به لحاظ تعهد سازمانی تفاوت وجود دارد ولی این تفاوت ها به لحاظ آماری معنی دار نیست .

در جداول ۹ و ۱۰ و ۱۱ نتایج آزمون کروسکال والیس برای مقایسه میانگین رضایت شغلی مدیران دانشکده ها ارائه شده است .

جدول ۹ مقایسه آزمودنی های دانشکده های علوم انسانی ، تربیت بدنی و علوم پایه از نظر رضایت شغلی (آماره های توصیفی)

دانشکده	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
---------	---------	------------------	-------



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۱۴	۱/۹۲	۱۷/۴۷	انسانی
۱۴	۲/۳۵	۱۴/۶۷	کشاورزی
۱۰	۱/۷	۱۶/۶۷	علوم پایه
۳۸	۱/۹۹	۱۶/۲۷	کل

جدول ۱۰ آزمون کروسکال والیس برای مقایسه میانگین مدیران دانشکده ها از نظر رضایت شغلی

میانگین	تعداد	متغیر و گروه
		رضایت شغلی
۱۷/۴۷	۱۴	دانشکده علوم انسانی
۱۴/۶۷	۱۰	دانشکده علوم پایه
۱۶/۶۷	۱۴	دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی
۱۶/۲۷		کل
	۳۸	

جدول ۱۱ آماره های آزمون کروسکال والیس برای معنی داری رضایت شغلی در مدیران مشارکت کننده در تحقیق

تعهد سازمانی	
۱/۷۳۶	خی دو x2
۲	درجه آزادی
۰/۷۳۵	سطح معنی داری

جدول ۱۱ نشان می دهد که بین مدیران دانشکده های مختلف به لحاظ رضایت شغلی تفاوت وجود دارد ولی این تفاوت ها نیز به لحاظ آماره معنی دار نیست .
در جداول ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ نتایج آزمون کروسکال والیس برای مقایسه میانگین اثر بخشی حرفه ای مدیران دانشکده ها ارائه شده است .

جدول ۱۲ مقایسه آزمودنیهای دانشکده های علوم انسانی ، تربیت بدنی و علوم پایه از نظر اثر بخشی حرفه ای (آماره های توصیفی)

تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	دانشکده
۱۴	۰/۷۲	۲۳/۶۹	انسانی
۱۴	۰/۷۵	۲۴/۵۸	کشاورزی
۱۰	۰/۷۰	۲۶/۰۳	علوم پایه



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

کل	۲۴/۷۶	۰/۷۲	۳۸
----	-------	------	----

جدول ۱۳ آزمون کروسکال والیس برای مقایسه میانگین مدیران دانشکده ها از نظر تعهد سازمانی

متغیر و گروه	تعداد	میانگین
تعهد سازمانی		
دانشکده علوم انسانی	۱۴	۲۳/۶۹
دانشکده علوم پایه	۱۰	۲۴/۵۸
دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی	۱۴	۲۶/۰۳
کل	۳۸	۲۴/۷۶

جدول ۱۴ آماره های آزمون کروسکال والیس برای معنی داری تعهد سازمانی در مدیران مشارکت کننده در تحقیق

تعهد سازمانی	
۲/۳۷۸	خی دو x2
۲	درجه آزادی
۰/۳۸۱	سطح معنی داری

همانگونه که در جدول ۱۴ مشخص است بین مدیران دانشکده های مختلف به لحاظ اثر بخشی حرفه ای تفاوت های آماری معنی دار وجود ندارد .

بحث و نتیجه گیری :

در این پژوهش ، داده های بدست آمده از پرسشنامه های رضایت شغلی ، تعهد سازمانی و اثر بخشی حرفه ای ۳۸ نفر از مدیران آموزشی و پژوهشی دانشگاه گیلان ، با استفاده از روشهای همبستگی ، رگرسیون و کروسکال والیس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت . نتایج بررسی نشان داد که:

- بین رضایت شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد (جدول ۲) . همسو با تحقیق جاری پژوهش های زیادی نشان داده اند که رضایت شغلی از جمله تعیین کننده های عمده تعهد سازمانی است (پورتز، استیرز ، بولیان ، ۱۹۷۴ ، موتاز ، ۱۹۸۷ ، ویلیامز و آندرسون^۱، ۱۹۹۱، نوپ^۱، ۱۹۹۵، یانگ ، ورچل ، و وهر^۲ ، ۱۹۹۸ ، تستا^۳

¹-Williams & Anderson



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

تستا^۳، (۲۰۰۱). مقیمی (۱۳۷۷) نیز معتقد است رضایت شغلی موجب افزایش بهره وری شده فرد را نسبت به سازمان متعهدتر می کند. تحلیل رگرسیون چندگانه در تحقیق زکی (۱۳۸۸)، معرف آن است که چهاربعد رضایت شغلی (ترفیعات، ارتباطات، ماهیت کار و همکاران) بیشترین عوامل مؤثر برای پیش بینی تعهد سازمانی محسوب می شوند و این متغیرها توانسته اند ۴۷٪ تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کنند. البته برخی از تحقیقات نیز با یافته تحقیق جاری همسویی ندارد، مثلاً یاواش، اوقور، مشتاق، لقمانی قریشی و ظهیر (۱۹۹۰) در بررسی تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ارزشهای شغلی در بین مدیران بومی و غیر بومی در عربستان سعودی در یافتند که این دو گروه از مدیران نسبت به سازمانهای خود به یک اندازه متعهدند در عین حال از نظر رضایت شغلی همسان نبوده بین آنها مقیاس رضایت شغلی تفاوت معنی دار وجود دارد. از جمله تحلیل هایی که برای این یافته می توان ارائه کرد این است که رضایت شغلی از ابعاد متنوعی برخوردار بوده، لذا برای دستیابی به نتیجه ای جامع تر مناسب است تا رابطه تک تک متغیرهای رضایت شغلی با تعهد سازمانی سنجیده شود. نتایج تحقیق براتی (۱۳۸۵)، نیز نشان داد مشاغلی که متنوع و پرتحرک هستند و آزارش اجتماعی بیشتری برخوردارند سهم بیشتری در رضایت شغلی کارکنان دارند از جمله این مشاغل می توان به رسته شغلی اشاره کرد که در آن بخشنامه های و آئین نامه های گوناگون و ماهیت شغل به گونه ای است که به کارکنان فرصت زیادی جهت خلاقیت و نو آوری می دهد. همچنین عوامل دیگری نیز ممکن است وجود داشته باشند که در این تحقیق مورد توجه نبوده است مثلاً فرهنگ سازمانی، چنانکه سجادی (۱۳۸۱)، نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

- بین رضایت شغلی مدیران و اثر بخشی حرفه ای آنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد (جدول ۳). برخی از پژوهش های انجام گرفته با تحقیق جاری همسوست بعنوان مثال ربوی (۱۳۷۹)، از پژوهش خود تحت عنوان رابطه مهارتهای انسانی مدیران و اثر بخشی آنان نتیجه گرفت که ۱- بین مهارتهای انسانی، مهارت شنود، اعتماد به همکاران، مشارکت دادن همکاران در تصمیم گیری، پذیرش تفاوت های فردی، ایجاد محیط کار مساعد، داشتن تجربه های متفاوت و اثربخشی مدیران رابطه معنی دار وجود دارد. گودرزی (۱۳۸۷)، نیز در بررسی رابطه خلاقیت مدیران و جو سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد نتیجه گرفت که بین خلاقیت مدیران با جو سازمانی رابطه ای مثبت و معنی دار وجود دارد.

- بین رضایت شغلی مدیران و اثربخشی حرفه ای آنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد (جدول ۴). بررسی های پژوهشگران در راستای پژوهش جاری نشان می دهند که رضایت شغلی از جمله مولفه های اثر گذار بر اثر بخشی است، در صورت وجود رضایت شغلی میزان تلاش در نیروی کار افزایش یافته و در نتیجه در صورت وجود هدایتگری مناسب جریان مدیریت رفتار به سوی هدفمند شدن روانه شده، اثر بخشی نمودار می شود. پژوهش های زیادی در این رابطه انجام گرفته که بسیاری از آنها با تحقیق جاری همسویی دارد. بعنوان مثال نتایج تحقیق (سجادی و امیدی، ۱۳۸۷)، نشان داد که کارشناسان ستادی از عملکرد شغلی و انگیزش شغلی بهتری برخوردارند. نتایج حاصل از

¹-Knoop

²-Young, Worchel & Woehr

³-Testa



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

ضریب همبستگی گویای رابطه معنی دار بین عملکرد شغلی کارشناسان ستادی و رضایت شغلی، انگیزش شغلی، سابقه خدمت و عوامل آموزشی است. همچنین اکبری و اردشیری (۱۳۸۱)، با هدف بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار (اثر بخشی نیروی کار) که به شیوه پیمایشی با استفاده از پرسشنامه توام با مصاحبه حضوری بر روی نمونه ۴۰۰ نفری از کارکنان دولت در استان کهگیلویه و بویراحمد انجام داد دریافت که فرهنگ کار، از دو بعد ذهنی و رفتاری - که بعد ذهنی آن معنای عام کار، و بعد رفتاری آن میزان تعهد کاری فرد را نشان می دهد، قابل بررسی است. تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق نشان داد که عواملی نظیر رضایت شغلی (از بعد مادی و معنوی)، رضایت سیاسی و گرایش ملی و مذهبی رابطه معنی داری با فرهنگ کار (اثر بخشی نیروی کار) دارند.

- نتیجه تحقیق نشان داد که هر چند بین میانگین های تعهد سازمانی، رضایتمندی شغلی و اثر بخشی مدیران مورد بررسی تفاوت هایی وجود دارد لیکن این تفاوت ها به لحاظ آماری معنی دار نیست. در همین رابطه هر چند سجادی (۱۳۸۱)، دریافت که بین رضایت شغلی کارکنان در واحدهای مختلف دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد لیکن در پژوهش جاری هر چند اختلاف بین میانگین ها وجود داشت لیکن این تفاوت ها به لحاظ آماری معنی دار نبود. تحلیلی که در این رابطه می توان ارائه داد این است که همواره سطح رضایت شغلی مدیران بیشتر از کارکنان بر آورد شده است لذا در این تحقیق نیز این تفاوت قابل مشاهده است.

بعنوان مثال بندری (۱۳۸۴)، با هدف بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با اثر بخشی مدیران حوزه سیاسی سازمان مرکزی صدا و سیما ۸۶ نفر مدیر ۳۲۵ نفر کارکنان را مورد بررسی قرار داد نتیجه پژوهش نشان داد که بین تعهد سازمانی و اثر بخشی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد عاطفی و اثر بخشی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد مستمر و اثر بخشی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد هنجاری و اثر بخشی مدیران با سن آنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی مدیران با سابقه شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی مدیران با سن آنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین اثر بخشی مدیران با سابقه شغلی آنان رابطه معنی داری وجود ندارد. در عین حال بین اثر بخشی مدیران با سن آنان رابطه معنی داری وجود ندارد. هریسا، کاکمارب و شاول^۱ (۲۰۰۷)، در تحقیقی تحت عنوان نقش مهارتهای سیاسی در اثر بخشی مدیران در یافتند، مدیرانی که سطوح بالای فنون مدیریتی را بدون لحاظ کردن آموزه های سیاسی مورد استفاده قرار می دهند ناموفق تر از مدیرانی هستند که این فنون را همراه با سیاست ورزی مورد استفاده قرار می دهند. لذا در همین ارتباط روانشناسان نتیجه گیری نمودند که اثر بخشی رهبری ممکن است نه فقط به ویژگی های فردی رهبران بلکه به ماهیت موقعیتی که در آن رهبران وزیردستان باهم در تعامل اند بستگی دارد (مهداد، ۱۳۸۱). هریسا، کاکمارب و شاول (۲۰۰۷)، نیز در تحقیقی تحت عنوان نقش مهارتهای سیاسی در اثر بخشی مدیران در یافتند، مدیرانی که سطوح بالای فنون مدیریتی را بدون لحاظ کردن آموزه های سیاسی مورد استفاده قرار می دهند ناموفق تر از مدیرانی هستند که این فنون را همراه با سیاست ورزی مورد استفاده قرار می دهند.

منابع:

¹ - Harrisa, Kacmarb, Zivnuskac & Shawd



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- استیرز، ر. م. و پورتر، لیمان. و. ۱۳۷۲. /نگیزش و رفتار در کار. ترجمه علوی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- اکبری ک و اردشیری م ۱۳۸۱. بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار (مطالعه موردی کارکنان بخش دولتی استان کهگیلویه و بویراحمد) پژوهش نامه علوم انسانی، (ویژه نامه جامعه شناسی). ۳۵: ۱۸۱-۲۰۹.
- انوری، م ۱۳۷۵. بررسی تأثیر عوامل فرعنگی و اجتماعی بر نحوه اداره بیمارستانها. کتابچه خلاصه مقالات کنگره علمی تحول در بیمارستان ها. تهران. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی ایران. تهران.
- براتی، م ۱۳۸۵. بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه پیام نور مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- بندری، م ۱۳۸۴. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با اثربخشی مدیران حوزه سیاسی سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- دیویس، ک. ک. نیو استورم. ج. ۱۳۷۰. رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). چاپ اول، ترجمه طوسی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- ربوی، رجب، ۱۳۷۹. رابطه مهارتهای انسانی مدیران و اثر بخشی آنان (از دیدگاه دبیران در دبیرستانهای شهرستان هشتگرد). پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی. دانشگاه فردوسی مشهد.
- زکی، م ۱۳۸۸. تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل موثر بر آن. مجله علوم انسانی، دانشگاه امام حسین. ۱۷ (۷۷): ۹۷-۱۲۴.
- ساعتچی، م ۱۳۷۹. روانشناسی کار، تهران، مؤسسه نشر ویرایش.
- سجادی، م ۱۳۸۱. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- سجادی، ن، امیدی، ع ۱۳۸۷. بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی. فصلنامه حرکت، حرکت، ۳۸: ۸۱-۹۳.
- سید جوادین، رضا. ۱۳۸۳، مروری جامع بر نظریه های مدیریت و سازمان (مفاهیم، تئوری ها، اصول) تهران، انتشارات نگاه دانش.
- شمرهورن، جان، آر، هانت، جیمز، پی، آزون، ریچارد، ان. ۱۳۷۸. مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه ایران نژاد پاریزی و دیگران، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- شریف، م، جعفری، ا، حجتی، ص ۱۳۸۵. بررسی رابطه اثر بخشی مدیران با عامل های سه گانه موقعیت در الگوی رهبری فیدلر. فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، ۳(۲۱): ۷-۲۶.
- شکرکن، ح، نیسی، ع، نعامی، ع، مهرابی زاده هنرمند، م ۱۳۸۰. بررسی رابطه رضایت شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی. (۸): ۱-۲۲.
- علاقه بند، ع. ۱۳۷۴. مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران. انتشارات بعثت.
- فروغی، ف، خرازی، ه، ایران فر، ش، رضایی، م. ۱۳۸۶. رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، (۷): ۷-۱۴.
- کرامت، ع ۱۳۷۹. مدیریت موثر و رهبری خلاق، ترجمه علوی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۱: ۸-۱۷.
- گودرزی، ن. ۱۳۸۷. بررسی رابطه خلاقیت مدیران و جو سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- مدنی، ح ۱۳۸۴. بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل موثر بر آن (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی). مقاله ارائه شده در دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

معرفتی، ا. ۱۳۸۳، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک رهبری مدیران دانشکده‌ها / گروه‌های آموزشی تربیت بدنی با میزان بهره‌وری اعضای هیات علمی آنها در دانشگاهها دولتی ایران. پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران.

مقیمي، محمد. ۱۳۸۰. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. انتشارات ترمه. تهران.

مهبودی، م. ۱۳۸۵. بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثر بخشی سازمانی مدیران مدارس متوسط ناحیه ۲ شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز.

مهرداد، ع. ۱۳۸۱. روانشناسی صنعتی و سازمانی. اصفهان. انتشارات جنگل.

میرکمالی، م.، فرخ نژاد، خ. ۱۳۸۲. بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثر بخشی سازمان آنها در مدارس متوسطه بوشهر و برازجان، معاونت برنامه ریزی و توسعه مدیریت وزارت آموزش و پرورش.

- Andersen, J.A., 1994. *Ledelse og effektivitet (Leadership and effectiveness)*. Lund University Press, Lund (Norwegian, summary in English).
- Balfour, D.L. and Weschler, D. 1996. Organizational Commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations. *Public Productivity and Management Review*, 19(3), 256-277.
- Bass, B.M., 1990. *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. Free Press, New York.
- Deft, R. 1992. Organizational theory and design, New York: West publishing Co.
- Ekvall, G., Ryhammar, L., 1998. Leadership style, social climate and organizational outcomes: a study of a Swedish university college. *Creativity and Innovation Management* 7 (3), 126-130.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, (71) : 500 – 507 .
- Harrisa , K. J., Kacmarb K. M. Zivnuskac, S. and Shawd, J. D. 2007. The Impact of Political Skill on Impression Management Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*. 92(1) : 278 – 285.
- Hogan, R., Curphy, G.J., Hogan, J., 1994. What we know about leadership. Effectiveness and personality. *American Psychologist* 49 (6), 439-504.
- Jaffee, D., 2001. *Organization Theory. Tension and Change*. McGraw-Hill, New York.
- Knoop, R. 1995. Relationships between Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses. *Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied Psychology*, 129(6), 643-649.
- Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. (30): 607-610.
- Lamastro, V. 2000. Commitment and perceived organizational support, *National Forum*, 13 (3):
- Mottaz, C.J. 1987. An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational Commitment. *The Sociological Quarterly*, 28(4), 541-558.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.
- Olafson , G. 1991. Research design in sport management wants missing. What's needed? *Journal of sport Management*. 4(2): 102-120.
- Porter, L.H., Steers, R.M. and Boulian P.V. 1974. Organizational commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. (87) : 698 – 714.
- Rieth, T L. Biderman, M. 2003. *The relationship between organizational effectiveness and authority boundary*. Paper presented at the 18th Annual Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Orlando, FL, 2003.
- Riggle R.J. Edmondson D. R. Hansen J.D. 2008. A meta – analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes : 20 years of research . *Journal of Business Research*. (in press) DOI: 10.1016/j.jbusres. 2008.05.003
- Testa, M.R. 2001. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment. *Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behaviours. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

Young, B.S., Worchel, S. and Woehr, D. 1998. Organizational Commitment among Public Service Employees. *Public Personnel Management*, 27(3), 339-348.

Yukl, G.A., 2002. *Leadership in Organizations*. Prentice-Hall, New York.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.