

## بررسی نقش تعهدسازمانی در مدیریت کارآمدبخشهای دولتی

احمد حریفی مود

مدیر دفتر مدیریت مصرف شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی

### چکیده

تعهدسازمانی یک نگرش کارآمدشغلی وسازمانی است که در طی سالهای گذشته مورد توجه بسیاری از پژوهشگران رشته های مدیریت بویژه مدیریت دولتی بوده است. این نگرش در طی دودهه گذشته به میزان قابل ملاحظه ای ارتقا یافته که مهمترین پیشرفت درحوزه مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران بخش های دولتی به تعداد ۳۰ نفر می باشد. به منظور سنجش متغیرهای این تحقیق از دو پرسشنامه ی خود گزارشی استفاده شده است. نقش تعهد سازمانی بوسیله ی پرسشنامه ی آلتومییر ارزیابی شده و میزان بهره گیری آنان از راهبردهای ارتقای سطح عملکرد شغلی و افزایش بازدهی آن با تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه ی ارتقای عملکرد شغلی مدیران راسموسن مورد بررسی قرار گرفته است. روشهای آماری به کارگرفته شده دراین پژوهش از طریق نرم افزار SPSS می باشد. نتایج پژوهش انجام شده مؤید تأثیر قابل ملاحظه تعهد سازمانی در ارتقای عملکرد شغلی مدیران بخش های دولتی است.

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، ارتقای سطح عملکرد شغلی

## ۱- مقدمه

برای سنجش عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از نظریات جامعه‌شناسی متفاوت استفاده شده است. بنابر قضایای موفقیت و ارزش جورج هومنز تعهد سازمانی تابعی از پاداش کار و ارزش کار است یعنی اگر یک فرد سطح تعهد بالایی داشته باشد اما در قبال آن پاداش مورد انتظارش را دریافت نکند احتمال باقی ماندن در تعهد پیشین او کاهش می‌یابد. تجانس بین پاداش‌های کار و ارزش‌های کار منجر به تعهد سازمانی بیشتر می‌گردد (کریم زاده، ۱۳۷۸). طبق نظریه برابری آدامز وقتی کارکنان حس کنند که به آنان به طریقی ناعادلانه و غیر منصفانه رفتار می‌شود به فعالیت‌هایی می‌پردازند که هدف آن اصلاح احساسات مربوط به رفتار عادلانه است لذا اگر پاداش‌های آرایه شده از سوی سازمان از دید کارکنان عادلانه باشد خشنودی بالاتر پدید می‌آید زیرا کارکنان احساس می‌کنند که متناسب با کار و کوشش خود پاداش گرفته‌اند (دیویس و نیواستورم، ۱۳۷۰: ۱۷۳). لذا میزان خشنودی فرد بر تعهد بیشتر و یا کمتر وی اثر می‌گذارد که آن نیز بر کوشش و کارکرد او تاثیر گذار است.

بهبود بهره‌وری در سازمان تابع نتیجه کارآیی مدیریت است که بامدیریت ۶ خودمترادف است. افزایش بهره‌وری و حفظ رشد آن، هدف و مسئولیت اصلی مدیریت است. در واقع ایجاد شرایط مناسب برای سطح کارکرد بالاتر، اساس مدیریت بهره‌وری است. در عین حال، بهبود بهره‌وری یک فرایند تغییر است. بنابراین برای افزایش بهره‌وری لازم است که مدیریت تغییر برقرار گردد. این امر به مفهوم ایجاد انگیزه، تحرک و تغییر است و مهم است که مقیاس و سرعت تغییر را تمام عناصر سازمان که شامل افراد و ساختار نیروی انسانی است، طرح ریزی و هماهنگ کنیم. تغییرات مزبور، طرزنگرش‌های مثبت و فرهنگ کار در سازمان را بوجود می‌آورد که احتمالاً برای بهبود بهره‌وری و نیز تغییر تکنولوژی مناسب خواهد بود.

ادوارد لاولریک استاد دانشگاه در کالیفرنیا جنوبی از دانشگاه تجاری مارشال بر این باور است که: تغییرات سریع شرایط جامعه جهانی نیازمند مهارت‌های مدیریتی بیشتری است. او اشاره می‌کند که بسیاری از شرکتها هنوز آمادگی لازم را در این خصوص ندارند. افزایش موفقیت نیازمند تمرکز است برخی از سازمانها، مانند سازمانهای ایالت مینه‌سوتا، به سوی ابزارهای تحلیلی روی می‌آورند که یک بار جهان پیرامون منابع انسانی را دور زده است. سایرین، موسسه‌های خدماتی حرفه‌ای در آستین و نگزاس مشغول به پیاده‌سازی نظام‌های مدیریت اجرایی هستند که به شناخت نقاط قوت سازمانی و شخصی، ضعفها و نیازها می‌پردازد. هنوز سایرین در تلاشند تا به روشهای سازنده و خلاق روی آورده و پاداشی را برای کارکنان در نظر گیرند تا استعدادهای خبره آنها حفظ گردد.

روش پژوهش در مطالعه حاضر نوع توصیفی، اکتشافی و روش جمع‌آوری داده‌ها کتابخانه‌ای - میدانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران بخش‌های دولتی به تعداد ۳۰ نفر می‌باشد. به منظور سنجش متغیرهای این تحقیق از دو پرسشنامه‌ی خود گزارشی استفاده شده است. نقش تعهد سازمانی بوسیله‌ی پرسشنامه‌ی آلتومیر ارزیابی شده و میزان بهره‌گیری آنان از راهبردهای ارتقای سطح عملکرد شغلی و افزایش بازدهی آن با تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه‌ی ارتقای عملکرد شغلی مدیران راسموسن مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی تحلیل شد. در بخش توصیفی، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار و محدوده‌ی متغیرهای تحقیق (کمینه - بیشینه) خلاصه و طبقه‌بندی شد. در تحلیل استنباطی داده‌ها، با استفاده از شاخص‌های آمار استنباطی به تایید یا رد فرضیات تحقیق پرداختیم و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی خرده مقیاس‌های نقش تعهد سازمانی و نیز ارتقای عملکرد شغلی مدیران بخش‌های دولتی ارائه گردید. روش‌های آماری به کار گرفته شده در این پژوهش از طریق نرم افزار SPSS می‌باشد. نتایج پژوهش انجام شده مؤید تأثیر قابل ملاحظه تعهد سازمانی در ارتقای عملکرد شغلی مدیران بخش‌های دولتی است.

## ۲- ادبیات تحقیق

امروزه سازمانها نسبت به گذشته درگیر رقابت سخت تری هستند: سختی و تغییر سریع شرایط بازار کار؛ کمبود افراد با استعداد و توانا و نیز موانع موجود درخصوص حفظ بهره وری نیروی کار فعلی؛ رقابتهای درخصوص آموزش کفافی و پرورش دادن کارکنان؛ افزایش و اوج گیری هزینه های سلامتی و اقدامهایی که درحال انجام است تا منابع انسانی را هوشمندتر سازد و موارد دیگری که روز به روز به این موارد می پیوندند و آن را پرمعنی تر می سازند. موضوع های روز شامل تغییر بازار کار، تحلیل رفتن استعدادها، کاهش دانش و افزایش تقاضا برای معیارهای مدیریت نیروی کار است. تمامی سازمانها می بایستی به شرایط و وضعیت محیط کار توجه کنند.

برای تعیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از نظریات جامعه شناسی متفاوتی استفاده شده است. بنابر قضایای موفقیت و ارزش جورج هومنز تعهد سازمانی تابعی از پاداش و ارزش کار است یعنی اگر فرد سطح تعهد بالایی داشته باشد اما در قبال آن پاداش مورد انتظارش را دریافت نکند احتمال باقی ماندن در تعهد قبلی او کاهش می یابد. طبق نظریه برابری آدامز وقتی کارکنان حس کنند که به آنان به طریقی ناعادلانه و غیر منصفانه رفتار می شود به فعالیت هایی می پردازند که هدف آن اصلاح احساسات مربوط به رفتار عادلانه است از این رو اگر پاداش های آرایه شده از سوی سازمان از دید کارکنان عادلانه باشد خشنودی بالاتر پدید می آید زیرا کارکنان احساس می کنند که متناسب با کار و کوشش خود پاداش گرفته اند (دیویس و نیواستورم، ۱۳۷۰: ۱۷۳). از این رو میزان خشنودی فرد بر تعهد بیشتر و یا کمتر وی اثر می گذارد که آن نیز بر کوشش و کارکرد او تاثیر گذار است. بنابر تئوری وروم نیز ۳ عامل ارزش پاداشها، ارتباط پاداشها با عملکرد مورد نیاز و تلاش موردنیاز برای عملکرد بر رفتار تاثیر گذارند. در نتیجه انگیزش به مقدار زیادی از اداراکات افراد از نتایج رفتار تاثیر می پذیرد و این خود می تواند بر رفتار آینده فرد از جمله تعهد او نیز تاثیرگذار باشد (مقیم، ۱۳۷۷: ۲۳۱). براساس نظریه مارشال با گسترش و افزایش مشارکت سازمانی در سطوح و ابعاد چهارگانه سازمان احساس تعلق و وفاق سازمانی فزونی می گیرد و تعهد سازمانی را تقویت می کند به علاوه مشارکت سازمانی باعث افزایش کرامت فرد می شود که این امر می تواند بر تعهد سازمانی افراد تاثیر داشته باشد (چلیبی، ۱۳۸۵: ۱۶۹). کالینز معتقد است در صورتی که وفاق اجتماعی تضعیف شود به همان میزان نیز جایگاه، میزان و نوع حق مبهم و نامشخص باقی می ماند و به تبع آن نقش های اجتماعی نیز به اصطلاح تیره می گردند. به عبارت دیگر، انتظارات و تعهدات برای کنش گران در بستر روابط اجتماعی تار و نا معین می شوند و باعث ابهام نقش در فرد می شود که این ابهام نقش به نوبه خود کاهش تعهدات کارکنان را به دنبال دارد (چلیبی، ۱۳۷۵: ۱۳۱). در مدل نظری مودی و همکارانش در دهه ۱۹۸۲ نیز چهاردسته از پیش شرط های تعهد سازمانی بیان شده که بیانگر عوامل مؤثری است که موجب تعهد سازمانی می شود، نظیر ویژگی های شخصیتی (سن، جنس، تحصیل، سابقه خدمت)، ویژگی های شغلی ابهام نقش و فشار شغلی: بعضی از نقش ها پیچیده تر از بعضی دیگرند. بعضی از اعضای گروه فقط یک نقش دارند و بعضی، نقش های متعدد. کسانی که نقش های پیچیده را بازی می کنند معمولاً پایگاه بالاتری دارند. اما همین نقش های پیچیده می توانند فشار روانی زیادی بر فرد مورد نظر وارد آورند خصوصاً وقتی رفتارهایی که در آن نقش باید انجام بدهند به خوبی مشخص نباشند یا با هم تعارض داشته باشند. فشارهای ناشی از ابهام نقش و تعارض نقش بر تعهد سازمانی فرد و گروه مؤثر است. براساس مطالعات مودی و همکارانش وضعیت نقش یکی از مقدمات ایجاد تعهد می باشد، تحقیقات مایتو و زاجاک نیز این مسئله را تأیید می کند. یکی از مفروضات مودی این است که وضعیت نقش ناشی از ادراک حاصل از محیط کاری و ویژگی های سازمانی (حیطه نظارت و کنترل) است (به نقل از اسماعیلی، ۱۳۸۰). مونچ عقیده دارد که با افزایش ارتباط اعضای گروه با سایر افراد و گروهها، حجم تعهدات اعضا افزایش یافته و بدین ترتیب تعهدات اعضا دچار تورم شده و با افزایش تورم تعهدات اعضا به افراد گروه های دیگر پایین می آید و تعهد به گروه خودی افزایش می یابد. شافر نیز معتقد است میزان تعهد فرد با میزان ارضاء نیازمندی های وی مرتبط است بنابراین شغلی که می تواند نیازمندی های فرد را برآورده سازد مورد رضایت او خواهد بود. هر سازمانی بر اساس ظرفیت روحی و فکری کارکنان و شناخت استعدادهای وی باعث ایجاد علاقه به کار براساس طبیعت آن، احساس مسئولیت و تعهدی که در جریان کار سازمان مورد نظر است می شود (تنهایی، ۱۳۷۹). اصل ترتیب و نظم دادن اشیاء وانسانها در سازمان

از دیدگاه فایول بسیار مهم است. یکی از اصولی که در سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است اصل ثبات و پایداری شغلی در سازمان است. فایول اعتقاد دارد که برای مدیریت بهتر در سازمان بهتر است از افراد باتجربه و دارای تخصص و کارآمد استفاده شود. برای اینکه بتوان ادامه کار کارکنان با تجربه را در سازمان تثبیت کرد باید طوری آنان را مدیریت کرد که سازمان را رها نکنند. مسلماً توجه به مسائل رفاهی و انگیزشی و فراهم کردن امکانات رشد کارکنان و غیره از جمله موارد مهمی است که سبب تعهد کارکنان به سازمان می شود و اگر از این روشها پرهیز شود کارکنان تعهدی به مدیریت و سازمان نخواهند داشت و بسیار سریع آن را ترک می کنند (بدیعی، ۱۳۸۸).

امروزه محیط تجاری و کسب و کار محیطی آشفته است. از یک سو، ما شاهد در دست داشتن ابزارهای ماهر، نوآوری و تفکر علاقه مند تجاری هستیم که به انقلابی در سازمانها که به مدیریت کار و محیطهای کاری خود می پردازند، منجر گردیده است. در واقع آنها به افراد اجرایی این امکان را می دهند که شرایط سخت تری نسبت به گذشته را مدیریت کنند. از سویی دیگر، همین موارد مشابه موجب تردید و نامعلومی و شکست هایی می گردد. چرا که روشهای دهه های گذشته با وجود ماشین تحریر و نوار و کاغذ کربن دچار دگرگونی شده است. شرایط اقتصادی نامتعادل گردیده و رقابت جهانی پیش آمده و بسیاری از سازمانها در تلاشند تا شرایط متعادلی را برای خود ایجاد کنند.

### ۳- روش پژوهش

در این بخش روش تحقیق مطالعه حاضر، معرفی می شود. برای این منظور در ابتدا طرح تحقیق و سپس جامعه آماری شرکت کنندگان مورد بررسی قرار می گیرد. در ادامه، ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه نقش تعهد سازمانی و ارتقای سطح مدیریت بخش های دولتی معرفی و مقیاس های اندازه گیری توسط آنها بیان می شود. پژوهش حاضر با توجه به هدف، ماهیت و موضوع آن به روش توصیفی و از نوع همبستگی خواهد بود. زیرا در این نوع تحقیق رابطه ای میان متغیرها بررسی می شود و پژوهشگر هیچ گونه دخالتی در دستکاری متغیرهای مستقل و وابسته ندارد. لازم به ذکر است تمامی مراحل اجرا، تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 19 صورت گرفته است.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل شماری از مدیران بخش های دولتی در خراسان جنوبی می باشد که به شیوه نمونه برداری تصادفی ساده ۳۰ نفر از آنها انتخاب شده و مورد بررسی قرار گرفته اند. داده های ۷ نفر از این افراد به علت ناقص بودن پاسخها و داده های ۳ نفر دیگر به علت یکسانی پاسخها کنار گذاشته شدند. در نهایت داده های ۲۰ نفر مورد تحلیل قرار گرفته که مشخصات آماری آنها در ذیل ارائه شده است. میانگین سنی شرکت کنندگان ۲۹ بوده و ۱۵٪ از آنها (۳ نفر) خانم و بقیه آقا بوده اند.

به منظور سنجش متغیرهای این تحقیق از دو پرسشنامه خود گزارشی استفاده شده است. نقش تعهد سازمانی بوسیله پرسشنامه آلن و می یو ارزیابی شده و میزان بهره گیری آنان از راهبردهای ارتقای سطح عملکرد شغلی و افزایش بازدهی با استفاده از پرسشنامه ارتقای عملکرد شغلی مدیران دولتی راسموسن مورد بررسی قرار گرفته است. در ادامه هر یک از این دو پرسشنامه معرفی شده و شیوه نمره دهی آنان بر اساس مقیاس لیکرت و مقیاس های مورد اندازه گیری در آنها بیان می شود.

### ۳-۱ پرسشنامه نقش تعهد سازمانی

پرسشنامه نقش تعهد سازمانی آلن و می یو (۲۰۰۲) تهیه کرده اند. پرسشنامه مذکور ۲۰ پرسش دارد که با روش درجه بندی لیکرت ۵ درجه ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق توسط آزمودنی ها درجه بندی شده است. ارتباط سابقه کار با تعهد سازمانی ۷ پرسش، میزان تحصیلات با تعهد سازمانی ۶ پرسش و میزان موفقیت با تعهد سازمانی ۷ پرسش دارد.

## ۲-۳ پرسشنامه‌ی ارتقای عملکردشغلی مدیران دولتی

پرسشنامه‌ی ارتقای عملکرد شغلی مدیران دولتی توسط راسموسن ساخته شد. این پرسشنامه با ۴۷ عبارت در دو بخش باورهای انگیزشی و راهبردهای ارتقای سطح عملکرد و افزایش بازدهی (راهبردهای شناختی و فرا شناختی) با در نظر گرفتن اهمیت تعهد سازمانی تنظیم شده است. در این پرسشنامه، خرده مقیاس راهبردهای ارتقای سطح عملکرد شامل ۲۲ عبارت بوده و سه وجه از عملکرد شغلی مدیران بخش های دولتی یعنی راهبردهای شناختی، راهبردهای فراشناختی و مدیریت منابع هنگام تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. راهبردهای شناختی ۱۳ عبارت مقیاس را به خود اختصاص داد. به منظور نمره‌گذاری این پرسشنامه از مقیاس پنج طیفی لیکرت استفاده شده است. به این ترتیب گزینه‌های کاملاً موافقم با امتیاز ۵، موافقم با امتیاز ۴، نظری ندارم با امتیاز ۳، مخالفم با امتیاز ۲ و گزینه‌ی کاملاً مخالفم با امتیاز ۱ درجه‌بندی شده‌اند. سپس امتیاز هر یک کسب شده توسط هر فرد در هر یک از خرده مقیاس‌های فوق محاسبه و مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. در ادامه ابتدا هر یک از خرده مقیاس‌های فوق معرفی می‌شود.

## ۴- یافته‌های پژوهش

در این بخش، یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی تحلیل خواهند شد. در بخش توصیفی، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار و محدوده‌ی متغیرهای تحقیق (کمینه - بیشینه) خلاصه و طبقه‌بندی شده است. در تحلیل استنباطی داده‌ها، با استفاده از شاخص‌های آمار استنباطی به تایید یا رد فرضیات تحقیق خواهیم پرداخت. در این راستا، ابتدا تحلیل همبستگی و سپس تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه‌ی گام به گام انجام خواهد پذیرفت.

## ۴-۱- یافته‌های توصیفی

در جدول ۱ شاخص‌های مرکزی و پراکندگی خرده مقیاس‌های نقش تعهد سازمانی و نیز ارتقای عملکرد شغلی مدیران بخش های دولتی ارائه شده است. در این جدول، تعداد گویه‌های متعلق به هر مقیاس، تعداد پاسخ‌های جاافتاده در نمونه‌ی ۲۰ نفری داده‌ها به همراه شاخص‌های آمار توصیفی بیان شده است.

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مقیاس‌ها.

مقیاس	تعداد سؤال	بی پاسخ	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سابقه کاری	۵	۰	۱۶/۴۳	۵/۹۸۰	۶	۳۵
میزان تحصیلات	۴	۲	۱۰/۸۸	۴/۷۳۶	۴	۲۳
میزان موفقیت	۶	۱	۱۹/۳۰	۶/۱۰۳	۶	۳۱
خود کارآمدی	۹	۰	۳۳/۵۷	۵/۴۹۵	۱۹	۴۵
جهت‌گیری هدف	۵	۰	۱۸/۹۳	۳/۱۶۸	۷	۲۵
ارزش‌گذاری درونی	۴	۰	۱۴/۴۷	۲/۸۹۸	۶	۲۰
رضایت شغلی	۷	۰	۱۹/۴۷	۵/۸۵۵	۷	۳۲
راهبردهای شناختی	۱۳	۱	۴۸/۹۷	۷/۰۵۶	۲۶	۶۱
راهبردهای فراشناختی	۹	۱	۲۸/۴۳	۴/۲۱۳	۱۸	۳۹

## ۴-۲- یافته‌های استنباطی

## ۴-۲-۱- تحلیل همبستگی

جدول ۲: ماتریس ضرایب همبستگی بین مقیاس‌های نقش تعهد سازمانی و ارتقای عملکرد شغلی مدیران بخش‌های دولتی.

مقیاس	سابقه کاری	میزان تحصیلات	میزان موفقیت	خود کارآمدی	جهت‌گیری هدف	ارزش‌گذاری درونی	رضایت شغلی	شناختی	راهبردهای فراشناختی	راهبردهای راهبردهای
همبستگی سابقه کاری										
همبستگی میزان تحصیلات	۰/۷۰۴									
همبستگی میزان موفقیت	۰/۵۶۱	۰/۵۱۳								
همبستگی خود کارآمدی	۰/۴۲۱	-۰/۴۵۱	۰/۴۴۴							
همبستگی جهت‌گیری هدف	۰/۳۳۷	-۰/۵۸۵	۰/۴۲۹	۰/۶۹۸						
همبستگی ارزش‌گذاری درونی	۰/۴۱۲	-۰/۴۴۵	۰/۴۲۶	۰/۷۶۴	۰/۵۹۶					
همبستگی رضایت شغلی	۰/۴۴۰	۰/۲۷۵	۰/۳۵۵	۰/۴۱۹	۰/۱۸۹	۰/۴۳۵				

			۰/۰۰۰	۰/۰۵۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۱۲	۰/۰۰۰	مقدار - P
			۷۰	۷۰	۷۰	۶۹	۶۸	۷۰	تعداد
		۰/۱۵۹	۰/۳۰۶	۰/۵۶۶	۰/۶۵۳	۰/۴۲۰	-۰/۳۷۸	۰/۳۵۹	همبستگی
		-				-۰		-	راهبردهای
		۰/۰۹۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	مقدار - P
		۶۹	۶۹	۶۹	۶۹	۶۸	۶۷	۶۹	تعداد
		۰/۱۵۹	۰/۳۰۶	۰/۵۶۶	۰/۶۵۳	۰/۴۲۰	-۰/۳۷۸	۰/۳۵۹	همبستگی
		-				-۰		-	راهبردهای
		۰/۰۹۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	مقدار - P
		۶۹	۶۹	۶۹	۶۹	۶۸	۶۷	۶۹	تعداد
	۰/۵۷۵	۰/۱۳۶	۰/۳۲۶	۰/۴۵۱	۰/۳۶۸	۰/۱۸۵	-۰/۲۸۵	۰/۲۲۳	همبستگی
						-۰		-	راهبردهای
	۰/۰۰۰	۰/۱۳۲	۰/۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۶۶	۰/۰۱	۰/۰۳۳	مقدار - P
	۶۹	۶۹	۶۹	۶۹	۶۹	۶۸	۶۷	۶۹	تعداد
	۰/۵۷۵	۰/۱۳۶	۰/۳۲۶	۰/۴۵۱	۰/۳۶۸	۰/۱۸۵	-۰/۲۸۵	۰/۲۲۳	همبستگی
						-۰		-	راهبردهای
	۰/۰۰۰	۰/۱۳۲	۰/۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۶۶	۰/۰۱	۰/۰۳۳	مقدار - P
	۶۹	۶۹	۶۹	۶۹	۶۹	۶۸	۶۷	۶۹	تعداد

#### ۴-۲-۲- تحلیل رگرسیون

جدول ۳: تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بینی خرده‌مقیاس "سابقه کاری" بر اساس مقیاس‌های ارتقای عملکرد شغلی مدیران دولتی

گام	متغیرهای پیش‌بین	B	آماره t (سطح معناداری)	R <sup>2</sup>	سهم خاص	df1	df2	آماره F (سطح معناداری)
۱	عبارت ثابت رضایت شغلی	۷/۷۶ ۰/۴۳۶	۳/۵۲۹ (۰/۰۰۱) ۴/۰۲۶ (۰/۰۰۰)	۰/۱۹۵	۰/۱۹۵	۱	۶۷	۱۶/۲۱۰ (۰/۰۰۰)
۲	عبارت ثابت رضایت شغلی راهبردهای شناختی	۲۰/۶۳ ۰/۳۹۰ -۰/۲۵	۴/۰۸۳ (۰/۰۰۰) ۳/۷۳ (۰/۰۰۰) -۲/۷۹ (۰/۰۰۷)	۰/۲۸۰	۰/۰۸۵	۲	۶۶	۱۲/۸۴۹ (۰/۰۰۰)

جدول ۴: تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بینی خرده‌مقیاس "میزان تحصیلات" بر اساس مقیاس‌های ارتقای عملکرد شغلی مدیران دولتی.

گام	متغیرهای پیش‌بین	B	آماره t (سطح معناداری)	R <sup>2</sup>	سهم خالص	df1	df2	آماره F (سطح معناداری)
۱	عبارت ثابت جهت‌گیری هدف	۲۶/۹۲ -۰/۸۵	۹/۳۹۰ (۰/۰۰۰) -۵/۷۱ (۰/۰۰۰)	۰/۳۳۴	۰/۳۳۴	۱	۶۵	۳۲/۵۸۵ (۰/۰۰۰)

جدول ۵: تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بینی خرده‌مقیاس "میزان موفقیت" بر اساس مقیاس‌های ارتقای عملکرد شغلی مدیران دولتی.

گام	متغیرهای پیش‌بین	B	آماره t (سطح معناداری)	R <sup>2</sup>	سهم خالص	df1	df2	آماره F (سطح معناداری)
۱	عبارت ثابت خودکارآمدی	۳۹/۵۲ -۰/۶۱	۹/۸۸۳ (۰/۰۰۰) -۵/۱۵ (۰/۰۰۰)	۰/۲۸۶	۰/۲۸۶	۱	۶۶	۲۶/۴۹۴ (۰/۰۰۰)

## ۵- نتایج

جامعه‌ی آماری تحقیق انجام شده شامل شماری از مدیران بخش‌های دولتی در خراسان جنوبی می‌باشد که به شیوه‌ی نمونه برداری تصادفی ساده ۳۰ نفر از آنها انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌های ۷ نفر از این افراد به علت ناقص بودن پاسخ‌ها و داده‌های ۳ نفر دیگر به علت یکسانی پاسخ‌ها کنار گذاشته شدند. در نهایت داده‌های ۲۰ نفر مورد تحلیل قرار گرفته که مشخصات آماری آنها هم ارائه گردید. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۲۹ بوده و ۱۵٪ از آنها (۳ نفر) خانم و دیگران آقا بوده‌اند. این افراد، در بخش‌های مختلف دولتی مشغول به کارند. به منظور سنجش متغیرهای این تحقیق از دو پرسشنامه‌ی خود گزارشی استفاده گردید. نقش تعهد سازمانی بوسیله‌ی پرسشنامه ارزیابی و رابطه آن با ارتقای عملکرد مدیران دولتی با استفاده از پرسشنامه‌ی راهبردهای ارتقای عملکرد شغلی مدیران بخش‌های دولتی مورد بررسی قرار گرفت.

در بخش ۴، یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی تحلیل شد. در بخش توصیفی، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار و محدوده‌ی متغیرهای تحقیق (کمینه - بیشینه) خلاصه و طبقه‌بندی شد. در تحلیل استنباطی داده‌ها، با استفاده از شاخص‌های آمار استنباطی به تایید یا رد فرضیات تحقیق پرداختیم و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی خرده‌مقیاس‌های نقش تعهد سازمانی و نیز ارتقای عملکرد مدیران دولتی ارائه گردید که نتایج مؤید تأثیر قابل ملاحظه تعهد سازمانی در ارتقای عملکرد شغلی مدیران بخش‌های دولتی است.



## منابع

۱. اسماعیلی، کوروش (۱۳۸۰): تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۲.
۲. بدیعی، مینو، فایول و چندین اصل مدیریتی دیگر (۱۳۸۸).
۳. تنهایی، ابوالحسن (۱۳۷۹): مکاتب و نظریه های جامعه شناسی، انتشارات مرنديز.
۴. چلپی، مسعود (۱۳۷۵) جامعه شناسی نظم، تهران، نشر نی.
۵. چلپی، مسعود (۱۳۸۵): تحلیل اجتماعی در فضای کنش، تهران، نشر نی.
۶. دیویس، کیت و نیواستورم، جان (۱۳۷۰): رفتار انسانی در کار، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران، چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۷. کریم زاده، مجید (۱۳۷۸): تعهد سازمانی، نشریه انجمن مدیریت ایران، شماره ۳۹.
8. Allen, Myria. WatKins (2002) the relationship between communications affect, job alternative and voluntary turnover intentions, journal citation: southern – communication –journal, vol41, n3.
9. The Journal of the British educational management and administration society; 12(2): 34-51.
10. Rasmousen, J., Denkon, R., Mikalon, D. (2012).Business Ethics and the Quality of Life. Encyclopedia of Applied Ethics; 2(3): 361-364.
11. Nazem F, Parsi F. (2010). The relationship between organizational climate and productivity of managers at the Imam Khomeini Relief Committee (RA), and provide a model management. Journal Of Educational Leadership & Administration; 4(3): 127-147.
12. FarmahiniFarahani M, FarmahiniFarahani F. (2014). The study on professional ethics components among faculty members in the Engineering.Procedia - Social and Behavioral Sciences; 116(4): 205-208.