

Presenting the Managerial Attachment Model of Managers (Case Study of Mazandaran Universities)

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Aurhors

Hanieh Divsalar¹,
Babak Hosseinzadeh^{2*},
Vahid Fallah³

ABSTRACT

The present study can be a model of management attachment of managers of Mazandaran universities. In this research, according to the purpose and nature research, the combined or mixed research method through losses of qualitative and quantitative methods has been used. The statistical population in the qualitative stage is 15 people from Mazandaran Experts University. Statistical population You can have the quantitative stage of research of all universities in Mazandaran province, which is the total number of the statistical population is 478 people and the sample size is 213 people. The data collection tool in the quantitative part of the questionnaire is researcher-made if you are based on the results of interviewing bad experts. The reliability calculated through Cronbach's alpha is equal to 0.886, which is a desirable level. Descriptive and inferential statistical methods were used for statistical analysis of the collected information. As follows: SPSS 24 statistical software and pls 3 software were used to analyze statistical data. The results of the analysis showed that the eigenvalues of 6 research factors greater than 3, which together are 52.77% of the total reduction of managerial attachment variables of managers of Mazandaran universities, among them the value of e-commerce, implementation and evaluation is equal to 22.22. It is compatible with the numbers 22 and 22 with 10.35, academic management and management equal to 6.73, organizational culture 5.31, university architecture 4.34, there was a service compensation system of 3.81. , The degree of freedom of the model is equal to 318, which is equal to 2.545, which is an acceptable rate. Other indicators of model fit such as CFI, IFI, GFI, AGFI are all appropriate if accepted and the SRMR indicator is 0.0455, which is required in the final results of the model attachment model of management of Mazandaran universities.

How to cite this article

Hanieh Divsalar, Babak Hosseinzadeh, Vahid Fallah, Presenting the Managerial Attachment Model of Managers (Case Study of Mazandaran Universities), Islamic Life Style Centered on Health. 2019:3 (3): 163-170.

Keywords: Responsibility Management, Mazandaran Universities

¹Department of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran

²Department of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran (Corresponding Author)

³Department of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: hosseinzadeh2002@gmail.com

Article History

Received: 2019/04/30

Accepted: 2019/07/29

ePublished: 2019/09/22

ارائه مدل دل‌بستگی مدیریتی مدیران (مطالعه موردی دانشگاه های استان مازندران)

هانیه دیوسالار^۱

گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

بابک حسین زاده^{۲*}

گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران (نویسنده مسئول)

وحید فلاح^۳

گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل دل‌بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های مازندران می باشد. در این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت تحقیق از روش تحقیق ترکیبی یا آمیخته از طریق تلفیق روش های کیفی و کمی استفاده شده است. جامعه آماری در مرحله کیفی ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاه های مازندران می باشد. جامعه آماری مرحله کمی تحقیق کلیه مدیران دانشگاه های استان مازندران که تعداد کل جامعه آماری ۴۷۸ نفر و حجم نمونه ۲۱۳ نفر می باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته ای می باشد که بر اساس نتایج حاصل از محاسبه با خبرگان بدست آمده است. پایایی محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ برابر است با ۰/۸۸۶ که در حد مطلوبی می باشد. برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب: از نرم افزار آماری SPSS 24 و هم چنین از نرم افزار 3 pls برای تحلیل داده های آماری استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد، ارزش های ویژه ۶ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۳ که مجموعاً تقریباً ۵۲/۷۷ درصد از تغییرات کل متغیر دل‌بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های مازندران را بعهده دارند، در میان آنها ارزش عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی برابر با ۲۲/۲۲، ارزش ویژه عدالت و انصاف سازمانی برابر با ۱۰/۳۵، رهبری و مدیریت دانشگاهی برابر با ۶/۷۳، فرهنگ سازمانی ۵/۳۱، معماری دانشگاهی ۴/۳۴، نظام جبران خدمت ۳/۸۱ بوده است. همچنین نتایج برازش مدل نشان داد مقدار آمارهی کای-دو در مدل ۸۰۹/۴۶۷، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۳۱۸ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۲/۵۴۵ است که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخصهای برازندگی الگو مانند CFی، IFی، GFI، AGFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز ۰/۰۵۴۵ است که در نهایت نتایج برازش مدل دل‌بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های مازندران را مورد تأیید قرار داد.

کلیدواژه‌ها: دل‌بستگی مدیریتی، دانشگاه های مازندران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۰۷

*نویسنده مسئول: hosseinzadeh2002@gmail.com

مقدمه

دانشگاه از جمله مهمترین مجموعه های انسانی در هر جامعه است که وظیفه انتقال دانش و مهارت، انتقال و ترویج ارزش های اخلاقی و فرهنگی، شکوفا کردن توانایی های فردی و اجتماعی و کمک به رشد شخصیتی، عاطفی، رفتاری و فکری را بر عهده دارد(۱). لذا، دانشگاه نیازمند فضایی است که در آن کارکنان، اعضای هیأت علمی، مدیران و دانشجویان، افرادی مسئولیت پذیر، دلسوز، درستکار و به طور کلی اخلاقی بار آیند و با تکیه بر انرژی درونی خود و با تلاش، از شکست نهراسند و آن را پلی برای رسیدن به پیروزی بدانند(۲). باید باور داشت مدیران دانشگاه به عنوان رهبران آموزشی، اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج می دهند و تأثیر بسزایی در اعمال اعضای سازمان دارند(۳). در این راستا؛ یکی از مفاهیم روانشناختی مربوط به رفتار کاری که در طی سال های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است، مفهوم دل‌بستگی شغلی است. دل‌بستگی شغلی که با مثبت بودن، خودآموزی و کار مرتبط است(۴). دل‌بستگی شغلی و مدیریتی نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغلی است که در آن فرد، شغل و اجزای آن را از خود می داند، با آن تعیین هویت می کند، با اهداف و ارزش های سازمانی همسو می نموده و برای تحقق آن ها از هیچ کوششی دریغ نمی کند و به فکر ترک سازمان و انتقال به سازمان دیگری نیست. دل‌بستگی شغلی و مدیریتی را می توان از طریق سه روش قدرت دادن، کار تیمی و آموزش و تحرک فرهنگی افزایش داد. اعتماد در یک سازمان باعث افزایش تعهد و دل‌بستگی می شود و حتی بعضی از مشکلات کارکنان و مدیران را مشخص می کند، به این صورت که اعتماد با ماندن و ترک سازمان مرتبط است. برای افزایش دل‌بستگی شغلی و مدیریتی باید افرادی استخدام شوند که نظام ارزشی آنها متناسب با نظام ارزش های سازمان باشد و شرایط اجتماعی مثبت و رضایت بخش در سازمان ایجاد کند و سطح اعتماد در سازمان را افزایش دهند(۵). دانشگاه از جمله مهم ترین مجموعه های انسانی در هر جامعه است. سازمان های معاصر به مدیرانی نیاز دارند که از نظر روان شناختی با کارشان ارتباط برقرار کنند، فعالی باشند و به استانداردهای بالای عملکرد دست یابند، کسانی که پرا انرژی باشند و خود را وقف کار کنند، چنین افرادی درگیر و دل‌بسته کارشان هستند(۶). ارتباط روان شناختی مدیران با کار، اهمیت و توجه بسیاری را در قرن بیست و یکم به خود اختصاص داده است(۷). در دنیای کنونی، سازمان ها به منظور رقابت موثر، نه تنها به دنبال جذب و استخدام های عالی هستند بلکه باید مدیران را توانایی و الهام ببخشند تا تمام توانایی هایشان را در انجام کار به کار گیرند(۸). یا به عبارتی مدیران دل‌بستگی داشته باشند. پیامدهای مثبت دل‌بستگی مدیران در سازمان، ضرورت پرداختن به مساله را روشن می سازد. مدیرانی که در کارشان دل‌بستگی دارند توانایی بیشتری در کارشان دارند، با فعالیت های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می کنند و به تقاضای های شغلی خود پاسخ بهتری می دهند. آنها امیدواری بیشتری به کار خود دارند و به خستگی روحی و یا فیزیکی کمتر دچار می شوند(۹). همچنین دل‌بستگی می تواند منجر به افزایش رضایت شغلی و تحرک فرهنگی و اعتماد سازمانی و کاهش جابه جایی مدیران می شود(۱۰).

دل‌بستگی مدیریتی از طریق ایجاد همبستگی و تعلق روانی حاصل می شود. این تعلق خاطر روانی را می توان از طریق درگیر کردن افراد در تصمیمات حساس به ویژه مدیران ارشد به دست آورد(۱۱). در جهان امروزی که تحرکات فرهنگی افزایش یافته است تنها سازمان هایی باقی می ماند که به بهترین وجه از منابع فرهنگی خود استفاده نمودند و سازمان های ناموفق سازمان هایی

دانشگاه های مازندران می باشد. جامعه آماری مرحله کمی تحقیق کلیه مدیران دانشگاه های استان مازندران که تعداد کل جامعه آماری ۴۷۸ نفر و حجم نمونه ۲۱۳ نفر می باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات در بخش کمی پرسشنامه^۱ محقق ساخته^۲ می باشد که بر اساس نتایج حاصل از محاسبه با خبرگان بدست آمده است. پایایی محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ برابر است با ۰/۸۸۶ که در حد مطلوبی می باشد. برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب: از نرم افزار آماری SPSS 24 و هم چنین از نرم افزار pls 3 برای تحلیل داده های آماری استفاده شد.

یافته‌ها

در بخش کیفی پژوهش بر اساس فرآیند کدگذاری باز و محوری داده های حاصل از مصاحبه های عمیق و اکتشافی با خبرگان دانشگاه های مازندران، کدهای مفهومی استخراج شد که نتایج در جدول ۱- نشان داده شده است:

جدول ۱. نتایج کدگذاری مصاحبه ها

کدهای باز	مقوله ها	کد محوری
نفوذ افکار سازمانی مثبت توانایی و دانش حل مسئله مدیران گوش دادن و شنیدن احساس مهم بودن مدیران پذیرش نظرات استفاده از هوش سازمانی پاسخ گویی به مطالبات سازمانی آزادی دانشگاهی اخلاق حرفه‌ای	رهبری و مدیریت دانشگاهی عدالت و انصاف سازمانی	دل‌بستگی مدیریتی مدیران
توجه به نیازها در نقشه علمی کشور مشارکت در تصمیم گیری های کلان رضایت مندی از نوع تصمیم گیری درک دیدگاه‌ها	عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی	
پذیرش مسئولیت اجتماعی فرهنگ مشارکتی کیفیت زندگی کاری فرهنگ کارآفرینی دانشگاهی آموزش	فرهنگ سازی	
ساختار سازمانی دانشگاه ارتباطات سازمانی شرح شغل تنفیذ اختیار آزادی در تصمیم گیری	معماری سازمانی	
حقوق و مزایا بر اساس عدالت سازمانی جذابیت در پرداخت‌ها شاخص گذاری برای پرداخت	نظام جبران خدمت	

ابتدا برای تعیین نسبت روایی محتوایی از پانل خبرگان متشکل از ۲۰ نفر درخواست شده که هر آئتم را بر اساس طیف سه قسمتی (ضروری است، مفید است ولی ضروری نیست، ضرورتی ندارد) بررسی کنند. برای تعیین شاخص روایی محتوا، سه معیار سادگی، اختصاصی بودن (مرتبط بودن) و وضوح به صورت یک طیف لیکرتی ۴ قسمتی (غیرمرتبط، تاحدودی مرتبط، مرتبط و کاملاً مرتبط) برای هریک از گویه‌ها توسط خبرگان ۲۰ نفره مورد بررسی قرار گرفت، امتیاز شاخص روایی محتوا به وسیلهی تجمیع

خواهند بود که از تحرکات فرهنگی برخوردار نبوده و از منابع فرهنگی استفاده نکردند(۱۲). در نظام های آموزشی سراسر دنیا شناسایی متغیرهای تاثیرگذار همواره از اهمیت و اولویت خاصی برخوردار بوده است(۱۳). لذا پژوهشگران غالباً به دنبال شناسایی و بررسی متغیرها و مفاهیمی هستند که می تواند در کیفیت آن نقش بسزایی ایفا نماید. با توجه به اهمیت نگرشهای دل‌بستگی افراد در پیشبرد اهداف دانشگاهی و نقش آن در ایجاد محیطی مناسب و جوی گرم و صمیمی، این تحقیق ارائه مدل دل‌بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های استان مازندران را هدف اصلی خود قرار داده است. بنابراین این پژوهش با هدف ارائه مدل دل‌بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های استان مازندران، در پی پاسخ به این سوال است که مدل دل‌بستگی مدیریتی مدیران دانشگاه های استان مازندران چگونه است؟

مواد و روش

روش تحقیق پژوهش حاضر با توجه به هدف و ماهیت تحقیق از روش تحقیق ترکیبی یا آمیخته از طریق تلفیق روش های کیفی و کمی می باشد. جامعه آماری در مرحله کیفی ۱۵ نفر از خبرگان

با توجه به یافته های بخش کیفی (جدول ۱) برای مدل دل‌بستگی مدیریتی مدیران پرسشنامه ای تهیه شد. جهت انطباق ظاهری و تعیین دامنه محتوایی پرسشنامه از روایی ظاهری و روایی محتوا استفاده شد. برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی از دو ضریب نسبت روایی محتوایی (Content Validity Ratio) و شاخص روایی محتوا (Content Validity Index) استفاده شده است.

خیر؟ از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر و آزمون بارتلت استفاده گردید.

مقدار کفایت نمونه برداری (KMO) برابر ۰/۸۵۴ و سطح معناداری آزمون کروییت بارتلت برابر ۰/۰۰۰۹ است. بنابراین، علاوه بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه خواهد بود. مشخصه‌های آماری اولیه که در اجرای تحلیل مولفه‌های اصلی برای سازه دل‌بستگی مدیریتی به دست آمده در جدول ۲ نمایش داده شده است.

امتیازات موافق برای هر گویه که رتبه ۳ و ۴ کسب کرده‌اند بر تعداد کل متخصصان محاسبه شد، ضمناً حد پذیرش بر اساس نمره بالای ۰/۷۹ بوده است. تمامی گویه‌های پرسشنامه نهایی از نظر روایی محتوایی مورد تایید خبرگان قرار گرفته‌اند.

جامعه آماری مرحله کمی تحقیق کلیه مدیران دانشگاه های استان مازندران که تعداد کل جامعه آماری ۴۷۸ نفر و حجم نمونه ۲۱۳ نفر می باشد که پرسشنامه در اختیارشان قرار گرفت. ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی این موضوع پرداخته شد که آیا سازه‌های مورد نظر توانایی اندازه‌گیری هدف مورد نظر را دارد یا خیر؟

برای تشخیص این مسئله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه‌ها و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا

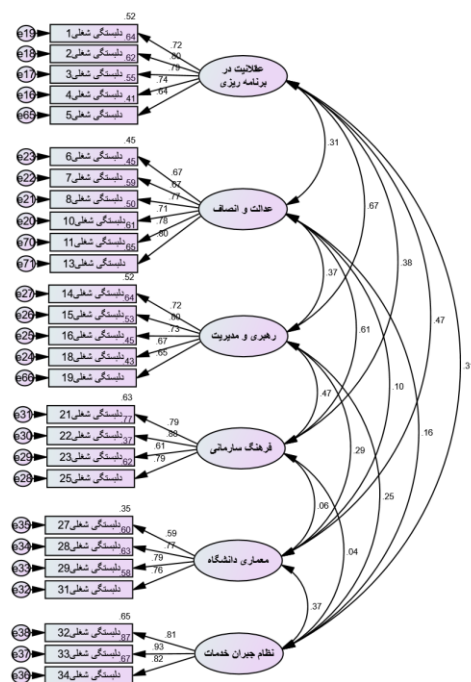
جدول ۲- عوامل استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده توسط مولفه‌های دل‌بستگی مدیریتی

مجموع توان دوم بارهای عاملی چرخش واریماکس		مجموع توان دوم بارهای عاملی استخراج شده		مقادیر ویژه اولیه		مؤلفه	
درصد از واریانس تجمعی	در صد از واریانس	درصد از واریانس تجمعی	در صد از واریانس	درصد از واریانس تجمعی	در صد از واریانس	کل	
۱۳,۲۹	۱۳,۲۹	۲۲,۲۲	۲۲,۲۲	۷,۷۸	۲۲,۲۲	۷,۷۸	۱
۲۵,۶۸	۱۲,۳۹	۳۲,۵۷	۱۰,۳۵	۳,۶۲	۳۲,۵۷	۳,۶۲	۲
۳۳,۸۷	۸,۱۹	۳۹,۳۰	۶,۷۳	۲,۳۶	۳۹,۳۰	۲,۳۶	۳
۴۱,۱۱	۷,۲۳	۴۴,۶۱	۵,۳۱	۱,۸۶	۴۴,۶۱	۱,۸۶	۴
۴۸,۳۱	۷,۲۱	۴۸,۹۵	۴,۳۴	۱,۵۲	۴۸,۹۵	۱,۵۲	۵
۵۲,۷۷	۴,۴۶	۵۲,۷۷	۳,۸۱	۱,۳۴	۵۲,۷۷	۱,۳۴	۶

چنانچه در جدول ۲- ملاحظه می شود ارزش‌های ویژه ۶ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۳ که مجموعاً تقریباً ۵۲/۷۷ درصد از تغییرات کل را بعهده دارند، در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۲۲/۲۲، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۱۰/۳۵، عامل سوم برابر با ۶/۷۳، عامل چهارم ۵/۳۱، عامل پنجم ۴/۳۴، عامل ششم ۳/۸۱ بوده است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بارعاملی هر یک از مؤلفه‌های اصلی دل‌بستگی مدیریتی که با روش مولفه‌های اصلی و با دوران واریماکس بیانگر آن است که در سؤالات مربوط به هر یک از ابعاد، سؤالاتی که نسبت اشتراک آنها از ۰/۵۰ کمتر می‌باشد، در واقع این سؤالات به خوبی با بقیه سؤالات منطبق نشده‌اند و بهتر است، حذف شوند، البته این کار باید مرحله به مرحله انجام شود.

طبق نتایج به دست آمده مولفه‌های استخراجی براساس دوران واریماکس مشخص می‌شود ۶ عامل تعیین شده بشرح: ۱. عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی (۵ گویه)، ۲. عدالت و انصاف سازمانی (۶ گویه)، ۳. رهبری و مدیریت دانشگاهی (۵ گویه)، ۴. فرهنگ سازمانی (۴ گویه)، ۵. معماری دانشگاهی (۴ گویه)، ۶. نظام جبران خدمت (۳ گویه) در نظر گرفته شده است. بطور کلی سؤالات ۹، ۱۲، ۱۷، ۲۰، ۲۴، ۲۶، ۳۰ و ۳۵ از پرسشنامه حذف شده و در نهایت به پرسشنامه دل‌بستگی مدیریتی با تعداد ۲۷ سوال تبدیل شده است.



Chi_square=699.535; DF=309; P-VALUE=.000; GFI=.868; CFI=.915; RMSEA=.062

شکل ۱- مدل اندازه گیری دل‌بستگی مدیریتی در حالت ضرایب استاندارد

درجه آزادی نیز عددی کمتر از ۳ است (۲/۲۶۴). در نتیجه سازه‌ی طراحی شده جهت سنجش دل‌بستگی مدیریتی مناسب بنظر می‌رسد. پایایی مرکب (سازه) دل‌بستگی مدیریتی جدول زیر پایایی مرکب پرسشنامه دل‌بستگی مدیریتی را نشان می‌دهد.

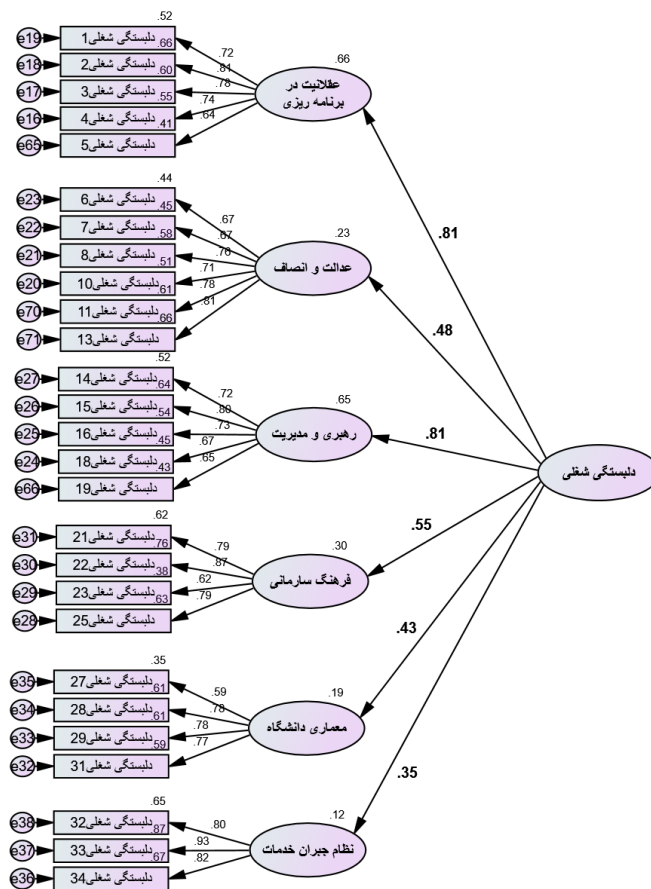
شکل بالا مدل اندازه گیری سازه را در حالت ضرایب استاندارد را نشان می‌دهد، که مقادیر GFI، CFI، بترتیب ۰/۹۱۵ و ۰/۸۶۸ بوده، مقدار RMSEA نیز برابر با ۰/۰۶۲ و نسبت کای دو به

جدول ۳- تحلیل پایایی سازه دل‌بستگی مدیریتی

متغیرها	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب (CR)	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
رهبری و مدیریت دانشگاهی	۰,۸۴۲	۰,۸۸۶	۰,۶۱۰
عدالت و انصاف سازمانی	۰,۸۷۴	۰,۹۰۲	۰,۶۰۷
عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی	۰,۸۵۵	۰,۸۹۶	۰,۶۳۴
فرهنگ سازمانی	۰,۸۴۹	۰,۸۹۸	۰,۶۸۹
معماری دانشگاهی	۰,۸۲۲	۰,۸۸۲	۰,۶۵۲
نظام جبران خدمات	۰,۸۸۹	۰,۹۳۰	۰,۸۱۶

همانطور که ملاحظه می‌گردد، سازه‌های مورد استفاده در این پژوهش از لحاظ پایایی مرکب در هر سه معیار دارای وضعیت مناسب و قابل قبولی بوده است. تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای و ضرایب اهمیت آنها از تحلیل عاملی مرتبه دوم و ضرایب استاندارد و مقادیر استفاده شده است. جهت بررسی کفایت مدل نیز از شاخص‌های کای دو، شاخص برازش هنجار شده، شاخص برازش تطبیقی، شاخص نیکویی برازش، ریشه مربعات خطای برآورد، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده، شاخص برازندگی افزایشی و شاخص برازش هنجار نشده استفاده شده است.

تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم دل‌بستگی مدیریتی در این بخش با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه دومه تبیین کنندگی هر یک از مولفه‌های اصلی دل‌بستگی مدیریتی می‌پردازیم. برای



$Chi_square=809.267; DF=318; P-VALUE=0.000; GFI=.849; CFI=.893; RMSEA=.068$

شکل ۲- مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم دلبستگی مدیریتی در حالت ضرایب استاندارد

ضریب عاملی استاندارد متغیر معماری دانشگاهی در تبیین دلبستگی مدیریتی برابر با 0.43 ، مقدار t برابر با 5.877 بوده و مقدار P -Value کمتر از 0.05 است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، معماری دانشگاهی در تبیین دلبستگی مدیریتی موثر است. ضریب عاملی استاندارد متغیر نظام جبران خدمات در تبیین دلبستگی مدیریتی برابر با 0.35 ، مقدار t برابر با 5.313 بوده و مقدار P -Value کمتر از 0.05 است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، نظام جبران خدمات در تبیین دلبستگی مدیریتی موثر است.

همانطور که ملاحظه می‌گردد، ضریب عاملی استاندارد متغیر عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی در تبیین دلبستگی مدیریتی برابر با 0.81 ، مقدار t برابر با 11.057 بوده و مقدار P -Value کمتر از 0.05 است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی در تبیین دلبستگی مدیریتی موثر است.

ضریب عاملی استاندارد متغیر عدالت و انصاف سازمانی در تبیین دلبستگی مدیریتی برابر با 0.48 ، مقدار t برابر با 6.944 بوده و مقدار P -Value کمتر از 0.05 است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در عدالت و انصاف سازمانی در تبیین دلبستگی مدیریتی موثر است.

ضریب عاملی استاندارد متغیر رهبری و مدیریت در تبیین دلبستگی مدیریتی برابر با 0.81 ، مقدار t برابر با 10.894 بوده و مقدار P -Value کمتر از 0.05 است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، رهبری و مدیریت دانشگاهی در تبیین دلبستگی مدیریتی موثر است.

ضریب عاملی استاندارد متغیر فرهنگ سازمانی در تبیین دلبستگی مدیریتی برابر با 0.55 ، مقدار t برابر با 8.239 بوده و مقدار P -Value کمتر از 0.05 است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، فرهنگ سازمانی در تبیین دلبستگی مدیریتی موثر است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم دل‌بستگی مدیریتی

مطلوبیت	مقدار یافته پژوهش	مقدار قابل قبول	شاخص‌ها
تایید مدل	۸۰۹,۲۶۷	-	کای دو (χ^2) مجذور کای
تایید مدل	۰,۰۰۰	-	P-Value
تایید مدل	۳۱۸	$df \geq 0$	Df (درجه آزادی)
تایید مدل	۳,۵۴۵	$\chi^2/df < 3$	χ^2/df
تایید مدل	۰,۰۶۸	RMSEA < 0.1	RMSEA
تایید مدل	۰,۸۳۶	NFI > 0.8	NFI
تایید مدل	۰,۸۲۱	AGFI > 0.8	AGFI
تایید مدل	۰,۸۴۹	GFI > 0.8	GFI
تایید مدل	۰,۸۹۳	CFI > 0.8	CFI
تایید مدل	۰,۸۹۳	IFI > 0.8	IFI
تایید مدل	۰,۰۸۴۵	هر چه به صفر نزدیکتر باشد.	SRMR

با ۰/۴۳، مقدار t برابر با ۵/۸۷۷ بوده و مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، معماری دانشگاهی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی موثر است. ضریب عاملی استاندارد متغیر نظام جبران خدمت در تبیین دل‌بستگی مدیریتی برابر با ۰/۳۵، مقدار t برابر با ۵/۳۱۳ بوده و مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، نظام جبران خدمت در تبیین دل‌بستگی مدیریتی موثر است. همچنین نتایج برازش مدل نشان داد همانطور که در جدول ۴-۱۹ ملاحظه می‌گردد، مقدار آماره‌ی کای- دو در مدل ۸۰۹/۲۶۷، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۳۱۸ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۲/۵۴۵ است که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو مانند CFI، AGFI، GFI، IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز ۰/۰۵۴۵ است.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش مشخص شد که عوامل؛ عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی، عدالت و انصاف سازمانی، رهبری و مدیریت دانشگاهی، فرهنگ سازمانی، معماری دانشگاهی، نظام جبران خدمت از ابعاد دل‌بستگی مدیریتی در دانشگاه‌ها می‌باشند و در تبیین دل‌بستگی مدیریتی مؤثر باشند. در نهایت با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

از جمله موارد مهمی است که باید مدیران سازمان بدان توجه کنند عدم تفویض اختیارات، پست‌ها و سمت‌های متعدد به یک فرد در سازمان، چرا که بر جلب اعتماد کارکنان، تأثیر دارد. همچنین فشار ناشی از متعدد یا متضاد بودن تقاضاهای همکاران، مدیران و ارباب رجوع منجر به فشار روانی بر روی کارکنان خواهد شد، لذا توجه به این نکته از سوی مدیران دانشگاه ضروری است تا منجر به بهبود اعتماد کارکنان گردد. پیشنهاد میشود مدیران با اختصاص یک ردیف بودجه مشخص برای حمایت از طرح‌ها و ایده‌های نو مطرح شده از سوی کارکنان و مدیران عملیاتی موجبات نوآوری دانشگاهی را فراهم آورند، تقویت پویایی گروهی (منابع انسانی/اعضای هیات علمی) و چابکی دانشگاهی در بین کارکنان

همانطور که در جدول ۴-۱۹ ملاحظه می‌گردد، مقدار آماره‌ی کای- دو در مدل ۸۰۹/۲۶۷، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۳۱۸ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۲/۵۴۵ است که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو مانند CFI، AGFI، GFI، IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز ۰/۰۵۴۵ است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل نشان داد، ارزش‌های ویژه ۶ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۳ که مجموعاً تقریباً ۵۲/۷۷ درصد از تغییرات کل را بعهده دارند، در میان آن‌ها ارزش عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی برابر با ۲۲/۲۲، ارزش ویژه عدالت و انصاف سازمانی برابر با ۱۰/۳۵، رهبری و مدیریت دانشگاهی برابر با ۶/۷۳، فرهنگ سازمانی ۵/۳۱، معماری دانشگاهی ۴/۳۴، نظام جبران خدمت ۳/۸۱ بوده است. ضریب عاملی استاندارد متغیر عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی برابر با ۰/۸۱، مقدار t برابر با ۱۱/۰۵۷ بوده و مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، عقلانیت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی موثر است. ضریب عاملی استاندارد متغیر عدالت و انصاف سازمانی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی برابر با ۰/۴۸، مقدار t برابر با ۶/۹۴۴ بوده و مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در عدالت و انصاف سازمانی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی موثر است. ضریب عاملی استاندارد متغیر رهبری و مدیریت دانشگاهی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی برابر با ۰/۸۱، مقدار t برابر با ۱۰/۸۹۴ بوده و مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، رهبری و مدیریت دانشگاهی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی موثر است. ضریب عاملی استاندارد متغیر فرهنگ سازمانی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی برابر با ۰/۵۵، مقدار t برابر با ۸/۲۳۹ بوده و مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، فرهنگ سازمانی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی موثر است. ضریب عاملی استاندارد متغیر معماری دانشگاهی در تبیین دل‌بستگی مدیریتی برابر

- on Management, Business and Accounting, Tehran, Permanent Secretariat of the Conference.
10. Mohammadi Sara; Mehdi Nadaf and Mahsa Azimian, 2009, Explaining the Impact of Managerial Competencies and Job Attachment on Organizational Identity Considering the Mediating Role of Organizational Trust, Fourth National Conference on Management, Accounting and Economics with Emphasis on Regional and Global Marketing, Tehran-University Shahid Beheshti, Permanent Secretariat of the Conference.
 11. Nafti Mehdi and Ali Hosseinzadeh, 1397, The effect of organizational trust on organizational commitment through organizational virtue and job motivation, Journal of Transformation Management, Volume 10, Number 20, Fall and Winter 97, 94-67.
 12. Hassan, A., and Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. international journal of human and social science, 6 (3).
 13. Judeh Mahfuz, 2014, The Influence of Organizational Trust on Job Performance: Mediating Role of Employee Engagement, International Journal of Business Research 16(5):53-66 • December 2014.
 14. Tapara, P. L. (2018). Authentic leadership: organizational outcomes and leader and followers development. (master dissertation). A thesis degree of master of arts in psychology, Massey university, Albany New Zealand.
- واحدهای مختلف دانشگاه، از نکات مهمی است که باید بدان توجه داشت. برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت متناسب با پست سازمانی برای کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه، در تقویت مولفه آموزش از فرهنگ‌سازی موثر خواهد بود. انجام کارها بصورت تیمی و دریافت بازخورد آن به منظور رفع نقایص موجود، ارتباط بین کارکنان را مستحکم‌تر خواهد نمود و منجر به ارتقاء معماری دانشگاهی از ابعاد دلبستگی مدیریتی خواهد بود.
- منابع**
1. Fotohi Ghazvini F, Khazei Z. (2008). Evaluating the ethics of virtual University. *Eethics in Science and Technology*; 3(1,2): 1-12. (In Persian).
 2. Nasiri Valikbani, Fakhral S, Navidi P. (2016). Relationship between professional ethic and organizational agility: mediating role of cognitive empowerment. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2): 61-69. (In Persian).
 3. Mokhtaripoor M, Siadat S. (2009). Managing with ethical intelligence and planning. *Tadbir*; (205): 29-33. (In Persian).
 4. Wang, Ch.Ch., Lin, H.M & Liang, T.L. (2017). A Study on Comparing the Relationship among Organizational Commitment, Teachers' Job Satisfaction and Job Involvement of Schools with Urban-Rural Discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12(16), 762-771.
 5. Shirazi, Ali; Ahmadi Zahrani, Maryam, 2014, The Relationship between Organizational Ethics and Organizational Trust and Organizational Commitment of Secondary School Teachers, *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, Fifth Year, No. 4, 64-41.
 6. Bakker, A. A., Albrecht, S. L., and Leiter, M. P. (2011). Key question regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
 7. Aloudari, Hassan and Hassan Varmziar, 2017, Regression analysis in predicting job attachment based on the dimensions of organizational trust among the staff of the West Azerbaijan Relief Committee, 2nd International Conference on Management and Accounting, Tehran, Salehan Institute of Higher Education.
 8. Khalilnejad Shahram, Golmohammadi Emad and Sepideh Moradzadeh Somari, 1397, The effect of organizational trust on employee job satisfaction with regard to the role of knowledge sharing, *Journal of Human Resource Management Development and Support*, Volume 1397, Number 48, Summer 97, 56- 37.
 9. Rezaeifar, Hamid; Sajedeheh Lakzian and Mohammad Safizadeh, 2017, A Comparative Study of Organizational Trust and Job Attachment of Mashhad Electricity Distribution Company Employees, International Conference