

شناسایی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان

مرضیه موسوی^{۱*}، عبدالعظیم آجیلی^۲ و سعید محمدزاده^۳

۱. کارشناسی ارشد، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین

۲. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین

۳. استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین

(تاریخ دریافت: ۹۱/۷/۲۹ - تاریخ تصویب: ۹۲/۷/۳)

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان انجام شده است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. رضایت شغلی از طریق پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI) و تعهد سازمانی از طریق پرسشنامه آلن و می‌یر بررسی و سنجیده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان با تحصیلات دیپلم و بالاتر به تعداد ۲۱۰ نفر بوده است. حجم نمونه آماری مورد مطالعه با استفاده از جدول مورگان ۱۳۴ نفر تعیین و به شیوه کاملاً تصادفی انتخاب شد. برای تعیین سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی بین کارکنان روش فاصله انحراف از میانگین (ISDM) به کار گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد که سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان متوسط است. از میان ابعاد رضایت شغلی رضایت از همکار بالاترین میانگین (۳۳/۱۳) و رضایت از پرداخت کمترین میانگین (۵/۵۷) را داشتند. از بین ویژگی‌های فردی تنها سابقه کار با اطمینان ۹۹ درصد با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه آماری مثبت و معنی‌داری را نشان داد. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اطمینان ۹۹ درصد رابطه آماری مثبت و معناداری وجود داشت.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کارایی، کارکنان

مقدمه

۲۰۱۰. این در حالی است که پشتوانه موفقیت سازمان‌ها نیروی انسانی به شمار می‌رود. سال‌ها وقت و سرمایه گزاف صرف تربیت و پرورش انسان‌های متخصص، فهیم و متعهد شده تا پس از سال‌ها برنامه‌ریزی به اوج بازدهی برسند. در صورت خروج آنان از سازمان، به‌آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آن‌ها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد. کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد

مهم‌ترین سرمایه سازمان نیروی انسانی است. اگر عامل انسانی از سازمان حذف شود، آنچه باقی می‌ماند عوامل و امکاناتی نظیر ساختمان، ماشین‌آلات، تجهیزات، مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیستند و ارزشی ندارند. انسان بزرگ‌ترین و باارزش‌ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه و صورت مالی و سود و زیان شرکت‌ها منعکس نمی‌شود (Baghersalimi & Khoshahang,)

مدیران کمک می‌کند چگونگی کار افراد و رفتارهای عمومی سازمانی را درک کنند. هنگامی که کارکنان رضایت شغلی کمی داشته باشند، تعهد آن‌ها به سازمان کاهش می‌یابد و تأخیر و غیبت آن‌ها بیشتر می‌شود. این امر برای سازمان بسیار پرهزینه خواهد بود و سودآوری و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. به طور کلی، سطح بالای رضایت شغلی به سطح بالاتری از تعهد سازمانی منجر می‌شود. (cote & Heslin, 2003).

طیف گسترده‌ای از تعاریف درباره تعهد سازمانی وجود دارد. Randal & Riegl (1995) این اصطلاح را در سه بعد تعریف کرده‌اند: تمایل شدید به ماندن به عنوان عضو خاص در سازمان؛ تمایل به اعمال سطح بالایی از تلاش به نمایندگی از سازمان؛ تعریف، پذیرش و شناسایی ارزش‌ها و اهداف سازمان. Zannad & Rouet (2003) معتقدند که تعهد شایستگی و وابستگی به یک سازمان است و فرایندی است که از طریق آن اهداف سازمان و اهداف فردی یکپارچه و هماهنگ می‌شوند. تعهد به تمایل افراد برای دادن انرژی و وفاداری خود به سیستم‌های اجتماعی اشاره دارد. به اعتقاد روان‌شناسان اجتماعی تعهد باعث می‌شود که برای رسیدن به اهداف سازمانی افراد همه ظرفیت‌های خود را به کار گیرند و از هرگونه جدایی بین کارمند و سازمان جلوگیری کنند. Ageni & Popoola (2007) معتقدند عوامل شخصی، سازمانی و مدیریتی و عوامل غیر سازمانی تعهد افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

بر اساس ماهیت چندبعدی تعهد سازمانی حمایت گسترده‌ای از مدل سه مؤلفه‌ای آلن و می‌یر وجود دارد. هر سه جز پیامدهایی برای ادامه مشارکت فرد در سازمان دارند. این سه قسمت در مقایسه با ابعاد تعهد سازمانی که دیگران به آن پرداخته‌اند جامع‌تر و کامل‌تر است و عبارتند از:

۱. تعهد هنجاری^۱: عبارت است از احساس اجبار اخلاقی برای ماندن در سازمان
۲. تعهد عاطفی^۲: عبارت است از دلبستگی هیجانی کارمند به سازمان

۳. تعهد مستمر^۳: عبارت است از تعهد فرد به سازمان بر اساس درک فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان (Mirkamali et al., 2009)؛ بنابراین با عنایت به ادبیات

(Saatchi et al., 2008). چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و تعهد بالایی باشد، توان و استعداد تخصصی خود را در آن سازمان به کار خواهد گرفت؛ از این رو موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد (Shafee, 2008)؛ به عبارت دیگر، تحقق اهداف سازمان‌ها در گرو همکاری و هماهنگی عواملی است که با هم در تعامل هستند. در این میان، نقش نیروی انسانی، که عاملی بارز و برجسته است، باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد؛ افزون بر این رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان دو نگرش شغلی تأثیر قابل ملاحظه‌ای در پیشرفت برنامه‌ها و اهداف سازمان‌ها دارند. اگر کارکنان از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند و به سازمان خود تعهد بالایی نشان دهند، می‌توانند به تحقق اهداف سازمانی کمک کنند (shakuri, 2006).

در این راستا، رضایت شغلی را مجموعه تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند تعریف کرده‌اند. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد. تحقیقات نشان می‌دهند وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمتشان کاهش می‌یابد (Rafiee et al., 2010).

از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند. این امر موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. برعکس، افراد بی‌تفاوت یا بی‌مسئولیت در برابر وظایف محوله سازمان این رفتار را به دیگران منتقل می‌کنند و باعث کاهش عملکرد افراد در تنزل سازمان از نظر کمی و کیفی می‌شوند (Nahrer et al., 2010).

تعهد سازمانی به نگرشی اشاره دارد که نشان‌دهنده قدرت ارتباط بین کارکنان و سازمان است. سطح تعهد به این مفهوم است که آیا شخص در سازمان خواهد ماند یا خیر؟ مدیران علاقه‌مند هستند که سطح تعهد کارکنان خود را به حداکثر برسانند زیرا آن را لازمه رشد، توسعه و پیشرفت سازمان می‌دانند؛ بنابراین مطالعه و بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی مهم است؛ زیرا این امر به

1. Normative Commitment
2. Affective Commitment
3. Continuance Commitment

تقریباً مطلوب است و میانگین رضایت از ماهیت کار، همکاران و رضایت از سرپرست بیشتر از سطح متوسط بود؛ اما میانگین رضایت از فرصت‌های ارتقا و حقوق و دستمزد کمتر از متوسط بود. بین میزان رضایت شغلی و جنسیت و سن تفاوت آماری وجود داشت اما به لحاظ سطوح تحصیلات و سنوات خدمت تفاوتی دیده نشد. مطالعه Sedaghati Fard & (2011) Khalaj Asadi نشان می‌دهد بین میزان تعهد و رضایت شغلی از نقطه نظر سن و جنسیت تفاوتی وجود ندارد اما رابطه نوع مدرک تحصیلی با تعهد سازمانی نشان داد که افراد با مدرک تحصیلی بالاتر دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند. بین رضایت و تعهد از نظر سابقه کار تفاوت معناداری وجود دارد.

AL-Aameri (2000) در نتیجه تحقیق خود در بیمارستان‌های دولتی عربستان سعودی به این نتیجه رسید که میزان رضایت شغلی پرستاران متوسط و میزان تعهد آن‌ها پایین است. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

Zannad & Rouet (2003) به این نتیجه رسیدند که حجم معاملات را می‌توان با سطح بالاتری از رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی کاهش داد؛ همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که همبستگی تقریباً زیادی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد و به طور کلی سطح بالاتری از رضایت شغلی به سطح بالاتری از تعهد سازمانی منجر شده است. Fredrick Bull (2005) در بررسی خود به این نتیجه رسید که تعهد سازمانی در میان معلمان مدارس مناطق محروم در کاپ غربی با ابعاد پرداخت، سرپرست، ارتقا و همکار رابطه آماری معناداری دارد اما با بعد ماهیت کار رابطه آماری وجود ندارد. بین رضایت شغلی با تعهد عاطفی، مستمر، هنجار با سن و تحصیلات رابطه آماری معناداری وجود دارد. بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی با جنس پاسخگویان تفاوت آماری معنی‌داری وجود دارد. تعهد سازمانی با سن رابطه آماری معنی‌داری دارد اما با سطح تحصیلات رابطه‌ای ندارد. Riley (2006) در مطالعه خود رابطه مثبت و معناداری میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی به دست آورد اما بین تعهد مستمر و رضایت شغلی رابطه‌ای وجود نداشت. مطالعه Sikorska-Simmons (2005) نشان داد که رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و میزان تحصیلات پیش‌بینی کننده‌های قوی تعهد سازمانی هستند و بر روی هم ۵۸ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند.

پژوهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی از جمله مفاهیمی هستند که با توجه به پژوهش‌های انجام‌گرفته درباره موضوع مورد نظر انتظار می‌رود هرچه میزان رضایت کارکنان بالا رود، سطح تعهد کارکنان نیز افزایش یابد.

پژوهشگران مختلف مطالعات و بررسی‌های گسترده‌ای در مورد رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام داده‌اند. مطالعه shakuri (2006) بیانگر آن است که بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر اسفراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه وجود دارد و میزان رضایت شغلی و همچنین میزان تعهد سازمانی کمتر از متوسط است. بیشترین میزان رضایت معلمان از نوع کار و همکاران و کمترین میزان رضایت معلمان مربوط به حقوق و ارتقا است.

نتایج مطالعه Karimi et al. (2007) بیانگر آن است که اعضای هیئت‌علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینای همدان از شغلشان تقریباً راضی بودند. بیشترین میزان رضایت از ماهیت کار و کمترین میزان رضایت از شرایط محیطی بود. هیچ‌کدام از ویژگی‌های فردی (مانند سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و رتبه دانشگاهی) با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری نداشت. Shafee (2008) در بررسی رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی کارکنان و سن، سابقه کار، تحصیلات، حقوق، رده سازمانی و بیمارستان محل خدمت رابطه معناداری وجود دارد؛ همچنین بین جنسیت کارکنان و رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. بیشترین رضایت‌مندی کارکنان از مؤلفه سرپرستی و کمترین رضایت‌مندی آن‌ها از مؤلفه مزایای دریافتی بود.

نتیجه مطالعه Nahrer et al. (2010) نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های تهران ارتباط معنی‌داری وجود دارد. تعهد سازمانی با متغیرهای مسکن و وضعیت تأهل ارتباط معنی‌داری داشت اما با متغیرهای جنس، سطح تحصیلات و پست سازمانی ارتباط معنی‌داری نداشت. رضایت شغلی نیز با سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و جنسیت تفاوت معنی‌داری داشت. Rafee et al. (2010) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در کل از رضایت شغلی متوسطی برخوردارند. بیشترین رضایت مربوط به ماهیت کار و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا بود. نتایج مطالعه Naseri & Ghanbari (2010) بیانگر آن است که سطح رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان

پرسشنامه به ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان (سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه کار، تحصیلات و وضعیت استخدام) اختصاص داده شد. در بخش دوم، برای سنجش میزان رضایت شغلی از شاخص توصیف شغل^۱ (JDI) استفاده شد. شاخص JDI برای تعیین رضایت از پنج بعد ماهیت کار، همکاری، سرپرست، فرصت‌های ارتقا و پرداخت به کار می‌رود. پایایی پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد که مورد قبول است. این پرسشنامه دارای ۷۱ گویه بود و پاسخگو نظر خود را در مقیاس سه‌درجه‌ای لیکرت (بلی، نظری ندارم و خیر) مشخص می‌کرد. در بخش سوم، به منظور سنجش میزان تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر^۲ (۱۹۹۰) استفاده شد که تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌سنجد. پایایی پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال بود که هر ۸ سؤال آن یکی از ابعاد سه‌گانه را اندازه‌گیری می‌کرد که بر اساس مقیاس لیکرت در یک طیف هفت‌درجه‌ای (کاملاً مخالف=۱، تقریباً مخالف=۲، مخالف=۳، نظری ندارم=۴، موافق=۵، تقریباً موافق=۶ و کاملاً موافق=۷) رتبه‌بندی شده بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSSwin16 و روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون، آزمون t مستقل و آزمون F) انجام گرفت؛ همچنین به منظور سطح‌بندی و گروه‌بندی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی از روش فاصله انحراف از میانگین (ISDM)^۳ بر اساس فرمول زیر استفاده شد. در این روش، داده‌های به دست آمده به سه سطح تقسیم می‌شوند که در جدول‌های ۱ و ۲ آورده شده است و در نهایت بر اساس فراوانی و درصد به دست آمده در هر سطح، متغیر مورد نظر ارزیابی می‌شود.

A = کم : $A < \text{Mean} - \text{Sd}$

B = متوسط : $\text{Mean} - \text{Sd} \leq B \leq \text{Mean} + \text{Sd}$

C = زیاد : $C \geq \text{Mean} + \text{Sd}$

1. Job Descriptive Index

2. Allen & Mayer

3. Interval of Standard Deviation from the Mean

مطالعه Warsi et al. (2009)، نشان می‌دهد که در میان کارکنان بخش خصوصی در پاکستان رضایت شغلی نسبت به انگیزش شغلی همبستگی بیشتری با تعهد سازمانی دارد. نتیجه پژوهش Azeem (2010) نشان داد که میانگین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سلطنتی در عمان در حد متوسط است. میان ابعاد رضایت شغلی، عوامل جمعیتی و تعهد سازمانی رابطه مثبت شایان توجهی وجود دارد و نظارت، پرداخت، سن، تصدی مقام و به طور کلی رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های مورد توجه تعهد سازمانی هستند. مطالعه Padalla (2011) نشان داد که سن، تحصیلات، ماهیت شغل، سابقه خدمت و درآمد ارتباطی منفی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان صنعت کود و مواد شیمیایی در هند دارند.

در سال‌های اخیر، تغییرات و جابه‌جایی زیادی در سیستم پرسنلی دانشگاه رامین به وقوع پیوسته است که از آن جمله می‌توان تأکید بر کاهش نیروی انسانی واحدهای مختلف و استخدام نیروی جدید، تأکید بر کاهش هزینه‌ها و کوچک‌سازی سازمان را نام برد که می‌تواند تأثیر زیادی بر کارکنان داشته باشد. با توجه به اهمیت نقش کارکنان در پیشبرد اهداف سازمانی دانشگاه هرگونه تغییر در سیاست‌های سازمانی دانشگاه باید با ملاحظات دقیقی از نظر تأثیر بر عملکرد کارکنان اعمال شود. پایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان این اطمینان را خواهد داد که با وجود تغییرات سازمانی ایجاد شده در سال‌های اخیر، کارکنان به اهداف سازمانی دانشگاه پایبند بوده‌اند و این تغییرات عملکرد آن‌ها را کمتر تحت تأثیر قرار داده است؛ از این رو این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان در اوایل سال ۱۳۹۱ انجام گرفت.

مواد و روش‌ها

روش تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان دارای تحصیلات دیپلم و بالاتر به تعداد ۲۱۰ نفر بودند. حجم نمونه آماری مطالعه با استفاده از جدول مورگان ۱۳۴ نفر تعیین و به شیوه کاملاً تصادفی انتخاب شد. ابزار مورد استفاده پژوهش پرسشنامه بود که از سه بخش تشکیل شده بود. بخش اول

جدول ۱. سطح‌بندی میزان رضایت شغلی

ردیف	سطوح ابعاد	سطح رضایت شغلی		
		کم (۱)	متوسط (۲)	زیاد (۳)
۱	کار	$A < 21/32$	$44/80 \leq B \leq 21/32$	$C \geq 44/80$
۲	پرداخت	$A < 1/26$	$9/85 \leq B \leq 1/29$	$C \geq 9/85$
۳	سرپرست	$A < 19/81$	$43/27 \leq B \leq 19/81$	$C \geq 43/27$
۴	ارتقا	$A < 4/35$	$16/36 \leq B \leq 4/35$	$C \geq 16/36$
۵	همکار	$A < 20/87$	$45/39 \leq B \leq 20/87$	$C \geq 45/39$
۶	رضایت شغلی	$A < 81/14$	$146/36 \leq B \leq 81/14$	$C \geq 146/36$

جدول ۲. سطح‌بندی میزان تعهد سازمانی

ردیف	سطوح ابعاد	سطح تعهد سازمانی		
		کم (۱)	متوسط (۲)	زیاد (۳)
۱	عاطفی	$A < 26/89$	$43/07 \leq B \leq 26/89$	$C \geq 43/07$
۲	مستمر	$A < 27/87$	$35/84 \leq B \leq 27/87$	$C \geq 35/84$
۳	هنجاری	$A < 27/95$	$36/63 \leq B \leq 27/95$	$C \geq 36/63$
۴	تعهد سازمانی	$A < 85/62$	$111/36 \leq B \leq 85/62$	$C \geq 111/36$

نتایج

تجزیه و تحلیل نتایج نشان می‌دهد از ۱۳۶ نفر پاسخگو ۶۹/۹ درصد بین ۳۰ تا ۵۰ سال سن داشتند. میانگین سن کارکنان ۳۵/۸۵ سال و انحراف معیار آن ۶/۹۸ سال بود. ۳۳/۱ درصد پاسخ‌دهندگان زن و ۶۶/۹ درصد مرد بودند. ۱۶/۲ درصد مجرد و ۸۳/۳ درصد متأهل بودند. ۴۷/۸ درصد به صورت قراردادی مشغول به کار بودند و ۳۶ درصد تحصیلات دیپلم و ۵۳/۷ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار داشتند. میانگین سابقه خدمت کارکنان ۱۰/۱۵ سال و انحراف معیار ۶/۷ سال بود.

طبق یافته‌های جدول ۳، میزان رضایت در تمام ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی متوسط است. بر اساس میانگین به دست آمده، بیشترین میزان رضایت از کار و همکار و کمترین میزان رضایت از پرداخت است؛ Karimi et al. (2007) همچنین رضایت کلی شغلی در سطح متوسط است. این نتیجه با مطالعه AL-Aameri (2000)، Naseri (2010) و Rafee et al. & Ghanbari (2010) و Azeem (2010) مطابقت دارد.

جدول ۳. سطح‌بندی ابعاد رضایت شغلی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین

ردیف	سطوح ابعاد	کم (۱)			متوسط (۲)		زیاد (۳)		میانگین	انحراف معیار
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد			
۱	همکار	۳۰	۲۲/۱	۸۱	۵۹/۶	۲۵	۱۸/۴	۳۳/۱۳	۱۲/۲۶	
۲	کار	۲۸	۲۰/۶	۸۲	۶۰/۳	۲۶	۱۹/۱	۳۳/۰۶	۱۱/۷۴	
۳	ارتقا	۲۳	۱۶/۹	۹۰	۶۶/۲	۲۳	۱۶/۹	۳۱/۵۴	۱۱/۷۳	
۴	سرپرست	۲۱	۱۵/۴	۹۳	۶۸/۴	۲۲	۱۶/۲	۱۰/۳۶	۶/۰۰۹	
۵	پرداخت	۲۱	۱۵/۴	۹۷	۷۱/۳	۱۸	۱۳/۲	۵/۵۷	۴/۲۸	
۶	رضایت شغلی	۲۷	۱۹/۹	۸۹	۶۳/۲	۲۳	۱۶/۹	۱۱۳/۷۵	۳۲/۶۱	

یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که میزان تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری در سطح متوسط قرار دارد. مطابق میانگین محاسبه شده برای ابعاد تعهد سازمانی، بالاترین میزان تعهد مربوط به تعهد عاطفی و کمترین میزان

تعهد مربوط به بعد مستمر است. این نتیجه با یافته‌های مطالعه Azeem (2010) مطابقت دارد اما با یافته‌های AL-Aameri (2000) همسو نیست.

جدول ۴. سطح بندی ابعاد تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین

ردیف	سطوح ابعاد	کم (۱)		متوسط (۲)		زیاد (۳)		میانگین	انحراف معیار
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
۱	عاطفی	۱۷	۱۲/۵	۷۷/۹	۱۳	۹/۶	۳۴/۹۸	۸/۰۹	
۲	هنجاری	۱۷	۱۲/۵	۷۵/۰	۱۷	۱۲/۵	۳۲/۲۹	۴/۳۴	
۳	مستمر	۱۸	۱۳/۲	۷۱/۳	۲۱	۱۵/۴	۳۱/۸۶	۳/۹۸	
۴	تعهد سازمانی	۱۳	۹/۶	۸۰/۱	۱۴	۱۰/۰	۹۸/۴۹	۱۲/۸۷	

وضعیت تأهل و وضعیت استخدام تفاوت معنی داری وجود ندارد. این نتیجه به این دلیل است که میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان متوسط است و تحت تأثیر جنس، وضعیت تأهل و وضعیت استخدام قرار نگرفته است. این نتیجه با مطالعه Padalla (2011) و Fredrick (2005) Bull مطابقت ندارد و با مطالعه Azeem (2010)، Naseri & Ghanbari (2010) و Karimi et al. (2007) همسوست.

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر حسب سابقه کار با اطمینان ۹۹ درصد همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. این نتیجه بیانگر این است که هرچه سابقه کار کارکنان بیشتر شود، رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی آن‌ها بیشتر خواهد شد و برعکس. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر حسب تحصیلات و سن کارکنان همبستگی معنی داری وجود ندارد. یافته‌های جدول ۶ بیانگر آن است که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر حسب جنس،

جدول ۵. همبستگی بین ویژگی‌های فردی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

سطح معنی داری	مقدار آزمون آماری	نوع آزمون آماری	ویژگی‌های فردی	نوع آزمون آماری	مقدار آزمون آماری	سطح معنی داری
۰/۲۷۴	۰/۰۹۴	ضریب همبستگی پیرسون	سن	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۰۹۴	۰/۲۷۴
۰/۰۰۶	**۰/۲۴۷	ضریب همبستگی پیرسون	سابقه کار	ضریب همبستگی پیرسون	**۰/۲۴۷	۰/۰۰۶
۰/۴۱۶	-۰/۰۷	ضریب همبستگی اسپیرمن	تحصیلات	ضریب همبستگی اسپیرمن	-۰/۰۷	۰/۴۱۶

** معنی داری در سطح ۰/۰۱

جدول ۶. تفاوت بین ویژگی‌های فردی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

سطح معنی داری	مقدار آزمون آماری	نوع آزمون آماری	ویژگی‌های فردی	نوع آزمون آماری	مقدار آزمون آماری	سطح معنی داری
۰/۵۹۱	-۰/۵۳۸	t مستقل	وضعیت تأهل	t مستقل	-۰/۵۳۸	۰/۵۹۱
۰/۳۸۹	-۰/۸۶۵	t مستقل	جنس	t مستقل	-۰/۸۶۵	۰/۳۸۹
۰/۹۱۸	۰/۱۶۸	F	وضعیت استخدام	F	۰/۱۶۸	۰/۹۱۸

سرپرست با تعهد مستمر با اطمینان ۹۹ درصد رابطه آماری معنی داری وجود دارد؛ همچنین بین رضایت از ارتقا و تعهد مستمر رابطه آماری معنی داری دیده می‌شود. بین رضایت از کار با اطمینان ۹۹ درصد و رضایت از سرپرست و ارتقا با اطمینان ۹۵ درصد با تعهد هنجاری رابطه آماری معنی داری

طبق یافته‌های جدول ۷، بین تمام ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی و تعهد عاطفی با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد اما بین رضایت از پرداخت و رضایت از همکار با تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه آماری معناداری مشاهده نمی‌شود. بین رضایت از کار و رضایت از

وجود دارد. این نتایج بیانگر آن است که هر قدر میزان رضایت از یکی از مؤلفه‌های رضایت شغلی بیشتر شود، میزان تعهد سازمانی نیز بیشتر خواهد شد و برعکس. این

جدول ۷. رابطه بین ابعاد رضایت شغلی و ابعاد تعهد سازمانی

تعهد هنجاری		تعهد مستمر		تعهد عاطفی		ابعاد تعهد
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۱۰۰	**۰/۲۸۲	۰/۰۰۲	**۰/۲۵۸	۰/۰۰۰	**۰/۵۲۶	کار
۰/۰۴۶	۰/۱۷۱	۰/۰۷۹	۰/۱۵۱	۰/۰۰۵	**۰/۲۴	پرداخت
۰/۰۴۸	*۰/۱۷۶	۰/۰۰۴	**۰/۲۴۶	۰/۰۰۰	**۰/۳۲۳	سرپرست
۰/۰۱۶	*۰/۲۰۸	۰/۰۴۵	*۰/۱۷۳	۰/۰۰۰	**۰/۳۸۷	ارتقا
۰/۰۸۱	۰/۱۵۰	۰/۴۰۶	۰/۰۷۲	۰/۰۰۰	**۰/۳۷۶	همکار

* معنی داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی داری در سطح ۰/۰۱

نتیجه با یافته مطالعات (2010) Nahrer et al.، (2010) AL-Aameri, Baghersalimi & Khoshahang و (2000) Zannad & Rouet (2003) مطابقت می‌کند.

جدول ۸ نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه آماری معناداری با اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد؛ بدین معنا که هر قدر میزان رضایت شغلی فرد بیشتر شود، تعهد سازمانی او نیز بیشتر می‌شود و برعکس. این

جدول ۸. رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی

مغیر	میانگین	انحراف معیار	نوع ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری
رضایت شغلی	۱۱۳/۷۵	۳۲/۶۱	I پیرسون	**۰/۵۴	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۹۸/۵	۱۲/۸۷			

* معنی داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی داری در سطح ۰/۰۱

بحث و پیشنهادها

نگرش مثبت‌تری به شغل پیدا خواهند کرد. این نتایج با یافته‌های مطالعه shakuri et al (2010) مطابقت دارد. نتایج گویای آن است که تعهد سازمانی کارکنان نیز در سطح متوسط است و بیشترین تعهد مربوط به تعهد عاطفی و تعهد هنجاری و کمترین مربوط به تعهد مستمر است. سازمان‌ها به منظور جلوگیری از مشکلات رفتاری پیش روی نیروی انسانی خود باید به تعهد سازمانی، به‌ویژه ابعاد هنجاری و مستمر که ناشی از عوامل بیرونی محیط کار هستند، توجه ویژه‌ای داشته باشند. در این راستا، به منظور ارتقای کیفیت کلی خدمات به‌ویژه قابلیت اطمینان و تضمین کیفیت، اقدام به افزایش تعهد هنجاری از طریق تأکید بر ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان و گزینش افراد بر این اساس کنند (Nahrer et al., 2010) بین تمام ابعاد رضایت شغلی با تعهد عاطفی با اطمینان ۹۹ درصد رابطه آماری معنی داری وجود دارد. بین ابعاد پرداخت و همکار

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی کارکنان متوسط است و با توجه به میانگین به دست‌آمده میزان رضایت از همکار نسبت به بقیه ابعاد در سطح بالاتر و رضایت از پرداخت حقوق و مزایا در سطح پایین‌تر قرار دارد. به نظر می‌رسد پرداخت نکردن به‌موقع حقوق و مزایا در پاره‌ای از مواقع، کافی نبودن پرداخت‌ها و استفاده نکردن از شیوه‌های مناسب پرداخت باعث پایین‌بودن سطح رضایت از پرداخت شده است. در صورتی که کارکنان احساس کنند سخت‌تر و بیشتر از همکاران خود کار می‌کنند، اما پاداش و حقوق مساوی یا کمتری را نسبت به آن‌ها دریافت می‌کنند، احتمال دارد که نگرش منفی نسبت به کار، سرپرست و همکاران خود پیدا کنند. برعکس، اگر آن‌ها احساس کنند که به‌خوبی با آن‌ها رفتار می‌شود و محیط مساعد و سرشار از صمیمیت و صداقت است،

۱. با توجه به میزان پایین رضایت کارکنان از حقوق و مزایا پیشنهاد می‌شود که اقداماتی در جهت افزایش و در نتیجه بهبود عامل پرداخت حقوق و مزایا صورت گیرد تا موجبات دلگرمی و افزایش میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان فراهم شود؛

۲. پیشنهاد می‌شود فضایی برای برقراری روابط مناسب بین کارکنان فراهم شود و تنوع در کارها ایجاد شود. از این طریق نه تنها رضایت شغلی و تعهد سازمانی افزایش می‌یابد، بلکه از فشارهای روحی و روانی در محل کار کاسته شود؛

۳. سازمان (دانشگاه) باید زمینه‌های ارتقای شغلی و تأمین نیازهای اساسی (مانند مسکن، امکانات رفاهی مناسب و غیره) را تدارک ببیند و همواره آن‌ها را مورد توجه قرار دهد؛ زیرا کارکنان با ارتقای شغلی بهتر می‌توانند از عهده نیازهای اساسی خود برآیند و بیش از پیش احساس امنیت شغلی می‌کنند. بهبود سیستم ارتقا می‌تواند رضایت شغلی و در نتیجه تعهد کارکنان را به دانشگاه افزایش دهد؛

۴. با توجه به رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، پیشنهاد می‌شود به رضایت شغلی کارکنان عنایت بیشتری شود تا به افزایش تعهد آنان به سازمان (دانشگاه) منجر شود؛

۵. با توجه به ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد و برنامه‌ریزان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان در طراحی اهداف و ارزش‌های سازمانی به اهداف و ارزش‌های کارکنان توجه لازم مبذول دارند.

با تعهد مستمر با اطمینان ۹۵ درصد رابطه آماری معنی‌داری وجود دارد، اما با بقیه ابعاد رابطه‌ای مشاهده نشده است. مطابق یافته‌های پژوهش، بین سن و میزان تحصیلات پاسخگویان با تعهد و رضایت شغلی آنان رابطه آماری وجود ندارد، اما با سابقه کار با اطمینان ۹۹ درصد رابطه آماری و معناداری مشاهده می‌شود. به طور کلی، رضایت شغلی نه تنها سبب افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود، بلکه به تبع این موارد نگرشی مثبت و عملی را به متعهدبودن هرچه بیشتر سازمان متبوع یا تعهد سازمانی فراهم می‌سازد. این نتایج با مطالعه (Segaghati, Fard & Khalaj Asadi, 2011) مطابقت دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان با اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بدین معنا که هر قدر میزان رضایت شغلی فرد بیشتر شود، تعهد سازمانی او نیز بیشتر می‌شود و برعکس. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کارکنان راضی از سلامت و عمر طولانی برخوردارند. افراد ناراضی از شغل و سازمان خود زمینه مساعدی برای ابتلا به ناراحتی‌های روانی و جسمی دارند و فشارهای روانی ناشی از کار عامل بسیاری از بیماری‌های جسمی کارکنان است. هنگامی که فردی از شغل خود راضی باشد، به سازمان خود تعهد دارد و میزان غیبت و جابه‌جایی او کمتر است. این مسئله هزینه سازمان را کاهش و بازده آن را افزایش می‌دهد (mohammadeian et al., 2010). این یافته با نتایج مطالعه (Sikorska-Simmons, 2005) و Riley (2006) مطابقت دارد. حال، به عنایت به نتایج به‌دست‌آمده پیشنهادهایی در زیر آورده شده است:

REFERENCES

- Al-Aameri, A. S.(2000). Job satisfaction aorganizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal* 2000; Vol. 21 (6): 531-535.
- Ansari, M.A. ,Bagheri Koljahy , A.& Salehi, M.(2010). Organizational commitment from the perspective theorists And strategic role human resource management in improving its. *Journal of Human Development Police*, Seventh year, No. 31, October 2010. (In Farsi).
- Ayeni ,C.O,Popoola, S.O.(2007). Work motivation, job satisfaction , andorganizational commitment of library personel in Academic and Reserch libraries in oyo stste , Nigeria. *Library philosophy and practice*(2007), ISSN 1522 – 2022.
- Azeem , S.M.(2010). Job satisfaction and organizational Commitment among Employees in the sultanate of Oman. *psychology* , 2010, NO 1, PP295-299. Retrieved: www.scirp.org/Journal/PaperInformation.aspx?paperID=3063
- Bagher salimi, S. & Khosh Ahang ,S.(2010). Relationship between job satisfaction and organizational commitment Based on DJI (study Of executive agencies the Guilan.) *Journal of Management Engineering*, fourth year, No. 38.pp.70-76 (In Farsi).
- Cote, . S &Heslin,P.(2003). Job Satisfaction &Organizational Commitment. Retrieved: www.rotman.utoronto.ca.scote/hightermhotel.pdf.
- Fredrick Bull,I.(2005).The relationship Between

- job satisfaction and organizational commitment amongst high school Teachers in Disadvantaged Areas in the western cape. Mini-thesis submitted in partial fulfilment of part of the requirements, for the degree of Magister Artium, in the Department of Industrial Psychology, Faculty of Economic and Management Science, University of the Western Cape. Retrieved: etd.uwc.ac.za/usrfiles/modules/etd/.
- Karimi, S. , Saadi, H.. & Azami, M. (2007). Factors Affecting the Job Satisfaction Members Faculty of the Faculty of Agriculture, Bu-Ali Sina of University based on Herzberg's two-factor theory. *Journal Academic extensional of jihad*, Year 27, No. 279, November 2007, pp. 40-31. (In Farsi).
- Mirkamaly, N. M. hayat , A.A. & Nrouzi, N. A.A. Jarahi, N. (2009). The relationship between psychological empowerment and job satisfaction and organizational commitment among employees in Tehran University. *journal of Scientific Research Daneshvar, Education and Society, Shahed of University*, N. year 16, No. 39, March 2009, pp. 30-15. (In Farsi).
- Mohammadeian, Y., Eskandari, M., Mahdavi, M. & Hosseininejad, A. (2010). *Assessment of job satisfaction and organizational commitment conditions In one of the military universities staff's. Journal of Military Psychology, Vol 1 , No 2, PP: 25-40*, (In Farsi).
- Nahrir, B. Ebadi, A. Tofighi, Sh. , Karimi Zarchi, A.A. & Honarvar, H. (2010) Relationship between job satisfaction and organizational Thd nurses in hospitals. *Iranian Journal of Military Medicine Vol. 12, No. 1, Pages: 23-26*. (In Farsi).
- Nasiri, F. A. , Ghanbari, S. (2009). Dimensions of job satisfaction among primary schools in Hamadan. *Journal of Human Sciences*, Year 10, No. 26, the fall-Winter 2009. PP. 143-129. (In Farsi).
- Padala, S. R. (2011). Employees job satisfactions and organizational commitment in Nagarzuna Fertilizers and chemicals limited, India. *International Research journal of management and Business studies vol.(1). PP.17 -27*, February 2011.
- Rafiee, M. Jahani., F. Mousavipour, S . (2010). Survey Job satisfaction faculty members of Medical Sciences of Arak University in 2009. *Journal of Medical Sciences of Arak University*, Year 14, Issue 1, March-April 2011, pp. 35 -45. (In Farsi).
- Riley, D. (2006). Turnover intentions: the mediation effects of job satisfaction, affective commitment and continuance commitment. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Applied Psychology The university of Waikato.
- Saatchi, M. Ghassemi, N. & Namazi, S. (2008). Relationship between managers' job motivation, job satisfaction and organizational commitment (teachers) secondary school Marvdasht city. *journal new approach in management education*, first year, issue.2, Winter 2008, pp. 153 -170. (In Farsi).
- Sedaghati Fard, M. & Khalaj Asadi, Sh. (2011). *Relation with job satisfaction Index to organizational commitment in faculty members of Islamic Azad University- Garmsar Branch*. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology Vol.2, Issue 6, Spring 2011, PP: 39-51*. (In Farsi).
- Shakuri, H. (2006). Relationship between job satisfaction and organizational commitment Among primary school teachers In esfaraieen City In 2005-2006 *Journal of Educational Researc, Islamic Azad University Bojnourd unit, Year 7, pp. 51- 78*.
- Shafiee, M. R. (2008). Job satisfaction Survey university hospitals staff in Isfahan. *Homay salamat magazine, NO.35, June and July 2010, pp. 25-15*. (In Farsi).
- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living, *The Erotological Society of America, Vol. 45, No. 2, pp.196-205*.
- Warsi, S., Fatima, N. and Sahibzada, Sh. A. (2009). Study on Relationship Between Organizational Commitment and its Determinants among Private Sector Employees of Pakistan. *International Review of Business Research Papers, Vol. 5 No. 3 , April 2009 Pp. 399- 410*.
- Zannad, H. Rouet , V. (2003). Organizational Commitment in innovative companies . XII^{eme} Conférence del' Association Internationale de Management Stratégique. Retrieved: www.strategie-aims.com/...organizational-commitment-in-innovative...