

رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان

سیروس قنبری^۱، منصور خوشخویی^۲

سید محسن هندی^۳، مهدی نامداری پژمان^۴

۱. نویسنده مسئول: دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده ادبیات

و علوم انسانی، استادیار گروه علوم تربیتی

Email: siroosghanbari@yahoo.com

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی جمعیت هلال

احمر استان همدان

۴. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی

دریافت: پذیرش:

نمونه‌ای، مقایسه میانگین‌ها، تجزیه واریانس یکطرفه و شفه استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داده است، در رضایت شغلی، مؤلفه‌های رضایت از ماهیت کار، مدیریت (سرپرستی) و همکاران بالاتر از حد متوسط و در متغیر تعهد سازمانی، همه مؤلفه‌ها بالاتر از حد متوسط بوده‌اند. تعهد سازمانی با تمامی ابعاد رضایت شغلی ارتباط معناداری داشت ($F=0/45$). بین کارکنان زن و مرد از نظر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد. بین گروه‌های دارای مدارک تحصیلی متفاوت از نظر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تفاوت معنادار وجود داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش، از آن جایی که بین ابعاد رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد و کمترین میزان رضایت کارکنان از فرصت‌های ارتقا و رضایت از میزان حقوق و دستمزد می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد مدیریت نیروی انسانی از طریق انتخاب کارکنان شایسته، اعطای پاداش‌های به موقع، مناسب و مبتنی بر ارزشیابی واقعی از عملکرد، افزایش حقوق و دستمزد با توجه به توانمندی‌ها و قابلیت‌های شغلی کارکنان و نظام پرداخت در سایر سازمان‌ها، و فراهم آوردن فرصت‌های مناسب برای ترفیع و ارتقای شغلی آنان، زمینه افزایش رضایت شغلی، دبستگی و وفاداری نسبت به سازمان را در کارکنان ایجاد نمایند.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جمعیت هلال احمر

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی و تعهد سازمانی را می‌توان پیش‌نیازهای کارایی درونی و بیرونی سازمان دانست. هدف اصلی این مقاله بررسی میزان ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان در سال ۱۳۸۹ است.

روش‌ها: تحقیق حاضر از نظر روش تحلیل داده‌ها، توصیفی-همبستگی است. از بین کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای/لایه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران، ۱۲۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر با پایایی ۰/۷۹ و پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکو و کروم با پایایی ۰/۹۳ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمون‌های ضریب همبستگی، t تک

مقدمه

عکس‌العمل‌ها و پاسخ‌هایی که سازمان در مقابل درخواست‌های کارکنان فراهم می‌آورد، احساس مثبت یا منفی کارکنان نسبت به شغل خود (رضایت یا نارضایتی شغلی) را به وجود می‌آورد. بنابراین، رضایت شغلی، نشان دهنده رابطه توقعات کارکنان با پاداش‌هایی است که سازمان فراهم می‌آورد (۷). اسمیت، کندال و هالین^۴ پنج بُعد شغل را که می‌توانند معرف خصوصیات برجسته رضایت شغلی باشند، بیان می‌کنند که عبارتند از: رضایت از کار (قلمرو و وظایفی که فرد انجام می‌دهد جالب باشد و فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری فراهم کند)، رضایت از مافوق (توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند)، رضایت از همکاران (میزان صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند)، رضایت از ترفیع (دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت) و رضایت از حقوق (میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی به کارکنان) (۸). یکی از پیامدهای مهم رضایت شغلی، تعهد سازمانی عنوان شده است. بنابراین، پس از رضایت شغلی، دومین متغیر مهم نگرش شغلی که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود معطوف داشته، تعهد سازمانی^۵ است (۹). شواهد پژوهشی بیانگر این است که تعهد سازمانی یکی از عوامل مؤثر و پیش‌بینی‌کننده قوی برای رفتار سازمانی بوده و از سوی دیگر در اثربخشی سازمانی نقش مؤثری دارد (۱۰). به اعتقاد پری^۶ اگر سازمان بخواهد

امروزه از نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع سازمانی یاد می‌شود که در دستیابی به بهره‌وری در سازمان و در نهایت، در کل جامعه نقش محوری بر عهده دارد. از این رو، آگاهی از مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی ضروری به نظر می‌رسد (۱). یکی از عمده‌ترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری به خود معطوف داشته و از سوی دیگر در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت یافته است رضایت شغلی^۱ کارکنان است (۲). اهمیت توجه به رضایت شغلی دلایل متعددی دارد. اسپکتور^۲ از جنبه کرامت انسانی به موضوع می‌نگرد و یادآور می‌شود کارکنان حق دارند که مورد رفتار احترام‌آمیزی قرارگیرند (۳). از جنبه مطلوبیت، رضایت شغلی روی رفتار افراد اثر می‌گذارد، این رفتار نیز روی کارکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. بهره‌وری، غیبت و ترک خدمت، کناره‌گیری، تأخیر در کار، تحلیل رفتگی شغلی، سلامت جسمی و روانی، رفتار پرخاشگرانه در محل کار، تعهد سازمانی و رضایت از زندگی تحت تأثیر رضایت شغلی قرار دارد (۳، ۴، ۵). اسپکتور معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (۳). بر اساس تعریف لوتانز^۳ رضایت شغلی شامل ادراک فرد از برآورده شدن انتظاراتش از شغل تلقی می‌شود (۶). درواقع،

4- Smith, Kendall & Hullin
5- Organizational Commitment
6- Perry

1- Job Satisfaction
2- Spector
3- Luthans

منظور ادامه اشتغال در سازمان، و دربرگیرنده تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است (۱۵). «تعهد عاطفی» به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره دارد، «تعهد مستمر» مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در آن می‌شود و سرانجام «تعهد هنجاری» احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (۱۶). در تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت سازمان، تعهد سازمانی متغیر مهمی است. این متغیر مهم تحت تأثیر عوامل متعددی قرار گرفته و سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از مفهوم تعهد سازمانی و شناخت عوامل مؤثر بر آن و بهینه‌سازی آن‌ها، تعهد کارکنان و در نتیجه عملکرد خود را بهبود بخشند. ماتيو وزاجاک^۴ عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی را شامل ویژگی‌های شخصیتی، خصوصیت فرد، خصوصیات شغلی، روابط گروهی و رابطه با رهبران سازمان، ویژگی‌های سازمانی و وضعیت نقش بر شمرده‌اند (۱۷). شواهد پژوهشی مبین آن است که عوامل فردی، شغلی، سازمانی و فراسازمانی بر تعهد سازمانی مؤثرند از جمله، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر زیادی دارد (۱۸). پژوهش‌های متعددی درباره ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام گرفته‌است. رستمی و همکاران در پژوهشی به تبیین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه تهران بر اساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان پرداختند. نتایج نشان داد، رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی

با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغلی مناسب، به طور کامل به هدف خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد به سازمان است (۱۱). مدیران سازمان‌ها بایستی سطح تعهد سازمانی کارکنان خود را افزایش دهند. چرا که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی^۱ و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (۱۲) و می‌تواند به عنوان یک شاخص مهم، جهت تعیین اثربخشی کارکنان یک سازمان باشد (۱۳). تعهد سازمانی، نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند (۹). مودی، پورتر و استیرز^۲، تعهد سازمانی را عبارت از تعیین هویت شدن با یک سازمان می‌دانند که شامل یک باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های یک سازمان، میل به صرف تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در عضویت سازمان می‌شود (۱۴). تا کنون چهار رویکرد اصلی نگرشی، رفتاری، هنجاری و چند بُعدی در مفهوم‌سازی و تبیین تعهد سازمانی مورد توجه بوده‌است. اما رویکرد جدید به تعهد سازمانی، رویکرد چند بعدی است. یکی از مدل‌های چند بعدی که پذیرش عام یافته و در پژوهش‌های سازمانی دهه‌های اخیر مورد استفاده قرار گرفته‌است مدل سه بُعدی آلن و می‌یر^۳ می‌باشد (۱۲). به اعتقاد آلن و می‌یر تعهد سازمانی، حالتی روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و احترام به

1- Meta Social Organization Behavior
2- Mowdy, Porter & Steers
3- Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model

4- Mathew & Zajac

مدیران ارشد دانشکده‌های دانشگاه فردوسی مشهد نیز مورد بررسی قرار گرفته‌است. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر مذکور بود (۲۳). این رابطه در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز معنادار گزارش شده‌است (۲۴). شاکری‌نیا و نبوی در پژوهشی دیگر نشان دادند رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و راهور استان گیلان بیشتر از حمایت سازمانی ادراک شده‌است. همچنین بین حمایت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی آنان را پیش‌بینی می‌کند. کارکنان به لحاظ حمایت سازمانی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی با یکدیگر تفاوت معناداری داشتند (۲۵).

عثمان و انوگراه^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط تعهد و موفقیت شغلی و نقش واسطه‌ای تعهد در ارتباط با هوش هیجانی - موفقیت شغلی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی، رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌نماید و تعهد واسطه‌ای ارتباط بین هوش هیجانی و رضایت شغلی است (۲۶). ویلیامز^۲ در پژوهشی، رابطه تعهد سازمانی کارکنان پرستاری را با برخی شاخص‌های عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش وی نشان داد که تعهد، رابطه معکوسی با میزان ترک خدمت کارکنان و رابطه مستقیمی با رضایت‌مندی بیماران دارد (۲۷).

سازمان هلال احمر جمهوری اسلامی ایران دارای اهداف و وظایف انسانی و بشردوستانه‌ای است که

و ابعاد آن (ماهیت کار، شناسایی، موفقیت و مسئولیت)، تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه منفی معناداری دارد. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که مؤلفه مسئولیت از رضایت شغلی، تعهد عاطفی از تعهد سازمانی و ابعاد وظیفه‌شناسی، سازش‌پذیری و گشودگی از شخصیت، رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند (۱۹). امیرزاده و اردستانی در پژوهشی به عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی در کارمندان اداری منطقه ۲ تهران پرداختند. نتایج نشان داد، ارتباطات بین فردی و دستمزد و مزایا، بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشتند (۲۰). گل‌پرور و عریضی، در پژوهشی به روش فراتحلیل نشان دادند بین جایگزین‌های شغلی با تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی، رابطه معکوس معنادار وجود دارد. همچنین بین میل به ماندن با تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی، رابطه معنادار مثبت، اما بین ترک خدمت و تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله‌ای و تعهد پیوستگی، رابطه منفی معنادار وجود دارد. چنانکه مشخص است هر سه بعد میل به ماندن، ترک خدمت و جایگزین‌های شغلی با تعهد پیوستگی دارای کمترین ارتباط و با تعهد مبادله‌ای و سپس تعهد همانندسازی شده دارای بالاترین ارتباط هستند (۲۱). امین بیدختی و صالح‌پور، رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در کارکنان آموزش و پرورش شهر مشهد مورد بررسی قرار دادند. بر اساس نتایج، رضایت از نوع کار، رضایت از حقوق و مزایا و سپس رضایت از همکاران بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارند (۲۲). رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در

1- Othman & Anugerah

2- Williams

خدمت بی منت، مهرورزی، تکریم مردم، دفاع از ارزش‌های والای انسانی، تسکین آلام بشری و حمایت از زندگی و سلامت انسان‌ها در راستای تعالیم انسان‌ساز دین مبین اسلام سرلوحه کار کارکنان جمعیت هلال احمر قرار گرفته است. بدیهی است انجام این رسالت مهم و مسئولیت خطیر مستلزم در اختیار داشتن نیروی انسانی متعهد و با رضایت شغلی بالاست. بنابراین شناخت گرایش‌های شغلی کارکنان جمعیت هلال احمر از اهمیت و ضرورت مضاعفی برخوردار است. در این راستا پژوهش حاضر، با هدف بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نیز رابطه بین این دو متغیر در بین کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان صورت گرفت و در صدد پاسخگویی به این سئوالات است، آیا بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان جمعیت هلال احمر رابطه وجود دارد؟ رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان زن و مرد چگونه است؟ و همچنین آیا میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی با توجه به سطح تحصیلات کارکنان متفاوت است؟

روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان است که در سال ۱۳۸۹ دارای حکم کارگزینی مبنی بر اشتغال به کار در یکی از ادارات تابعه استان بوده‌اند. بر اساس اطلاعات موجود تعداد آنان ۱۸۵ نفر گزارش شده‌اند. نمونه پژوهش در این مطالعه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۲۰ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری

تصادفی طبقه‌ای/لایه‌ای، نمونه‌ها انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد شده بهره گرفته شده است. الف- پرسشنامه تعهد سازمانی که توسط آلن و می‌یر (۱۹۹۰) ساخته شده و مشتمل بر ۲۴ گویه است. این ابزار سه نوع تعهد را اندازه‌گیری می‌نماید: تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر که هر یک دربرگیرنده ۸ گویه است. براساس مقیاس لیکرت، گزینه‌هایی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) را دربرداشت. ضرایب اعتبار در تحقیق امین بیدختی و صالح‌پور (۲۲) با روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ و در تحقیق یعقوبی و همکاران (۲۴)، ۰/۹۰ و در پژوهش حاضر، ۰/۷۹ به دست آمد. ب- پرسشنامه رضایت شغلی که توسط ویسوکي و کروم^۱ تهیه شده و دارای ۴۰ گویه است. این ابزار به پنج مؤلفه تحت عنوان ماهیت کار، مدیران (سرپرست)، همکاران، ارتقا و حقوق و مزایا تقسیم شده است. ماهیت سئوالات به صورت مقیاس افتراق معنایی آزگود^۲ است. بدین صورت که هر گویه در دو قطب قرار گرفته و پاسخگو به هر گویه نمره‌ای از ۱ تا ۵ می‌دهد. پایایی ابزار در پژوهش‌های امین بیدختی و صالح‌پور (۲۲) و کوهستانی و شجاعی‌فر (۲۳) به ترتیب با روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۴ و ۰/۸۶ و در پژوهش حاضر برابر ۰/۹۳ به دست آمد. با توجه به سطح سنجش متغیرهای مورد بررسی از آزمون‌های ضریب همبستگی، آزمون مقایسه میانگین‌ها (نمونه‌های مستقل)، آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون تجزیه واریانس یکطرفه و آزمون شفه استفاده

1- Visoki and Krom

2- Osgood semantic differential

شده است. با استفاده از بسته نرم افزاری SPSS داده‌ها تجزیه و تحلیل شده‌اند.

یافته‌ها

بررسی‌ها نشان داده‌است، از مجموع نمونه مورد مطالعه ۶۸/۳ درصد را کارکنان مرد و ۳۱/۷ درصد را کارکنان زن تشکیل داده‌اند. همچنین نتایج نشان داده‌است، از مجموع کارکنان، ۷/۵ درصد زیر ۲۵ سال، ۴۰/۸ درصد از آنان در گروه سنی ۲۵-۳۵ ساله، ۳۴/۲ درصد در گروه سنی ۳۶-۴۵ ساله و ۱۵ درصد در سنین ۴۶ ساله و بیشتر قرار داشته‌اند. از نظر مدرک تحصیلی کارکنان، نتایج نشان داده‌است، ۲۶/۷ درصد از آنان دارای مدرک دیپلم و زیر دیپلم، ۲۰ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۴۴/۲ درصد دارای مدرک لیسانس و ۵/۸ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند. علاوه بر این، نتایج نشان داده‌است، ۴۵ درصد از کارکنان مورد مطالعه دارای سابقه خدمت بین ۱-۱۰ سال، ۳۰/۸ درصد دارای سابقه خدمت بین ۱۱-۲۰ سال و ۱۴/۲ درصد دارای سابقه کار بین ۲۱-۳۰ سال بوده‌اند.

برای پاسخ‌گویی به این سؤال که «میزان رضایت شغلی کارکنان هلال احمر استان همدان چقدر است؟» نتایج به دست آمده در جدول شماره ۱ تهیه و تنظیم شده‌است.

بر اساس نتایج جدول شماره ۱، میزان رضایت شغلی در مؤلفه‌های ماهیت کار ($M=3/72, t=8/54, p<0/01$)، مدیریت ($M=3/59, t=6/03, p<0/01$) و همکاران ($M=3/28, t=2/89, p<0/05$) بالاتر از حد متوسط بوده و این مقادیر از نظر آماری معنادار بوده است. اما در مؤلفه‌های ارتقا و فرصت‌های شغلی

($M=3/06, t=0/66, p>0/05$) و حقوق و مزایا ($M=3, t=0/07, p>0/05$) میزان رضایت شغلی در حد پایین‌تری مشاهده شده‌است و تفاوت آن با میانگین فرضی معناداری نبوده‌است (۳). بطور کلی نتایج در مجموع نشان داده، میزان رضایت شغلی کل ($M=3/33, t=4/99, p<0/01$) بالاتر از حد متوسط بوده‌است.

در پاسخ به این سؤال که «میزان تعهد سازمانی کارکنان هلال احمر استان همدان چقدر است؟» نتایج به دست آمده در جدول شماره ۲ تهیه و تنظیم شده‌است.

طبق نتایج جدول شماره ۲، در مؤلفه‌های تعهد عاطفی ($M=3/91, t=11/38, p<0/01$)، تعهد مستمر ($M=3/29, t=7/14, p<0/01$) و تعهد هنجاری ($M=3/45, t=9/85, p<0/01$) میزان تعهد سازمانی بالاتر از حد متوسط بوده و این مقادیر از نظر آماری معنادار هستند. همچنین نتایج نشان داده‌است، میزان شاخص تعهد سازمانی ($M=3/55, t=12/71, p<0/01$) بالاتر از حد متوسط بوده که این امر بیانگر تعهد بالای افراد شاغل در جمعیت هلال احمر استان همدان بوده‌است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی در ماتریس جدول شماره ۳ گزارش شده‌است.

بر اساس اطلاعات موجود در جدول شماره ۳، بعد تعهد هنجاری با مؤلفه‌های رضایت از ماهیت کار ($r=0/20, p<0/05$)، مدیریت ($r=0/25, p<0/01$)، ارتقا ($r=0/25, p<0/01$) ارتباط معنادار داشته، اما با ابعاد رضایت از همکاران ($r=0/15, p>0/05$) و

نتایج آزمون t برای گروه‌های مستقل نشان داد، هرچند میانگین رضایت شغلی کارکنان مرد (۳/۳۵) بیشتر از میانگین رضایت شغلی کارکنان زن (۳/۲۸) بوده، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نبوده‌است و کارکنان زن و مرد از رضایت شغلی یکسانی برخوردار بوده‌اند.

به منظور مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان از نظر مدرک تحصیلی از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۵ آمده‌است. بر اساس اطلاعات جدول شماره ۵، در میزان رضایت شغلی کارکنان به لحاظ مدرک تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده شد ($P < 0/01$ و $F_{(3, 112)} = 5/66$). به همین دلیل فرضیه مربوط به تفاوت کارکنان در رضایت شغلی به لحاظ مدرک تحصیلی تأیید شد. برای دستیابی به اطلاعات بیشتر از آزمون شفه استفاده شد. علت این امر، آن است که آزمون شفه در مقابل فرض نابرابری حجم گروه‌ها مقاوم‌تر است. نتایج این آزمون نشان داد بین کارکنان تا مدرک دیپلم و فوق دیپلم ($D = -0/72$, $p < 0/01$) و لیسانس ($-0/47$ - $D = 0/01$, $p < 0/01$) تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارتی کارکنان با مدرک تحصیلی تا سطح دیپلم، رضایت شغلی بیشتری نسبت به کارکنان دارای مدارک تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس داشته‌اند. در بین سایر مدارک تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده نشده‌است.

به منظور آزمون معناداری تفاوت بین دو گروه زن و مرد از نظر میزان تعهد سازمانی از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۶ آمده‌است:

حقوق و مزایا ($t = 0/12$, $p > 0/05$) رابطه معناداری مشاهده نشده‌است. در کل بین مؤلفه تعهد هنجاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته‌است ($t = 0/28$, $p < 0/01$). همچنین نتایج در بعد تعهد مستمر نشان داده‌است، این بعد تنها با مؤلفه رضایت از ماهیت کار ($t = 0/21$, $p < 0/05$) ارتباط معنادار داشته و با دیگر ابعاد (رضایت از مدیریت ($t = 0/18$, $p > 0/05$), همکاران ($t = 0/05$, $p > 0/05$), ارتقا ($t = 0/15$, $p > 0/05$) و حقوق و مزایا ($t = 0/02$, $p > 0/05$)) رابطه معناداری مشاهده نشده‌است. بعلاوه در حالت کلی، بین تعهد مستمر و رضایت شغلی رابطه معناداری مشاهده نشده‌است ($t = 0/17$, $p > 0/05$). در بعد تعهد عاطفی نتایج نشان داده‌است، این بعد با تمام ابعاد رضایت شغلی یعنی ماهیت کار ($t = 0/41$, $p < 0/01$), مدیریت همکاران ($t = 0/29$, $p < 0/01$), ارتقا ($t = 0/40$, $p < 0/01$) و حقوق و مزایا ($t = 0/23$, $p < 0/05$) رابطه معناداری داشته‌است؛ و در کل بین تعهد عاطفی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شده‌است ($t = 0/48$, $p < 0/01$). همچنین در حالت کلی، شاخص تعهد سازمانی با تمامی ابعاد رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود داشته‌است. بعلاوه میزان ارتباط بین دو شاخص تعهد سازمانی و رضایت شغلی معادل ($t = 0/45$, $p < 0/01$) به دست آمد. بر این اساس می‌توان گفت ۲۰ درصد از واریانس یکدیگر را پیش‌بینی می‌کنند. برای بررسی تفاوت دو گروه زن و مرد در متغیر رضایت شغلی از آزمون t مستقل استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۴ آمده‌است.

نتایج آزمون t برای گروه‌های مستقل نشان داد، هرچند میانگین تعهد سازمانی کارکنان مرد (۳/۵۷) بیشتر از میانگین کارکنان زن (۳/۵) است، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نبوده و کارکنان زن و مرد از نظر میزان تعهد سازمانی برابر بوده‌اند.

به منظور مقایسه میزان تعهد سازمانی کارکنان به لحاظ مدرک تحصیلی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۷ آمده است.

براساس اطلاعات جدول شماره ۷، در میزان تعهد سازمانی کارکنان به لحاظ مدرک تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده شد ($P < 0/01$ و $F_{(3, 112)} = 3/75$).

به همین دلیل فرضیه مربوط به تفاوت میزان تعهد سازمانی کارکنان به لحاظ مدرک تحصیلی آنان تأیید می‌شود. برای دستیابی به اطلاعات بیشتر از آزمون شفه استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که تنها تفاوت معنادار موجود در میزان تعهد سازمانی، در دو گروه دارای مدرک تا دیپلم و لیسانس مشاهده شد ($p < 0/01$, $D = -0/32$). به عبارتی کارکنان با مدرک تا دیپلم، تعهد سازمانی بیشتری نسبت به کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس داشته‌اند. در بین سایر مدارک تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده نشد.

بحث

رضایت شغلی به عنوان عاملی که در موفقیت شغلی تأثیر دارد و باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می‌شود، باید مورد توجه مدیران و مسئولین سازمان‌ها قرار گیرد. سازمان هلال احمر، یکی از سازمان‌هایی است که علاوه بر مأموریت‌های استانی و کشوری، دارای وظایف جهانی نیز می‌باشد.

تلاش‌های اجتماعی، اقتصادی و آموزشی این سازمان‌ها که نیازمند مدیریت‌های خاص هستند موجب پیدایش روابط گوناگون و وسیعی بین افراد و جوامع شده که می‌بایست در افراد رضایت شغلی ایجاد کرده تا با جان و دل کار کنند و بر اساس تعهد سازمانی به اهداف سازمان پای بند باشند (۲۸). هدف پژوهش حاضر تحلیل ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان در سال ۱۳۸۹ بوده است.

نتایج نشان داد که میانگین رضایت شغلی کارکنان هلال احمر استان همدان در مجموع در سطح بالاتر از حد متوسط بوده است. همچنین میانگین‌های ابعاد رضایت از ماهیت کار، مدیریت و همکاران بالاتر از حد متوسط بوده و این مقادیر از نظر آماری معنادار بودند. در ابعاد رضایت از ارتقا و رضایت از حقوق و مزایا، میزان رضایت در حد متوسط بود و تفاوت معناداری با میانگین فرضی مشاهده نشده است. این یافته با نتایج پژوهش‌های یعقوبی و همکاران در بیمارستان‌های منتخب استان اصفهان (۲۴)، شاکری نیا و نبوی در پلیس راه و راهور استان گیلان (۲۵)، رستمی و همکاران در مطالعه کارکنان دانشگاه تهران (۱۹)، و کوهستانی و شجاعی فر، در مطالعه مدیران دانشگاه مشهد (۲۳)، هم‌سو بوده است. یافته‌های تمامی این پژوهش‌ها و نیز نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که میزان رضایت از فرصت‌های ترفیع و ارتقا و همچنین میزان رضایت از حقوق و دستمزد به ترتیب در پایین‌ترین سطح در میان ابعاد تشکیل دهنده رضایت شغلی قرار دارند. از آن جایی که یکی از نیازهای اساسی انسان، نیازهای مادی

سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. این یافته مؤید نظریهٔ هرزبرگ می‌باشد. وجود رابطهٔ مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی دور از انتظار نبود، زیرا مؤلفه‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی که در بر گیرندهٔ مؤلفهٔ عاطفی مانند علاقه و دلبستگی به کار، همچنین احساس وفاداری نسبت به سازمان و مسئولیت‌پذیری است، رابطهٔ تنگاتنگی دارند و بیش از هر سازهٔ دیگر می‌تواند سازهٔ تعهد سازمانی را تبیین کند.

بین میزان رضایت شغلی کارکنان به لحاظ جنسیت آنان تفاوت معناداری مشاهده نشد. نتیجهٔ پژوهش یعقوبی و همکاران (۲۴) و اسماعیلی و انصاری رنانی (۲۹) نیز با این نتیجه همسو است. اما با نتایج مطالعهٔ نصیری و قنبری (۳۱) و مطالعهٔ فرا تحلیلی ازکیا و توکلی (۲۵) هماهنگ نیست. این اختلاف شاید به دلیل متفاوت بودن جامعهٔ آماری در مطالعات مختلف باشد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، بین میانگین رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه به لحاظ سطوح تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده شد که این یافته، نتیجهٔ تحقیق ازکیا و توکلی (۲۵) را مورد تأیید قرار می‌دهد، اما با نتایج پژوهش‌های کوهستانی و شجاعی فر (۲۳)، نصیری و قنبری (۳۱)، اسماعیلی و انصاری رنانی (۲۹) مغایر است. در رابطه با این نتیجه باید با احتیاط عمل نمود و به پژوهش‌های بیشتری در این زمینه اقدام کرد.

نتایج این پژوهش، در بارهٔ وضعیت تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه حاکی از آن است که میانگین کلی تعهد سازمانی کارکنان بالاتر از سطح متوسط است. همچنین میزان تعهد سازمانی در ابعاد عاطفی،

است و با توجه به نظریهٔ سلسله مراتب نیازهای مازلو، این نیاز می‌تواند حتی به عنوان زیربنای سایر نیازهای انسان مطرح شود لذا مدیریت نیروی انسانی باید در صدد طراحی سیستم ترفیع و ارتقا و پرداخت حقوق و مزایا بر اساس شایستگی و عملکرد واقعی کارکنان برآید. چرا که طبق نظریهٔ برابری آدامز، اگر کارکنان احساس کنند ترفیعات شغلی با سطح تلاش آنها همسان بوده و انتظارات آنها را برآورده می‌کند و در مقایسه با سطح تلاش و دریافتی دیگران منصفانه تلقی شود، از کار خود رضایت خواهند داشت (۲۹).

در بررسی رابطهٔ بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه، یافته‌های پژوهش مبین آن است که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. میزان این ارتباط در سطح متوسط به دست آمد. همچنین بین ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه رابطهٔ مثبت و معنادار مشاهده شد. این نتیجه با نتایج گل‌پرور و عریضی (۲۱)، امین بیدختی و صالح‌پور (۲۲)، کوهستانی و شجاعی فر (۲۳)، یعقوبی و همکاران (۲۴)، آگارد و همکاران (۳۰) همسو است و نتایج حاکی از رابطه‌ای مستقیم و معنادار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. به‌عنوان نمونه کوهستانی و شجاعی فر در پژوهش خود، این همبستگی را ۰/۴۹ گزارش کرده‌اند. در تبیین این یافتهٔ پژوهش می‌توان گفت هر قدر عوامل بهداشتی و انگیزشی مربوط به حوزهٔ کاری که افزایش دهندهٔ رضایت شغلی کارکنان است، مورد توجه مدیران و مسئولین سازمان‌ها قرارگیرد؛ به همان میزان تعهد

معنا نیست که مدیران به منظور حفظ و نگهداری تعهد سازمانی کارکنان سازمان خود، از ادامه تحصیل کارکنان جلوگیری و یا به جذب کارکنانی با سطح تحصیلات پایین بپردازند، بلکه باید با ایجاد شرایط مطلوب سازمانی، زمینه‌ای مهیا شود که افزایش سطح تحصیلات کارکنان به افزایش تعهد سازمانی آنان بینجامد. این امر از طرق مختلفی همچون اعطای مزایای مختلف مادی و انگیزشی به کارکنانی که دارای تحصیلات بالا هستند و یا مشتاق ادامه تحصیل در سطوح بالاترند، امکان پذیر است.

نتیجه‌گیری

به دنبال تغییرات روزافزون در جوامع، در سازمان‌های اجتماعی نیز تغییرات زیادی به وجود می‌آید. کارکنان خشنود از کار و متعهد نسبت به سازمان که اعتقاد بیشتری به اهداف و ارزش‌های سازمانی دارند، در مقابل تغییرات، انعطاف‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند. عدم توجه به نگرش‌های شغلی کارکنان سازمان‌ها و تأثیر آن در عملکرد آنان، عواقب جبران‌ناپذیری در زمینه تحقق اهداف سازمان‌ها و بقاء و پیشرفت جامعه در برخواهد داشت. لذا، به مدیران منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد از طریق انتخاب کارکنان شایسته، اعطای پاداش‌های به‌موقع، مناسب و مبتنی بر ارزشیابی واقعی از عملکرد، افزایش حقوق و دستمزد با توجه به توانمندی‌ها و قابلیت‌های شغلی کارکنان و نظام پرداخت در سایر سازمان‌ها، حفظ کارکنان توانمند و شایسته در سازمان و فراهم آوردن فرصت‌های مناسب برای ترفیع و ارتقاء شغلی آنان، شرایط تقویت خشنودی از کار و افزایش دلبستگی و وفاداری نسبت به سازمان را در کارکنان مهیا نمایند.

مستمر و هنجاری، بالاتر از حد متوسط بوده و از نظر آماری معنادار هستند. در پژوهش یعقوبی و همکاران (۲۴)، تعهد سازمانی کلی، تعهد عاطفی و مستمر، بالاتر از سطح متوسط و تعهد هنجاری کمتر از میانگین فرضی به دست آمده بود. میزان تعهد سازمانی در مطالعه کوهستانی و شجاعی فر (۲۳)، نیز بالاتر از سطح متوسط گزارش شده‌است که همسو با نتیجه پژوهش حاضر می‌باشد. در واقع کارکنان هلال احمر استان همدان از نظر عاطفی پیوندی قوی با سازمان محل کار خود داشته و تمایل به درگیر شدن با فعالیت‌های کاری و تعیین هویت خود با سازمان مربوطه در آنها در سطح بالا است، همچنین آنها وفاداری قابل توجهی به سازمان داشته و ضرورت بیشتری برای ادامه کار و ماندن در سازمان مربوطه احساس می‌کنند.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر بین میزان تعهد سازمانی کارکنان به لحاظ جنسیت آنان تفاوت معناداری مشاهده نشد و می‌توان گفت که کارکنان زن و مرد مورد مطالعه از نظر میزان تعهد سازمانی در سطح یکسانی قرار دارند. رستمی و همکاران (۱۹)، آلن و مایر (۱۷) نیز تفاوت معناداری بین دو جنس مشاهده نکردند. یافته‌های این پژوهش مبین آن است که بین میزان تعهد سازمانی کارکنان به لحاظ مدرک تحصیلی آنان، تفاوت معنادار وجود دارد. به طوری که میزان تعهد سازمانی کارکنان دارای مدرک کارشناسی کمتر از میزان تعهد سازمانی کارکنان دارای مدرک تحصیلی تا دیپلم بود. این یافته با نتایج مطالعات کوزه چیان و همکاران (۲۹) و مودی و همکاران (۳۲) همخوانی دارد. البته این نتایج بدان

سپاسگزاری

از کارکنان، مدیران و مسؤولان واحدهای جمعیت هلال احمر استان همدان که ما را در انجام این پژوهش صمیمانه یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

جدول شماره ۱: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای شاخص رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن

نتیجه	Sig	درجه آزادی	t محاسبه شده	میانگین فرضی	انحراف معیار	میانگین	رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱۹	۸/۵۴	۳	۰/۹۲	۳/۷۲	ماهیت کار
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱۹	۶/۰۳	۳	۱/۰۷	۳/۵۹	مدیریت
تأیید	۰/۰۰۵	۱۱۹	۲/۸۹	۳	۱/۰۷	۳/۲۸	همکاران
رد	۰/۵۱	۱۱۹	۰/۶۶	۳	۱/۱۳	۳/۰۶	ارتقاء
رد	۰/۹۵	۱۱۹	۰/۰۷	۳	۰/۹	۳	حقوق و مزایا
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱۹	۴/۹۹	۳	۰/۷۳	۳/۳۳	رضایت شغلی

جدول شماره ۲: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای شاخص تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن

نتیجه	Sig	درجه آزادی	t محاسبه شده	میانگین فرضی	انحراف معیار	میانگین	تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱۹	۱۱/۳۸	۳	۰/۸۸	۳/۹۱	تعهد عاطفی
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱۹	۷/۱۴	۳	۰/۴۵	۳/۲۹	تعهد مستمر
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱۹	۹/۸۵	۳	۰/۵	۳/۴۵	تعهد هنجاری
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱۹	۱۲/۷۱	۳	۰/۴۷	۳/۵۵	تعهد سازمانی

جدول شماره ۳: نتایج ماتریس همبستگی بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌های رضایت شغلی						تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن
رضایت شغلی	حقوق و مزایا	ارتقا	همکاران	مدیریت	ماهیت کار	
۰/۲۸**	۰/۱۲	۰/۲۵**	۰/۱۵	۰/۲۵**	۰/۲۰*	تعهد هنجاری
۰/۱۷	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۰۵	۰/۱۸	۰/۲۱*	تعهد مستمر
۰/۴۸**	۰/۲۳*	۰/۴۰**	۰/۲۹**	۰/۳۸**	۰/۴۱**	تعهد عاطفی
۰/۴۵**	۰/۱۹*	۰/۳۸**	۰/۲۴**	۰/۳۸**	۰/۳۹**	تعهد سازمانی

**منظور سطح معنی داری ۰/۰۱ است. *منظور سطح معنی داری ۰/۰۵ است.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون مقایسه میانگین‌ها بین رضایت شغلی کارکنان زن و مرد

نتیجه آزمون		آماره‌ها					جنسیت
Sig	درجه آزادی	t	خطای استاندارد میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۶۴	۱۱۸	۰/۴۷	۰/۰۸	۰/۷۲	۳/۳۵	۸۲	مرد
			۰/۱۲	۰/۷۶	۳/۲۸	۳۸	زن

جدول شماره ۵: نتایج آزمون تجزیه واریانس یک طرفه بین رضایت شغلی کارکنان و مدرک تحصیلی آنان

Sig	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییرات
۰/۰۰۱	۵/۶۶	۲/۶۲	۳	۷/۸۶	بین گروهی
		۰/۴۶	۱۱۲	۵۱/۸۴	درون گروهی
			۱۱۵	۵۹/۷	کل

جدول شماره ۶: نتایج آزمون مقایسه میانگین‌ها بین تعهد سازمانی کارکنان زن و مرد

نتیجه آزمون		آماره‌ها					جنسیت
Sig	درجه آزادی	t محاسبه شده	خطای استاندارد میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۴۷	۱۱۸	۰/۲۷	۰/۰۵	۰/۴۷	۳/۵۷	۸۲	مرد
			۰/۰۸	۰/۵۱	۳/۵	۳۸	زن

جدول شماره ۷: نتایج تجزیه واریانس یک‌طرفه بین رضایت شغلی کارکنان و مدرک تحصیلی آنان

Sig	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییرات
۰/۰۱۳	۳/۷۵	۰/۷۳	۳	۲/۱۸	بین گروهی
		۰/۱۹	۱۱۲	۲۱/۷۵	درون‌گروهی
			۱۱۵	۲۳/۹۴	کل

References

1. Chandan JS. *Organizational behavior*. New Delhi Vikas Publishing House LTD; 1997:245
2. Lowson, RB. Shen, Z. *Organizational psychology*, Oxford university press; 1998:148.
3. Spector PE. *Job Satisfaction: Application, assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, Calif: Sag Publications, 1997.
4. Adeyinka, t. *Work motivation, Job satisfaction and organizational commitment of library Personnel in academic Research Libraries in Oyo State, Nigeria, library philosophy and practice*, ISSN 1522-0222, 2007.
5. Robbins, S. *Organizational Behavior*. New York, Prentice Hall, 2002:170-177.
6. Luthans, F. *Organizational behavior*. New York, McGraw Hill, 2002.
7. Willem A, Buelens M & JONGHE LD. *Impact of organizational structure on nurses job satisfaction*, international journal of studies, 2007; 44:1011-1012.
8. Hosseinzadeh D, Saemyan A. *Job satisfaction, paying attention to staff and quality of working life*. Management. 2002; 12(63-64):40-47.
9. Allen NJ. *Organizational commitment*. *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. 2007; 2:548-551.
10. Dee Ja, Henkin AB & Singleton CA. *Organizational commitment of teachers in urban schools: examining the effects of team structures*. Urban aducation. 2006; 41(6):603-627.
11. Rezaeian A, *Administration and organization Principals*, Tehran: SAMT, 2007: 123. [in Persian]
12. Farhangi AA, Hosseinzadeh A. *New opinions about organizational commitment*. Tadbir journal, 2003; 154:15-23.
13. Chow S, Holden R. *Toward an understanding of loyalty: the moderating role of trust*. Journal of managerial issues, 1997; 9(3):257-299.
14. Kaneshiro P. *Analyzing the organizational justice, trust, and commitment relationship in a public organization*, Doctor of Philosophy, submitted to North central university, 2008; 14-20
15. Allen JN, Meyer JP, *Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*, Journal of Vocational Behavior, 1996; 49: 252-276.
16. Chang HT, Chi MW, & Miao MC. *Testing the relationship between three component organizational / occupational turnover intention organizational / occupational commitment and organizational / occupational turnover intention using a none-recursive model*. Journal of vocational behavior, 2007; 2:320-335
17. Khanka SS, *Organizational Behavior*, India: S Chand & Co Ltd, 2010: 233-235.
18. Tezeng HM. *Satisfying nurses on job factors they care about*. Journal nurse administration, 2002; 32(6):306-309.
19. Rostami R, Mahdion R, Shalchi B, Narenji F. *Explanation of organizational civilians' behavior in Tehran university staffs base on personality dimensions, organizational commitment and theirs job satisfaction*, Journal of Contemporary Psychology, 2009; 7: 31-42. [In Persian]
20. Amirzadeh A, Ardestani S, *Driving Factors Affecting Job Satisfaction of the Personnel of Tehran Education Organization, Tehran 2nd District*, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 2011; 5(10): 685-690.
21. Golparvar M, Oreizi HR, *A meta analysis on Relationships between organizational commitment and job*

- substitutes, attitude to maintenance and attitude to job proscription*, Journal of Daneshvar Raftar, 2008; 33: 85-100. [In Persian]
22. Amin Bidokhti AK, Salehpoor M, *Relationship between job satisfaction and organizational commitment in education staffs*, Journal of Daneshvar Raftar, 2007. 26: 31-38. [In Persian]
23. Koohestani HA, Shojaeifar H, *Relationship between faculties managers job satisfaction with organizational commitment in Ferdowsi University*, Journal of Knowledge and Development, 2000; 13: 11-26. [In Persian]
24. Yaghoobi M, Saghaeenezhad S, Abolghasemgorji H, Noroozi M, Rezaei F, *Relationship of organizational justice, job satisfaction and organizational commitment among Isfahan selective hospital staffs*, Journal of Health Management, 2009; 35: 25-32. [In Persian]
25. Shakerinia I, Nabavi SS, *Relationship of job satisfaction, perceived organizational support and organizational commitment among road police in Gilan province*, Journal of Trooper Management, 2010; 4: 608-626. [In Persian]
26. Othman S, Anugerah R, *Effects of Emotional intelligence and career commitment on career success*. Malaysian Management Review, 2009; 37 (1): 46-52.
27. Williams LL, *Impact of nurses' job satisfaction on organizational trust*, Health Care Manage Review, 2005; 30 (3): 203-211.
28. Zarei M, *Relationship between job satisfaction and organizational culture*, Journal of Context, 1996; 6 (57): 24-40. [In Persian]
29. Esmaili M.A, Ansari.R. *A study of job satisfaction among water and sewage company personnel*, Daneshvar Raftar.2007;23: 65-81[in Persian]
30. Ogaard T, Marnburg E, Larsen S, *Perceptions of organizational structure in the hospitality industry: Consequences for commitment, job satisfaction and perceived performance*, Tourism Management, 2008; 29 (4): 661-671.
31. Nasiri F, Ghanbari S, *A study of job satisfaction and its dimensions among primary schools principals satisfaction in Tehran education organization*, Research journal in Humanities, 2009,10(26),129-146[In Persian]
32. Mowdey RT, Porter LW, & Steers RM. *Employee-organization linkage of commitment, absenteeism and turnover*, New York, Academic press, 1982.