

تأثیر ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان

احمد باسامی

دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، گروه ترویج و آموزش کشاورزی

محمد چپذیری*

استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس

عنایت عباسی

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۲۲

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بود. جامعه آماری تحقیق ۴۴۹ نفر از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۰ نفر به شیوه طبقه‌ای متناسب به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. پرسشنامه ابزار جمع آوری داده‌ها بود که روایی ظاهری و محتوایی آن با نظر متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی تأیید و پایایی بخش‌های مختلف آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۸۸ تا ۰/۹۱ برآورد گردید. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSSv20 استفاده شد. بر اساس نتایج تحقیق، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیش از نیمی از کارشناسان در سطح متوسط و پایین‌تر از آن قرار دارد. بر اساس نتایج رگرسیون، رضایت از ماهیت کار، رضایت از ارتباطات، رضایت از ارتقاء و رضایت از همکاران حدود ۴۰ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کردند.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ویژگی‌های فردی، کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی، استان کردستان.

* نویسنده مسئول مکاتبات، Mchizari@modares.ac.ir

مقدمه

بخش کشاورزی به دلیل برخورداری از رشد مستمر و پایدار اقتصادی و نقش حیاتی در تأمین امنیت غذایی و توسعه اشتغال در جامعه، یکی از بسترهای مناسب جهت توسعه پایدار در کشور می‌باشد (رستمی و همکاران، ۱۳۸۹). این بخش با ۱۴ درصد تولید ناخالص داخلی، بیش از ۲۰ درصد اشتغال، ۲۵ درصد صادرات غیر نفتی و بیش از ۹۰ درصد مواد خام مورد نیاز صنایع داخلی کشور، یکی از توانمندترین بخش‌های اقتصادی کشور بوده و از مزیت نسبی قابل توجهی نسبت به سایر بخش‌های اقتصادی برخوردار است (Rezvanfar et al., 2010).

نیروی انسانی، مهم‌ترین و با ارزش‌ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف هر سازمان است. به عبارت دیگر، شالوده ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. چرا که در آینده، عامل برتری، فناوری جدید نخواهد بود، بلکه ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی عامل برتری سازمانی می‌باشد (نامدار و همکاران، ۱۳۸۹). داشتن کارکنان با انگیزه، متعهد و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمان از نیازهای اصلی هر سازمانی می‌باشد (کریمی گوغری و همکاران، ۱۳۹۰). سازمان‌های جهاد کشاورزی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. از شاخص‌های سنجش برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان آنان می‌باشد که میزان تعهد و وفاداریشان باعث می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بهتری انجام دهند (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹). از دلایل اهمیت بررسی تعهد سازمانی، داشتن عملکرد بالاتر، غیبت، تأخیر و جابجایی

کمتر و تحقق هدف‌های فردی و سازمانی (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹؛ کریمی گوغری و همکاران، ۱۳۹۰) در سازمان‌هایی است که اعضایی با سطوح بالای تعهد سازمانی دارند. برعکس، نیروی انسانی ناراضی و یا با احساس تعلق سازمانی پایین تأثیر منفی بر تحقق اهداف خواهد گذاشت (محمدیان و همکاران، ۱۳۸۹). لذا، در این پژوهش، به دو ضرورت اصلی سازمان‌ها، یعنی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان که از جمله مسائل اصلی مورد توجه صاحب نظران علوم رفتاری و مدیریت منابع انسانی می‌باشد، پرداخته شده است.

تعهد سازمانی نگرش و یک حالت روانی است که تمایل، نیاز و الزام فرد را به تداوم فعالیت در یک سازمان نشان می‌دهد. تمایل، اشاره به خواست قلبی و علاقه فرد برای ادامه فعالیت در سازمان می‌باشد. نیاز، حاکی از ادامه خدمت فرد در سازمان به دلیل سرمایه‌گذاری‌هایی است که در سازمان انجام داده است. همچنین، الزام عبارت است از مسئولیت، دین و تکلیفی که فرد در برابر سازمان خود را متعهد به آن می‌داند و خود را ملزم به ماندن در سازمان می‌بیند (باقری و تولایی، ۱۳۸۹). در تعریف تعهد سازمانی بین پژوهشگران اختلاف نظر وجود دارد و تعریف‌های متفاوتی از آن ارائه شده است. اما، هر یک از آن‌ها به نوعی به یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف اشاره کرده‌اند (دولت آبادی فراهانی، ۱۳۷۸).

برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی مقیاس‌های متعددی وجود دارد. اما، متداول‌ترین مقیاس بر اساس تعریفی است که (Allen & Meyer (1990) برای تعهد سازمانی ارائه کرده‌اند. آن‌ها تعهد سازمانی را

سازمانی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی در استان کرمان، تعهد سازمانی این کارشناسان را در حد متوسط ارزیابی کرده است.

تزننگ^۴ (۲۰۰۲) بیان می‌کند که عوامل فردی، شغلی، سازمانی و فرا سازمانی بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارند، که از بین آن‌ها رضایت شغلی تأثیر بیشتری بر تعهد سازمانی دارد (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹). پژوهشگران دیگر نیز افزایش رضایت شغلی را در ارتقاء تعهد سازمانی مؤثر می‌دانند (مشبکی، ۱۳۷۸؛ روحی و همکاران، ۱۳۹۰؛ Williams and Hazer, 1986; Pardakhtchi, 1995). رضایت شغلی نگرش و احساس مردم را نسبت به شغلشان و به طور کلی نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (Spector, 1997). اسپکتور از ۹ مورد به عنوان شاخص‌های رضایت شغلی نام برده است. این موارد عبارتند از: رضایت از پرداخت، رضایت از ارتقاء، رضایت از سرپرستی، رضایت از تسهیلات، رضایت از پاداش، رضایت از مقررات، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار و رضایت از ارتباطات.

رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در مطالعات مختلفی بررسی شده که در ادامه تعدادی از آن‌ها آورده شده است. یافته‌های مطالعه ی امین بیدختی و صالح پور (۱۳۸۶) نشان دادند، متغیرهای رضایت از کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء و حقوق و مزایا با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار دارند و به طور کلی، رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. یافته

به عنوان یک حالت روانی منطقی که فرد را به سازمان پیوند می‌دهد، تعریف کرده‌اند. آلن و مایر معتقدند تعهد سازمانی، یک ساخت چند بعدی است. بر این اساس سه نوع مختلف از تعهد سازمانی وجود دارد. تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر.

تعهد عاطفی^۱: یعنی تعلق عاطفی و احساسی فرد به سازمان. در این حالت فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که به رسالت وجودی، ارزش‌ها و اهداف آن احساس و نگرش مثبت دارد و تلاش می‌کند تا به اهداف و ارزش‌های سازمان که به آن‌ها باور عمیق دارد، جامه عمل بپوشاند. تعهد عاطفی بالای کارکنان باعث می‌شود، آن‌ها به ارزش‌های سازمان بیشتر پای بند باشند و خود را نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد نمایند.

تعهد هنجاری^۲: فرد به دلیل فشار هنجارها و اخلاقیات و این که همکاران و مدیر نسبت به ترک سازمان از طرف او چه قضاوتی می‌کنند، در سازمان می‌ماند. این گروه از کارکنان پیوند عاطفی محکمی نسبت به سازمان ندارند و تعهد آن‌ها به این دلیل است که احساس می‌کنند، سازمان با آن‌ها خوب برخورد کرده است.

تعهد مستمر^۳: تعهد به سازمان به آگاهی فرد از هزینه‌های ترک سازمان برمی‌گردد. به عبارت دیگر، دلیل ماندن فرد در سازمان این است که بر اساس تحلیل هزینه-منفعت نتیجه می‌گیرد در سازمان بماند (Gemlike et al., 2010). مطالعه کریمی گوغری و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان رابطه تعهد

¹ Affective Commitment

² Normative Commitment

³ Continuance Commitment

⁴ Tezeng

بین تعهد اساتید در دانشگاه نشان داد، حقوق منصفانه، ماهیت کار و خط مشی‌های سازمانی با تعهد سازمانی اساتید ارتباط معنی‌داری دارد (کوهستانی و شجاعی فر، ۱۳۸۰).

ویژگی‌های فردی کارکنان از قبیل سن، تحصیلات و سابقه کار از دیگر متغیرهایی است که بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد. ارتباط بین این ویژگی‌ها و تعهد سازمانی در مطالعات مختلفی بیان شده است که به چند مورد اشاره می‌گردد.

بر اساس نتایج مطالعه کوزه چیان و همکاران (۱۳۸۲) سن و سطح تحصیلات با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار ندارد. در بررسی دیگری، عدم رابطه معنی‌دار سن و سابقه کار با تعهد سازمانی و رابطه معنی‌دار تحصیلات با تعهد سازمانی گزارش شده است (محمدیان و همکاران، ۱۳۸۹). در مطالعه نحریر و همکاران (۱۳۸۹) به رابطه بین وضعیت تأهل و تعهد سازمانی و عدم رابطه بین سطح تحصیلات، جنسیت و پست سازمانی و تعهد سازمانی اشاره شده است. بر اساس نتایج کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰) در دانشگاه فردوسی مشهد، بین سابقه خدمت مدیران دانشکده ها و تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌دار وجود ندارد. در پژوهشی دیگر ضمن تأیید رابطه مثبت و معنی‌دار رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رابطه سن و سابقه کار با تعهد سازمانی را نیز مثبت و معنی‌دار گزارش داده است (کمالی و همکاران، ۱۳۸۸).

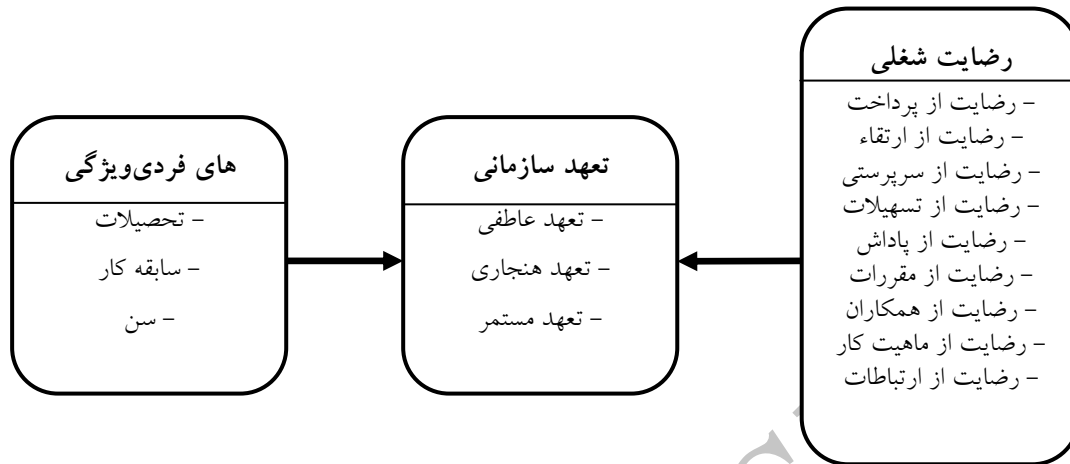
با توجه به مطالعات پیشین، مدل مفهومی روابط بین متغیرهای تحقیق در نگاره ۱ آورده شده است. در این مدل ویژگی‌های فردی (تحصیلات، سابقه کار و سن) و مؤلفه‌های رضایت شغلی به عنوان

های مطالعه کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰) در مورد رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد نشان داد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌دار دارند. همچنین، بین مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت از حقوق، ترفیعات، کار، مافوق و همکاران) و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و رضایت از حقوق و ترفیع تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت این فرضیه را که ابعاد رضایت شغلی می‌توانند تعهد سازمانی دبیران را پیش‌بینی کنند مورد بررسی قرار دادند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان دادند، هیچ یک از متغیرهای پیش بین (ابعاد رضایت شغلی) نمی‌توانند متغیر ملاک (تعهد سازمانی) را پیش‌بینی کنند. کوزه چیان و همکاران (۱۳۸۲) در مطالعه خود گزارش کرده‌اند، میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران از معلمان بیشتر است. مجیدی (۱۹۹۷) معتقد است، ارتباطات درون گروهی ضعیف، عدم پرداخت امتیازات یا بی عدالتی در پرداخت امتیازات، تأثیر منفی بر تعهد سازمانی دارند (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹).

Norman and Wu (2006) رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را یک رابطه دو سویه و مثبت می‌دانند.

در بررسی دیگری، ویژگی‌های کار، اهمیت کار و استقلال کاری پیش بین مناسبی برای تعهد سازمانی ذکر شده است (Pearson and Chong, 1997). مطالعات فجور تافت (۱۹۹۳) با عنوان عوامل پیش

متغیرهای مستقل و تعهد سازمانی متغیر وابسته تحقیق می‌باشد.



نگاره ۱- مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

تأثیرگذار بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد

کشاورزی استان کردستان

روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های فردی و مؤلفه‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان در سال ۱۳۹۱ طراحی و اجرا گردید. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، با توجه به بررسی رابطه بین متغیرها از نوع علی-ارتباطی و از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات میدانی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بود ($N=449$). حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۰ نفر تعیین گردید. نمونه‌های مورد مطالعه طی دو مرحله با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب و سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی از بین کارشناسان ستادی سازمان جهاد کشاورزی استان و مدیریت

اهداف تحقیق

هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های فردی و مؤلفه‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان می‌باشد. در راستای این هدف، اهداف اختصاصی زیر دنبال می‌گردد.

بررسی ویژگی‌های فردی، اجتماعی و اقتصادی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان؛ بررسی رابطه ویژگی‌های فردی با تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان؛ آگاهی از وضعیت رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان؛ آگاهی از وضعیت تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان؛ بررسی رابطه مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان؛ و تعیین متغیرهای

فراخور اهداف تحقیق با سؤالات باز سنجیده شدند. روایی ظاهری پرسشنامه توسط اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه و گروهی از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، پایایی پرسشنامه با انجام آزمون مقدماتی بر روی ۳۲ نفر از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان زنجان انجام شد و ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای کلیه بخش‌های پرسشنامه بالاتر از ۰/۸۰ بود که نشان از قابلیت اعتماد قابل قبول ابزار تحقیق داشت (جدول ۲). در نهایت، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری نظیر میانگین، فراوانی، درصد، درصد تجمعی، انحراف معیار و ضریب تغییرات در قالب آماره‌های توصیفی و آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به روش گام به گام در قالب آزمون‌های استنباطی از طریق نرم‌افزار SPSS v20 انجام شد.

های جهاد کشاورزی شهرستان‌های مختلف انتخاب شدند. جهت جلوگیری از افت نمونه و اطمینان از تکمیل پرسشنامه تعداد نمونه به ۲۳۰ نفر افزایش داده شد و در نهایت ۲۲۰ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل مناسب تشخیص داده شد (جدول ۱). برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳۶ گویه است که رضایت شغلی را در قالب ۹ مؤلفه رضایت از پرداخت، رضایت از ارتقاء، رضایت از سرپرستی، رضایت از تسهیلات، رضایت از پاداش، رضایت از اصول و مقررات، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار و رضایت از ارتباطات مورد سنجش قرار می‌دهد. گویه‌های رضایت شغلی در یک مجموعه منظم از عبارات، دارای ترتیب خاص و وزن‌های مساوی در مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم در دامنه ۱ تا ۵) تدوین شده است. برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) که دارای سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه در مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم در دامنه ۱ تا ۵) می‌باشد. ویژگی‌های انفرادی پاسخگویان به

جدول ۱- تعداد کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی و تعداد نمونه به تفکیک هر شهرستان

نام مرکز	تعداد کارشناسان	حجم نمونه	حجم نمونه در عمل
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان بانه	۱۸	۹	۹
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان بیجار	۲۵	۱۲	۱۵
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان دهگلان	۲	۱	۱
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان دیواندره	۲۵	۱۲	۱۳
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان سروآباد	۱۵	۷	۸
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان سقز	۴۰	۱۹	۱۹
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان سنندج	۳۹	۱۸	۱۸
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان قروه	۲۸	۱۳	۱۴
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کامیاران	۲۹	۱۴	۱۴
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان مریوان	۲۱	۱۰	۱۴
سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان	۲۰۶	۹۵	۹۵
جمع کل	۴۴۹	۲۱۰	۲۲۰

منبع: سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان (۱۳۹۱)

جدول ۲- متغیرهای تحقیق، مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده هر متغیر همراه با ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	رضایت از پرداخت	۴	۰/۹۱
	رضایت از ارتقاء	۴	
	رضایت از سرپرستی	۴	
	رضایت از تسهیلات	۴	
	رضایت از پاداش	۴	
	رضایت از اصول و مقررات	۴	
	رضایت از همکاران	۴	
	رضایت از ماهیت کار	۴	
	رضایت از ارتباطات	۴	
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۸	۰/۸۸
	تعهد مستمر	۷	
	تعهد هنجاری	۵	

یافته‌ها

در این بخش از تحقیق، نتایج در دو قسمت توصیفی و تحلیلی ارائه می‌گردد.

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان

۱۷۶ نفر (۸۰ درصد) از پاسخگویان مرد و مابقی زن بودند. اکثریت آن‌ها (۷۸/۲ درصد) متأهل بودند. از نظر وضعیت استخدامی به ترتیب، ۷۵ درصد، ۱۷/۷ درصد و ۷/۳ درصد به صورت رسمی، پیمانی و قراردادی مشغول به کار بودند. همچنین، با توجه به جدول شماره ۳ میانگین سابقه

کار پاسخگویان ۱۶/۵ سال و بیشترین و کمترین سابقه کار به ترتیب ۳۰ و ۵ سال بود. میانگین سن پاسخگویان ۴۰/۹۶ سال و جوان‌ترین و مسن‌ترین آن‌ها به ترتیب ۲۲ و ۵۴ سال بود. سن بیش از یک دوم آن‌ها در فاصله سنی بین ۵۰ - ۴۰ سال بود. ۱۳۸ نفر یعنی ۶۲/۷ درصد پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۴۴ نفر یعنی ۲۰ درصد دارای مدرک فوق دیپلم و مابقی (۳۸ نفر) دارای مدرک فوق لیسانس بودند.

جدول ۳- سابقه کار در سازمان، میزان حقوق ماهیانه و سن پاسخگویان

متغیر	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه
سابقه کار در سازمان (سال)						
۱۰-۵	۶۱	۲۷/۷				
۱۵-۱۰	۴۱	۱۸/۶				
۲۰-۱۵	۴۸	۲۱/۸	۱۶/۵	۷/۰۸	۳۰/۰	۵/۰
۲۰-۲۵	۴۷	۲۱/۴				
۳۰-۲۵	۲۳	۱۰/۵				
جمع	۲۲۰	۱۰۰/۰				
سطح تحصیلات						
فوق دیپلم	۴۴	۲۰				
لیسانس	۱۳۸	۶۲/۷				
فوق لیسانس	۳۸	۱۷/۳				
جمع	۲۲۰	۱۰۰/۰				
سن (سال)						
۳۰-۲۰	۲۵	۱۱/۴				
۴۰-۳۰	۶۷	۳۰/۵	۴۰/۹۶	۷/۴۳	۵۴/۰	۲۲/۰
۵۰-۴۰	۱۱۱	۵۰/۵				
۶۰-۵۰	۱۷	۷/۷				
جمع	۲۲۰	۱۰۰/۰				

سرپرستی در رتبه‌های اول تا سوم و مؤلفه‌های رضایت از ارتقاء، رضایت از پرداخت و رضایت از تسهیلات در رتبه‌های آخر قرار گرفتند (جدول ۴).

بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی رتبه‌بندی مؤلفه‌های مربوط به رضایت شغلی بر اساس ضریب تغییرات نشان داد، رضایت از همکاران، رضایت از اصول و مقررات و رضایت از

جدول ۴- رتبه‌بندی مؤلفه‌های رضایت شغلی

رتبه	مؤلفه‌های رضایت شغلی	* میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱	رضایت از همکاران	۳/۳۶۲	۰/۷۲۸	۰/۲۱۶
۲	رضایت از اصول و مقررات	۲/۸۳۵	۰/۷۰۴	۰/۲۴۸
۳	رضایت از سرپرستی	۳/۳۰۹	۰/۸۳۹	۰/۲۵۳
۴	رضایت از ارتباطات	۳/۰۳۰	۰/۷۹۹	۰/۲۶۳
۵	رضایت از پاداش	۲/۶۶۲	۰/۷۴۵	۰/۲۷۹
۶	رضایت از ماهیت کار	۳/۲۰۳	۰/۹۳۳	۰/۲۹۱
۷	رضایت از تسهیلات	۲/۳۹۳	۰/۷۷۰	۰/۳۲۱
۸	رضایت از پرداخت	۲/۳۹۸	۰/۸۲۱	۰/۳۴۲
۹	رضایت از ارتقاء	۲/۴۰۳	۰/۸۳۸	۰/۳۴۸

* مقیاس طیف: از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵

بر حسب امتیازهای کسب شده به چهار سطح به شرح زیر طبقه بندی می‌شود (Sadighi & Mohammad-zadeh, 2002).

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

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

رضایت پایین کارشناسان از ارتقاء، پرداخت و تسهیلات می‌باشد.

برای بررسی بیشتر وضعیت رضایت شغلی با استفاده از فرمول فاصله میانگین از انحراف معیار، رضایت شغلی

C = خوب: $\text{Mean} < C < \text{Mean} + \text{Sd}$

D = عالی: $\text{Mean} + \text{Sd} < D$

همان‌طور که نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، وضعیت رضایت شغلی بیش از نیمی از کارشناسان متوسط و پایین‌تر از آن می‌باشد که ناشی از

جدول ۵- وضعیت رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی

وضعیت رضایت شغلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
ضعیف (< ۸۶/۵۴)	۳۰	۱۳/۶	۱۳/۶
متوسط (۸۶/۵۴ - ۱۰۳/۳۹)	۸۱	۳۶/۸	۵۰/۵
خوب (۱۰۳/۳۹ - ۱۲۰/۲۴)	۷۶	۳۴/۵	۸۵/۰
عالی (> ۱۲۰/۲۴)	۳۳	۱۵/۰	۱۰۰/۰
جمع	۲۲۰	۱۰۰/۰	

رتبه‌بندی مؤلفه‌های تعهد سازمانی در جدول شماره ۶ نشان می‌دهد، تعهد مستمر با کمترین ضریب تغییرات در رتبه اول و تعهد عاطفی با بیشترین ضریب تغییرات در رتبه سوم قرار گرفت.

جدول ۶- رتبه‌بندی مؤلفه‌های تعهد سازمانی

رتبه	مؤلفه‌های تعهد سازمانی	* میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱	تعهد مستمر	۳/۲۱۱	۰/۶۶۹	۰/۲۰۸
۲	تعهد هنجاری	۳/۱۱۳	۰/۷۹۶	۰/۲۵۵
۳	تعهد عاطفی	۳/۰۱۷	۰/۸۱۷	۰/۲۷۰

* مقیاس طیف: از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵

همانند رضایت شغلی در این قسمت نیز به منظور بررسی بیشتر وضعیت تعهد سازمانی از فرمول فاصله میانگین از انحراف معیار (Sadighi & Mohammad-zadeh, 2002) استفاده گردید. با سازمانی بیش از نیمی از کارشناسان (۵۱/۸) در سطح متوسط و ضعیف قرار داشت که می‌تواند ناشی از تعهد عاطفی پایین کارشناسان باشد (جدول ۷).

توجه به نتایج، وضعیت تعهد

جدول ۷- وضعیت تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی

وضعیت تعهد سازمانی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
ضعیف (< ۵۱/۵۶)	۳۳	۱۵/۰	۱۵/۰
متوسط (۵۱/۵۶ - ۶۲/۳۲)	۸۱	۳۶/۸	۵۱/۸
خوب (۶۲/۳۲ - ۷۳/۰۸)	۱۰۶	۴۸/۲	۱۰۰/۰
عالی (> ۷۳/۰۸)	۰	۰	
جمع	۲۰۰	۱۰۰/۰	

همبستگی بین ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارشناسان

به منظور بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای توصیف میزان همبستگی از الگوی دیویس استفاده شد. بر اساس این الگو ضرایب همبستگی ۰/۰۹ - ۰/۰۱ جزیی، ۰/۲۹ - ۰/۱۰ پایین، ۰/۴۹ - ۰/۳۰ متوسط، ۰/۶۹ - ۰/۵۰ بالا، ۰/۹۹ - ۰/۷۰ خیلی بالا و ۱ کامل توصیف می‌گردد (Davis, 1971).

ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره ۸ نشان داد، که رابطه سطح تحصیلات، سابقه کار و سن با تعهد سازمانی معنی‌دار نیست. از میان مؤلفه‌های رضایت شغلی، رضایت از پرداخت، ارتقاء، سرپرستی، پاداش، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات با تعهد سازمانی در سطح یک درصد خطا رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. به عبارت دیگر، با افزایش میزان رضایت در مؤلفه‌های یاد شده، میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد.

جدول ۸- همبستگی بین متغیرهای تحقیق و تعهد سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	توصیف همبستگی
تحصیلات	-۰/۱۳۲	۰/۰۵۱	پایین
سابقه کار	۰/۱۰۳	۰/۱۲۶	پایین
سن	۰/۰۸۸	۰/۱۵۵	جزیی
رضایت از پرداخت	۰/۲۸۹**	۰/۰۰۰	پایین
رضایت از ارتقاء	۰/۳۳۷**	۰/۰۰۰	متوسط
رضایت از سرپرستی	۰/۲۱۶**	۰/۰۰۱	پایین
رضایت از تسهیلات	۰/۱۲۵	۰/۰۶۴	پایین
رضایت شغلی	۰/۲۷۲**	۰/۰۰۰	پایین
رضایت از قوانین و مقررات	-۰/۰۲۰	۰/۷۶۳	جزیی
رضایت از همکاران	۰/۴۰۷**	۰/۰۰۰	متوسط
رضایت از ماهیت کار	۰/۵۲۱**	۰/۰۰۰	بالا
رضایت از ارتباطات	۰/۴۷۶**	۰/۰۰۰	متوسط

** $P \leq 0.01$

از رگرسیون استفاده کرد. مقدار آماره دوربین-واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ می‌باشد (نعیمی، ۱۳۸۸). جدول شماره ۹ اطلاعات مربوط به این تجزیه و تحلیل را نشان می‌دهد. بر این اساس، رضایت از ماهیت کار، ارتباطات، ارتقاء و همکاران به ترتیب متغیرهایی بودند که بیشترین سهم را در میزان تغییرات تعهد سازمانی کارشناسان داشتند و تقریباً

به منظور تبیین عوامل پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی از تحلیل رگرسیونی به روش گام به گام بهره گرفته شد. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین-واتسون (DW)، ۲/۲۱ بود، بین خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) همبستگی وجود ندارد و می‌توان

چندگانه، با معادله زیر می‌توان میزان تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی را برآورد کرد:

$$Y' = 1/273 + 0/214 X_1 + 0/151 X_2 + 0/111 X_3 + 0/126 X_4$$

مقادیر ضریب مثبت رگرسیون در این معادله نشان می‌دهد که با افزایش میزان متغیرها، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد.

۴۰ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کردند. بررسی ضرایب استاندارد شده (β) نشان می‌دهد، رضایت از ماهیت کار نسبت به سایر متغیرهای مورد بررسی، نقش بیشتری در تبیین تغییرات تعهد سازمانی داشته است. با توجه به اطلاعات به دست آمده و معنی‌دار بودن مدل نهایی رگرسیون

جدول ۹- تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعهد سازمانی

متغیر	ضریب غیر استاندارد (B)	ضریب استاندارد (Beta)	T	Sig
رضایت از ماهیت کار (X_1)	۰/۲۱۴	۰/۳۴۱	۵/۶۰۸	۰/۰۰۰
رضایت از ارتباطات (X_2)	۰/۱۵۱	۰/۲۰۷	۳/۲۲۱	۰/۰۰۱
رضایت از ارتقاء (X_3)	۰/۱۱۱	۰/۱۵۹	۲/۷۸۲	۰/۰۰۶
رضایت از همکاران (X_4)	۰/۱۲۶	۰/۱۵۷	۲/۶۰۴	۰/۰۱۰
مقدار ثابت	۱/۲۷۳	-	۷/۵۱۱	۰/۰۰۰

$R = 0/627$ $R^2 = 39/3$ $R^2_{Ad} = 38/2$ $F = 34/862$ $Sig = 0/000$ $DW = 2/21$

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بود.

در خصوص وضعیت رضایت شغلی، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که رضایت کارشناسان در حد متوسط می‌باشد. در این میان، رضایت از اموری که بیشتر جنبه مالی دارند، در رتبه‌های پایین قرار دارند. بررسی وضعیت تعهد سازمانی در جامعه آماری مورد مطالعه نشان‌دهنده آن است که تعهد سازمانی بیش از نیمی از کارشناسان در سطح متوسط و ضعیف قرار دارد. در میان مؤلفه‌های تعهد سازمانی تعهد مستمر، هنجاری و عاطفی به ترتیب در رتبه‌های اول تا سوم قرار دارند. نتایج این بخش را به طور منطقی این‌طور می‌توان تفسیر کرد که تعهد کارشناس به سازمان یک تعهد

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه، اندیشمندان سازمان و مدیریت معتقدند مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی است و توجه به این سرمایه ارزشمند بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر مستقیم دارد. لذا، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی می‌باشد که لازم است مدیران به آن توجه جدی داشته باشند. تعهد سازمانی و رضایت شغلی دو عامل مهم در پیشگویی و درک رفتار سازمانی هستند که بررسی آن به سرپرستان در شناسایی مشکلات بالقوه کمک می‌کند (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹).

رتبه را به خود اختصاص داد. این بدان معنی است که پاسخگویان به لحاظ روانی و عاطفی در مقایسه با دو بعد دیگر تعهد سازمانی (تعهد مستمر و هنجاری) وابستگی زیادی به سازمان ندارند و کمتر در مسائل سازمان مشارکت می‌کنند. به طور خلاصه، پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و درگیر شدن با آن‌ها از سوی پاسخگویان نسبت به تعهد هنجاری و مستمر کمتر است.

نتایج تحقیق حاکی از آن بود، سطح تحصیلات با تعهد سازمانی رابطه منفی دارد، ولی این رابطه معنی‌دار نبود. نتایج مطالعه کوزه چیان و همکاران (۱۳۸۲) و نحیر و همکاران (۱۳۸۹) همسو با یافته‌های این تحقیق می‌باشد، اما نتایج مطالعه محمدیان و همکاران (۱۳۸۹) در راستای تأیید یافته‌های این مطالعه نمی‌باشد. همچنین، یافته‌های این تحقیق نشان دادند سن و سابقه کار با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار ندارند. در مورد رابطه سن با تعهد سازمانی نتایج مطالعه روحی و همکاران (۱۳۹۰)، محمدیان و همکاران (۱۳۸۹) و کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲) از این تحقیق حمایت می‌کند. همچنین در مورد رابطه سابقه کار و تعهد سازمانی، کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰) و محمدیان و همکاران (۱۳۸۹) نتایج مشابهی را گزارش داده‌اند، اما کمالی و همکاران (۱۳۸۸) گزارش دادند، سن و سابقه کار با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد رابطه مؤلفه‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی نشان داد، رضایت از پرداخت، ارتقاء، پاداش، سرپرستی، همکاران و ماهیت کار با تعهد سازمانی در سطح یک درصد خطا دارای رابطه مثبت و معنی‌دار

عقلایی است. به عبارت دیگر، کارشناس بر اساس تحلیل هزینه‌های مربوط به ترک سازمان و تمایل به ذخیره و حفظ اندوخته‌ها و سرمایه خود به این نتیجه می‌رسد که در سازمان باقی بماند، چون در صورت ترک سازمان این ذخیره‌ها از بین می‌رود. برای مثال، کارشناسی را در نظر بگیرید که در مدیریت جهاد کشاورزی یک شهرستان دارای ۲۰ سال سابقه کار می‌باشد. با توجه به سابقه طولانی که این کارشناس در این مدیریت دارد، دارای تجربه و شناخت خوبی نسبت به شرایط کشاورزی، مشکلات کشاورزان در حوزه تحت پوشش و شرایط شغل و سازمان محل خدمت خود از قبیل ویژگی‌ها و جزئیات پست خود، آشنایی با کار سازمان، آشنایی با این که برای حل مسائل مختلف که پیش می‌آید به چه اشخاصی مراجعه کند، دارد. بنابراین، چنان‌چه بخواهد از مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان خود به مدیریت شهرستان دیگری انتقالی بگیرد این تجارب ارزنده در مدیریت شهرستان جدید کم ارزش و یا حتی ممکن است بی ارزش باشد. از طرف دیگر، ممکن است کارشناس از برخی امکانات و تسهیلات از قبیل وام‌های کم بهره و... محروم شود. بنابراین، با تحلیل این هزینه‌ها و سایر هزینه‌های مربوط به انتقالی از قبیل ترس از مشکلاتی که ممکن است در مدیریت جدید برای او به وجود بیاید و پست مناسبی به او داده نشود و یا از طرف کارکنان مدیریت جدید پذیرفته نشود، در نهایت به این نتیجه می‌رسد که در مدیریت جهاد کشاورزی فعلی باقی بماند. این نوع تعهد را تعهد مستمر می‌گویند. که در حال حاضر این نوع تعهد بیشترین نوع تعهد در میان پاسخگویان بود. اما تعهد عاطفی پایین‌ترین

واضح و واقعی برای عملکرد شغلی و شیوه‌های ارتقاء، آموزش کارشناسان مسئول ارزشیابی در مورد نحوه ارزشیابی، ارتقاء بر اساس اطلاعات شغلی و نه ملاک‌های دیگر، تهیه مقیاس‌های اندازه پذیر برای ارتقاء و ارزشیابی کارکنان، تشکیل کمیته ارتقاء و ترفیع و همچنین استفاده از نظرات و پیشنهادهای کارشناسان در اصلاح و اجرای ارزشیابی می‌تواند ضمن افزایش رضایت کارشناسان، تعهد سازمانی را افزایش دهد.

- با توجه به قرار گرفتن تعهد عاطفی در رتبه آخر در اولویت‌بندی مؤلفه‌های تعهد سازمانی پیشنهاد می‌گردد مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری در جنبه‌هایی که به آن‌ها مربوط می‌شود، تشویق گردد و با تفویض اختیار، افزایش استقلال شغلی و واگذاری مسئولیت‌های شغلی زمینه تعهد افراد نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان فراهم شود.

- با توجه به این که رضایت از ماهیت کار بیشترین تأثیر را در تبیین تغییرات تعهد سازمانی دارد، پیشنهاد می‌گردد در انتخاب متصدی پست‌های سازمان به الزامات پست‌ها از قبیل مهارت‌های شغلی، دانش شغلی، توانایی‌های شغلی و... اهمیت داده شود، به طوری که کارشناس احساس کند که دانش، مهارت و توانایی‌های او همان دانش، مهارت و توانایی‌هایی است که در پست سازمانی خود به آن نیاز دارد.

۴- بهبود ارتباطات درونی سازمانی از طریق تعریف روشن اهداف، مشخص کردن وظایف کارشناسان و استقبال از پیشنهادهای کارشناسان برای انجام وظایف شغلیشان می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی کمک کند.

است. این نتایج با یافته‌های تحقیق کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰) و امین بیدختی و صالح پور (۱۳۸۶) هم‌جهت می‌باشد، اما با نتایج پژوهش ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷) هم‌جهت نمی‌باشد. در مورد رابطه رضایت از پرداخت و ماهیت کار با تعهد سازمانی، فجورتافت (۱۹۹۷) نتایج مشابه با تحقیق حاضر گزارش داده است (کوهستانی و شجاعی فر ۱۳۸۰). همچنین نتایج تحقیق حاضر حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار رضایت از ارتباطات با تعهد سازمانی بود که این نتیجه با نتیجه پژوهش مجیدی (۱۹۹۷) هم‌راستا است (نحیر و همکاران، ۱۳۸۹). بخش دیگری از یافته‌های این تحقیق نشان داد، بیش از نیمی از کارشناسان دارای رضایت شغلی و تعهد سازمانی متوسط و پایین‌تر از سطح متوسط می‌باشند. این یافته با نتیجه مطالعه کریمی گوغری و همکاران (۱۳۹۰) که نشان داد، تعهد سازمانی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان در سطح متوسط می‌باشد، همسو است. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون مشخص ساخت، رضایت از ماهیت کار، ارتباطات، ارتقاء و همکاران بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی کارشناسان دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- با توجه به اینکه در رتبه‌بندی مؤلفه‌های رضایت شغلی، رضایت کارشناسان از ارتقاء در رتبه آخر قرار گرفت و همچنین رابطه مثبت و معنی‌دار رضایت از ارتقاء با تعهد سازمانی و داشتن قدرت بالای این متغیر در پیش‌بینی تعهد سازمانی، پیشنهاد می‌شود ارتقاء شغلی مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد تا ارتقاء کارشناسان بر اساس شایستگی آن‌ها و به صورت عادلانه صورت گیرد. تدوین ملاک‌های

منابع و مأخذ

۱. امین بیدختی، ع. ا. و صالح پور، م. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. *دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار*. دانشگاه شاهد، سال چهاردهم، شماره ۲۶، صفحه ۳۹-۳۱.
۲. باقری، م.، و تولایی، ر. ا. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال هفتم، شماره ۳۰، صفحه ۹۶-۷۳.
۳. دولت آبادی فراهانی، ر. (۱۳۷۸). بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی.
۴. رستمی، ر.، رضوانفر، ا.، و موحد محمدی، ح. (۱۳۸۹). واکاوی سازه‌های مؤثر بر شکل‌دهی رفتار کشاورزان در رابطه با حفاظت آب و خاک (مطالعه موردی منطقه درود زن). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه تهران.
۵. روحی، ق.، آسایش، ح.، رحمانی، ح.، و عباسی، ع. (۱۳۹۰). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان. *فصلنامه پایش*، سال دهم، شماره دوم، صفحه ۲۹۲-۲۸۵.
۶. سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. (۱۳۹۱). مدیریت امور اداری سازمان جهاد کشاورزی، مدیریت امور اداری، استان کردستان.
۷. ساعتچی، م.، قاسمی، ن.، و نمازی، س. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان
- (دبیران) مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال اول، شماره دوم، صفحه ۱۶۸-۱۴۷.
۸. کریمی گوغری، ح.، رضوانفر، ا. و حجازی، س. ی. (۱۳۹۰). تحلیل رابطه‌ی تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی. *فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، شماره ۱۸، صفحه ۹۱-۷۸.
۹. کمالی، م.، ساطانی‌نژاد، ع.، و تورانی، س. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان روان‌پزشکی شهید بهشتی کرمان. قابل دسترس در: www.sid.ir
۱۰. کوزه‌چیان، ه.، زارعی، ج.، و طالب‌پور، د. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. *فصلنامه المپیک*، سال یازدهم، شماره ۱ و ۲، پیاپی ۲۳، صفحه ۵۲-۴۳.
۱۱. کوهستانی، ح.، و شجاعی فر، ح. ا. (۱۳۸۰). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. *مجله دانش و توسعه*، شماره ۱۳، صفحه ۲۶-۱۱.
۱۲. محمدیان، ی.، اسکندری، م.، مهدوی، م.، و حسینی نژاد، ا. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان یک دانشگاه نظامی. *فصلنامه روانشناسی نظامی*، سال اول، شماره دوم، صفحه ۴۰-۲۵.
۱۳. مشبکی، ا. (۱۳۷۸). تعهد وجدان کاری و تحول اداری. *فرهنگ تعاون*، شماره دوازدهم، صفحه ۱۳-۸.
۱۴. نامدار، ر.، پزشکی راد، غ.، و چیذری، م. (۱۳۸۹). صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز

۱۶. نعیمی، ا. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر توسعه بیوتکنولوژی در بخش کشاورزی از دیدگاه متخصصان بیوتکنولوژی استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
۱۷. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
۱۸. Davis, J. A. (1971). *Elementary survey analysis*. Englewood Cliffs, N. J: Prentice Hall.
۱۹. Gemlik, N., Sisman, F. A. & Unsal, S. (2010). The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 137 - 149.
۲۰. Norman, I. J., & Wu, L. (2006). An investigation of job satisfaction organizational commitment and role ambiguity in sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Educ Today*, 26(4), 304-14.
۲۱. Pardakhtchi, M. H. (1995). Educational administration as a professional field. *Journal of Educational administration*, 14, 48.
۲۲. Pearson, C. A. L., & Chong, J. (1997). Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction: an exploration in a Malaysian nursing context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 357-374.
۲۳. Rezvanfar, A., Fadakar, F., Hashemi, S. M., & Khoshnudifar, Z. (2012). Investigating link between job characteristics and job satisfaction of extension workers. *African Journal of Agricultural Research*, 7(5), 669- 675.
۲۴. Sadighi, H., & Mohammadzadeh, J. (2002). *Extension professional staff's attitudes toward participatory approach of extension activities and rural development*. Proceeding of the 18th Annual AIAEE Conference, Durban, South Africa.
۲۵. Specter, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. Sage Publications, Thousand Oaks London New Dehli.
۲۶. Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-31.
۱۵. نحیر، ب.، عبادی، ع.، توفیقی، ش.، کریمی زارچی، ع. ا. و هنرور، ح. (۱۳۸۹). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها. *مجله طب نظامی*. دوره ۱۲، شماره ۱، صفحه ۲۶-۲۳.