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

احمد باسامي

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

محمد چيذري*

استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس

عنايت عباسي

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس

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 ٤٤٩ 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 ۸۸/۰ تا ۱۸/۰ 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 پایین تر از آن قرار دارد. بر اساس نتایج رکرسیون، رضایت از ماهیت کار، رضایت از ارتباطات، رضایت از ارتقاء و رضایت از همکاران حدود ٤٠ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کردند.

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

^{*} نو پسنده 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 می باشد (رستمی و همکاران، ۱۳۸۹). این بخش با ۱۶ درصد تولید ناخالص داخلی، بیش از ۲۰ درصد اشتغال، ۲۰ درصد صادرات غیر نفتی و بیش از ۹۰ درصد درصد مواد خام مورد نیاز صنایع داخلی کشور، یکی از توانمندترین بخشهای اقتصادی کشور بوده و از مزیت نسبی قابل توجهی نسبت به سایر بخش های اقتصادی برخوردار است (Rezvanfar et

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 می دهند. چرا که در آینده، عامل برتری، فناوری جدید نخواهد بود، بلكه ابتكار عمل، خلاقيت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی عامل برتری سازمانی می باشد (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 می باشد که میزان تعهد و وفاداریشان باعث می شود وظایف محوله را با کیفیت بهتری انجام دهند (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹). از دلایل اهمیت بررسی تعهد سازمانی، داشتن عملكرد بالاتر، غيبت، تأخير و جابجايي

کمتر و تحقق هدفهای فردی و سازمانی (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹؛ کریمی گوغری و همکاران، ۱۳۹۹) 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 می باشد، 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 مىدهد. تمايل، اشاره به خواست قلبی و علاقه فرد برای ادامه فعالیت در سازمان می باشد. نیاز، حاکی از ادامه خدمت فرد در سازمان به دلیل سرمایه گذاری هایی 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 می داند و خود را ملزم به ماندن در سازمان می بیند (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 تكليف اشاره كردهاند (دولت آبادي فراهانی، ۱۳۷۸).

برای اندازه گیری تعهد سازمانی مقیاسهای متعددی وجود دارد. اما، متداول ترین مقیاس بر اساس تعریفی است که (Allen & Meyer (1990 برای تعهد سازمانی ارائه کردهاند. آنها تعهد سازمانی را

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

تعهد عاطفی ! یعنی تعلق عاطفی و احساسی فرد به سازمان. در این حالت فرد به این دلیل در سازمان می ماند که به رسالت وجودی، ارزشها و اهداف آن احساس و نگرش مثبت دارد و تلاش می کند تا به اهداف و ارزشهای سازمان که به آنها باور عمیق دارد، جامه عمل بپوشاند. تعهد عاطفی بالای کارکنان باعث می شود، آنها به ارزشهای سازمان بعثتر پای بند باشند و خود را نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد نمایند.

تعهد هنجاری 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 تعهد به سازمان به آگاهی فرد از هزینههای ترک سازمان برمی گردد. به عبارت دیگر، دلیل ماندن فرد در سازمان این است که بر اساس تحلیل هزینه منفعت نتیجه می گیرد در سازمان بماند (Gemlike et al., 2010). مطالعه کریمی گوغری و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان رابطه تعهد

سازمانی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی در استان کرمان، تعهد سازمانی این كارشناسان را در حد متوسط ارزيابي كرده است. تزنگ ٔ (۲۰۰۲) بیان میکند که عوامل فردی، شغلی، سازمانی و فرا سازمانی بر تعهد سازمانی اثر می گذارند، 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 و همكاران، ۱۳۷۸؛ روحی (مشبکی، 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 می دهد (Spector, 1997). اسيكتور از ٩ مورد به عنوان شاخصهای رضایت شغلی نام برده است. این موارد عبارتند از: رضایت از یرداخت، رضایت از ارتقاء، رضایت از سریرستی، رضایت از تسهیلات، رضایت از یاداش، رضایت از مقررات، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار و رضایت از

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 (۱۳۸۹) 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

ار تباطات.

⁴ Tezeng

¹ Affective Commitment

² Normative Commitment

³ Continuance Commitment

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 معنی دار دارند. همچنین، بین مؤلفه های رضایت شغلی (رضایت از حقوق، ترفیعات، کار، مافوق و همکاران) و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار 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 می توانند تعهد سازمانی دبیران را پیش بینی كنند مورد بررسى قرار دادند. نتايج مطالعه آنها نشان دادند، هیچ یک از متغیرهای پیش بین (ابعاد رضایت شغلی) نمی توانند متغیر ملاک (تعهد سازمانی) را پیش بینی 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 می دانند.

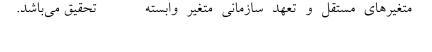
در بررسی دیگری، ویژگیهای کار، اهمیت کار و استقلال کاری پیش بین مناسبی برای تعهد سازمانی ذکر شده است (Pearson and Chong, 1997). مطالعات فجور تافت (۱۹۹۳) با عنوان عوامل پیش

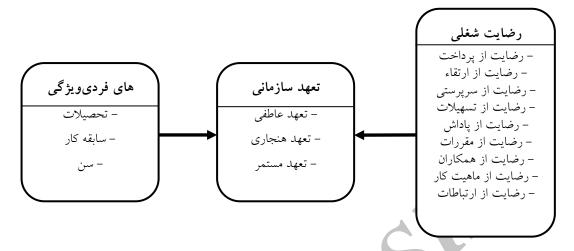
بین تعهد اساتید در دانشگاه نشان داد، حقوق منصفانه، ماهیت کار و خط مشیهای سازمانی با تعهد سازمانی اساتید ارتباط معنیداری دارد (کوهستانی و شجاعی فر، ۱۳۸۰).

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 می گردد.

بر اساس نتایج مطالعه کوزه چیان و همکاران (۱۳۸۲) سن و سطح تحصیلات با تعهد سازمانی رابطه معنی دار ندارد. در بررسی دیگری، عدم رابطه معنى دار سن و سابقه كار با تعهد سازمانى و رابطه معنی دار 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 معنی دار وجود ندارد. در پژوهشی دیگر ضمن تأیید رابطه مثبت و معنی دار رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رابطه سن و سابقه کار با تعهد سازمانی را نیز مثبت و معنی دار 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





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 رابطه ی بین ویژگی های فردی و مؤلفه های 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 داده ها از نوع علی تحقیقات میدانی می باشد. جامعه آماری تحقیق کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بود (۱۹۵۹). حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۰ نفر تعیین گردید. نمونه های مورد مطالعه طی دو مرحله با استفاده از نمونه گیری طبقه ای با انتساب متناسب و سپس با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی از بین کارشناسان و مدیریت از روش نمونه گیری تصادفی از بین کارشناسان و مدیریت

اهداف تحقيق

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

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 کشاورزی استان کردستان؛ بررسی رابطه مؤلفههای رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان؛ و تعیین متغیرهای

های جهاد کشاورزی شهرستانهای مختلف انتخاب شدند. جهت جلوگیری از افت نمونه و اطمینان از تكميل 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 جمع آوری داده های مربوط به رضایت شغلی از يرسشنامه رضايت شغلى اسيكتور (١٩٩٧) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳٦ 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 می دهد. گویه های 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 ٥) مى باشد. ويژگى هاى انفرادى پاسخگويان به

فراخور اهداف تحقيق با سؤالات باز سنجيده شدند. روایی ظاهری پرسشنامه توسط اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه و گروهی از كارشناسان سازمان جهاد كشاورزي مورد تأييد قرار گرفت. همچنین، یایایی 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 روش های 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.

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

نام مرکز	تعداد كارشناسان	حجم نمونه	حجم نمونه در عمل
مديريت جهاد كشاورزي شهرستان بانه	١٨	٩	٩
مديريت جهاد كشاورزى شهرستان بيجار	70	17	10
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان دهگلان	٢	1	1
مديريت جهاد كشاورزى شهرستان ديواندره	70	١٢	١٣
مديريت جهاد كشاورزى شهرستان سروآباد	10	٧	٨
مديريت جهاد كشاورزى شهرستان سقز	٤٠	19	19
مديريت جهاد كشاورزى شهرستان سنندج	٣٩	١٨	١٨
مديريت جهاد كشاورزى شهرستان قروه	7.	١٣	١٤
مديريت جهاد كشاورزى شهرستان كامياران	79	1 &	١٤
مديريت جهاد كشاورزي شهرستان مريوان	71	1.	١٤
سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان	7.7	90	90
جمع کل	११९	71.	77.

منبع: سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان (۱۳۹۱) جدول ۲- متغیرهای تحقیق، مؤلفههای تشکیلدهنده هر متغیر همراه با ضریب آلفای کرونباخ

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد گويهها	مؤ لفهها	متغير
4	٤	رضایت از پرداخت	
	٤	رضایت از ارتقاء	
	٤	رضایت از سرپرستی	
	٤	رضایت از تسهیلات	
1/91	٤	رضایت از پاداش	رضایت شغلی
	٤	رضایت از اصول و مقررات	
	٤	رضایت از همکاران	
	٤	رضایت از ماهیت کار	
	٤	رضایت از ارتباطات	
	٨	تعهد عاطفي	
•//	٧	تعهد مستمر	تعهد سازماني
	٥	تعهد هنجاري	

بافتهها

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

ویژگیهای فردی و حرفهای کارشناسان

۱۷۱ 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 به صورت رسمی، پیمانی و قراردادی مشغول به کار بودند. همچنین، با توجه به جدول شماره ۳ میانگین سابقه

کار پاسخگویان ۱۹/۵ 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 ۵۶ سال بود. سن بیش از یک دوم آنها در فاصله سنی بین ۵۰ – ۶۰ سال بود. ۱۳۸ نفر یعنی ۲۰/۷ درصد پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۶۶ 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

كمينه	بيشينه	انحراف معيار	ميانگين	درصد	فراواني	متغير
						سابقه کار در سازمان (سال)
				77/7	٦١	10
				1/1	٤١	10-1.
٥/٠	٣٠/٠	V/•A	17/0	Y1/A	٤٨	r.—10
				71/2	٤٧	Y • - Y 0
				1 • / 0	74	W.—Y0
				1 • • / •	77.	جمع
		APU	<u> </u>			سطح تحصيلات
				۲.	٤٤	فوق ديپلم
_	-	-	_	77/V	١٣٨	ليسانس
)	,		1 V/T	٣٨	فوق ليسانس
				1 • • / •	77.	جمع
						سن (سال)
				11/2	70	* 7.
77/•	٥٤/٠	٧/٤٣	٤٠/٩٦	W./0	77	٤٠-٣٠
				0 • / 0	111	06.
				V/V	17	70.
				1 • • / •	77.	جمع

بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی كارشناسان سازمان جهاد كشاورزى

رتبهبندی مؤلفههای مربوط به رضایت شغلی بر اساس ضریب تغییرات نشان داد، رضایت از همکاران، رضایت از اصول و مقررات و رضایت از

سرپرستی در رتبههای اول تا سوم و مؤلفههای رضایت از ارتقاء، رضایت از پرداخت و رضایت از تسهیلات در رتبههای آخر قرار گرفتند (جدول ٤).

جدول ٤- رتبهبندي مؤلفههاي رضايت شغلي

ضريب تغييرات	انحراف معيار	*ميانگين	مؤلفههای رضایت شغلی	رتبه
•/٢١٦	•/٧٢٨	٣/٣٦٢	رضایت از همکاران	١
•/ ٢٤٨	·/V• {	۲/۸۳٥	رضایت از اصول و مقررات	۲
•/٢٥٣	•//	٣/٣٠٩	رضایت از سرپرستی	٣
•/٢٦٣	•/٧٩٩	٣/•٣•	رضایت از ارتباطات	٤
•/٢٧٩	·/V20	7/777	رضایت از پاداش	٥
•/٢٩١	•/944	٣/٢٠٣	رضایت از ماهیت کار	٦
٠/٣٢١	• / \\	7/494	رضایت از تسهیلات	٧
٠/٣٤٢	•//	7/491	رضایت از پرداخت	٨
•/٣٤٨	•/٨٣٨	7/8.4	رضایت از ارتقاء	٩

*مقياس طيف: از كاملاً مخالفم=١ تا كاملاً موافقم=٥

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

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

C =خو ن: Mean< C <Mean+Sd

D = عالى: Mean+Sd <D

A = ضعنف: A< Mean- Sd B = متوسط: Mean- Sd < B< Mean

> وضعیت رضایت شغلی بیش از نیمی از کارشناسان تسهیلات می باشد. متوسط و یایین تر از آن می باشد که ناشی از

همانطور که نتایج جدول شماره ٥ نشان می دهد، رضایت پایین کارشناسان از ارتقاء، پرداخت و

درصد تجمعى	درصد	فراواني	وضعيت رضايت شغلى
17/7	١٣/٦	٣٠	ضعیف (۸۳/۵٤)
0 • / 0	٣٦/٨	۸١	متوسط (۱۰۳/۳۹ – ۸۲/۵٤)
۸٥/٠	٣٤/٥	Y 7	خوب (۱۲۰/۲۶– ۱۰۳/۳۹)
1/.	10/•	77	عالی (۲۲۰/۲٤)
	1/.	77.	جمع

جدول ٥- وضعیت رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی

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

جدول ٦- رتبهبندي مؤلفههاي تعهد سازماني

ضريب تغييرات	انحراف معيار	*ميانگين	مؤلفههای تعهد سازمانی	رتبه
•/٢•٨	•/779	7/711	تعهد مستمر	١
•/٢٥٥	•/٧٩٦	WIIM	تعهد هنجاري	۲
•/٢٧•	•//17	4/11	تعهد عاطفي	٣

^{*}مقياس طيف: از كاملاً مخالفم=١ تا كاملاً موافقم=٥

همانند رضایت شغلی در این قسمت نیز به منظور بررسی بیشتر وضعیت تعهد سازمانی از فرمول فاصله میانگین از انحراف معیار (& Sadighi استفاده گردید. با (Mohammad-zadeh, 2002

سازمانی بیش از نیمی از کارشناسان (۵۱/۸) در سطح متوسط و ضعیف قرار داشت که می تواند ناشی از تعهد عاطفی پایین کارشناسان باشد (جدول

توجه به نتایج، وضعیت تعهد

جدول ۷- وضعیت تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی

درصد تجمعي	درصد	فراوان <i>ی</i>	وضعيت تعهد سازمانى
١٥/٠	10/+	hh	ضعیف (۱/۵۲)>
0 \ /A	٣٦/٨	۸١	متوسط (۲۲/۳۲– ٥١/٥١)
\ • • / •	٤٨/٢	1.7	خوب (۲۲/۳۲–۲۲/۲۲)
	•	•	عالی (۷۳/۰۸)
	1/.	7	جمع

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 ۱۰/۰۹ جزیی، ۱۰/۰۹ جزیی، ۱۰/۰۹ بالا، ۱۰/۰۹ جیلی بالا و ۱ کامل توصیف می گردد (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 می یابد.

جدول ۸- همبستگی بین متغیرهای تحقیق و تعهد سازمانی

توصیف همبستگی	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغير	
پایین	•/•01	-•/147	تحصيلات	_
پایین	•/177	•/1•٣	سابقه کار	ویژگیهای فردی
جزیی	•/100	•/•	سن	
پایین	*/* * *	·/YA9**	رضایت از پرداخت	
متوسط	•/•••	•/**	رضایت از ارتقاء	
پایین	•/••	·/٢/٦**	رضایت از سرپرستی	
پایین	•/•78	•/170	رضایت از تسهیلات	
پایین	•/•••	•/٢٧٢**	رضایت از پاداش	رضایت شغلی
جزیی	./٧٦٣	-•/•٢•	رضایت از قوانین و مقررات	
متوسط	•/•••	•/{\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	رضایت از همکاران	
کالب	•/•••	•/071**	رضایت از ماهیت کار	
متوسط	*/***	·/EV7**	رضایت از ارتباطات	

**P< •/• \

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

از رگرسیون استفاده کرد. مقدار آماره دوربینواتسون 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

٤٠ 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

کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی را برآورد کرد: $Y'= 1/777 + 1/777 \times X_1 + 1/101 \times X_2 + 1/11 \times X_2 + 1/11 \times X_1 + 1/11 \times X_2 + 1/11 \times X_2 + 1/11 \times X_1 + 1/11 \times X_2 + 1/11 \times X_2 + 1/11 \times X_1 + 1/11 \times X_2 + 1/11 \times X$

چندگانه، با معادله زیر می توان میزان تعهد سازمانی

 X_1 ۱۱۰، X_3 + ۰/۱۲۶ X_4 مقادیر ضریب مثبت رگرسیون در این معادله نشان می دهد که با افزایش میزان متغیرها، تعهد سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۹- تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعهد سازمانی

Sig	T	سریب استاندار (Beta)	ضریب غیر استاندار (B) ض	متغير
•/••	٥/٦٠٨	٠/٣٤١	317/•	(X_1) رضایت از ماهیت کار
•/••1	٣/٢٢١	•/٢•٧	•/101	(X_2) رضایت از ارتباطات
•/••٦	7/V/	•/109	•/113	(X_3) رضایت از ارتقاء
•/•1•	۲/٦٠٤	·/\oV	171.	رضایت از همکاران (X_4)
•/•••	V/011	_	1/1/4	مقدار ثابت
-	R= •/77	$\mathbf{R}^2 = \mathbf{r} \mathbf{q} \cdot \mathbf{r} \mathbf{R}$	$\mathbf{F} = \mathbf{F} \cdot \mathbf{F} = \mathbf{F} \cdot \mathbf{F} \cdot \mathbf{F}$	$=$ $\cdot \cdot \cdot \cdot \cdot DW = 7/71$

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

امروزه، اندیشمندان سازمان و مدیریت معتقدند مهم ترین و ارزشمند ترین 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 دو عامل مهم در پیشگویی و درک رفتار سازمانی مشکلات بالقوه کمک میکند (نحریر و همکاران، مشکلات بالقوه کمک میکند (نحریر و همکاران).

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 ترتیب در رتبههای اول تا سوم قرار دارند. نتایج کرد که تعهد کارشناس به سازمان یک تعهد

عقلایی است. به عبارت دیگر، کارشناس بر اساس تحلیل هزینه های مربوط به ترک سازمان و تمایل به ذخیره و حفظ اندوختهها و سرمایه خود به این نتیجه می رسد 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 كار مى باشد. با توجه به سابقه طولاني که این کارشناس در این مدیریت دارد، دارای تجربه و شناخت خوبی نسبت به شرایط کشاورزی، مشكلات كشاورزان در حوزه تحت پوشش و شرايط شغل و سازمان محل خدمت خود از قبيل ویژگیها و جزئیات پست خود، آشنایی با کار سازمان، آشنایی با این که برای حل مسائل مختلف که پیش می آید 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 می رسد که در مدیریت جهاد کشاورزی فعلی باقی بماند. این نوع تعهد را تعهد مستمر می گویند. که در حال حاضر این نوع تعهد بیشترین نوع تعهد در میان پاسخگویان بود. اما تعهد عاطفی پایینترین

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 معنى دار نبود. نتايج مطالعه كوزه چيان و همكاران (۱۳۸۲) و نحریر و همکاران (۱۳۸۹) همسو با یافته های این تحقیق می باشد، اما نتایج مطالعه محمدیان و همکاران (۱۳۸۹) در راستای تأیید یافته های این مطالعه نمی باشد. همچنین، یافته های این تحقیق نشان دادند سن و سابقه کار با تعهد سازمانی رابطه معنی دار ندارند. در مورد رابطه سن با تعهد سازمانی نتایج مطالعه روحی و همکاران (۱۳۹۰)، محمدیان و همکاران (۱۳۸۹) و کوزهچیان و همكاران (۱۳۸۲) از اين تحقيق حمايت ميكند. 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 معنی دار 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

است. این نتایج با یافتههای تحقیق کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰) و امین بیدختی و صالح پور (۱۳۸٦) هم جهت می باشد، اما با نتایج پژوهش ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷) همجهت نمی باشد. 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 معنی دار رضایت از ارتباطات با تعهد سازمانی بود که این نتیجه با نتیجه پژوهش مجیدی (۱۹۹۷) همراستا است (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹). بخش دیگری از یافته های این تحقیق نشان داد، بیش از نیمی از کارشناسان دارای رضایت شغلی و تعهد سازمانی متوسط و پایین تر از سطح متوسط می باشند. 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 مى باشد، همسو است. همچنين نتايج 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 می گردد: - با توجه به اینکه در رتبهبندی مؤلفههای رضایت شغلی، رضایت کارشناسان از ارتقاء در رتبه آخر قرار گرفت و همچنین رابطه مثبت و معنی دار رضایت از ارتقاء با تعهد سازمانی و داشتن قدرت بالای این متغیر در پیشبینی تعهد سازمانی، پیشنهاد می شود ارتقاء شغلی مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد تا ارتقاء کارشناسان بر اساس شایستگی آنها و به صورت عادلانه صورت گیرد. تدوین ملاکهای

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 می تواند ضمن افزایش رضایت کارشناسان، تعهد سازمانی را افزایش دهد.

- با توجه به قرار گرفتن تعهد عاطفی در رتبه آخر در اولویت بندی مؤلفه های تعهد سازمانی پیشنهاد می گردد مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم گیری در جنبه هایی که به آن ها مربوط می شود، 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 می گردد 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 توانایی های او همان دانش، مهارت و توانایی هایی است که در پست سازمانی خود به آن نیاز دارد.

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

منابع و مأخذ

امین بیدختی، ع. ا.، و صالح پور، م.
 (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار. دانشگاه شاهد، سال چهاردهم، شماره ۲۱، صفحه ۳۹–۳۱.

باقری، م.، و تولایی، ر. ا. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، صفحه ۹۱–۷۳.

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، ۱.، و موحد محمدی، ح. (۱۳۸۹). واکاوی سازههای مؤثر بر شکل دهی 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.

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 متوسطه ی شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره دوم، صفحه ۱۲۸–۱٤۷.

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.، ساطانی نژاد، ع.، و تورانی، س.
 (۱۳۸۸). بررسی ارتباط تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان روان پزشکی 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 آموزشگاه های استان خراسان. فصلنامه المپیک، سال یازدهم، شماره ۱و ۲، پیاپی ۲۳، صفحه ۵۲– ۶۳.

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 ۲۱ –۱۱. 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 ۶۰–۲۵.

۱۳. مشبکی، ا. (۱۳۷۸). تعهد وجدان کاری و تحول اداری. فرهنگ تعاون، شماره دوازدهم، صفحه -1

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.

- 17. 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.
- 18. Davis, J. A. (1971). *Elementary survey analysis*. Englewood Cliffs, N. J: Prentice Hall.
- 19. 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.
- 20. Norman, I. J., & Wu, L. (2006). An investigation of job satisfaction organizational commitment and role ambiguity in sample of Chines undergraduate nursing students. *Nurse Educ Today*, 26(4), 304-14.
- 21. Pardakhtchi, M. H. (1995). Educational administration as a professional field. *Journal of Educational administration*, 14, 48.
- 22. Pearson, C. A. L., & Chong, J. (1997). Contributions of job content and

کارشناسان ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. شماره ۱۲، صفحه ۳۱–۲۲.

10. نحریر، 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 ۲۱-۲۳.

- social information on organizational commitment and job satisfaction: an exploration in a Malaysian nursing context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 357-374. 23. 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.
- 24. 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.
- 25. Specter, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. Sage Publications, Thousand Oaks London New Dehli.
- 26. 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.