

واکاوی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی؛ مورد مطالعه کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه

پیام معمارباشی*

دانشجوی دکترای ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان

حمیده ملک‌سعیدی

استادیار گروه اقتصاد و ترویج کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه کردستان

چکیده

پژوهش پیمایشی حاضر با هدف بررسی تأثیر پنج بعد رضایت شغلی شامل رضایت از ماهیت کار، رضایت از همکاران، رضایت از نحوه ارتقاء، رضایت از سرپرست و رضایت از حقوق و دستمزد بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه انجام شد. داده‌های مورد نیاز برای پژوهش با استفاده از پرسشنامه گردآوری شدند. جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه بودند که بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب، ۲۶۵ تن از آنها برای انجام مطالعه انتخاب شدند. یافته‌های مطالعه حاکی از تأثیر رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از دستمزد و رضایت از نحوه ارتقاء بر تعهد سازمانی افراد مورد مطالعه بود. در این میان، رضایت از ماهیت کار بیشترین تأثیر مثبت و معنی‌دار را بر تعهد سازمانی نشان داد، در حالی که رضایت از نحوه ارتقاء تأثیری منفی بر تعهد سازمان داشت. بر اساس یافته‌های مطالعه، پیشنهاد‌های کاربردی برای بهبود تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، سازمان جهاد کشاورزی، استان کرمانشاه

*- نویسنده مسئول مکاتبات: payammbs@gmail.com

مقدمه

دستیابی به پیشرفت در هر کشوری به عوامل مختلفی از جمله میزان و نوع عملکرد نیروی انسانی آن بستگی دارد (جمالی و همکاران، ۱۳۹۶). نیروی انسانی مهم‌ترین منبعی است که همواره چرخ سازمان را به حرکت درآورده و پیشرفت و ترقی سازمان به میزان توانمندی آن بستگی دارد (سیدعامری و اسمعیلی، ۱۳۸۹). از این‌رو، عمده‌ترین دغدغه مدیران سازمان‌ها چگونگی ایجاد بستری مناسب برای کارکنان است تا آنها با احساس تعهد، وظایف خود را به درستی انجام داده و عملکردی بهینه داشته باشند (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶). در این راستا، یکی از موضوعات پراهمیتی که منجر به این می‌گردد که افراد در چارچوب سازمان‌ها تکالیف و وظایف خویش را با اشتیاق، انگیزش و رغبت بالاتری به سامان برسانند تعهد سازمانی است (مصطفی‌نژاد، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی یک وضعیت روحی و روانی چندبعدی است که رابطه فرد با سازمان را مشخص می‌کند (رحمان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع، تعهد سازمانی حالتی است که در آن شخص میل عمیق قلبی به ادامه عضویت در سازمان و وفاداری نسبت به آن داشته باشد (Westgeest, 2011). به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران، تعهد سازمانی یک عامل مهم در پیش‌بینی رفتار کارکنان و بهبود عملکرد اعضای سازمان‌ها می‌باشد (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱؛ رمزگویان و حسن‌پور، ۱۳۹۲؛ کریمی و شاهدوستی، ۱۳۹۷). در سال‌های اخیر تعهد سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن بخشی مهم در مطالعات سازمانی بوده است (افشانی و همکاران، ۱۳۹۵). زیرا سازمان‌ها همواره هزینه‌های هنگفتی را به طور ناخواسته به علت عدم تعهد کارکنان خود متحمل شده‌اند. بنابراین اهتمام به بهبود و حفظ تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است (سید نقوی و عسکر بهارلو، ۱۳۸۸). این موضوع به ویژه در رابطه با سازمان جهاد کشاورزی که رسالت اصلی آن کمک به تأمین امنیت غذایی کشور و بهبود معیشت کشاورزان است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. در این راستا، مشاهده رفتارهایی از جمله عدم وجود روحیه مسئولیت‌پذیری، منتظر دستور ماندن از جانب مافوق، عدم تمایل به ارتباط صحرایی با محیط روستایی و کشاورزی و در عوض تمایل به یکجا ماندن در اداره، تمایل به کاغذبازی و شاکی بودن مراجعین سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه لزوم درک علمی میزان تعهد سازمانی کارشناسان کشاورزی این سازمان و تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی این افراد را ضروری می‌سازد. از این‌رو، مطالعه حاضر با هدف درک تعهد سازمانی کارشناسان کشاورزی سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه انجام شده است.

بر اساس مطالعات انجام شده، تعهد سازمانی از عوامل درون و برون‌سازمانی مختلفی تأثیر می‌پذیرد که یکی از مهم‌ترین این عوامل رضایت شغلی اعضای سازمان است (شریعتمداری و همکاران، ۱۳۹۷؛ افشانی و همکاران، ۱۳۹۵). رضایت شغلی یکی از متداول‌ترین متغیرهای مورد مطالعه در حوزه سازمانی است که در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است، هرچند مانند اکثر متغیرهای علوم اجتماعی ارائه یک تعریف مورد توافق از آن دشوار است (نیک‌پور، ۱۳۹۷). Culibrk et al. (2018) در یک تعریف کلی رضایت شغلی را احساس مثبتی تعریف می‌کنند که نیروی انسانی شاغل در یک سازمان به

حرفه خود دارد و این احساس موجب پیشبرد اهداف سازمان و بهبود بهره‌وری و کارایی آن می‌گردد. Kreitnur & Kiniki (2007) رضایت شغلی را از عوامل مهم و تأثیرگذار بر ایجاد انگیزه، تعهد و موفقیت نیروی انسانی در یک سازمان برشمرده و معتقدند سازمانی که میزان رضایت شغلی نیروی انسانی آن در سطح مطلوبی باشد موفق‌تر بوده و پیشرفت بیشتری خواهد داشت.

تاکنون در مطالعات مختلف ابعاد متفاوتی برای رضایت شغلی در نظر گرفته شده است. یکی از معروف‌ترین این مطالعات توسط Smith et al. (1969) انجام گردیده که پنج بعد را برای رضایت شغلی برشمرده‌اند شامل:

۱) رضایت از ماهیت کار: بیانگر فرصت‌آفرینی برای یادگیری، آموزش و جالب و جذاب بودن کار برای اعضای سازمان می‌باشد. ۲) رضایت از همکاران: بیانگر چگونگی ارتباطات با همکاران، دوستی، صمیمیت حرفه‌ای و شایستگی‌های فنی و حمایت از یکدیگر می‌باشد.

۳) رضایت از نحوه ارتقاء: بیانگر خلق فرصت‌های واقعی برای پیشرفت اعضای سازمان می‌باشد.

۴) رضایت از سرپرست: بیانگر خصوصیت‌های مدیریتی و صلاحیت‌های فنی و انسانی مدیران، و توجه آنها به علائق رده‌های پایین‌تر از خود در سازمان می‌باشد.

۵) رضایت از حقوق و دستمزد: بیانگر مقدار حقوق و پاداش دریافتی کارکنان و شیوه پرداخت آن می‌باشد. در حالی که برخی محققان از تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌ها صحبت کرده‌اند (Fornes et al., 2008؛ شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱؛ جوکار و عفیفیان، ۱۳۹۲)، پژوهش حاضر برخی اهداف اختصاصی را در راستای هدف کلی مطالعه دنبال می‌کند که عبارتند از:

- ۱) بررسی تأثیر رضایت از ماهیت کار بر تعهد سازمانی
- ۲) بررسی تأثیر رضایت از سرپرست بر تعهد سازمانی
- ۳) بررسی تأثیر رضایت از همکاران بر تعهد سازمانی
- ۴) بررسی تأثیر رضایت از نحوه ارتقاء بر تعهد سازمانی
- ۵) بررسی تأثیر رضایت از دستمزد بر تعهد سازمانی افراد مورد مطالعه.

تاکنون پژوهش‌های مختلفی در رابطه با تأثیر رضایت شغلی و ابعاد مختلف آن بر تعهد سازمانی در سازمان‌های مختلف در ایران و جهان انجام شده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود. مطالعه فاتحی کورایم و محمدداودی (۱۳۹۵) در رابطه با تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی نشان داد که رضایت شغلی افراد مورد مطالعه قادر است بخش قابل توجهی از تغییرات در تعهد سازمانی آنها را پیش‌بینی نماید. همچنین، مطالعه موسوی و همکاران (۱۳۹۳) بر روی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این مطالعه نشان داد که از میان ابعاد رضایت شغلی، رضایت از همکاران بالاترین میانگین و رضایت از حقوق و دستمزد کمترین میانگین را داشتند. از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی دو مؤلفه رضایت از ماهیت کار و رضایت از نحوه ارتقاء بخش قابل توجهی از تغییرات تعهد سازمانی را پیش‌بینی کردند. همچنین از بین ویژگی‌های فردی نیز تنها سابقه کار با تعهد سازمانی رابطه آماری مثبت و معنی‌داری را نشان داد. در مطالعه‌ای

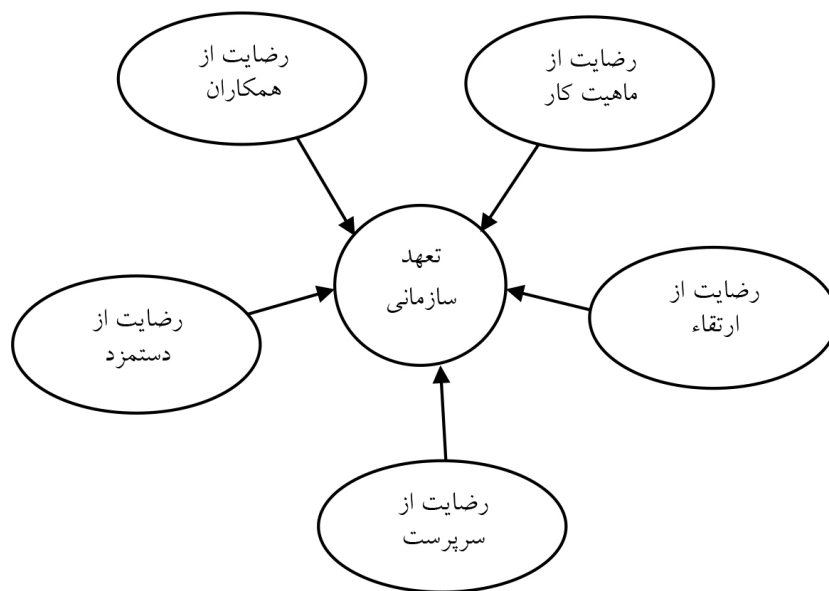
دیگر، باسامی و همکاران (۱۳۹۲) با بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی و ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان به این نتیجه رسیدند که متغیرهای رضایت از ماهیت کار، رضایت از ارتباطات، رضایت از ارتقاء و رضایت از همکاران قادر هستند درصد بالایی از تغییرات متغیر تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند. این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیش از نیمی از کارشناسان در سطح متوسط و پایین تر از آن قرار دارد. همچنین، افشانی و همکاران (۱۳۹۵) با بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد دریافتند که بین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

Malik et al. (2010) در مطالعه‌ای بر روی معلمان بخش دولتی پاکستان دریافتند که بین ابعاد رضایت از حقوق، رضایت از مافوق، رضایت از همکار، رضایت از نحوه ترفیع شغلی و فرصت‌آفرینی کار با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین Padala (2011) در مطالعه‌ای بر روی کارکنان صنعت مواد شیمیایی در هند نشان داد که بین ماهیت کار، سن، سطح تحصیلات، سابقه کار و درآمد با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در مطالعه‌ای دیگر، Tekingündüz et al. (2017) با بررسی تأثیر اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و متغیرهای فردی بر تعهد سازمانی کارکنان خدمات بهداشتی بیمارستانی در ترکیه به این نتیجه رسیدند که ابعاد مختلف رضایت شغلی از جمله ارتقاء شغلی، میزان حقوق و دستمزد، رضایت از مدیران و ماهیت کار تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارند. هم‌چنین در این مطالعه جنسیت و احساس اعتماد در محیط کار با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری را نشان دادند.

Saridakis et al. (2018) در مطالعه‌ای با بررسی ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از وضعیت کاری، احساس موفق بودن و دریافت آموزش در محیط کار دارای ارتباط مثبت و معنی‌داری با تعهد سازمانی می‌باشند. Abdulrahman Yousef (2017) نیز در پژوهشی در امارات متحده عربی به این نتیجه رسید که متغیرهای رضایت از همکاران، رضایت از سرپرست، رضایت از دستمزد، رضایت از کار و رضایت از ترفیع باعث بهبود تعهد سازمانی افراد می‌گردد.

مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مطالعات انجام شده و با توجه به هدف تحقیق که بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه می‌باشد، متغیرهای رضایت از ماهیت کار، رضایت از همکاران، رضایت از نحوه ارتقاء شغلی، رضایت از سرپرست و رضایت از دستمزد به عنوان مولفه‌های اصلی اثرگذار بر تعهد سازمانی تحت عنوان مدل مفهومی تحقیق در شکل (۱) در نظر گرفته شده‌اند. همان‌طور که پیش از این بیان شد، ابعاد رضایت شغلی از مطالعه Smith et al. (1969) استخراج شدند که پنج بعد مشخص شده در شکل (۱) را به عنوان ابعاد رضایت شغلی معرفی کرده‌اند.



شکل ۱. مدل مفهومی تأثیر پنج بعد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

بر اساس این مدل (شکل ۱)، فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارتند از:
 فرضیه ۱. رضایت از ماهیت کار اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارد.
 فرضیه ۲. رضایت از سرپرست اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارد.
 فرضیه ۳. رضایت از همکاران اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارد.
 فرضیه ۴. رضایت از نحوه ارتقاء اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارد.
 فرضیه ۵. رضایت از دستمزد اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی است که با توجه به هدف پژوهش، داده‌های مورد نیاز برای آن با استفاده از فن پیمایش جمع‌آوری شدند. همچنین این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی است که نتایج آن برای مسئولان و به ویژه رده‌های مدیریتی و سرپرستی سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه و سایر سازمان‌های دارای ساختار مدیریتی مشابه کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش ۸۵۰ تن از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ ۲۶۵ تن تعیین گردید. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب نمونه مورد مطالعه از میان کارشناسان صف و ستاد سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه، اداره‌های جهاد کشاورزی و مراکز خدمات جهاد کشاورزی شهرستان‌های این استان انتخاب گردیدند. برای این امر، در مرحله اول، سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه به همراه ادارات جهاد کشاورزی شهرستان‌ها به عنوان طبقات هدف در نظر گرفته شده و حجم نمونه انتخابی در هر طبقه متناسب با تعداد کل کارشناسان در آن طبقه مشخص گردید. در مرحله بعد، اداره جهاد کشاورزی هر شهرستان به همراه مراکز خدمات جهاد کشاورزی در آن شهرستان به عنوان طبقات هدف (در هر شهرستان) در نظر گرفته شده و حجم نمونه انتخابی متناسب با حجم نمونه تعیین شده (در مرحله قبل) برای آن شهرستان و تعداد کلی کارشناسان هر طبقه تعیین گردید. در نهایت افراد به صورت تصادفی بر اساس لیست کارشناسان در هر طبقه مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده شد. متغیرهای مستقل تحقیق پنج بعد رضایت شغلی شامل رضایت از ماهیت کار، رضایت از همکاران، رضایت از ارتقاء، رضایت از دستمزد و رضایت از سرپرست بودند که در شکل ۱ به آنها اشاره شده است. برای سنجش ابعاد رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد ویسوکي و کروم^۲ استفاده شد که در مطالعات مختلف از آن استفاده شده است (فرخی و همکاران، ۱۳۹۵؛ نوربخش و راشدی، ۱۳۹۳). این ابعاد را با استفاده از مقیاس افتراق معنایی بر اساس معیارهایی بر روی طیف ۱ تا ۵ مورد سنجش قرار می‌دهد. برای سنجش متغیر وابسته پژوهش که تعهد سازمانی می‌باشد از گویه‌های پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی که توسط پورتر^۳ و همکارانش در سال ۱۹۷۴ ساخته شده است استفاده گردید. پرسشنامه مذکور شامل ۱۵ سوال می‌باشد که تعهد سازمانی افراد را اندازه‌گیری می‌کند. گویه‌های این پرسشنامه مشخص می‌نماید که هر کارمند تا چه حد اهداف و ارزش‌های سازمانی را می‌پذیرد، به چه میزان تمایل به تلاش فوق‌العاده برای موفقیت سازمان دارد و چقدر به ادامه عضویت در سازمان علاقمند است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۱). برای تعیین پایایی پرسشنامه ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در بین کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان زنجان توزیع گردید و دامنه آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های پرسشنامه بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۱ برای متغیر رضایت از سرپرست تا ۰/۷۱ تا ۰/۷۲ برای متغیر رضایت از دستمزد به دست آمد. جدول ۱ نحوه سنجش متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به همراه آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر متغیر را نشان می‌دهد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش شامل توصیف نمونه مورد مطالعه و تحلیل استنباطی داده‌ها انجام شد. در بخش تحلیل توصیفی داده‌ها، از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش تحلیل استنباطی از ضرایب همبستگی پیرسون، آزمون تی‌استیودنت، تحلیل واریانس و تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ بهره گرفته شد.

جدول ۱. نحوه سنجش متغیرها و ضرایب آلفای کرونباخ

متغیر	نحوه سنجش متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
رضایت از ماهیت کار	برای سنجش این متغیر از ۶ گویه در رابطه با ساده/ پیچیده، غیرقابل تحمل/ قابل تحمل، بی‌ارزش/ باارزش، خسته‌کننده/ غیرخسته‌کننده، بی‌سرانجام/ همراه با نتیجه مفید و غیر جذاب/ جذاب بودن کار بر روی طیف ۱ تا ۵ استفاده شد.	۰/۷۵
رضایت از سرپرست	برای سنجش این متغیر از ۷ گویه شامل بدون صلاحیت/ شایسته، هوش پایین/ باهوش، غیرقابل دسترس/ در دسترس، غیرقابل قبول/ قابل قبول، زودرنج/ انتقادپذیر، سرسخت/ انعطاف‌پذیر و بازخورددهنده/ غیربازخورددهنده بودن سرپرست بر روی طیف ۱ تا ۵ استفاده شد.	۰/۸۵
رضایت همکاران شغلی	برای سنجش این متغیر از ۸ گویه شامل کسل‌کننده/ انگیزه‌دهنده، کند/ سریع، بی‌مسئولیت/ مسئولیت‌پذیر، هوش پایین/ باهوش، ناخوشایند/ خوشایند، بدون درک/ بادرک، رسمی/ دوستانه و کم‌جاذبه/ جذاب بودن همکاران بر روی طیف ۱ تا ۵ استفاده شد.	۰/۷۸
رضایت از نحوه ارتقاء	برای سنجش این متغیر از ۴ گویه شامل نامناسب/ مناسب، منظم/ نامنظم، بی‌حساب و کتاب/ حساب‌شده بر اساس توانایی و فرصت اندک برای پیشرفت/ فرصت خوب برای پیشرفت در رابطه با نحوه ارتقاء شغلی بر روی طیف ۱ تا ۵ استفاده شد.	۰/۷۶
رضایت از دستمزد	برای سنجش این متغیر از ۴ گویه شامل پرداخت کم/ پرداخت خوب، کمتر از استحقاق/ متناسب با استحقاق، کفاف‌دهنده زندگی/ عدم کفاف‌دهنده و مناسب برای خرید کالاهای ضروری/ مناسب برای خرید کالاهای لوکس بودن میزان پرداخت‌ها بر روی طیف ۱ تا ۵ استفاده شد.	۰/۷۱
تعهد سازمانی	برای سنجش این متغیر از ۱۵ گویه همچون تمایل به پذیرش یا عدم پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی، تمایل به تلاش فوق‌العاده برای موفقیت سازمان و علاقه‌مندی به ادامه عضویت در سازمان بر روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از بسیار کم تا بسیار زیاد استفاده شد.	۰/۷۳

1- Krejcie and Morgan

2- Wisoeki & Kromm

3- Porter

یافته‌های تحقیق

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

بر اساس نتایج مطالعه انجام شده، متوسط سن کارشناسان حدود ۴۱ سال بوده و در مجموع، آنها در دامنه سنی ۲۹ تا ۵۷ سال قرار داشتند. یافته‌های توصیفی جدول ۲ نشان داد که با توجه به جنسیت افراد مورد بررسی ۹۷ تن (۳۶/۶ درصد) زن و ۱۶۸ تن (۶۳/۴ درصد) مرد بودند که حاکی از بالاتر بودن نسبت مردان به زنان در سازمان است. همچنین تعداد ۲۱۵ تن از کارشناسان مورد مطالعه متأهل (۸۱/۱ درصد) و ۵۰ تن (۱۸/۹ درصد) مجرد بودند. از طرفی با بررسی وضعیت مدرک تحصیلی این افراد ۸/۷ درصد فوق دیپلم، ۴۳/۸ درصد کارشناسی، ۴۴/۱ درصد کارشناسی ارشد و ۳/۴٪ دکترا بودند. بنابراین بیشترین افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند. نتایج جدول ۲ نشان داد که تعداد ۱۷۴ تن (۶۵/۶ درصد) از کارشناسان دارای وضعیت استخدام رسمی بوده و تعداد ۹۱ تن (۳۴/۴ درصد) از کارشناسان دارای وضعیت استخدامی غیررسمی از جمله پیمانی و قراردادی بودند.

جدول ۲. ویژگی‌های فردی پاسخگویان (n=۲۶۵)

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی (درصد)	میانگین (انحراف معیار)
سن (سال)	-	-	۴۱/۰۷ (۹/۵۱)
سابقه کار در سازمان	-	-	۱۵/۹ (۹/۵۴)
جنسیت	مرد	۱۶۸ (۶۳/۴)	-
	زن	۹۷ (۳۶/۶)	-
	متاهل	۲۱۵ (۸۱/۱)	-
وضعیت تاهل	مجرد	۵۰ (۱۸/۹)	-
	فوق دیپلم	۲۳ (۸/۷)	-
تحصیلات	کارشناسی	۱۱۶ (۴۳/۸)	-
	کارشناسی ارشد	۱۱۷ (۴۴/۱)	-
	دکتری	۹ (۳/۴)	-
وضعیت استخدام	رسمی	۱۷۴ (۶۵/۶)	-
	پیمانی	۵۱ (۱۹/۲)	-
	قراردادی	۴۰ (۱۵/۰۹)	-

رضایت شغلی و تعهد سازمانی پاسخگویان

جدول ۲ میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان مورد مطالعه را به صورت جدول فراوانی ارائه می‌دهد. بر اساس یافته‌های موجود در این جدول، ۱۴/۷۲ درصد (۳۹ تن) از افراد مورد مطالعه دارای میزان رضایت شغلی در حد بسیار کم، ۱۵/۸۵ درصد (۴۲ تن) دارای رضایت شغلی کم، ۲۴/۱۵ درصد (۶۴ تن) دارای رضایت شغلی متوسط، ۲۶/۰۴ درصد (۶۹ تن) دارای رضایت شغلی در حد زیاد و ۱۹/۲۴ درصد (۵۱ تن) دارای رضایت شغلی بسیار زیاد بودند. همچنین، از بین افراد مورد مطالعه، میزان تعهد سازمانی ۱۶/۹۸ درصد (۴۵ تن) بسیار کم، ۲۱/۱۳ درصد (۵۶ تن) در حد کم و ۱۳/۵۹ درصد (۳۶ تن) دارای تعهد سازمانی در حد متوسط بودند. همچنین، ۲۶/۷۹ درصد (۷۱ تن) تعهد سازمانی زیاد و ۲۱/۵۱ درصد (۵۷ تن) دارای تعهد سازمانی در حد بسیار زیاد بودند.

جدول ۳. توزیع فراوانی متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان مورد مطالعه

سطوح متغیر رضایت شغلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی جمعی
بسیار کم	۳۹	۱۴/۷۲	۱۴/۷۲
کم	۴۲	۱۵/۸۵	۳۰/۵۷
متوسط	۶۴	۲۴/۱۵	۵۴/۷۲
زیاد	۶۹	۲۶/۰۴	۸۰/۷۶
بسیار زیاد	۵۱	۱۹/۲۴	۱۰۰
بسیار کم	۴۵	۱۶/۹۸	۱۶/۹۸
کم	۵۶	۲۱/۱۳	۳۸/۱۱
متوسط	۳۶	۱۳/۵۹	۵۱/۷۰
زیاد	۷۱	۲۶/۷۹	۷۸/۴۹
بسیار زیاد	۵۷	۲۱/۵۱	۱۰۰

تعهد سازمانی کارشناسان

بر اساس جدول ۴، از میان گویه‌های مربوط به تعهد سازمانی، گویه «نسبت به سرنوشت این سازمان حساس هستم» با ضریب تغییرات ۰/۲۷۸ در رتبه یک قرار گرفت و گویه‌های «افتخار می‌کنم به دیگران بگویم که عضوی از این سازمان هستم» و «ترک این سازمان برایم خوشایند نیست» به ترتیب با ضرایب تغییرات ۰/۳۲۲ و ۰/۳۲۴ در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. کمترین رتبه را گویه «موفقیت شغلی خود را مرهون این سازمان می‌دانم» با ضریب تغییرات ۰/۴۲۲ دریافت کرد.

جدول ۴. رتبه‌بندی گویه‌های تعهد سازمانی

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه
۱	۰/۲۷۸	۰/۸۹	۳/۱۹	نسبت به سرنوشت این سازمان حساس هستم.
۲	۰/۳۲۲	۰/۹۸	۳/۰۴	افتخار می‌کنم به دیگران بگویم که عضوی از این سازمان هستم.
۳	۰/۳۲۴	۱/۱۱	۳/۴۲	ترک این سازمان برایم خوشایند نیست.
۴	۰/۳۴۰	۱/۰۱	۲/۹۷	می‌توانم در سازمان دیگری به خوبی کار کنم، به شرط آن که کارش مشابه همین کار باشد.
۵	۰/۳۴۱	۱/۱۸	۳/۴۶	مایلم برای موفقیت سازمان محل کار خود تا می‌توانم تلاش کنم.
۶	۰/۳۴۴	۱/۰۷	۳/۱۱	سازمان محل کارم را نزد دوستانم به عنوان بهترین سازمان معرفی می‌کنم.
۷	۰/۳۴۷	۱/۱۳	۳/۲۵	نسبت به کار کردن در این سازمان حساس هستم.
۸	۰/۳۵۸	۱/۲۰	۳/۳۵	ماندن در این سازمان، چیز زیادی عاید من می‌کند.
۹	۰/۳۶۷	۱/۰۵	۲/۸۶	تصمیم به کار کردن در این سازمان برای من صحیح بوده است.
۱۰	۰/۳۶۹	۱/۲۳	۳/۳۳	برای ادامه کار در این سازمان، هر نوع وظیفه‌ای که به من محول شود، می‌پذیرم.
۱۱	۰/۳۷۸	۱/۲۸	۳/۳۸	نسبت به سازمان محل کار خود، احساس وفاداری دارم.
۱۲	۰/۴۰۶	۱/۳۳	۳/۲۷	خوشحالم که از بین سازمان‌های مختلف، این سازمان را برای کار کردن انتخاب نموده‌ام.
۱۳	۰/۴۰۷	۱/۲۶	۳/۰۹	ارزش‌های من و ارزش‌های سازمان محل کارم خیلی به هم شبیه هستند.
۱۴	۰/۴۱۱	۱/۱۹	۲/۸۹	غالباً با خط مشی‌های سازمان در مورد امور مهم کارکنان موافق هستم.
۱۵	۰/۴۲۲	۱/۲۸	۳/۰۳	موفقیت شغلی خود را مرهون این سازمان می‌دانم.

مقیاس: کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵)

مقایسه تعهد سازمانی افراد مورد مطالعه

به منظور مقایسه میانگین تعهد سازمانی کارشناسان کشاورزی زن و مرد، مجرد و متأهل، دارای سطح تحصیلات کارشناسی و افرادی که دارای سطح تحصیلات تکمیلی بودند از آزمون تی‌استیودنت استفاده گردید. همچنین برای مقایسه تعهد سازمانی از نظر وضعیت استخدامی از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج آزمون تی‌استیودنت (جدول ۵) حاکی از این است که بین تعهد سازمانی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد و میانگین تعهد سازمانی در کارکنان زن بیشتر از مردان است. همچنین نتایج مقایسه میانگین نشان داد که بین تعهد سازمانی افراد متأهل و مجرد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. از سویی دیگر، یافته‌های موجود در جدول ۵ حاکی از آن است که تعهد سازمانی کارشناسانی که دارای تحصیلات فوق دیپلم و کارشناسی می‌باشند با کارشناسانی که دارای تحصیلات تکمیلی شامل کارشناسی ارشد و دکتری هستند، اختلاف معنی‌داری در سطح ۰/۰۳ وجود دارد.

جدول ۵. مقایسه میانگین تعهد سازمانی کارشناسان در سطح متغیرهای منتخب

متغیر	سطوح متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معنی‌داری
جنسیت	زن	۱۰	۴/۷۵	۲/۱۸	۰/۰۴*
	مرد	۷/۶۵	۳/۹۷		
وضعیت تاهل	متاهل	۱۳/۲	۲/۸۶	۰/۶۹	۰/۴۸
	مجرد	۱۲/۹۴	۳/۳۳		
سطح تحصیلات	کاردانی و کارشناسی	۲۱/۷۲	۵/۲۱	۲/۴۶	۰/۰۲*
	تحصیلات تکمیلی	۲۱/۱۳	۵/۰۱		

* معنی‌داری در سطح ۵ درصد

همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه برای مقایسه میانگین تعهد سازمانی کارشناسان با موقعیت‌های استخدامی مختلف (رسمی، پیمانی و قراردادی) در جدول ۶ نشان می‌دهد کارشناسانی که وضعیت استخدام آنان قراردادی بوده است میانگین تعهد سازمانی بالاتری نسبت به کارشناسان دارای وضعیت استخدام رسمی و پیمانی دارند.

جدول ۶. مقایسه میانگین تعهد سازمانی کارشناسان با وضعیت استخدامی متفاوت

متغیر	سطوح متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره F	سطح معنی‌داری
وضعیت استخدام	رسمی	۱۲/۷۵ ^a	۳/۳۴	۲/۹۹	۰/۰۳*
	پیمانی	۱۳/۹۰ ^a	۲/۲۴		
	قراردادی	۱۴/۴۰ ^b	۲/۲۵		

* معنی‌داری در سطح ۵ درصد

همبستگی بین متغیرهای تحقیق

بر اساس یافته‌ها در جدول ۷، میانگین تمام متغیرهای تحقیق در حد متوسط بوده و از میان ابعاد رضایت شغلی، رضایت از سرپرست با میانگین ۳/۵۶ در رتبه اول قرار گرفت و کمترین میانگین هم مربوط به بعد رضایت از دستمزد با میانگین ۲/۳۷ بوده است. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ابعاد رضایت شغلی با تعهد سازمانی وجود دارد. به عبارتی هرچه رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار، رضایت از نحوه ارتقاء و رضایت از دستمزد در بین کارکنان سازمان بیشتر باشد، تعهد سازمانی در آن‌ها بیشتر خواهد بود. در این بین، متغیر تعهد سازمانی بیشترین همبستگی را با رضایت از سرپرست داشته است (ضریب همبستگی = ۰/۷۳).

جدول ۷. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. رضایت از سرپرست	۳/۵۶	۰/۹۸	۱					
۲. رضایت از همکاران	۳/۴۳	۰/۷۶	۰/۷۰**	۱				
۳. رضایت از ماهیت کار	۳/۳۱	۰/۸۳	۰/۶۶**	۰/۴۹**	۱			
۴. رضایت از نحوه ارتقا	۲/۶۷	۱/۰۸	۰/۶۹**	۰/۷۰**	۰/۷۰**	۱		
۵. رضایت از دستمزد	۲/۳۷	۱/۰۱	۰/۵۴**	۰/۵۱**	۰/۵۲**	۰/۵۸**	۱	
۶. تعهد سازمانی	۳/۱۷	۱/۱۴	۰/۷۳**	۰/۴۲*	۰/۵۶**	۰/۶۲**	۰/۵۹**	۱

- طیف متغیرها به ۱ تا ۵ تبدیل شده است. * معنی‌داری در سطح ۱ درصد ** معنی‌داری در سطح ۵ درصد

رگرسیون چندگانه پیش‌بینی عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی

به منظور تعیین اثر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی از رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد. به این ترتیب متغیر تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته و پنج متغیر رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار، رضایت از نحوه ارتقاء و رضایت از دستمزد به عنوان متغیرهای مستقل وارد تحلیل رگرسیون شدند. با توجه به نتایج تحلیل همبستگی، بین متغیرهای مستقل تحقیق همبستگی وجود دارد و احتمال هم خطی^۱ وجود دارد. اما هیچ کدام از ضرایب بیشتر از ۰/۸۰ نیستند. ضریب تولرانس کمتر از ۰/۲ می‌باشد (Menard, 1995) و عامل تورم واریانس^۲ کمتر از ۱۰ است. همچنین، هیچ کدام از مقادیر ویژه نزدیک به صفر نیستند و هیچ کدام از شاخص‌های وضعیت بالاتر از ۱۵ نمی‌باشند (Myers, 1990). همگی این موارد نشان‌دهنده آن است که مشکل هم‌خطی وجود ندارد و یا جدی نیست و یافته‌های رگرسیون اعتبار دارد. بر اساس یافته‌ها، چهار متغیر رضایت از سرپرست، رضایت از دستمزد، رضایت از ماهیت کار و رضایت از نحوه ارتقاء به عنوان متغیرهای مؤثر بر تعهد سازمانی وارد مدل شدند و توانستند حدود ۵۰ درصد تغییرات تعهد سازمانی کارشناسان را تبیین کنند ($R^2=0.499$; $Sig=0.001$); با توجه به معنی‌دار بودن t در کلیه متغیرهای مذکور، تأثیر این متغیرها در توضیح تعهد سازمانی معنی‌دار است. همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، از بین متغیرهای وارد شده در مدل، متغیر رضایت از ماهیت کار با ضریب بتای ۰/۴۳۲

1- Collinearity

2- VIF

مهم‌ترین متغیر بوده و قادر است به تنهایی حدود ۳۷/۵ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کند. دومین متغیر وارد شده در مدل، رضایت از سرپرست با ضریب بتای ۰/۳۲۱ می‌باشد که به تنهایی ۷/۴ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کرده است. سومین متغیری که وارد مدل رگرسیون شده است، متغیر رضایت از دستمزد با ضریب بتای ۰/۲۷۴ بوده است که به تنهایی ۱/۶ درصد تغییرات تعهد سازمانی را توضیح می‌دهد. در نهایت چهارمین متغیر وارد شده در مدل رگرسیون، متغیر رضایت از نحوه ارتقاء با ضریب بتای ۰/۲۳۹ می‌باشد که به تنهایی ۳/۴ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. بر اساس ضرایب B و با توجه به اطلاعات به دست آمده، معادله پیش‌بینی تعهد سازمانی کارشناسان با استفاده از متغیرهای مستقل عبارت است از:

$$Y = ۳/۷۸۵ + ۰/۲۳۳ (\text{رضایت از کار}) + ۰/۱۴۸ (\text{رضایت از سرپرست}) + ۰/۱۷۲ (\text{رضایت از دستمزد}) + ۰/۱۷۵ (\text{رضایت از ارتقا})$$

جدول ۸. رگرسیون گام به گام به منظور تعیین تأثیر متغیرهای مستقل پژوهش بر تعهد سازمانی

متغیرها	B	S.E.B	β	Sig. T
۱. رضایت از ماهیت کار	۰/۲۳۳	۰/۰۲۸	۰/۴۳۲	۰/۰۰۰۱
۲. رضایت از سرپرست	۰/۱۴۸	۰/۰۲۳	۰/۳۲۱	۰/۰۰۰۱
۳. رضایت از دستمزد	۰/۱۷۲	۰/۰۳۶	۰/۲۷۴	۰/۰۰۰۱
۴. رضایت از نحوه ارتقاء	-۰/۱۷۵	۰/۰۴۱	۰/۲۳۹	۰/۰۰۰۱

Constant= ۳/۷۸۵ ; Sig=۰/۰۰۱; F= ۶۴/۸۰

متغیرها	R	R ²	R ² Adjust	R ² Change
۱. رضایت از ماهیت کار	۰/۶۱۲	۰/۳۷۵	۰/۳۷۳	۰/۳۷۵
۲. رضایت از سرپرست	۰/۶۷۰	۰/۴۴۹	۰/۴۴۵	۰/۰۷۴
۳. رضایت از دستمزد	۰/۶۸۲	۰/۴۶۵	۰/۴۵۹	۰/۰۱۶
۴. رضایت از نحوه ارتقاء	۰/۷۰۷	۰/۴۹۹	۰/۴۹۲	۰/۰۳۴

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

سازمان‌ها برای داشتن عملکرد مطلوب و نیل به اهداف خود به سرمایه انسانی نیاز دارند. توجه به پرورش صحیح سرمایه انسانی و شناخت ابعاد تأثیرگذار روانشناختی و جامعه‌شناختی آن موجبات پیشرفت سازمان را فراهم کرده و غفلت از این مهم، منجر به شکست اهداف سازمانی خواهد شد. یکی از مهم‌ترین این ابعاد، تعهد سازمانی است. بر این اساس، هر اقدامی که منجر به ارتقاء تعهد سازمانی گردد احتمال موفقیت، بقاء و پیشرفت سازمان را بیشتر خواهد کرد. از این رو لازم است تمهیداتی را برای متعهدتر کردن نیروی انسانی سازمان اندیشید. یکی از مؤلفه‌های مهم روانشناختی مؤثر بر تعهد سازمانی در مطالعه حاضر رضایت شغلی است. رضایت شغلی از ابعاد مختلف رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار، رضایت از نحوه ارتقاء و رضایت از دستمزد تشکیل گردیده است که یافته‌های این پژوهش نشان داد ابعاد رضایت از سرپرست، رضایت از ماهیت کار، رضایت از نحوه ارتقاء و رضایت از دستمزد قادر هستند حدود ۵۰ درصد تغییرات تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه را تبیین کنند. در مجموع، این مطالعه نشان داد رضایت شغلی نقش مؤثری در بهبود تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه دارد. تأثیر قابل توجه رضایت شغلی بر تعهد سازمانی با یافته‌های حاصل از مطالعات فاتحی کورایم و محمدداودی (۱۳۹۵)، موسوی و همکاران (۱۳۹۳)، باسامی و همکاران (۱۳۹۲)، Abdulrahman (2017)، Yousef (2017)، Tekingündüz et al. (2018)، Saridakis et al. (2012)، Yucel & Bektas (2010) و Malik et al. (2010) مطابقت دارد. از سویی دیگر، یافته‌های این مطالعه نشان داد میزان تعهد سازمانی در بین کارشناسان زن سازمان جهاد کشاورزی بیشتر از کارشناسان مرد در این سازمان است. این یافته‌ها ممکن است به این دلیل باشد که زنان برای کسب موقعیت‌های شغلی با محدودیت‌ها و موانع بیشتری روبرو هستند به همین خاطر عضویت در سازمان برای آنها اهمیت بیشتری داشته و پس از یافتن کار در سازمان مورد نظر تلاش بیشتری برای حفظ شغل خود می‌کنند و نسبت به سازمان خود تعهد بیشتری دارند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های Tekingündüz et al. (2017)، جهانگیری و همکاران (۱۳۸۶) و گودرزوند چگینی و امین رودپشتی (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. همچنین نتایج مقایسه میانگین نشان داد که بین تعهد سازمانی افراد متأهل و مجرد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این یافته نیز با نتایج مطالعه پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۸۹) منطبق می‌باشد. از سویی دیگر، یافته‌های مطالعه نشان داد میانگین تعهد سازمانی کارشناسان با سطح تحصیلات فوق دیپلم و کارشناسی بالاتر از کارشناسانی است که دارای تحصیلات تکمیلی شامل کارشناسی ارشد و دکتری هستند. این نتایج ممکن است به این دلیل باشد که افراد با تحصیلات کمتر دارای سطح توقع پایین‌تری از سازمان بوده و از شرایط کاری رضایت بیشتری داشته و در نتیجه تعهد سازمانی در میان آنان بالاتر است که تحقیقات Padala (2011)، امیرقدسی و بنیادی نائینی (۱۳۹۷)، ظریفی و همکاران (۱۳۹۱) و پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۸۹) نیز مؤید این مطلب است. همچنین، یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که متغیر تعهد سازمانی بیشترین همبستگی را با رضایت از سرپرست داشته است. این یافته که با نتایج تحقیقات موسوی و همکاران

معلمان. پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، سال ۵، شماره ۸، صفحات ۶۵-۴۵.

۷- جوکار، ع.، و عقیفیان، ف. (۱۳۹۲). رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها؛ مورد مطالعه دانشگاه شیراز. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی، سال ۷، جلد ۲، صفحات ۱۴-۱.

۸- جهانگیری، ف.، پازارگادی، م.، محفوظ‌پور، س.، و اکبرزاده باغبان، ع.ر. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش‌های داخلی جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه. پژوهنده، سال ۱۲، جلد ۵-۵۹، صفحات ۴۱۶-۴۰۷.

۹- دهقان، ن.، فتحی، ص.، گرماجی، س.، و ولی‌وند زمانی، ح. (۱۳۹۱). تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۲، شماره ۷۶، صفحات ۹۷-۱۲۸.

۱۰- رحمان‌زاده، ا.، پارسا یکتا، ز.، اشقلی فراهانی، م.، و یکانی‌نژاد، م.س. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. نشریه پرستاری ایران، جلد ۲۶، شماره ۸۶، صفحات ۳۸-۲۹.

۱۱- رمزگویان، غ.ع.، و حسن‌پور، ک. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی. مجله اقتصادی، شماره‌های ۳ و ۴، صفحات ۴۸-۳۳.

۱۲- ساعتچی، م.، کامکاری، ک.، و عسکریان، م. (۱۳۹۱). آزمون‌های روان‌شناختی. تهران: نشر ویرایش.

۱۳- سیدعامری، م.، و اسمعیلی، م. (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۷، صفحات ۱۲۵-۱۰۴.

۱۴- شریعتمداری، م.، عابدی، ز.، و ندیمی، ا. (۱۳۹۷). نقش میانجی تعهد سازمانی در تأثیر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی دبیران. مطالعات منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۲۸، صفحات ۱۸-۱.

۱۵- شفیعی‌آبادی، ع. (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.

۱۶- ظریفی، ف.، یوسفی، ب.، و صادقی بروجردی، س. (۱۳۹۱). ارتباط تعهد سازمانی با دل‌بستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه تحقیقات در علوم زیستی ورزشی، دوره ۲، شماره ۶، صفحات ۱۶-۵.

۱۷- فاتحی کورایم، م.، و محمدداودی، ا.ح. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی شهر تهران. اولین همایش ملی علوم انسانی با رویکرد مدیریت و اقتصاد مقاومتی، شرکت علمی، تحقیقاتی و مشاوره‌ای آینده‌ساز، تهران، بهمن ۱۳۹۵.

۱۸- فرخ‌آبادی، س.م.ا.، فتاحی، م.، آرتنگ، م.، و حسن‌زاده، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه تعهد سازمانی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی استان اصفهان. امداد و نجات، دوره ۴، شماره ۴، صفحات ۳۸-۲۹.

۱۹- فرخی، ر.، ملکی، ع.، و کرمی، ر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر نگرش بازارگرایی کارکنان بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی (مطالعه موردی؛ شرکت نورایستا خراسان). فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۲۲، صفحات

(۱۳۹۳)، Tekingündüz et. Abdulrahman Yusef (2017)، (2017)، al. (2018)، Saridakis et al. همخوانی دارد، اهمیت و نقش تاثیرگذار مدیریت و سرپرستی را در بالا بردن تعهد سازمانی کارشناسان گوشزد می‌کند. در مجموع، با توجه به تأثیر قابل توجه رضایت شغلی بر تعهد سازمانی افراد مورد مطالعه لازم است مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه با تمهید شرایطی مناسب، زمینه را برای افزایش رضایت شغلی کارشناسان خود فراهم آورند. در این راستا، با توجه به تأثیر رضایت از ماهیت کار بر تعهد سازمانی لازم است تلاش شود وظایف محوله به کارشناسان از حالت خسته‌کننده، یکنواخت و خشک خارج شده و زمینه برای انعطاف‌پذیری و بروز خلاقیت در کار فراهم شود. برای این منظور، مشارکت دادن کارشناسان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند به احساس ارزش بودن کار، حساسیت نسبت به سرنوشت سازمان و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی این افراد کمک نماید. همچنین، نظر به تأثیر رضایت از سرپرست بر تعهد سازمانی کارشناسان کشاورزی مورد مطالعه لازم است افراد شایسته، باهوش، قابل قبول، انتقادپذیر و انعطاف‌پذیر برای پست‌های سرپرستی و مدیریت بکار گرفته شوند. همچنین، در دسترس بودن مدیران موضوعی است که باید توسط آنها مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این، با توجه به تأثیر رضایت از دستمزد و رضایت از نحوه ارتقاء بر تعهد سازمانی افراد مورد مطالعه، شفاف نمودن و عادلانه کردن قوانین مربوط به ارتقاء و بهبود سیستم پاداش و دستمزد با توجه به توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان نقش مهمی در افزایش تعهد سازمانی آنها خواهد داشت.

منابع و مأخذ

۱- اسماعیلی، م.ر.، و صیدزاده، ح. (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، جلد ۲۶، شماره ۱۸۳، صفحات ۶۸-۵۱.

۲- افشانی، ع.ر.، توکلی‌زاده راوری، م.، سهیلی، ف.، و جنتی‌فر، ا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، دوره ۲۳، شماره ۱۸، صفحات ۱۴۲-۱۱۹.

۳- امیرقدسی، س.، و بنیادی نایینی، ع. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت نفت مناطق مرکزی ایران). چشم‌انداز مدیریت دولتی، جلد ۹، شماره ۳۵، صفحات ۱۳۳-۱۰۵.

۴- باسامی، ا.، چیدری، م.، و عباسی، ع. (۱۳۹۲). تأثیر ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۶، شماره ۱، صفحات ۹۶-۸۱.

۵- پورسلطانی زرنندی، ح.، فرجی، ر.، و اندام، ر. (۱۳۸۹). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی ایران بر تعهد سازمانی آنها. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۶، صفحات ۱۴۸-۱۳۷.

۶- جمالی، ی.، کلانتر کوشه، س.م.، شفیعی‌آبادی، ع.، و سلم‌آبادی، م. (۱۳۹۶). تدوین مدل رضایت شغلی بر اساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در

of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6): 17-26.

- 34- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- 35- Myers, R. H. (1990). *Classical and modern regression with applications*. PWS-KENT Publishing Co., Boston, MA.
- 36- Padala, S. R. (2011). Employees job satisfactions and organizational commitment in Nagarzuna fertilizers and chemicals limited, India. *International Research journal of management and Business studies*, 1: 17 -27.
- 37- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., and Gourlay, S. (2018). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: An instrumental variable approach. *International Journal of Human Resource Management Advanced*. online publication. doi:10.1080/09585192.2017.1423100.
- 38- Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. England: Rand McNally.
- 39- Tekingündüz, S., Top, M., Tengilimoğlu, D., and Karabulut, E. (2017). Effect of organizational trust, job satisfaction, individual variables on the organizational commitment in healthcare services. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(5-6): 522-541.
- 40- Westgeest, E. (2011). Employee empowerment and its relation to affective commitment. Master Thesis, Rotterdam School of Management, Erasmus University, Rotterdam, Nederlande.
- 41- Yucel, I., and Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46: 1598-1608.

۱۱۶-۱۰۸.

- ۲۰- کریمی، س.، و شاهدوستی، م. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۹، شماره ۴، صفحات ۷۱۷-۷۰۳.
- ۲۱- گودرزوند چگینی، م.، و امین رودپشتی، ز. (۱۳۹۱). رابطه بین جنسیت و تعهد سازمانی با توجه به سن. فصلنامه زن و جامعه، دوره ۳، شماره ۱۲، صفحات ۶۸-۴۳.
- ۲۲- مصطفی نژاد، ح. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی کارکنان فاتب. پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، دوره ۷، شماره ۲، صفحات ۲۵۲-۲۳۸.
- ۲۳- موسوی، م.، آجیلی، ع.، و محمدزاده، س. (۱۳۹۳). شناسایی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی، دوره ۴۵، شماره ۲، صفحات ۳۴۱-۳۳۳.
- ۲۴- سید نقوی، م.ع.، و عسکر بهارلو، ع. (۱۳۸۸). نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، جلد ۸، شماره ۲۶، صفحات ۷۶-۵۱.
- ۲۵- نوربخش، پ.، و راشدی، م. (۱۳۹۳). رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار. مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۳، صفحات ۵۴۴-۵۳۱.
- ۲۶- نیک‌پور، ا. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی: تبیین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۶، شماره ۸۶، صفحات ۱۲۳-۹۷.
- 27- Abdulrahman Yousef, D. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1): 77-88.
- 28- Bergmann, T. J., Lester, S. W., De Meuse, K. P., and Grahn, J. L. (2000). Integrating the three domains of employee commitment: An exploratory study. *Journal of Applied Business Research*, 16(4): 15-26.
- 29- Culibrk, C., Delic, M., Mitrovic, S., and Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 16 (9): 120-132.
- 30- Fornes, S., Rocco, T., and Wollard, K. (2008). Workplace commitment: A conceptual model developed from integrative review of the research connections. *Human Resource Development Review*, 7(3): 339-357.
- 31- Iqbal, A., Tufail, M. S., and Lodhi, R. N. (2015). Employee loyalty and organizational commitment in Pakistani Organizations. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1): 1-11.
- 32- Kreitnur, R., and Kiniki, A. (2007). *Organizational behavior management (7th ed.)*, New York, McGraw-Hill Inc.
- 33- Malik, M. E., Samina, N., Naem, B., and Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector