

بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار سال ۱۳۹۶

زهرا کیوانلو^۱، علیرضا قربانی^۲، حسین تیره^۳، علی تازه‌گل^{۴*}

۱. کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات بیماری‌های غیرواگیر، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران
۲. استادیار اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران
۳. کارشناس ارشد آمار زیستی، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران
۴. کارشناس ارشد مدیریت تحول، مرکز تحقیقات بیماری‌های غیرواگیر، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۲۵
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۰۹

زمینه و هدف رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی یکی از فاکتورهای مهم در علم مدیریت است. یکی از عوامل اصلی اثرگذار بر تعهد، رضایت شغلی کارکنان است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی و عوامل اثرگذار بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شد.

مواد و روش‌ها این پژوهش به صورت مقطعی و بر روی ۲۸۸ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شد. ابزار تحقیق پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی، رضایت شغلی (JDI) و تعهد سازمانی آلن و مییر بود. داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی، ضریب هم‌بستگی اسپیرمن و آزمون کروسکال والیس و من ویتنی در نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۴) تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در تمام ابعاد بالاتر از سطح متوسط قرار دارد و بالاترین سطح رضایت شغلی در بُعد همکار و بیشترین تعهد سازمانی کارکنان در بُعد عاطفی مشاهده شد. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت ($p < 0/001$, $r = 0/32$).

نتیجه‌گیری نتایج نشان داد رضایت شغلی در کارکنان این دانشگاه بالاتر از سطح متوسط است؛ ولی با توجه به پایین بودن میزان رضایت شغلی در بُعد پرداخت، طراحی نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد ضروری به نظر می‌رسد؛ زیرا سیاست‌های عادلانه پرداخت در سازمان باعث رشد و پیشرفت فرصت‌ها و پذیرش مسئولیت‌ها و رسیدن به درجات عالی اجتماعی می‌شود. تعهد سازمانی نیز بالاتر از سطح متوسط و بیانگر تمایل زیاد کارکنان جهت درگیر شدن با فعالیت‌های کاری است.

کلیدواژه‌ها:

تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان.

۱. مقدمه

وجدان کاری و تعهد، وظایفشان را به بهترین وجه انجام دهند، این امر منجر به افزایش کارایی، اثربخشی و درنهایت بهره‌وری سازمانی می‌شود. از سوی دیگر وجود کارکنان فاقد تعهد و وفاداری علاوه بر افت کمی و کیفی عملکرد، باعث تأثیر بر کارکرد سایر کارکنان سازمان نیز می‌شود [۱]. یکی از عوامل مهم و

از جمله عوامل مؤثر در بقای سازمان‌ها و یکی از مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی در هر سازمان منابع انسانی است؛ به گونه‌ای که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد کرده‌اند. چنانچه افراد در سازمان‌ها براساس

* نویسنده مسئول: علی تازه‌گل

نشانی: سبزوار، خیابان طالقانی، معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، کدپستی: ۹۶۱۳۷۴۹۳۷۷

دورنگار:

تلفن: ۰۹۱۰۵۱۰۱۴۹۱-۰۵۱۴۴۱۱۴۳۰

رایانه: rt12031355@gmail.com

شناسه ORCID: 0000-0001-8113-7866

شناسه ORCID نویسنده اول: 0000-0002-5883-9429

مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۶، شماره ۵، آذر و دی ۱۳۹۸، ص ۶۲۶-۶۱۸

آدرس سایت: <http://jsums.medsab.ac.ir> رایانه: journal@medsab.ac.ir

شاپای چاپی: ۱۶۰۶-۷۴۸۷

تأثیر مؤلفه نیاز است و دربردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان؛ همچنین بیانگر آن است که کارکنان به آن کار احتیاج دارند و نمی‌توانند کار دیگری انجام دهند [۱۲]. تعهد هنجاری نشان می‌دهد که علت عدم ترک سازمان از سوی افراد فشار وارد شده از سوی دیگران است. این افراد بسیار نگران قضاوت دیگران درباره خود هستند [۱۳]. لذا با توجه به نقش خدماتی سازمان‌های بهداشتی - درمانی و جایگاه مهم کارکنان در ارائه خدمات مؤثر به بیماران و گروه‌های هدف برنامه‌های بهداشتی، تعهد سازمانی مسئله‌ای قابل اتکا در نظام‌های سلامت بوده و چگونگی شکل‌گیری و درک عوامل مؤثر بر آن حائز اهمیت است [۱۴].

بنابراین تحقیق درباره رضایت شغلی و نقش آن در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان حوزه‌های مختلف سلامت، راهکارهای مؤثری برای بهبود اثربخشی شغلی ارائه می‌کند. از آنجایی که تاکنون هیچ پژوهشی درباره متغیرهای پژوهش حاضر در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام نشده، جستار حاضر با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شد.

۲. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر به صورت مقطعی و بر روی ۲۸۸ نفر از کارکنان حوزه‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شد. برای نمونه‌گیری، هریک از معاونت‌ها و شبکه‌های بهداشتی - درمانی دانشگاه به‌عنوان یک طبقه در نظر گرفته شد و سهم هریک از طبقات با توجه به نسبت جمعیت آن طبقه از کل جامعه آماری محاسبه شد. نمونه‌گیری در درون هر طبقه نیز به صورت تصادفی ساده و با استفاده از نرم‌افزار True Random Generator و فهرست کارکنان هر حوزه در اداره کارگزینی دانشگاه انجام شد.

ابزار پژوهش پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسش‌نامه معتبر رضایت شغلی (JDI) و تعهد سازمانی آلن و مایر بود. پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل ۷ سؤال در مورد مدرک تحصیلی، رده سازمانی، سن، جنس، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت و محل خدمت کارکنان بود. پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر با پایایی ۰/۸۰ [۱۵] دارای ۲۴ سؤال است که ۸ سؤال اول تعهد عاطفی، ۸ سؤال دوم تعهد مستمر و ۸ سؤال آخر تعهد هنجاری را با استفاده از

اثرگذار بر تعهد کارکنان به سازمان که رابطه مستقیمی با آن نیز دارد، رضایتمندی شغلی کارکنان است [۲]. در واقع تعهد سازمانی، به‌عنوان یکی از پیامدهای مهم رضایت شغلی، دومین متغیر مهم نگرش شغلی و مورد توجه پژوهشگران است [۳]. منظور از رضایت شغلی، نگرش کلی افراد به شغلشان است، به‌طوری که معمولاً این دو را به‌جای هم به‌کار می‌برند. از عوامل مهم و تعیین‌کننده رضایت شغلی می‌توان به معارضه یا گیرایی کار، رعایت عدالت در سیستم پاداش و تنبیه، شرایط کاری حمایت‌کننده و ویژگی‌های همکاران اشاره کرد. معمولاً ترجیح اکثر کارکنان این است که شغلشان وسیله‌ای برای ارتقای سطح مهارت و توانایی‌هایشان در فرصت‌های موجود باشد، تخصص لازم در حرفه‌شان را به‌دست آورند و به نتیجه مطلوب نائل شوند. همچنین عادلانه بودن رویکردهای ارتقای مقام، و وجود تسهیلات رفاهی و امکانات مورد نیاز در محیط کار و روابط اجتماعی که در محیط کاری بین کارکنان به‌وجود می‌آید، باعث افزایش رضایت شغلی ایشان می‌شود [۴]. تعهد سازمانی باعث وفاداری به سازمان و شناخت بیشتر آن می‌شود [۵-۶]. به‌عقیده کوهن^۱، تعهد سازمانی باعث افزایش اثربخشی عملکرد و بهره‌وری و کاهش تمایل و ترک خدمت و غیبت در سطوح فردی و سازمانی می‌شود [۵-۷]. بنابراین افراد متعهد با به‌کارگیری تمام توانشان به‌سمت اهداف خود و سازمان پیش می‌روند و برای انجام دادن امور، خود را در چارچوب قوانین و ساختارهای موجود محدود نمی‌کنند [۸-۹].

کلبگ^۲ در مطالعه‌ای که بین کارکنان آمریکایی و ژاپنی انجام داده، در ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در ژاپن به هم‌بستگی ۰/۷۱ و در میان کارکنان آمریکایی به هم‌بستگی معنادار بالای ۰/۸۱ اشاره کرده است. طبق پژوهش دیرانی و کوشنیک^۳ نیز، هم‌بستگی قوی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد و رضایت شغلی بالاتر پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی بیشتر است [۲، ۱۰]. همچنین تعهد سازمانی و رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی مانند سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه کار قرار دارند [۲]. مایر و آلن^۴ یک مدل سه‌مؤلفه‌ای برای استدلال تعهد سازمانی ارائه کرده‌اند که شامل مؤلفه‌های تعهد هنجاری، عاطفی و مستمر است.

تعهد عاطفی میزان وابستگی عاطفی فرد به سازمان را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، به‌معنای دل‌بستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان و نشان‌دهنده علاقه‌مندی فرد به حرفه خویش است [۱۱]. تعهد مستمر تحت

3. Dirani & Kuchinke
4. Mayer & Alen

1. Cohen
2. Kalleberg

جمع‌آوری داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS (نسخه ۲۴) آمار توصیفی استخراج و سپس برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق، از آزمون‌های کلموگروف - اسمیرنوف (برای ارزیابی نرمال بودن داده‌ها)، ضریب هم‌بستگی اسپیرمن و آزمون کروسکال والیس و من ویتنی (برای تعیین رابطه معنادار بین متغیرهای پژوهش به دلیل غیرنرمال بودن داده‌ها) در سطح معنادار ۰/۰۵ استفاده شد.

۳. یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها (جدول ۱) نشان داد که ۱۸۰ نفر (۶۳/۱۶٪) از نمونه‌های پژوهش زن، ۳۶ نفر (۱۲/۹٪) دارای سن کمتر از ۳۰ سال و ۱۶۴ نفر (۵۹٪) بین ۳۴-۲۴ سال بودند. از نظر وضعیت سازمانی، ۱۴۱ نفر (۵۵/۷۳٪) رسمی، ۸۰ نفر (۳۱/۶۲٪) پیمانی و ۳۲ نفر (۱۲/۶۵٪) قراردادی بودند. بیشترین فراوانی افراد از نظر تحصیلات در مقطع کارشناسی ۱۸۶ نفر (۶۶/۱۹٪) و کمترین در مقطع دیپلم ۲۳ نفر (۸/۱۹٪) مشاهده شد. از نظر محل خدمت بیشترین فراوانی افراد در معاونت درمان ۱۰۶ نفر (۳۶/۸۱٪)، شبکه‌های بهداشتی - درمانی با ۷۰ نفر (۲۴/۳۱٪) و کمترین آن ۶ نفر (۲/۰۸٪) در معاونت غذا و دارو بود. ۲۰۵ مورد (۷۹/۴۶٪) از نمونه‌های پژوهش در رده شغلی کارشناس و ۹۱ مورد (۳۵/۴۱٪) دارای سابقه کاری بین ۱۰-۲۰ سال بودند.

مقیاس لیکرت در گویه‌های پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) اندازه‌گیری می‌کند. تمام سؤالات مثبت و فقط ۶ سؤال منفی بود که نمره‌دهی آن به صورت معکوس انجام شد. از مجموع نمره‌ها، نمره کل تعهد سازمانی محاسبه شد. نمره بالاتر نشان‌دهنده تعهد سازمانی بیشتر است.

پرسش‌نامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم^۱ (JDI) با پایایی ۰/۹۴ [۱۶] نیز شامل ۴۰ سؤال تخصصی است که ۵ شاخص (نوع کار، سرپرست، همکاران، ارتقا و ترفیع و حقوق و مزایا) را دربرمی‌گیرد. ماهیت سؤالات به صورت مقیاس افتراق معنایی است؛ بدین صورت که هر گویه در دو قطب آژگود^۲ قرار می‌گیرد و پاسخ‌گو در هر گویه نمره‌ای بین ۱ تا ۵ را انتخاب می‌کند. برای سنجش رضایت شغلی ابتدا باید امتیازات هریک از ابعاد را جداگانه محاسبه و سپس امتیازات تمام ابعاد را با هم جمع و بر پنج تقسیم کرد. بعد از محاسبه امتیازات، شرح آن‌ها بدین ترتیب است: امتیاز ۱ یعنی فرد هیچ رضایت شغلی ندارد؛ امتیاز ۲ بیانگر رضایت شغلی کم است؛ امتیاز ۳ رضایت شغلی متوسط را نشان می‌دهد؛ امتیاز ۴ رضایت شغلی زیاد را بیان می‌کند؛ امتیاز ۵ بیانگر رضایت شغلی خیلی زیاد است.

پس از نمونه‌گیری و اخذ معرفی‌نامه جهت هماهنگی‌های اداری، پرسش‌نامه‌ها به همراه راهنمای تکمیل در اختیار کارکنان قرار گرفت و به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، رضایت آگاهانه از افراد اخذ گردید و در خصوص حفظ امانت‌داری و محرمانه بودن اطلاعات اطمینان داده شد (کد اخلاق ۱۳۹۴، ۴۷). پس از

جدول ۱. فراوانی نمونه‌های پژوهش برحسب اطلاعات جمعیت‌شناختی

| متغیر | تعداد | درصد |
|---------------------|-------|-------|
| تحصیلات | | |
| دیپلم | ۲۳ | ۸,۱۹ |
| فوق‌دیپلم | ۴۵ | ۱۶,۰۱ |
| لیسانس | ۱۸۶ | ۶۶,۱۹ |
| فوق‌لیسانس و بالاتر | ۲۷ | ۹,۶۱ |
| محل خدمت | | |
| معاونت بهداشتی | ۶۱ | ۲۱,۱۸ |
| معاونت توسعه | ۱۳ | ۴,۵۱ |
| معاونت غذا دارو | ۶ | ۲,۰۸ |
| معاونت درمان | ۱۰۶ | ۳۶,۸۱ |
| معاونت آموزشی | ۳۲ | ۱۱,۱۱ |
| شبکه‌های دانشگاه | ۷۰ | ۲۴,۳۱ |
| رده شغلی | | |
| متصدی | ۵۳ | ۲۰,۵۴ |
| کارشناس | ۲۰۵ | ۷۹,۴۶ |
| سابقه شغلی | | |
| ۵ سال | ۷۳ | ۲۸,۴۰ |
| ۵-۱۰ سال | ۶۰ | ۲۳,۳۵ |
| ۱۰-۲۰ سال | ۹۱ | ۳۵,۴۱ |
| ۲۰ سال و بالاتر | ۳۳ | ۱۲,۸۴ |

2. Osgood semantic differential

1. Visoki & Krom

درمورد تعهد سازمانی، کارکنان بیشترین تعهد را در بُعد عاطفی ($3/55 \pm 0/68$) و کمترین آن را در بُعد مستمر ($0/35 \pm 3/15$) گزارش کردند.

جدول ۲ نشان می‌دهد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در تمام ابعاد بالاتر از سطح متوسط است. بالاترین سطح رضایت شغلی در بُعد همکار ($3/53 \pm 0/81$) و پایین‌ترین سطح آن در بُعد پرداخت ($3/13 \pm 0/69$) بود.

جدول ۲. امتیازات رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار

| متغیر | میانگین | انحراف معیار |
|------------------|---------|--------------|
| رضایت شغلی | ۳,۴۱ | ۰,۴۸ |
| بُعد پرداخت | ۳,۱۳ | ۰,۶۹ |
| بُعد ارتقا | ۳,۲۳ | ۰,۸۴ |
| بُعد همکار | ۳,۵۳ | ۰,۸۱ |
| بُعد سرپرست | ۳,۳۸ | ۰,۶۸ |
| بُعد کار | ۳,۳۹ | ۰,۶۷ |
| تعهد سازمانی | ۳,۳۵ | ۳,۳۵ |
| بُعد تعهد مستمر | ۳,۱۵ | ۰,۳۵ |
| بُعد تعهد عاطفی | ۳,۵۵ | ۰,۶۸ |
| بُعد تعهد هنجاری | ۳,۳۶ | ۰,۵۱ |

هم‌بستگی مربوط به رابطه بُعد سرپرست با تعهد عاطفی ($r = 0/28$) بود که از نظر آماری در سطح $0/01$ معنادار بود و کمترین هم‌بستگی مربوط به رابطه بُعد پرداخت با بُعد تعهد مستمر ($r = 0/11$) بود که از نظر آماری در سطح $0/01$ معنادار بود. متغیر سن با هیچ‌یک از ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری را نشان نداد (جدول ۳).

در بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه، با اطمینان ۹۹٪ می‌توان نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/0001, r = 0/32$). نتایج نشان داد که بین ابعاد تعهد سازمانی با تمام ابعاد رضایت شغلی، به جز بُعد پرداخت، رابطه معنادار ($p = 0/00$) وجود دارد. بیشترین ضریب

جدول ۳. رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار

| متغیر | تعهد سازمانی | | تعهد مستمر | | تعهد عاطفی | | تعهد هنجاری | |
|-------------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|
| | ضریب هم‌بستگی | p-value | ضریب هم‌بستگی | p-value | ضریب هم‌بستگی | p-value | ضریب هم‌بستگی | p-value |
| رضایت شغلی | ۰,۳۲ | ۰,۰۰۱ | ۰,۲۲ | ۰,۰۰۱ | ۰,۲۷ | ۰,۰۰۱ | ۰,۳۰ | ۰,۰۰۱ |
| بُعد پرداخت | ۰,۰۴ | ۰,۴۲ | ۰,۱۱ | ۰,۰۴ | -۰,۰۰۹ | ۰,۸۸ | ۰,۰۶ | ۰,۲۹ |
| بُعد ارتقا | ۰,۱۹ | ۰,۰۰۱ | ۰,۰۷ | ۰,۲۰ | ۰,۱۸ | ۰,۰۰۲ | ۰,۱۹ | ۰,۰۰۱ |
| بُعد همکار | ۰,۲۳ | ۰,۰۰۱ | ۰,۱۷ | ۰,۰۰۳ | ۰,۱۸ | ۰,۰۰۲ | ۰,۲۴ | ۰,۰۰۱ |
| بُعد سرپرست | ۰,۲۸ | ۰,۰۰۱ | ۰,۱۷ | ۰,۰۰۴ | ۰,۲۸ | ۰,۰۰۱ | ۰,۲۳ | ۰,۰۰۱ |
| بُعد کار | ۰,۲۶ | ۰,۰۰۱ | ۰,۰۹ | ۰,۱۰ | ۰,۲۶ | ۰,۰۰۱ | ۰,۲۲ | ۰,۰۰۱ |

هم‌بستگی در سطح $0/01$ معنادار است (دو دامنه)

شغلی و تعهد سازمانی و ابعاد مختلف آن‌ها، براساس وضعیت سازمانی افراد، ابعاد کار، همکار، عاطفی، هنجاری و امتیازات کلی رضایت شغلی و تعهد سازمانی بین افراد با وضعیت‌های سازمانی مختلف دارای تفاوت معناداری بود؛ به طوری که در تمام موارد پیش‌گفته افراد قراردادی دارای بیشترین نمره به نسبت همکاران رسمی و پیمانی بودند ($p = 0/00$).

در جدول ۴ مقادیر میانگین و انحراف معیار ابعاد مختلف رضایت شغلی و تعهد سازمانی به همراه ابعاد آن‌ها به تفکیک متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داده شد. میانگین ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی در مردان به طور معناداری ($p < 0/001$) بالاتر از زنان بود؛ ولی در سایر ابعاد اختلاف معناداری بین دو جنس مشاهده نشد. در مقایسه رضایتمندی

جدول ۴. رضایت شغلی و تعهد سازمانی برحسب اطلاعات جمعیت‌شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار

| تعهد سازمانی | رضایت شغلی | تعهد همجاری | تعهد مستمر | تعهد عاطفی | تعهد پایداری | تعهد ارتقا | تعهد همکار | تعهد سبب‌پرس | تعهد کار | | |
|---------------|-----------------|-------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|----------|---------|---------|
| جنسیت | مرد | ± ۳,۴۶ | ± ۳,۴۰ | ± ۳,۴۶ | ± ۳,۱۷ | ± ۳,۷۶ | ± ۳,۰۳ | ± ۳,۳۱ | ± ۳,۶ | ± ۳,۴۶ | ± ۳,۴۲ |
| | زن | ± ۰,۳۵ | ± ۰,۴۴ | ± ۰,۴۶ | ± ۰,۲۹ | ± ۰,۵۲ | ± ۰,۵۸ | ± ۰,۷۳ | ± ۰,۷۴ | ± ۰,۷۱ | ± ۰,۶۳ |
| | p-value | ± ۳,۳ | ± ۳,۴۲ | ± ۳,۳ | ± ۳,۱۵ | ± ۳,۴۵ | ± ۳,۱۶ | ± ۳,۲۱ | ± ۳,۵۱ | ± ۳,۳۹ | ± ۳,۳۷ |
| وضعیت سازمانی | رسمی | ± ۰,۴۵ | ± ۰,۵۱ | ± ۰,۵۴ | ± ۰,۳۹ | ± ۰,۷۶ | ± ۰,۷۶ | ± ۰,۸۸ | ± ۰,۸۴ | ± ۰,۶۷ | ± ۰,۷۰ |
| | پیمانی | ± ۰,۰۰۳ | ± ۰,۸۵۸ | ± ۰,۰۰۶ | ± ۰,۵۳۱ | ± ۰,۰۰۱ | ± ۰,۲۰۱ | ± ۰,۴۰۸ | ± ۰,۳۳۴ | ± ۰,۹۸۶ | ± ۰,۴۹۹ |
| | p-value | ± ۳,۳۴ | ± ۳,۳۴ | ± ۳,۳۶ | ± ۳,۱۳ | ± ۳,۵۱ | ± ۳,۰۹ | ± ۳,۲۶ | ± ۳,۴۱ | ± ۳,۲۷ | ± ۳,۲۹ |
| مدرك تحصیلی | قراردادی | ± ۰,۴۱ | ± ۰,۵۱ | ± ۰,۵۳ | ± ۰,۳ | ± ۰,۶۸ | ± ۰,۶۸ | ± ۰,۸۵ | ± ۰,۸۷ | ± ۰,۷۵ | ± ۰,۷۲ |
| | دیپلم | ± ۳,۲۹ | ± ۳,۴۲ | ± ۳,۲۷ | ± ۳,۱۳ | ± ۳,۴۸ | ± ۳,۱۵ | ± ۳,۷۱ | ± ۳,۵۹ | ± ۳,۴۶ | ± ۳,۴۹ |
| | p-value | ± ۰,۴۵ | ± ۰,۴۴ | ± ۰,۵۳ | ± ۰,۳۳ | ± ۰,۷۲ | ± ۰,۷۳ | ± ۰,۸۲ | ± ۰,۷۱ | ± ۰,۶۴ | ± ۰,۵۴ |
| رده سازمانی | دانشگاهی | ± ۳,۵۶ | ± ۳,۶۶ | ± ۳,۶۲ | ± ۳,۱۸ | ± ۳,۸۹ | ± ۳,۰۹ | ± ۳,۳۷ | ± ۴,۱۱ | ± ۳,۵۴ | ± ۳,۶۶ |
| | دانشگاهی | ± ۰,۳۶ | ± ۰,۴۲ | ± ۰,۳۹ | ± ۰,۳۳ | ± ۰,۵۷ | ± ۰,۴۸ | ± ۰,۶۶ | ± ۰,۶۷ | ± ۰,۵۴ | ± ۰,۶۵ |
| | p-value | ± ۰,۰۰۷ | ± ۰,۰۰۳ | ± ۰,۰۰۳ | ± ۰,۶۱۰ | ± ۰,۰۰۸ | ± ۰,۵۳۱ | ± ۰,۶۳۳ | ± ۰,۰۰۱ | ± ۰,۰۸۲ | ± ۰,۰۰۲ |
| سابقه خدمت | متصدی | ± ۳,۴۹ | ± ۳,۲۴ | ± ۳,۶۰ | ± ۳,۱۳ | ± ۳,۷۳ | ± ۲,۸۵ | ± ۳,۲۱ | ± ۳,۵۱ | ± ۳,۱۶ | ± ۲,۹۸ |
| | دانشگاهی | ± ۰,۵۰ | ± ۰,۶۶ | ± ۰,۷۰ | ± ۰,۳۷ | ± ۰,۷۱ | ± ۰,۸۲ | ± ۱,۱۶ | ± ۱,۰۴ | ± ۰,۹۱ | ± ۰,۹۱ |
| | p-value | ± ۳,۳۴ | ± ۳,۴۲ | ± ۳,۳۳ | ± ۳,۱۵ | ± ۳,۵۳ | ± ۳,۱۵ | ± ۳,۲۵ | ± ۳,۵۵/۳ | ± ۳,۴ | ± ۳,۴۲ |
| رده سازمانی | کارشناس | ± ۰,۴۲ | ± ۰,۴۶ | ± ۰,۴۹ | ± ۰,۳۵ | ± ۰,۶۷ | ± ۰,۶۸ | ± ۰,۷۸ | ± ۷۸/۰ | ± ۰,۶۵ | ± ۰,۶۴ |
| | کارشناس | ± ۰,۱۶۹ | ± ۰,۱۶۴ | ± ۰,۰۸۴ | ± ۰,۷۳۳ | ± ۰,۱۵۰ | ± ۰,۰۲۸ | ± ۰,۸۱۸ | ± ۰,۹۰۹ | ± ۰,۱۲۳ | ± ۰,۰۲۸ |
| | p-value | ± ۳,۳۷ | ± ۳,۳۲ | ± ۳,۴۳ | ± ۳,۱۴ | ± ۳,۵۴ | ± ۳,۱۸ | ± ۳,۲۸ | ± ۳,۳۸ | ± ۳,۱۹ | ± ۳,۱۹ |
| سابقه خدمت | متصدی | ± ۰,۴۸ | ± ۰,۵۷ | ± ۰,۵۷ | ± ۰,۳۹ | ± ۰,۶ | ± ۰,۸۴ | ± ۰,۹۵ | ± ۰,۸۶ | ± ۰,۷۴ | ± ۰,۷۹ |
| | کارشناس | ± ۳,۳۴ | ± ۳,۴۶ | ± ۳,۳۳ | ± ۳,۱۶ | ± ۳,۵۲ | ± ۳,۱۴ | ± ۳,۲۷ | ± ۳,۶۱ | ± ۳,۴۶ | ± ۳,۴۷ |
| | p-value | ± ۰,۴۲ | ± ۰,۴۶ | ± ۰,۵۱ | ± ۰,۳۶ | ± ۰,۶۹ | ± ۰,۶۷ | ± ۰,۸ | ± ۰,۷۹ | ± ۰,۶۴ | ± ۰,۶۲ |
| سابقه خدمت | ۵ سال | ± ۰,۶۶۴ | ± ۰,۱۳ | ± ۰,۴۱۶ | ± ۰,۶۴۳ | ± ۰,۹۰۲ | ± ۰,۸۲۲ | ± ۰,۸۷۵ | ± ۰,۰۱۸ | ± ۰,۰۱۰ | ± ۰,۰۰۸ |
| | ۱۰ سال | ± ۳,۳۶ | ± ۳,۴۹ | ± ۳,۳۶ | ± ۳,۱۴ | ± ۳,۵۲ | ± ۳,۲۵ | ± ۳,۲۴ | ± ۳,۷ | ± ۳,۴۹ | ± ۳,۴۲ |
| | p-value | ± ۰,۴۴ | ± ۰,۴۵ | ± ۰,۵۳ | ± ۰,۳۵ | ± ۰,۷ | ± ۰,۷۲ | ± ۰,۷۱ | ± ۰,۷۱ | ± ۰,۵۹ | ± ۰,۶۲ |
| سابقه خدمت | ۲۰-۱۰ سال | ± ۳,۲۶ | ± ۳,۳۹ | ± ۳,۲۴ | ± ۳,۱۴ | ± ۳,۴۱ | ± ۳,۰۷ | ± ۳,۱۹ | ± ۳,۶ | ± ۳,۳۵ | ± ۳,۴۳ |
| | ۱۰ سال | ± ۰,۴۶ | ± ۰,۵۳ | ± ۰,۵۲ | ± ۰,۳ | ± ۰,۷۶ | ± ۰,۶۳ | ± ۰,۷۴ | ± ۰,۸ | ± ۰,۷۲ | ± ۰,۶ |
| | p-value | ± ۳,۳۳ | ± ۳,۳۴ | ± ۳,۳۲ | ± ۳,۱۵ | ± ۳,۵۱ | ± ۳,۰۹ | ± ۳,۲ | ± ۳,۳۱ | ± ۳,۳۲ | ± ۳,۳۸ |
| سابقه خدمت | ۲۰ سال و بالاتر | ± ۰,۳۷ | ± ۰,۴۵ | ± ۰,۴۶ | ± ۰,۳۲ | ± ۰,۶۲ | ± ۰,۶۸ | ± ۰,۹۲ | ± ۰,۷۹ | ± ۰,۷۳ | ± ۰,۶۸ |
| | ۲۰ سال و بالاتر | ± ۳,۴۸ | ± ۳,۳۶ | ± ۳,۶۱ | ± ۳,۱۱ | ± ۳,۷۳ | ± ۳,۰۸ | ± ۳,۴۷ | ± ۳,۴۷ | ± ۳,۲۴ | ± ۳,۱۷ |
| | p-value | ± ۰,۴۵ | ± ۰,۵۵ | ± ۰,۶۲ | ± ۰,۳۵ | ± ۰,۶۴ | ± ۰,۷۲ | ± ۰,۹۴ | ± ۱,۰۲ | ± ۰,۸۱ | ± ۰,۸۸ |
| | | ± ۰,۱۲۵ | ± ۰,۳۷۶ | ± ۰,۰۴۹ | ± ۰,۷۷۸ | ± ۰,۱۳۹ | ± ۰,۲۵۲ | ± ۰,۲۷۱ | ± ۰,۰۱۹ | ± ۰,۲۸۰ | ± ۰,۵۸۹ |

۴. بحث و نتیجه‌گیری

مطابقت داشت. در مقاله ستوده و همکاران [۱۸] که درباره کارکنان دانشگاه آزاد سمنان بود، کمترین رضایت شغلی مربوط به بُعد پرداخت بود. بنابراین با توجه به یافته‌های این پژوهش و سایر جستارها، از میان ابعاد مختلف رضایت شغلی، ارتقا و پرداخت کمترین رضایت کارکنان را به خود اختصاص داده‌اند. با توجه به اینکه این دو بُعد جزو نیازهای مادی انسان طبقه‌بندی می‌شوند، طبق نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو، توجه به نیازهای اولیه انسان بسیار ضروری است. بنابراین بخش مدیریت نیروی انسانی باید درصدد طراحی سیستم ترفیع و

رضایت شغلی، به‌عنوان یک عامل بسیار اثرگذار در افزایش کارایی کارکنان و موفقیت هر سازمان، باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. نتایج این مطالعه نشان داد به‌طور کلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار از رضایت شغلی بالاتر از سطح متوسط برخوردارند. بیشترین میزان رضایتمندی در بُعد ماهیت همکار و کمترین میزان رضایت شغلی در بُعد پرداخت بود که با نتایج قمری [۱۷] در بررسی رضایت شغلی در کارمندان

ارتقای شغلی و همچنین پرداخت حقوق و مزایا براساس شایستگی و عملکرد واقعی کارکنان اقدام کند؛ زیرا طبق نظریه برابری آدامز، اگر کارکنان احساس کنند ترفیعات شغلی با سطح تلاش آن‌ها همسان است و انتظارات آن‌ها را برآورده می‌کند، از کار خود رضایت خواهند داشت [۱۹]. میانگین امتیاز تعهد سازمانی کارکنان بالاتر از ۳ بود که نشان‌دهنده تعهد سازمانی بالاتر از سطح متوسط در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار و نیز تمایل فراوان ایشان به درگیر شدن با فعالیت‌های کاری و بیان هویت خود با سازمان است. همچنین آن‌ها وفاداری بسیاری به سازمان و تمایل بیشتری برای ادامه کار و ابقای در آن دارند که با نتایج تحقیق قنبری و همکاران [۲۰] در سازمان هلال احمر همدان مطابقت دارد.

میانگین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ابعاد مختلف آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود داشت که دور از انتظار نبود؛ زیرا ابعاد رضایت شغلی با ابعاد تعهد سازمانی که دارای بُعد عاطفی مانند دل‌بستگی به کار، حس تعهد به سازمان و مسئولیت‌پذیری است، رابطه تنگاتنگی دارد و بیش از هر سازه دیگر می‌تواند سازه تعهد سازمانی را تبیین کند. نتایج این پژوهش با دیگر تحقیقات در زمینه رابطه معنادار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همخوانی دارد [۲۰-۲۲]. بنابراین پیشنهاد می‌شود سیستم ارتقا و پرداخت کارکنان به‌گونه‌ای طراحی شود که ایجاد عدالت سازمانی و به تبع آن افزایش تعهد افراد به سازمان را در پی داشته باشد. توجه به نظرات و پیشنهادها کارکنان و استفاده از آن‌ها در حل مشکلات سازمان، اقدام مهمی در افزایش رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی آنان خواهد بود. براساس یافته‌های پژوهش، بین رضایت شغلی و ابعاد آن برحسب جنسیت رابطه معناداری وجود نداشت که این یافته با نتایج تحقیقاتی که درباره رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهید بهشتی، جیرفت و هرمزگان انجام شده بود، مطابقت داشت [۲۳-۲۵]؛ ولی در بررسی تعهد سازمانی و ابعاد آن برحسب جنسیت رابطه معنادار مشاهده گردید و میانگین نمره تعهد سازمانی و ابعاد آن در مردها بیشتر از زنان بود و این نشان می‌دهد که مردان در مقایسه با زنان احساس تکلیف بیشتری در ماندن در سازمان دارند که یکی از دلایل آن می‌تواند سرپرستی خانوار و نان‌آور بودن آن‌ها باشد. در پژوهش رحمان‌زاده و همکاران [۱۵]، فقط در بُعد هنجاری تعهد سازمانی رابطه معنادار مشاهده شد که تعهد سازمانی در زنان بیشتر از مردان بود. همچنین در تحقیق قنبری و همکاران [۲۰]، میانگین تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان بود؛ ولی از نظر آماری رابطه معناداری دیده نشد. برای افزایش تعهد

بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ابعاد مختلف آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود داشت که دور از انتظار نبود؛ زیرا ابعاد رضایت شغلی با ابعاد تعهد سازمانی که دارای بُعد عاطفی مانند دل‌بستگی به کار، حس تعهد به سازمان و مسئولیت‌پذیری است، رابطه تنگاتنگی دارد و بیش از هر سازه دیگر می‌تواند سازه تعهد سازمانی را تبیین کند. نتایج این پژوهش با دیگر تحقیقات در زمینه رابطه معنادار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همخوانی دارد [۲۰-۲۲]. بنابراین پیشنهاد می‌شود سیستم ارتقا و پرداخت کارکنان به‌گونه‌ای طراحی شود که ایجاد عدالت سازمانی و به تبع آن افزایش تعهد افراد به سازمان را در پی داشته باشد. توجه به نظرات و پیشنهادها کارکنان و استفاده از آن‌ها در حل مشکلات سازمان، اقدام مهمی در افزایش رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی آنان خواهد بود. براساس یافته‌های پژوهش، بین رضایت شغلی و ابعاد آن برحسب جنسیت رابطه معناداری وجود نداشت که این یافته با نتایج تحقیقاتی که درباره رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهید بهشتی، جیرفت و هرمزگان انجام شده بود، مطابقت داشت [۲۳-۲۵]؛ ولی در بررسی تعهد سازمانی و ابعاد آن برحسب جنسیت رابطه معنادار مشاهده گردید و میانگین نمره تعهد سازمانی و ابعاد آن در مردها بیشتر از زنان بود و این نشان می‌دهد که مردان در مقایسه با زنان احساس تکلیف بیشتری در ماندن در سازمان دارند که یکی از دلایل آن می‌تواند سرپرستی خانوار و نان‌آور بودن آن‌ها باشد. در پژوهش رحمان‌زاده و همکاران [۱۵]، فقط در بُعد هنجاری تعهد سازمانی رابطه معنادار مشاهده شد که تعهد سازمانی در زنان بیشتر از مردان بود. همچنین در تحقیق قنبری و همکاران [۲۰]، میانگین تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان بود؛ ولی از نظر آماری رابطه معناداری دیده نشد. برای افزایش تعهد

قدردانی و تشکر

این مقاله بخشی از طرح تحقیقاتی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

مختلف دانشگاه جهت تسهیل در انجام دادن پژوهش قردانی می‌کنیم.

سبزوار با کد ۹۵۱۶۷ است که با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شد. در پایان از مسئولان محترم حوزه‌های

References

- [1]. Abbaszadegan M. Management organizations calm. Tehran: Kavir Publication; 2000. (persian)
- [2]. Dirani KM, Kuchinke KP. Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector. The International Journal of Human Resource Management 2011; 22(5).
- [3]. Allen N. Organizational commitment. Encyclopedia of industrial and organizational psychology. 2007; 2: 548-51.
- [4]. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. 1976; 1: 1297-343.
- [5]. Malekian E, Jaffaei M, Khosravi B. The relationship between professional commitment and ethical perspective with profit management behavior. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology. 2013; 9(4): 126-17. (persian)
- [6]. Shali M, Julaei S, Houshmand A, Haghani H, Masoumi H. Investigating the relationship between patient incidence and professional commitment of nurses. Journal of Faculty of Nursing and Midwifery University of Medical Sciences. 2017; 22(1): 37-27. (persian)
- [7]. Hojjati H, Taheri N, Kamangar S, Hekmatipur N, Mirzaali J. The relationship between empowerment and organizational commitment of nursing staff. Journal of Health and Care. 2016; 17(1): 90-82. (persian)
- [8]. Bitmis M, Ergeneli A. Contingency approach to strategic management: a test of the mediating effect of leader member exchange on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in 21st century workplace. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2011; 24: 1143-53.
- [9]. Kebriaei A, Rakhshaninejad M, Afshari Z, Mohseni Mt. Psychological Empowerment in Hospital Administrative Staff Predicts their Organizational Commitment. International Journal of Hospital Research. 2013; 2(4): 171-76. (persian)
- [10]. Veličković VM, Višnjić A, Jović S, Radulović O, Šargić Č, Mihajlović J, et al. Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis. Nursing outlook. 2014; 62(6): 415-27.
- [11]. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1991; 1(1): 61-89.
- [12]. Becker HS. Notes on the Concept of Commitment. American Journal of Sociology. 1960; 66(1): 32-40.
- [13]. Wiener Y. Commitment in Organizations: A Normative View. Academy of Management Review 1982; 7(3).
- [14]. Santos S, Emmalou N. Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic. Journal of Agricultural Education. 1998; 35(3): 57-61.
- [15]. Rahmazade E, Parsa Yekta Z, Farahani M, Yekani Nejad S. Nurses' Organizational Commitment in Hospitals Affiliated to Tehran University of Medical Sciences %J Iran Journal of Nursing. 2014; 26(86): 29-38. (persian)
- [16]. Assadi H, Taiebpoor M, Mortazavi M, Kazemnejad A. Survey and comparison of job satisfaction among managers, Employees and faculty members of physical education faculties of IRAN. HAKARAT. 2001; -(9): 101-14. (persian)
- [17]. Ghamri M. Comparison of Job Satisfaction and Organizational Commitment among Faculty Members and Employees of Islamic Azad University. Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration 1390; 17(5): 101-20.
- [18]. Sotodeh Asl N, Ghorbani R, Haji Aghajani S, Rashidy-Pour A. Job satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan university of medical sciences %J koomesh. 2013; 14(2): 232-39. (persian)
- [19]. Esmaili MR, Ansari GHR. study of job satisfaction among water and sewage company personnel. Daneshvar Raftar. 2007; 23(8): 65-81. (persian)
- [20]. Ghanbari s, Khoshkhouei M, Hoshkhouei M, , Hendi SM, Namdari PM. The analysis of relationship between job satisfaction & organizational commitment in the staff of Hamadan Red Crescent Society. journal of Rescue & Relife. 2013; 5(1): 40-54. (persian)
- [21]. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi Sh, Karimi Zarchi A. A., Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses %J Journal of Military Medicine. 2010; 12(1): 23-26. (persian)
- [22]. Shakerinia I, Nabavi SS. Relationship of job satisfaction, perceived organizational support and organizational commitment among road police in Gilan province. 2010; 4: 608-26. (persian)
- [23]. Forouzanfar MM, Alitaleshi H, Hashemi B, Baratloo A, Motamedi M, Magidi A, et al. Emergency nurses' job satisfaction and its determinants in the hospitals of shahid Beheshti University of Medical Sciences. Faculty Of Nursing Of Midwifery Quarterly. 2014; 23(80): 10-14. (persian)
- [24]. Mastaneh Z, Mouseli L. Nurses' job satisfaction and the affecting demographic and job factors in teaching hospitals Affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences. 2013; 1(1): 8-17.
- [25]. Faramarzpour M, Borhani F, Bagheri P. Job Satisfaction of Nurses from Clinical Practice in Jiroft University Hospitals . Iran Journal of Nursing. 2015; 28(97): 77-86. (persian)
- [26]. Goudarvand chegini M, Aminroudpshy Z. The Relationship between gender and organizational commitment in public organizations considering age. Sociology of woman (Journal of woman and society). 2013; 3(4): 43-67. (persian)
- [27]. Gholami fesharaki M, Akbari H, Akbari H, Mohammadian M. Nurse Job Satisfaction Compared with Healthcare Personnel: A Cause Cross Sectional Study %J Health Research Journal. 2016; 1(1): 33-41. (persian)
- [28]. Nadem m, Khodadadi N, Ramzani H, Muosavi Smj. Journal of Holistic Nursing and Midwifery. 2007; 17(1): 37-43. (persian)

A Survey of Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employees of Sabzevar University of Medical Sciences 2017

Zahra Keyvanlo¹, AliReza Ghorbani², Hossein Tireh³, Ali Tazegol^{4*}

1. Master of Health Services Management, Non-Communicable Diseases Research Center, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
2. Assistant Professor of Health Economics, School of Health, Sabzevar University of medical Sciences, Sabzevar, Iran
3. Master of Biostatistics, Department of Epidmiology and Biostatistics, Faculty of Health, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran
4. Master of Manegment, Non-Communicable Diseases Research Center, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran

Abstract

Introduction: The relationship between job satisfaction and organizational commitment is as most important factor in the management science. One of the basic factors influencing commitment is employee's job satisfaction. The purpose of study was investigate the relationship between job satisfaction with organizational commitment and its influential factors in staff working in Sabzevar University of Medical Sciences.

Methods: This cross-sectional study was carried out on 288 employees from different fields. The instrument was a Demographic information, Job Satisfaction Questionnaire (JDI) and organizational commitment of Allen & Meyer. The collected data were analyzed by descriptive statistics, Spearman, Naparametric Test and with SPSS24.

Results: Results showed that job satisfaction and organizational commitment of employees in all dimensions were higher than the average level. The highest level of job satisfaction was observed in the dimension of the co-worker and the highest organizational commitment of the employees in emotional dimension. There was a positive and significant relationship between job satisfaction and organizational commitment of employees ($r = 0.32$, $p < 0.001$).

Conclusion: The results showed that job satisfaction among the employees of the university is higher than the average, but the lowest level of job satisfaction was in the payment, so the design of a job performance-based payment system would be done. Organizational commitment is above of average and reflects the high willingness of employees to engage in work activities.

Received: 2019/01/15

Accepted: 2019/01/29

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Staff.