



بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی
(مورد مطالعه: کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان)

حسن حمادی

کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی

چکیده

رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان به تعداد ۵۵۰ نفر که در سال ۱۳۹۴ مشغول به کار بودند، تشکیل می‌دهد. تعداد ۱۱۰ نفر از کارکنان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در این پژوهش به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار سنجش عبارتند از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا با آلفای کرونباخ ۰.۸۱، و پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی متعلق به آلن و مایر با آلفای کرونباخ ۰.۷۹. داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون t تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون، معادلات ساختاری و به وسیله‌ی نرم افزارهای SPSS و LISREL مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد رضایت شغلی بر تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تأثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع با افزایش رضایت شغلی، هر سه شاخص تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان، جهاد دانشگاهی

مقدمه

«رضایت شغلی» مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (جوئز، ۱۹۹۹). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶: ۳) رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کارانجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود. (شرترز، ۱۳۸۰: ۲۰۹)

با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت: «رضایت شغلی» یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا می‌کند. «رضایت شغلی» حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است؛ مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه‌ی آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود (وودمن، ۱۹۹۶: ۵۵-۵۳).



وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان و خشنود، در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین و همچنین وجود کارکنانی که از کار خویش خشنود و راضی نیستند نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش سطح درآمد و بهره‌وری سازمان می‌باشد. به بیانی دیگر، نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می‌تواند عامل مهم و حیاتی در اثربخشی سازمان و پیشبرد اهداف متعالی سازمان باشد.

مروری بر مبانی نظری

رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. رایبیز رضایت شغلی را نگرش کلی فرد درباره کارش می‌داند. به عقیده او نگرش ارزیابی یا برآوردی است (که بصورت مطلوب یا نامطلوب) درباره شیء، فرد یا رویدادی صورت می‌گیرد (رایبیز، ۱۹۸۹). رضایت شغلی میزان جهت گیری مثبتی است که کارکنان نسبت به کارشان در سازمان دارند (گولریوز و دیگران، ۲۰۰۸). لاک (۱۹۷۶) معتقد است رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه شغلی یک نفر است (زینب آبادی، ۲۰۱۰).

نگرش افراد نسبت به شغل خود متفاوت است آنها درباره‌ی خصوصیات سازمان، شغل، همکاران و حقوق خود نگرش‌های مختلفی دادند. اما همه آنها احساسا قابل درک و قابل ارزیابی درباره شغل خود دارند. رضایت شغلی به عنوان خلاصه نگرش‌ها در مورد یک حرفه و بیانگر مناسبی برای این احساسات است و موضوع عمده مطالعات سازمانی می‌باشد (فروغی، ۱۳۷۵).

رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی، از شغل خود احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت میبرد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله سطح درآمد، ارزش‌های اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و سود اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد، به روش‌های گوناگون از شغلش احساس رضایت میکند. از این رو رضایت شغلی واکنشی عاطفی است که از ادراک فرد نسبت به اینکه شغل او ارزش‌های شغلش را تأمین می‌کند، یا به او اجازه می‌دهد که این ارزش‌ها را برآورده کند، ناشی می‌شود. از این گذشته، رضایت شغلی به توافق این ارزش‌ها با نیازهای شخص بستگی دارد (شرتوز، ۱۳۷۱).

تعهد سازمانی عبارت از احساس وابستگی فرد به سازمانی است که در آن کار می‌کند. فرد متعهد، سازمان را معرف خود می‌داند (رایبیز، ۱۹۸۹). تعهد سازمانی فرآیندی است که به موجب آن کنش‌های سازمانی مثل گزینش‌ها و روش‌های اجتماعی شدن و ویژگی‌های درونی فرد هم چون وفاداری تعمیم یافته، ارزش‌های مورد توافق سازمان مشخص و نگرش‌های وظیفه‌ای باعث ایجاد تعهد سازمانی می‌شود (واینر و واردی، ۱۹۸۰). شلدن^۱ تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کند: نگرش یا جهت گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند. کانترا^۲ تعهد را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم‌های اجتماعی می‌داند.

1 - scheldon

2 - kanter



بوکانان (۲۰۰۱)، تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزش ها و اهداف سازمان می داند. وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزش ها و اهداف و به سازمان فی نفسه جدای از ارزش ابزاری آن است (الله دادی، ۱۳۸۲). تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم رفتار سازمانی، به شیوه های متفاوت تعریف شده است. معمول ترین شیوه ی برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در امور سازمان مشارکت می کند و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساعتچی، ۱۳۸۷). تعهد سازمانی، به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان به خاطر خود سازمان و وسیله ای برای رسیدن به اهداف دیگر آن است (رنجبریان، ۱۳۷۵).

کولبرت (۲۰۰۰) نشان داد تعهد سازمانی ارتباط منفی با تمایل به ترک شغل و غیبت های مکرر دارد (کیم و برایمر، ۲۰۱۱). افراد با تعهد کمتر، تمایل به غیبت و ترک شغل دارند (گولدن و ویگا، ۲۰۰۸). فقدان تعهد سازمانی اثراتی از قبیل افزایش تمایل به ترک شغل، افزایش ترک شغل، غیبت و تاخیر بیشتر و عملکرد ضعیف تر دارد که بر اثربخشی و کارایی سازمانی تاثیر منفی دارد (گولریوز و دیگران، ۲۰۰۸). بنابراین می توان بیان کرد تعهد سازمانی با عواملی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد.

طبق نظریه دور کیم روابط اجتماعی بر میزان رضایت مندی افراد تاثیر می گذارد، پس تغییرات روابط اجتماعی می تواند در عملکرد یک سازمان نیز موثر باشد. اغلب نظریه پردازان سازمان معتقدند که بهره وری یک سازمان تنها به عامل های مادی وابسته نیست، بلکه سازه های غیر مادی، نظیر همبستگی گروهی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کیفیت روابط غیر رسمی و ... اثربخشی بیشتری در این بهره وری دارد (کلمن، ۱۹۹۴).

ترک اختیاری سازمان توسط کارکنان، به طور کلی برای سازمان و برای همه کسانی که از خدمات سازمان به نحوی استفاده می نمایند، نامطلوب، مخرب و هزینه بر است، از طرفی کارکنانی هم که بالاجبار در سازمان باقی می مانند و دارای تعهد سازمانی پایین هستند، بهره وری لازم را برای سازمان نخواهند داشت. به همین دلیل، سازمان ها باید درصدد یافتن راهی برای افزایش تعهد سازمانی و در نتیجه کاهش ترک اختیاری سازمان توسط کارکنان و نیز افزایش میزان بهره وری و بهبود عملکرد آن ها باشند.

احساس رضایت مندی شغلی از اساسی ترین مؤلفه های بهداشت روان، پویایی، کارآمدی و رضایت شاغلان هر شغل و حرفه ای است. پژوهش های انجام شده در قلمرو رضایت مندی شغلی صاحبان مشاغل بیانگر این حقیقت است که هر قدر متولیان مشاغل مختلف از احساس رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشند از سلامت روان، نشاط درون، اندیشه تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون تری بهره مند بوده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می گردند. اساتید و کارکنان دانشگاه به عنوان یکی از مهم ترین عناصر نظام آموزش عالی می باشند و رضایت شغلی آنان در کارایی دانشگاه بسیار تاثیرگذار خواهد بود.

در ارتباط با تعهد سازمانی مطالعات مختلفی صورت گرفته است که یکی از مهمترین این مطالعات مدل سه بعدی «میر و آلن» است. ابعاد این مدل عبارتند از:

- تعهد مستمر (باور قاطع در قبول ارزش ها و اهداف سازمان)
- تعهد تکلیفی، هنجاری (تمایل قوی برای بقاء در سازمان)
- تعهد عاطفی (تمایل برای تلاش بسیار زیاد در سازمان)

۱ - **تعهد مستمر:** عبارت است از تمایل به انجام فعالیت های مستمر به علت ذخیره شدن اندوخته ها و سرمایه هایی که با ترک آن فعالیت ها، از بین می روند. از جمله ویژگی های کسانی که دارای این نوع تعهد هستند عبارت است از: اعتقاد به اینکه ترک سازمان مشکلات زیادی در زندگی فرد ایجاد می کند. اعتقاد به اینکه با ترک سازمان، استخدام در جای دیگر امکان پذیر نیست.



۲- **تعهد تکلیفی یا هنجاری:** عبارت است از اعتقاد داشتن به مسئولیت در قبال سازمان. به عبارت دیگر مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها به طریقی که اهداف و منابع سازمان حاصل شوند. از جمله ویژگی‌های کسانی که دارای این نوع تعهدند عبارت‌ست از: اعتقاد به اینکه وفاداری به سازمان یک هنجار است. اعتقاد به اینکه افراد باید تا زمان بازنشستگی در سازمان بمانند.

۳- **تعهد عاطفی:** به عنوان وابستگی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن شناخته می‌شود. همچنین تمایل به تلاش شدید در راه سازمان می‌باشد. کسانی که دارای چنین تعهداتی هستند دارای ویژگی‌های زیر هستند:

کارکردن در روز تعطیل بدون حقوق، مسائل سازمان را جزء مسائل خود می‌دانند، احساس تعلق قوی به سازمان دارند. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان می‌مانند برای اینکه می‌خواهند بمانند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند می‌مانند، چون نیاز دارند بمانند و آنهایی که تعهد تکلیفی قوی دارند می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند باید بمانند (میر و آلن، ۱۹۹۷).

از این رو با توجه به این که امروزه سازمان‌ها، هزینه‌های هنگفتی را به علت عدم تعهد کارکنان خود نسبت به سازمان به طور ناخواسته متحمل می‌شوند، به نظر می‌رسد که رضایت شغلی کارکنان و افزایش میزان آن در سازمان‌ها، با توجه به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب برای ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضا که در بردارنده مزایایی هم برای افراد و برای سازمان است، در بهبود تعهد سازمانی کارکنان نقش به‌سزایی داشته باشد.

بنابراین، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان چگونه است؟

روش مطالعه

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل تمامی کارکنان جهاد دانشگاهی است که بالغ بر ۵۵۰ نفر بودند. در این تحقیق ۱۱۰ نفر از کارکنان جهاد دانشگاهی با استفاده از جدول مورگان، به‌عنوان افراد نمونه انتخاب شده‌اند. برای انتخاب افراد نمونه نیز، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از دو پرسشنامه ذیل به منظور جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است:

۱- پرسشنامه رضایت شغلی: در این تحقیق برای اندازه‌گیری متغیر میانجی رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد مینه‌سوتا با ۱۹ گویه و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) استفاده شده است. این پرسشنامه ابعاد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های شغلی، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی را اندازه‌گیری می‌کند. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه، ۰,۸۶۳ برآورد شده است.

۲- پرسشنامه تعهد سازمانی: در این تحقیق برای اندازه‌گیری متغیر وابسته تعهد سازمانی، از پرسشنامه استاندارد متعلق به آلن و مایر با ۱۵ گویه و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) استفاده شده است. این پرسشنامه ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه، ۰,۷۷۱ برآورد شده است.



یافته‌های پژوهش

۵۶٫۹٪ از پاسخگویان تحقیق مرد و ۴۳٫۱٪ زن بوده‌اند. همچنین ۲۴٫۶٪ افراد مجرد و ۷۵٫۴٪ متأهل می‌باشند. ۲۶٫۲٪ از پاسخ‌دهندگان بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۴۴٫۶٪ بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۲٫۷٪ بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲٫۳٪ پاسخ‌دهندگان بالاتر از ۶۰ سال سن داشتند. ۸٫۱٪ پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و زیردیپلم، ۹٫۶٪ کاردانی، ۴۰٫۴٪ کارشناسی، ۱۷٫۳٪ کارشناسی ارشد و ۲۴٫۶٪ دکترا بوده‌اند. همچنین ۴۳٪ پاسخگویان تحقیق زیر ۵ سال، ۲۲٫۷٪ بین ۵ تا ۱۰، ۱۱٫۵٪ بین ۱۱ تا ۱۶، ۱۸٫۵٪ بین ۱۷ تا ۲۲ سال و ۳٫۸٪ بالای ۲۱ سال سابقه کار داشته‌اند.

برای بررسی فرضیات تحقیق و سایر تحلیل‌ها، ابتدا باید نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها را مشخص نمود. در این پژوهش به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرووف استفاده شده است. نتیجه این آزمون در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. به دلیل این که Sig به دست آمده برای تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت توزیع داده‌های تمامی متغیرها نرمال می‌باشد.

جدول ۱- سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف-اسمیرووف شاخص‌ها

مولفه‌ها	سطح معناداری
رضایت شغلی	۰٫۳۸
تعهد سازمانی	۰٫۶۳

وضعیت جهاد دانشگاهی از نظر رضایت شغلی: بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون t تک نمونه‌ای، مشخص شد که وضعیت رضایت شغلی با (انحراف معیار ۰/۴۸۹۶، میانگین ۳/۵۹۴۸) و ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰ < ۰/۰۵$) در جهاد دانشگاهی خوزستان مطلوب و بالاتر از ۳ است.

وضعیت جهاد دانشگاهی از نظر تعهد سازمانی: بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون t تک نمونه‌ای، مشخص شد که وضعیت تعهد سازمانی با (انحراف معیار ۰/۴۴۸۰، میانگین ۳/۷۴۴۹) و ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰ < ۰/۰۵$) در جهاد دانشگاهی خوزستان مطلوب و بالاتر از ۳ است. علت مطلوب بودن موارد نام برده در جهاد دانشگاهی، بالابردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان، بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور ایجاد بازخورد کاری، تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی، ایجاد سیستم‌های مناسب تشویق و تنبیه و استقلال نسبی برای انجام وظایف بوده است.

تبیین و تفسیر متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق: با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، جهت تبیین و تفسیر متغیرهای تحقیق از آزمون t تک نمونه‌ای با مقدار آزمون برابر عدد ۳ ($\text{test Value} = 3$) و فاصله اطمینان ۹۵٪ (خطای ۵٪) استفاده شده است. در آزمون مذکور، در صورتی که مقدار P-Value بزرگتر از ۰٫۰۵ باشد، متغیر مورد بررسی با مقدار آزمون (یعنی عدد ۳) تفاوت معناداری دارد، در نتیجه عامل مورد بررسی در حد متوسط در جامعه آماری وجود دارد و در صورتی که مقدار P-Value کمتر از ۰٫۰۵ باشد، متغیر مورد بررسی با مقدار آزمون (یعنی عدد ۳) تفاوت معناداری ندارد، در نتیجه عامل مورد بررسی در حد مطلوب در جامعه آماری وجود دارد. با توجه به مطالب ذکر شده و همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، متغیرهای رضایت



شغلی و تعهد سازمانی کارکنان به میزان قوی (به دلیل این که مقدار P-Value کمتر از ۰,۰۵ بوده و میانگین بیشتر از ۳ می باشد) در جهاد دانشگاهی خوزستان وجود دارد.

جدول ۲- نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای متغیرها و شاخص‌ها

عامل	p-value Sig.(2-tailed)	میانگین	انحراف معیار	آزمون t
رضایت شغلی	۰,۰۰۰	۳,۵۹۴۸	۰,۴۸۹۶	۱۹,۵۸
تعهد سازمانی	۰,۰۰۰	۳,۷۴۴۹	۰,۴۴۸۰	۲۶,۸۰

بررسی همبستگی میان متغیرهای تحقیق: به منظور بررسی همبستگی میان متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. با توجه به نتایج می توان این گونه استنباط کرد که میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی در سطح ۰,۰۱ رابطه وجود دارد.

جدول ۳- بررسی همبستگی میان متغیرهای تحقیق

رضایت شغلی	تعهد سازمانی
رضایت شغلی	۰,۵۰۶**

آزمون فرضیه اول

- ادعای محقق: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی عاطفی کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرض آماری:
- H0: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی عاطفی کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تأثیر مثبت و معناداری ندارد.
- H1: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی عاطفی کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- معادله ساختاری:

$$\bullet \text{ coA} = 0,32 (\text{js}) + \beta 1$$

بر طبق معادله ساختاری به دست آمده، میزان ضریب مسیر میان عوامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی عاطفی ۰,۳۲ می باشد که بر طبق تست $t > 1,96 > 4,72$ در سطح معنی داری ۰,۰۵ فرضیه صفر تأیید نشده است، در نتیجه ادعای محقق با اطمینان ۰,۹۵ مورد حمایت قرار گرفته است و با میزان خطای ۵٪ می توان گفت که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی عاطفی کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه دوم



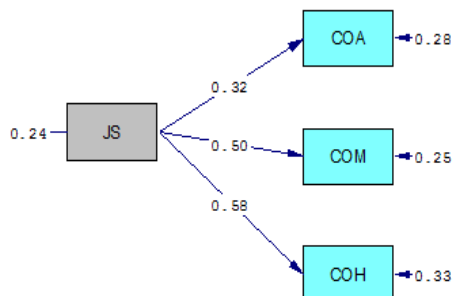
- ادعای محقق: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی مستمر کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرض آماری:
- H0: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی مستمر کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تأثیر مثبت و معناداری ندارد.
- H1: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی مستمر کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- معادله ساختاری:
- $coM = 0.50 (js) + \beta 2$
بر طبق معادله ساختاری به دست آمده، میزان ضریب مسیر میان عوامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی مستمر 0.50 می باشد که بر طبق تست $t > 1.96$ در سطح معنی داری 0.05 فرضیه صفر تأیید نشده است. در نتیجه ادعای محقق با اطمینان 0.95 مورد حمایت قرار گرفته است و با میزان خطای 5٪ می توان گفت که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی مستمر کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه سوم

- ادعای محقق: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی هنجاری کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرض آماری:
- H0: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی هنجاری کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تأثیر مثبت و معناداری ندارد.
- H1: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی هنجاری کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- معادله ساختاری:
- $coH = 0.58 (js) + \beta 3$
بر طبق معادله ساختاری به دست آمده، میزان ضریب مسیر میان عوامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی هنجاری 0.58 می باشد که بر طبق تست $t > 1.96$ در سطح معنی داری 0.05 فرضیه صفر تأیید نشده است. در نتیجه ادعای محقق با اطمینان 0.95 مورد حمایت قرار گرفته است و با میزان خطای 5٪ می توان گفت که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی هنجاری کارکنان جهاد دانشگاهی خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

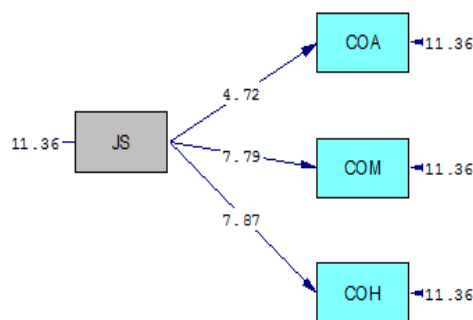
جدول ۴- نتایج آزمون فرضیه های اصلی بر اساس مدل معادلات ساختاری

روابط	ضریب ساختاری	T	مقایسه با مقدار بحرانی	معنی داری
$js \rightarrow coA$	0.32	4.72	$4.72 > 1.96$	تایید فرضیه
$js \rightarrow coM$	0.50	7.79	$7.79 > 1.96$	تایید فرضیه
$js \rightarrow coH$	0.58	7.87	$7.87 > 1.96$	تایید فرضیه



Chi-Square=69.78, df=3, P-value=0.00000, RMSEA=0.294

نمودار ۱- مقدار تخمین زده شده هر یک از ضرایب مسیر



Chi-Square=69.78, df=3, P-value=0.00000, RMSEA=0.294

نمودار ۲- مقدار آماره t برای هر یک از ضرایب

بحث و نتیجه‌گیری

رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان در جهاد دانشگاهی خوزستان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد بیانگر تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب با $(\beta=0/32)$ و $(\beta=0/50)$ و $(\beta=0/58)$ و همچنین ضریب معناداری میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب برابر با $(t=4/72)$ و $(t=7/79)$ و $(t=7/87)$ می باشد. در نتیجه ادعای محقق با اطمینان ۰.۹۵ مورد حمایت قرار گرفته است و با میزان خطای ۵٪ می توان گفت که رضایت شغلی اثر معناداری بر تعهد سازمانی در جهاد دانشگاهی خوزستان دارد. رضایت شغلی، نگرش کلی فرد



درباره ی شغلی است. و یکی از عوامل موثر در افزایش تعهد سازمانی است. از سویی دیگر، تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان می شود، میزان تمایل به بقای فرد در موسسه افزایش می یابد و در نهایت، میزان عملکرد شغلی او بیشتر می شود. تعهد سازمانی یک متغیر مهم در درک رفتار کارکنان می باشد و با تأثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره وری، بهبود ارائه خدمات و افزایش کیفیت آن و رضایت شغلی کارکنان می شود.

در تبیین این یافته می توان گفت: نتیجه بیان شده موید و همسو با پژوهش کوهستانی و همکارانش (۱۳۸۰) تحت عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد می باشد. نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه ی معناداری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. عراقی (۱۳۷۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسید که رابطه معنی داری میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. جهانگیر و همکارانش (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش های داخلی جراحی بیمارستان های وابسته به دانشگاه به این نتیجه رسیدند که عوامل فردی نبایستی ملاک گزینش پرستاران متعهد باشد و لازم است مدیران پرستاری بعد از استخدام کارکنان، در جهت ایجاد تعهد سازمانی در آن ها تلاش نمایند. مدیران پرستاری می توانند با افزایش تعهد عاطفی و تکلیفی در پرستاران میزان عملکرد آن ها را افزایش دهند. با توجه به یافته های این تحقیق، می توان پیشنهادات اجرایی زیر را جهت مدیران، برنامه ریزان و سیاست گذاران واحدهای جهاد دانشگاهی سراسر کشور و به ویژه جهاد دانشگاهی خوزستان اهواز ارائه داد:

- ✓ تفویض بیشتر اختیارات و اعمال سیستم مدیریت مشارکتی را در سرلوحه شیوه مدیریت خود قرار داده تا با درگیر کردن بیشتر کارکنان آنها را به اهمیت وظایف و نقش شان آگاه سازند.
- ✓ روشن کردن اهداف سازمانی برای کارکنان و توزیع کافی و به موقع اطلاعات برای انجام وظایف.
- ✓ مدیران به کارکنان اعتماد کنند و کارهای مهم و متنوعی به آنها واگذار کنند و ترس را در محیط کار برطرف کنند.
- ✓ تشویق کارکنان به مشارکت در توسعه راهبردها و برنامه ریزی دانشگاه.
- ✓ برگزاری جلسات هفتگی، بررسی مسائل و مشکلات به صورت جمعی، استفاده از نظر سایر کارکنان و تشویق آنان در این جهت.

منابع و ماخذ

- الله دادی، اسماعیل (۱۳۸۲)، *تعهد سازمانی*، نشریه ی مدیریت، ش ۷۷ و ۷۸.



- جهانگیر، ف. بازارگادی، م. محفوظ پور، س. اکبرزاده باغبان، ع. (۱۳۸۶)، *بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش های داخلی جراحی بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی*، دو ماهنامه پژوهنده، سال دوازدهم، شماره ۵.
- رابینز، استیفن (۱۹۸۹)، *رفتار سازمانی (فرد)* جلد اول، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۸)، چاپ دوم، تهران: انتشارات هفته پژوهش های فرهنگی.
- رنجبران، بهرام (۱۳۷۵)، *تعهد سازمانی*، مجله ی دانشکده ی علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۱ و ۲.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۷)، *روان شناسی کار*، تهران، موسسه نشر ویرایش.
- شرتوز، ئی پیروس (۱۳۷۱)، *بررسی و برنامه ریزی زندگی تحصیلی و شغلی*، ترجمه زندی پور، طیبیه. تهران: نشر فردوس.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۶) *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای*، انتشارات رشد.
- شرتزر، بروس (۱۳۸۰) *بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی*، ترجمه زندی پور.
- عراقی، م. (۱۳۷۷)، *بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- فروغی، س (۱۳۷۵) *بررسی ارتباط بین تیپ های شخصی پرستاران، رضایت شخصی آنان در بیمارستان های خرم آباد در پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشگاه تربیت مدرس تهران*.
- کوهستانی، ح. و شجاعی فر، ح.ا. (۱۳۸۰)، *بررسی رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد*، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، شماره ۱۳.

- Coleman, J. (1994), *Foundation of Social Theory*, Cambridge, MA, Harvard University press.

-Golden,timothy D.andVeiga,John F.(2008),*The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction,and performance of virtual workers*,The Leadership Quarterly.

- Guleryuz,Guldal and Guney,semra and Aydin,ErenMiski and Asan,Oznur,(2008),*The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses:International Journal of Nursing Studies* 45,1625-1635.

Jones. R. Gareth,(1999) *Organizational Behavior Understanding and managin* (U.S.A., New York, ADDISON WESLEY, P. ۷۴

- Kim,WooGon and Brymer,Robert A.(2011),*The effects of ethical ladership on manager job satisfaction,commitment,behavioraloutcomes,and firm performance*,International Journal of hospitality Management.

- Meyer, P. J. & Allen, J. N. (1997). *A three-component conceptualization of organizational Commitment*.Human Resource Management Review, 1, 61-89.

-Wiener, Y., &Vardi, Y. (1980). *Relationships between job, organization, and career commitments and workoutcomes-an integrative approach*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.

-Zeinababadi,hassanreza,(2010).*job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers*.procedia social and behavioral sciences 5,998-1003.

- Woodman. W. Richard, (1996) *Organizational Behaviort* (South - Western College Publishing An International Thomson Publishing Company