



بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی (بر اساس مدل JDI) در پرسنل نوبتکار شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران

روح اله فتحی^{۱*}، سعید دلاور فرد^۲، رسول تباشیر^۳، قدرت اله انصاری^۴، تولی افروغی^۵ روح اله ناصری^۶

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، کارمند شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران، اداره گاز مایع، نویسنده مسئول: Roohallah.fathi@yahoo.com
 دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، کارمند شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران، اداره حراست، delavar.saied@yahoo.com
 کارشناسی ارشد مهندسی انرژی، کارمند شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران، اداره گاز مایع، Rasol.tabataba@yahoo.com
 کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، کارمند شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران، اداره گاز مایع، Gh.a277@yahoo.com
 دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت محیط زیست، کارمند شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران، اداره گاز مایع، afroghi.61@yahoo.com
 کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، کارمند دانشگاه پیام نور، استان ایلام، واحد مهران، pnu.naseri@yahoo.com

چکیده

نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان هاست، هر چه این سرمایه از کیفیت بالاتری برخوردار باشد موفقیت و بقا سازمان بیشتر خواهد بود. اما بدون تردید همه سازمانها بر پایه ی تلاش های جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می شوند این پژوهش با هدف بررسی رابطه ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرسنل نوبتکار شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران بر اساس مدل JDI اجرا شد. مطالعه موردی ما در این تحقیق شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران در سال های ۱۳۹۱ و ۱۳۹۲ می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده و حجم نمونه ۱۵۰ نفر انتخاب شد، و به سوالات پرسشنامه جواب دادند. در تحلیل داده ها از آمار توصیفی و همبستگی استفاده شد، داده ها نیز در محیط نرم افزار SPSS تحلیل شد. نتایج این تحقیق بیان می کند بین تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی (رضایت شغلی، نوع کار، ارتباط با مافوق، ارتباط با همکار، حقوق و مزایا، ارتقاء در سازمان) رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ماهیت شغل، مدل JDI

۱- مقدمه

نیازهایشان را ارضاء کنند. چنانچه سازمانها این فرصتها را برای کارکنانشان ایجاد کنند، سطح تعهد سازمانی افزایش مییابد. [9] تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و یک فرایند مستمر است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوست آن نشان می دهند [17]. به عبارت دیگر تعهد سازمانی، نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان، نه شغلی که در آن مشغول به کارند، است و در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می دهد [14].

وجود تعهد در کارکنان می تواند با عوامل سازمانی، شغلی، محیط کار و فردی یک رابطه متقابل داشته باشد. [18] که در این زمینه رضایت شغلی کارکنان از جایگاه خاصی برخوردار است و میزان آن بر تعهد آنان تاثیر می گذارد. [13] یکی از انواع تناسب

یکی از عوامل اساسی که می تواند منجر به ایجاد یک جو سازمانی سالم، افزایش اخلاق سازمانی، ایجاد انگیزه و افزایش تولید و بازدهی، سازمان گردد، تعهد سازمانی میباشد. [8]

با توجه به چالشهای حال حاضر در سازمانها، مشخص کردن عوامل اساسی در جهت پیش بینی تعهد سازمانی به عنوان یک نیاز فردی به یک مسئله اساسی تبدیل گردیده است. شواهد نظری و تجربی نشان دادهاند که ادراکات کارکنان درباره معنویت در محیط کار به گسترش سطح تعهد سازمانی آنها کمک خواهد کرد. با افزایش میزان تعهد، افراد برای کارشان، تلاش بیشتری میکنند و بدین وسیله به عملکرد سازمانی کمک میکنند [6].

افراد با نیازها، مهارتها و انتظاراتی وارد سازمان میشوند و مایلند در محیطی کار کنند که بتوانند از توانایی هایشان استفاده و

1. پرداخت و پاداش : میزان حقوق و مزایای دریافتی و احساس انصاف برابری در پرداختی ها . پاداش یکی از مهمترین انگیزاننده های خارجی برای رضایت شغلی است . این بعد ، سطحی از رضایت شغلی کارکنان را نشان می دهد که در آن به واسطه آن پاداش و یا حقوق و مزایا و حامی کننده های مالی دیگر ، کارمند یا کارگر احساس رضایت داشته باشد. (فکیر، عالم، ۲۰۱۰).

۲. ماهیت شغل : تا چه حد وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می آورد.

۳. فرصتهای ارتقا : قابلیت دسترسی به فرصتها برای پیشرفت

۴. سرپرست : توانایی سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان . بر طبق نظر وود و همکارانش (فکیر و عالم) این جنبه از رضایت شغلی از ادراک کارکنان از آن رفتاری از مدیران است که باعث رضایت می شود و اطلاعاتی که به کارمند داده می شود تا باعث انجام درست کار شود تعیین می شود.

۵. همکاران : تا چه حد همکاران دوستانه ، شایسته و حمایتی هستند.

۳- مروری بر پیشینه تحقیق

در تحقیقی که توسط رگو و پینه کانها در سال ۲۰۰۸ با عنوان «معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی یک مطالعه تجربی» انجام گرفت، محققان به بررسی تاثیر ابعاد پنج گانه معنویت در محیط کار (احساس اتحاد و همبستگی تیمی، هم سویی با ارزش های سازمانی، احساس مشارکت در جامعه، لذت از کار، فرصت ها زندگی درونی) بر تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر پرداختند. پنج بعد معنویت به ترتیب ۴۸،۱۶ و ۷ درصد تغییرات تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر را تبیین می نمود. یافته ها بیان نمودند زمانی که افراد معنویت در محیط کار را تجربه می نمایند، آن ها احساس می کنند که به صورت موثرتری برای سازمان هایشان فعالیت می کنند، التزام و وفاداری نسبت به سازمان ها را تجربه می کنند. [7].

در تحقیقی که توسط یینگ و بن احمد در سال ۲۰۰۸ در مالزی بین ۲۳۸ نفر با عنوان "بررسی اثرات متعادل کننده فرهنگ سازمانی بر روابط میان رفتار رهبری و تعهد سازمانی و

فرد با محیط پیرامون خود، تناسب شغلی (تناسب شغل- شاغل) است. عدم تناسب میان فرد و شغل وی میتواند هزینه های زیادی را به سازمان تحمیل نماید. ماهیت اصلی تناسب شغلی در تعاریف متفاوت آن مشخص میگردد. در تحقیقات انجام شده در این زمینه، تعاریف متفاوتی از تناسب شغلی ارائه شده است [1].

۲- ادبیات تحقیق

۱-۲- رضایت شغلی بر اساس مدل JDI

شفیع آبادی به نقل از فیشر و هانا (1388) رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد کرده و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل شرایط شغل تعریف می کند. به این معنا که اگر شغل شرایطی مطلوب را برای فرد فراهم کند فرد از شغلش رضایت خواهد داشت اما اگر شغلی برای فرد رضایت و لذت مطلوب را فراهم نکند فرد شروع به مذمت شغل کرده و در صورت امکان شغل خود را ترک خواهد کرد. در تعریفی دیگر، سفیری به نقل از هاپاک رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی دانسته و آن را با عوامل روانی جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر او صرفا وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند [15].

2-2- مدل JDI

اسمیت به همراه کندال و هالین (1969) در زمینه رضایت شغلی به تحقیقات گسترده ای پرداختند و سرانجام نتایج تحقیقات خود را در دانشگاه کرنل آمریکا در سال 1969 در غالب یک مدل ارائه دادند. این مدل تحت عنوان شاخص توصیفی شغل (JDI) شهرت یافت. درباره ماهیت این مدل آنها بر این اعتقاد هستند که رضایت شغلی در مقایسه با ادراک فرد از شغل های جایگزینی که در دسترس وی قرار دارد، مورد قضاوت قرار می گیرد. JDI برای تعیین رضایت از طریق پنج جنبه شغلی ، نفس کار، همکاران، سرپرست، فرصت ترفیع و پرداختی به کار می رود برای هر یک از حوزه ها فهرست کوتاهی از عبارت ها و صفت ها ارائه شده است که به شرح ذیل است [19]. این روابط در مدل مفهومی تحقیق ارائه شده است.



کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت



۱۴ شهریور ماه ۱۳۹۲، شیراز- ایران

در تحقیق دیگری یوگش آپادهای و همکارانش (2010) به نتایج مهمی دست یافتند. آنها می خواستند اثر رضایت شغلی را بر تعهد سازمانی را بسنجند. برای این منظور بین 124 مدیر میانی پرسشنامه پخش شد و یافته های تحقیق با رابطه ی قوی از فرض اصلی که همانا رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود حمایت می کرد- [11].

۴- فرضیات تحقیق

بین رضایت شغلی با استفاده از مدل JDI با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

بین رضایت از کار کارکنان با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

بین رضایت از مافوق کارکنان با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

بین رضایت از ارتقاء کارکنان با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

بین رضایت از حقوق کارکنان با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

بین رضایت از همکار کارکنان با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

۵- روش شناسی پژوهش

بنابراین محقق در این پژوهش قصد بررسی رابطه ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرسنل نوبتکار شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران بر اساس مدل JDI، و از بعد هدف کاربردی می باشد. روش تحقیقی که در این پژوهش مورد استفاده قرار می گیرد، توصیفی و همبستگی می باشد

۵-۱- حدود مطالعاتی تحقیق

۵-۱-۱- قلمرو مکانی تحقیق :

میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و کارایی " انجام گرفت، مشخص شد که رفتار رهبری به طور قابل توجهی مرتبط با تعهد سازمانی می باشد و فرهنگ سازمانی نقش مهمی در متعادل سازی این رابطه ایفا می کند. مشخص شد که رفتار سازمانی به طور قابل توجهی مرتبط با رضایت شغلی می باشد ولی مرتبط با کارایی کارمند نیست. با این حال، تنها فرهنگ حمایتی بر رابطه میان تعهد و رضایت اثر گذار می باشد. [9].

موغلی در تحقیقی، بر عوامل موثر در ایجاد رهبری تحول آفرین و سنجش ابعاد آن در سازمانها، تاکید کرده و نیز نتایج سازمانی متأثر از این نوع رهبری مثل رضایتمندی شغلی، تلاش و تعهد کارکنان مورد بررسی قرار داده است. در این تحقیق بیان شده است که در صورت تغییر در نگرش و طرز تلقی رهبران و پیروان، این احتمال وجود دارد که الگوی رهبری سازمانهای اداری ایران نیز تغییر نماید. [4].

چورلی در تحقیق خود، به مطالعه دو متغیر مهم و تاثیرگذار در موفقیت و اثربخشی سازمان، یعنی سبک رهبری و تعهد سازمانی پرداخته است که نتیجه آن این است که سبک رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه مثبت و معنی دار و سبک رهبری تبادل با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه منفی و معنیدار دارد. همچنین، ویژگیهای فردی (میزان متوسط حقوق ماهیانه، جنسیت و وضعیت تاهل) با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری ندارد- [9].

امامی (1383) نیز در پژوهشی به بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد نواحی هفتگانه مشهد پرداخت و به این نتیجه رسید که در بین ویژگی های جمعیت شناختی تنها بین سطح تحصیلات با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد- [9].

ناظم و شاد (۱۳۸۷)، دریافتند بین بهره وری و سه متغیر مربوط به مؤلفه های تعهد سازمانی رابطه ی معنادار وجود دارد. همچنین از بین سه مؤلفه تنها مؤلفه ی تعهد عاطفی با بهره وری همبستگی معنادار دارد و می تواند پیش بینی کننده بهره وری باشد. [20].



کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت

۱۴ شهریور ماه ۱۳۹۲، شیراز- ایران



۶- یافته های پژوهش و تحلیل داده ها

۶-۱- روایی یا اعتبار پرسشنامه

برای تحلیل عاملی از شاخص KMO استفاده می شود، مقدار این شاخص برای داده های این تحقیق برابر $0/۸۲۳$ می باشد. این شاخص در دامنه ی صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک تر باشد داده های مورد نظر اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب تر هستند. آزمون بارتلت مشخص می کند ماتریس همبستگی چگونه است در این تحقیق همان طور که در جدول ۱ آمده است مقدار آماره ی بارتلت، $۲۴۲/۸۹$ ، درجه آزادی آن ۱۴۰ و سطح معناداری (sig)، $۰/۰۰۸$ می باشد و با توجه به این که سطح معناداری از $۰/۰۵$ کوچکتر است نتیجه می شود، که تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار متغیرها مناسب است زیرا فرض یکه بودن ماتریس همبستگی رد می شود.

جدول ۱: مقدار آماره آزمون بارتلت

آزمون بارتلت	مقدار آماره	۲۴۲/۸۹.
	درجه آزادی	۱۴۰
	سطح معناداری	۰/۰۰۸۶

۶-۲- پایایی پرسشنامه

الف- روش باز آزمایی: برای این منظور ابتدا پرسشنامه طراحی شده بر روی یک گروه ۴۰ نفری و در فاصله دو هفته به صورت آزمایشی اجرا شد و بعد از این امر، همبستگی این دو مرحله محاسبه گردید که مقدار آن برابر با $۰/۷۹$ که با توجه به نوع پژوهش، از جهت آماری و روانسنجی رقم قابل قبولی است.

ب- روش ثبات درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ: روش دیگری که برای سنجش و برآورد پرسشنامه از آن استفاده شد محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای ۴۰ پرسشنامه حدود $۰/۷۹$ محاسبه گردید. و آلفای کرونباخ برای ۱۵۰ پاسخ دهنده برابر با $۰/۷۶$ بدست آمده است. که بر اساس اصول روش تحقیق، مقدار مطلوبی تلقی می شود.

به لحاظ مکانی، شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران صورت گرفت که کارمندان عملیاتی وستادی محور فعالیت تحقیق می باشند.

۵-۱-۲- قلمرو زمانی تحقیق:

به لحاظ زمانی، این تحقیق مربوط به ۱۳۹۱ و سال ۱۳۹۲ می باشد

۵-۱-۳- جامعه آماری و نمونه

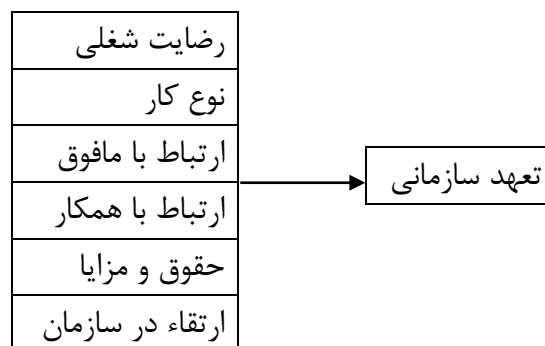
در این تحقیق جامعه آماری مورد مطالعه کارمندان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران مشغول به کار هستند. پرسشنامه را در صورت تمایل پر کرده اند. فرمول جامعه آماری نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. که به تعداد ۱۵۰ نفر انتخاب شد.

۵-۲- روش های گرد آوری داده

برای جمع آوری اطلاعات از روش های زیر استفاده خواهد شد:

- ۱- مطالعه نظری برای تدوین مباحث تئوریک رساله شامل، مطالعه کتب تخصصی، مقالات، مجلات و نشریات حرفه ای و تخصصی و موارد مشابه.
- ۲- استفاده از پرسشنامه در روش مطالعات میدانی برای بهره گیری از نظرات کارمندان.

۵-۳- مدل تحلیلی تحقیق



منبع : اسمیت به همراه کندال و هالین- سال ۱۹۶۹- دانشگاه کرنل آمریکا



کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت

۱۴ شهریور ماه ۱۳۹۲، شیراز- ایران



۳-۶- نتایج آزمون فرضیه ها

۳-۶-۱- فرضیه اول

بین رضایت شغلی با استفاده از مدل JDI با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد. باتوجه به نتایج آزمون کای اسکور که در جدول ۲- نشان داده شده است، مقدار آماره $\chi^2=60/20$ و درجه آزادی $df=4$ و سطح معنا داری $sig=0.02$ می باشد، از جایی که $sig=0.02 < \alpha=0.05$ فرض صفر رد، بین تعهد سازمانی در سطح کارکنان با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۲- نتایج آزمون کای اسکور برای فرضیه اول

آماره آزمون	درجه آزادی (df)	سطح معناداری	نتیجه فرضیه اول	فرضیه اول
۶۰/۲۰	۴	۰/۰۲	تایید فرضیه رضایت شغلی	تعمد و رضایت از
۶۷/۴۰	۴	۰/۰۰۰	تایید فرضیه کار	تعمد و رضایت از کار

فرضیه دوم

بین رضایت از کار کارکنان با تعهد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد. باتوجه به نتایج آزمون کای اسکور که در جدول ۳- نشان داده شده است، مقدار آماره $\chi^2=۶۷/۴۰$ و درجه آزادی $df=4$ و سطح معنا داری $sig=0.000$ می باشد، از جایی که $sig=0.000 < \alpha=0.05$ فرض صفر رد، بین رضایت از کار کارکنان با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول ۳- نتایج آزمون کای اسکور برای فرضیه دوم

فرضیه سوم

بین رضایت از مافوق کارکنان با تعهد سازمانی در شرکت برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد. H_0 : بین رضایت از مافوق کارکنان با تعهد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود ندارد. باتوجه به نتایج آزمون کای اسکور که در جدول ۴- نشان داده شده است، مقدار آماره $\chi^2=۵۹/۷۴$ و درجه آزادی $df=4$ و سطح معنا داری $sig=0.000$ می باشد، از آنجایی که $sig=0.000 < \alpha=0.05$ فرض صفر رد، بین رضایت از مافوق کارکنان با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول ۴- نتایج آزمون کای اسکور برای فرضیه سوم

آماره آزمون	درجه آزادی (df)	سطح معناداری	نتیجه فرضیه سوم	فرضیه سوم
۵۹/۷۴	۴	۰/۰۰۰	تایید فرضیه رضایت از مافوق	تعمد و رضایت از مافوق

فرضیه چهارم

بین رضایت از ارتقاء کارکنان با تعهد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد. H_0 : بین رضایت از ارتقاء کارکنان با تعهد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود ندارد. باتوجه به نتایج آزمون کای اسکور که در جدول ۵- نشان داده شده است، مقدار آماره $\chi^2=۷۲/۴۰$ و درجه آزادی $df=4$ و سطح معنا داری $sig=0.02$ می باشد، از آنجایی که $sig=0.02 < \alpha=0.05$ فرض صفر رد، بین رضایت از ارتقاء کارکنان با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.



کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت



۱۴ شهریور ماه ۱۳۹۲، شیراز- ایران

جدول ۵- نتایج آزمون کای اسکور برای فرضیه چهارم

فرضیه پنجم

بین رضایت از حقوق کارکنان با تعهد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

H_0 : بین رضایت از حقوق کارکنان با تعهد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

باتوجه به نتایج آزمون کای اسکور که در جدول ۶- نشان داده شده است، مقدار آماره $\chi^2 = 76/45$ و درجه آزادی $df = 4$ و سطح معنا داری $sig = 0.02$ می باشد، از آنجایی که $sig = 0.02 < \alpha = 0.05$ است. فرض صفر رد، بین تعهد سازمانی در سطح کارکنان با حقوق و مزایای کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۶- نتایج آزمون کای اسکور برای فرضیه پنجم

آماره آزمون	درجه آزادی (df)	سطح معنا داری	نتیجه فرضیه	فرضیه
۷۶/۴۵	۴	۰/۰۲	تایید	تعهد و رضایت از حقوق

فرضیه ششم

بین رضایت از همکار با تعهد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

H_0 : بین رضایت از همکار با تعهد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود ندارد.

باتوجه به نتایج آزمون کای اسکور که در جدول ۷ نشان داده شده است، مقدار آماره $\chi^2 = 69/45$ و درجه آزادی $df = 4$ و سطح معنا داری $sig = 0.02$ می باشد، از آنجایی که $sig = 0.02 < \alpha = 0.05$ است. فرض صفر رد بین رضایت از همکار با تعهد سازمانی در پرسنل شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

آماره آزمون	درجه آزادی (df)	سطح معنا داری	نتیجه فرضیه	فرضیه
۷۲/۴۰	۴	۰/۰۲	تایید	تعهد و رضایت از ارتقاء

جدول ۷- نتایج آزمون کای اسکور برای فرضیه ششم

آماره آزمون	درجه آزادی (df)	سطح معنا داری	نتیجه فرضیه	فرضیه
۶۹/۴۵	۴	۰/۰۳	تایید	تعهد و رضایت از همکار

۱- نتایج کلی

امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تأثیر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش ها و اهداف سازمان پای بندتر بوده و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی جدید اقدام می کنند. تأکید بر توسعه انسانی از طریق آموزش به عنوان یک فرایند برای بهبود و اعتلای قابلیت و تواناییها، افزایش دانش و آگاهی پرسنل باید سرلوحه کار قرار گیرد. افزایش مهارت افراد به منظور اخذ ترفیع و ارتقاء به پسته های بالاتر با اجرای برنامه های کارآموزی، اعزام کارکنان به دوره های آموزشی مربوط به هر شغل در خارج از سازمان و سازمانهای مشابه.



کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت

۱۴ شهریور ماه ۱۳۹۲، شیراز- ایران



Commitment among Industrial workers. University of Ibadan, Nigeria.2008.

[9]- Vakola, M. and I. Nikolaou: "Attitudes Towards Organizational Change: What is the Role of Employees, Stress and Commitment?", *Journal of Employee Relation*, Vol 25, No 2, pp: 160-174.2005.

[10]- Yiing, Lee Huey & Bin Ahmad, Kamarul Zaman, "The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and rganizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance", *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 No1, pp. 53-86.2008.

[11]- Yogesh uoadhyay , shive kumar sing , shilpy singh, job satisfaction & organizational commitment : a study of mediating role of perceived organizational support , volume 4 , issue ¼, 2010.

[12] - امامی، فرهاد. بررسی رابطه تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران مرد تربیت بدنی آموزشگاههای نواحی هفتگانه مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، ۱۳۸۳

[13] - دیویس، کیت و نیو استورم، جان (۱۳۷۰)، رفتار انسانی در کار، (رفتار سازمانی)، چاپ اول - ترجمه محمد علی طوسی، تهران-انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ص ۱۷۳

[14]- زکی، محمد علی، (۱۳۸۳) بررسی تاثیر ابعاد شغلی بر تعهد سازمانی معلمان مرد و زن دبیرستان های شهر اصفهان. مجله مصباح، شماره ۴۷، ص ۷۴-۵۱

[15]- سفیری، خدیجه ، جامعه شناسی اشتغال زنان، تبیان، ۱۳۷۷.

[16]. شفیق آبادی، عبدالله، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای، رشد، ۱۳۸۸.

[17]- مجیدی، ع . بررسی تاثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۷.

[18]- مشبکی، اصغر، تعهد و وجدان کاری و تحول اداری، فرهنگ تعاون شماره دوازدهم، ۱۳۷۸، صفحات ۸-۱۳.

[19]- مقیمی، محمد، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، انتشارات ترمه، ۱۳۸۷

[20]- ناظم، فتح و شاد، علیرضا، (۱۳۸۷). تدوین الگوی ریاضی برای بهره وری براساس تعهد سازمانی در آموزش و پرورش. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۳، ۱۳۸۷، صفحات ۱۴۵-۱۵۸.

ارائه پاداش و ارتقای شغلی کارکنانی که در خارج از سازمان و به صورت داوطلبانه در برنامه‌های آموزشی که مربوط به حوزه شغلی آنها می‌باشد شرکت می نمایند جهت حفظ و تقویت انگیزه افراد و ایجاد حس رقابت سالم و سازنده در سایر کارکنان.

هرچه میزان تنوع در کار در سازمانها بیشتر باشد می تواند برای کارمندان رضایت بیشتر و به تبع آن تعهد بیشتری فراهم آورد. در مورد رابطه با مدیر نیز می توان گفت هر چه رابطه مدیر با کارمندان بیشتر و بهتر باشد، کارمندان خود را بیشتر به سازمان وابسته می داند و تعهدش به سازمان بیشتر می شود.

رابطه با همکاران نیز عامل مهمی برای افزایش تعهد به شمار می آید. نحوه کار کارکنان در سازمان . مساعدت و همکاری کارکنان با یکدیگر جو مناسبی در سازمان ایجاد کرده و باعث می شود تا تعهد کارکنان نیز بالاتر رود. در مورد شیوه های ارتقاء در سازمان و حقوق و مزایا و رابطه آن با تعهد سازمانی می توان گفت که هرچه نحوه ارتقاء کارکنان در سازمان و شیوه های پرداخت حقوق و مزایا در سازمان منصفانه تر باشد کارکنان احساس عدالت بیشتری در سازمان کرده و خود را به سازمان متعهد تر می دانند.

منابع

[1]-Antall, Gloria F. "Assessing Job Candidates for Fit". Merlin Press.vol:336-337.2008.

[2]- Chori A. Relationship between leadership styles development, exchange and task-oriented managers with organizational commitment physical education staff in Golestan [dissertation]. Mazandaran: University of Mazandaran; 2005. [Persian]

[3]- Memarzadeh, Gh, Asadi, A. Review of relation between job life and staffs effectiveness ,management and development. 10th year, no38.2008.

[4]- Moghali A. Transformational leadership in the review system of the country [dissertation]. Tehran: Allame Tabatabaei University; 2003. [Persian]

[5]- Muhammad Masroor Alam, Jamilha Fakir Mohammad, , Level Of Job Satisfaction And Intent To Leave Among MALAYSIAN NURSES, *Business Intelligence Journal - January, Vol.3 No.1.2010.*

[6]- Rego,A., Ecuinha,M. *Workplace spirituality and organizational commitment : an empirical study*, journal of organizational change management, 21, 1.2008.

[7]- Rego, Armenio & Pina e Cunha, Miguel, "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study". *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 21 No. 1, pp. 53-75.2008.

[8]- Salami, S. *Demographic and psychological factors predicting organizational*