

## تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان

مرضیه موسوی\*، سعید محمدزاده، و عبدالعظیم آجیلی<sup>۱</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۳/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۳/۱۹)

### چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان است. جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از کلیه کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان با تحصیلات دیپلم و بالاتر به تعداد ۲۱۰ نفر بود. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۳۶ نفر تعیین و به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. رضایت شغلی از طریق پرسشنامه (JDI) و تعهد سازمانی از طریق پرسشنامه آلن و می یو مورد بررسی و سنجش قرار گرفت. تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSSwin16 و در دو بخش آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، درصد تجمعی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) انجام شد. یافته‌ها نشان داد میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی پاسخگویان در سطح نسبتاً مطلوب می‌باشد. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سطح ۰/۰۱ رابطه آماری معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، دو مؤلفه ماهیت کار و ارتقا، حدود ۳۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. بنابراین، فراهم نمودن شرایط مناسب جهت افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان از طریق توجه به مؤلفه‌های همکار، سرپرست و پرداخت، ماهیت کار و ارتقا که می‌تواند منجر به افزایش میزان تعهد افراد نسبت به سازمان شود، لازم و ضروری می‌باشد.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین.

۱ - به ترتیب دانشجوی سابق کارشناسی ارشد، استادیار، و دانشیار، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، اهواز، ایران.

\*- مسئول مکاتبات، پست الکترونیکی: marziehmousavi66@yahoo.com

احساس یک نیاز". رضایت حالتی ذهنی در مورد یک موضوع، شیء و غیره و براساس انتظارات افراد است (کرمی و همکاران، ۱۳۸۳). رضایت شغلی ارتباط نزدیکی با بسیاری از پدیده‌های سازمانی از قبیل انگیزه، عملکرد، رهبری، نگرش و تعارض دارد. سرمهرورن (Schermerhorn, 1993)، رضایت شغلی را به عنوان یک پاسخ عاطفی احساسی نسبت به جنبه‌های مختلف کار کارمندان تعریف کرده است. به نظر اسپکتور (Spector, 1997)، رضایت شغلی در اصطلاح، چگونگی احساس افراد نسبت به کارشان و جنبه‌های مختلف شغل خود می‌باشد (Mahamuda Parvin & Nurul Kabir, 2011). به طور کلی رضایت شغلی محدوده‌ای است که یک فرد احساس مثبت یا منفی در مورد شغل خود دارد (Samad & Yusuf, 2012). پنج بعد شغلی زیر معرف خصوصیات برجسته شغلی هستند:

- کار (work): یعنی قلمرو وظایفی که کارکنان انجام می‌دهند جالب باشد و فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری آنها فراهم باشد.

- سرپرست (رئیس) (boss): یعنی توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علائق کارکنان از خود نشان می‌دهند.

- همکار (Co-workers): یعنی میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند. رضایت از همکاران، از نحوه ارتباطات آن‌ها ناشی می‌شود.

- ارتقا (promotion): یعنی دسترسی به فرصت‌هایی واقعی برای پیشرفت در کارکنان؛

- پرداخت (salary): یعنی میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی به کارکنان (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶).

رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مهم است. چون که کارکنان اغلب ترجیح نمی‌دهند برای مدت طولانی در همان سازمان باقی بمانند. این وضعیت به یک مشکل برای سازمان‌ها تبدیل شده است تا با اعمال نفوذ در کارکنان آنها را در سازمان نگه دارند. لوک (Locke, 1976)، رضایت شغلی را به عنوان یک حالت عاطفی مثبت یا لذت‌بخش ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی تعریف

از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند. این امر موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. برعکس، افراد بی‌تفاوت یا بی‌مسئولیت در برابر وظایف محوله سازمان، این رفتار را به دیگران منتقل می‌کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و افت سازمان از نظر کمی و کیفی می‌شوند (نحیر و همکاران، ۱۳۸۷). یکی از مهم‌ترین وظایف هر سازمان و نهاد اجتماعی رسیدن به اهداف آن است. تحقق اهداف سازمان‌ها نیز در گرو همکاری و هماهنگی عواملی است که با هم در تعامل هستند (شکوری، ۱۳۸۵). در این میان، منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه و عامل موفقیت سازمان در تحقق اهداف، باید به طور خاص مورد توجه قرارگیرد. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان خود می‌باشد و اهمیت آن از آن جا ناشی می‌شود که بیش‌تر افراد تقریباً نیمی از وقت بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. پس رضایت شغلی پدیده‌ای است که پیامدهای آن تنها به سازمان محدود نیست بلکه زندگی خصوصی افراد را نیز در خارج از سازمان در بر می‌گیرد (محمدیان و همکاران، ۱۳۸۹). شکی نیست که رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها حائز اهمیت زیادی است. مدیران لازم است حداقل به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: ۱- شواهد و مطالعات نشان داده اند که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند؛ ۲- ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند؛ ۳- رضایت از کار، پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (صدقتی و خلج اسدی، ۱۳۹۰). مفهوم کلمه رضایت در فرهنگ اکسفورد یعنی "یک احساس خوب، هنگامی که چیزی که فرد می‌خواهد اتفاق افتاده باشد یا حالت رضایت از

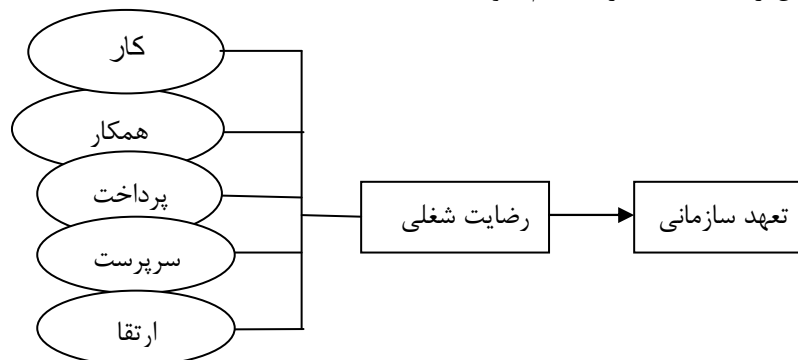
برای پیدا کردن شغل دیگر و قطع پرداخت، سازمان را ترک نمی‌کنند. تعهد هنجاری (Normative Commitment)، احساس تعهد اخلاقی به ماندن در سازمان است (Sharma & Bajpai, 2010). این سه بعد نشان می‌دهند که افراد در سازمان می‌مانند چون که آنها می‌خواهند (تعهد عاطفی)؛ چون آنها احساس می‌کنند که باید بمانند (تعهد هنجاری)؛ و چون آنها نیاز دارند (تعهد مستمر). تفاوت در سطوح تعهد ممکن است ناشی از تفاوت‌های فردی باشد. به عبارتی دیگر تعهد نسبت به سازمان به افراد، ارزش و جایگاه و موقعیت آنها در سازمان بستگی دارد. به عنوان مثال، فرصت‌های شغلی ارائه شده توسط سازمان، مانند توسعه شغلی و یا فرصت برای بهبود مستمر، در صورتی که توسط افراد ارزش‌گذاری شوند (به عنوان ارتقاء چشم‌انداز آینده شغلی آنها)، سطح تعهد آنها را افزایش خواهد داد (Eslami & Gharakhani, 2012). کارکنان دارای تعهد بالا اشتیاق دارند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند. دلبستگی قوی فرد به سازمان توانایی‌های انطباقی بهتر و پاسخ‌دهی بیشتر به تغییرات در تقاضاهای مشتری را امکان‌پذیر می‌سازد، همچنین باعث انطباق با فشارها و اضطراب‌های محیطی می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان عامل عمده‌ای را تشکیل می‌دهند و اثربخشی، کارآمدی و عملکرد حرفه‌ای سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقمند به افزایش کارکنانی است که به سازمان و اهداف آن متعهد هستند. اگر سازمان در ایجاد احساس وفاداری و تعهد در اکثر کارکنانش موفق شود، احتمال بیشتری وجود دارد که اهدافش برآورده شود و عملکرد کلی آن افزایش یابد (قمری، ۱۳۹۰). رضایت شغلی و تعهد سازمانی به هم مرتبط‌اند. در سال‌های اخیر رضایت از کارکنان به یکی از اهداف اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است. سازمان‌ها نمی‌توانند بدون رضایت کارکنان از شغل خود به سطوح بالای کیفیت محصول و خدمات برسند. از سوی دیگر، کارکنان و تعهد آنها می‌تواند یک عامل تعیین‌کننده در موفقیت سازمان باشند (Mohd suki, 2011). زمانی و همکاران (۱۳۸۷) به نقل از فولرتون (Fullerton, 2005) و جانسون و

کرده است (Iqbal, 2012). تعهد سازمانی اشاره به نگرشی دارد که نشان دهنده قدرت ارتباط بین کارکنان و سازمان می‌باشد. سطح تعهد به این مفهوم است که آیا شخص در سازمان خواهد ماند یا خیر؟ مدیران علاقمند هستند که سطح تعهد کارکنان خود را به حداکثر برسانند. زیرا آن را لازمه رشد، توسعه و پیشرفت سازمان می‌دانند. هنگامی که کارکنان رضایت شغلی کمی داشته باشند، تعهد آنها نسبت به سازمان کاهش یافته، تأخیر و غیبت آنها بیشتر می‌شود. این امر برای سازمان بسیار پرهزینه خواهد بود، سودآوری و بهره‌وری کاهش می‌یابد. به طور کلی سطح بالای رضایت شغلی به سطح بالاتری از تعهد سازمانی منجر می‌شود (Cote & Heslin, 2003). تعهد افراد نسبت به سازمان به منظور حفظ و جذب پرسنل واجد شرایط حیاتی و مهم است (Eslami & Gharakhani, 2012). زناد و روت (Zannad & Rouet, 2033)، معتقدند که تعهد به عنوان شایستگی و وابستگی به یک سازمان می‌باشد. فرایندی است که از طریق آن اهداف سازمان و اهداف فردی یکپارچه و هماهنگ می‌شوند. به اعتقاد روانشناسان اجتماعی تعهد باعث می‌شود که برای رسیدن به اهداف سازمانی، افراد همه ظرفیت‌های خود را به کار گرفته و از هرگونه جدایی بین کارمند و سازمان جلوگیری می‌کنند. آجینی و پاپولا (Ageni & Popoola, 2007)، نیز اشاره دارند که عوامل شخصی، سازمانی و مدیریتی و عوامل غیرسازمانی، تعهد افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. تعهد سازمانی احساس از خودگذشتگی به سازمان، تمایل شدید به کار برای کارفرما و به قصد ماندن در آن سازمان است. تعهد سازمانی دارای سه جزء می‌باشد که عبارتند از: تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری. تعهد عاطفی (Affective Commitment)، دلبستگی عاطفی به سازمان است. به عبارتی یک باور قوی و قبول اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به اعمال تلاش قابل توجه از طرف سازمان و تمایل شدید برای حفظ عضویت در سازمان است. تعهد مستمر (Continuance Commitment) بوسیله تجزیه و تحلیل عقلایی‌تر هزینه‌های ماندن در مقابل خروج از سازمان مشخص می‌شود. در تعهد مستمر افراد به دلیل ترس از دست دادن منافع خود، عدم توانایی

داد. زمانی که فرد از وظایف محوله به خویش احساس رضایت داشته باشد، بالطبع حس تعهد، وابستگی و وفاداری به سازمان خواهد داشت. با توجه به مطالب ذکر شده و نتایج تحقیقات انجام شده، چارچوب مفهومی پژوهش ترسیم گردید (نگاره ۱).

نتایج مطالعه عزیزی (۱۳۹۰) نشان می‌دهد رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم متوسط می‌باشد. نتایج مطالعه منصوری و همکاران (۱۳۹۲) حاکی از آن است که رضایت کارکنان از سازمان ۶۳/۳۴ درصد که بیشترین میزان آن به متغیر ارتقا و ترفیع و کم‌ترین آن به متغیر حقوق و دستمزد کارکنان مربوط می‌شود. نحیر و همکاران (۱۳۸۹)، صداقتی فرد و خلیج اسدی (۱۳۹۰)، قمری (۱۳۹۰)، صمد و یوسف (Samad & Yusuf, 2012) و کاپلان و همکاران (Kaplan et al., 2012) در بررسی خود به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌های رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و قابل توجهی دارد. آجیلی و همکاران (۱۳۸۶) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که کیفیت جلسات آموزشی- توجیهی، کیفیت اطلاعات و خدمات ناظرین و کارشناسان، کیفیت رسانه‌های جمعی رادیو و تلویزیون و سن مجریان از جمله عوامل غیراقتصادی تأثیرگذار بر میزان رضایت مجریان از مشارکت در طرح‌های بیابان‌زدایی در استان خوزستان می‌باشند.

همکاران (Johnson et al., 2001) بیان می‌کنند که تعهد مشتری نسبت به سازمان ارائه دهنده خدمات بر رضامندی آن‌ها مؤثر است. میرکمالی و همکاران (۱۳۸۸) معتقدند، با بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان می‌توان به اهدافی مانند: شناخت مشکلات و مسائل موجود در سازمان؛ شناخت علت آمد و شد و غیبت بیشتر کارکنان؛ ارزیابی اثرات سازمانی در طرز تلقی و برداشت تصورات کارکنان؛ ایجاد ارتباط صحیح و دوستانه بین مدیران و کارکنان؛ کسب اطلاعات درست و واقعی دست یافت. باقری و تولایی (۱۳۸۹) اشاره دارند که تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آن‌ها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد. بنابراین، رضایت شغلی به افزایش تعهد سازمانی، بهره‌وری و سلامت ذهنی فرد منجر می‌شود، در نتیجه روحیه فرد بالا رفته و از زندگی خود احساس رضایت می‌کند و درصد کسب مهارت‌های جدید شغلی برآمده و در نهایت عملکرد شغلی او نیز ارتقاء می‌یابد. اگر علل و عدم رضایت کارکنان نسبت به کارشان معلوم شود، به منظور بهبود و ارتقاء شرایط کار و همچنین جلب رضایت بیشتر آنها می‌توان تلاش‌های اساسی تری را مبذول داشت. به دلیل اینکه وقتی انسان از شغل خود احساس رضایت و خشنودی نماید به طور طبیعی مسئولیت خویش را با دقت بیشتری انجام خواهد



نگاره ۱- چارچوب مفهومی پژوهش

دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان است. در راستای این هدف کلی، سطح‌بندی میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تعیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اهداف اختصاصی پژوهش را تشکیل می‌دهند. با توجه به اهداف ذکر شده، این سؤال مطرح است که رضایت شغلی و ویژگی‌های فردی تا چه حد تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند؟

### روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش متشکل از کلیه کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین با تحصیلات دیپلم و بالاتر به تعداد ۲۱۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۳۶ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم طبقه و براساس وضعیت استخدام پاسخگویان استفاده شد. ابزار مورد استفاده پژوهش، پرسشنامه‌ای متشکل از سه بخش بود. بخش اول پرسشنامه به ویژگی‌های فردی پاسخگویان (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کار، تحصیلات و وضعیت استخدام) اختصاص داده شد. در بخش دوم، از پرسشنامه توصیف شغل (Job Descriptive Index) استفاده شده است. این پرسشنامه در سال ۱۹۶۹ توسط اسمیت، هالین و کندال در دانشگاه کرنل تدوین شد. پرسشنامه شاخص توصیف شغل برای تعیین رضایت از پنج جنبه شغلی ماهیت کار، همکاران، سرپرست، فرصت‌های ارتقا و پرداخت استفاده می‌شود. در بخش سوم نیز از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (Allen & Mayer) استفاده شد که در سال ۱۹۹۰ طراحی شده و تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌سنجد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSSwin16 و روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. در بخش آمار توصیفی، به منظور تعیین سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی پاسخگویان، از روش فاصله انحراف از میانگین (Interval of Standard Deviation from the Mean) براساس فرمول زیر و

نتیجه مطالعه عبدالکریم (Abdul Karim, 2010) نشان داد که وضوح نقش، استقلال شغلی و درگیری شغلی، ۳۱/۸ درصد واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند، همچنین تعارض نقش، وضوح نقش، استقلال شغلی و بازخورد عملکرد شغلی با رضایت شغلی همبستگی دارند. یافته‌های پژوهش احسان مالک و همکاران (Ehsan Malik et al., 2010) بیان‌گر آن است که رضایت از ماهیت کار، کیفیت نظارت و رضایت از پرداخت، تأثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی داشته است. اعضای هیأت علمی دارای درجه بالایی از تعهد سازمانی و رضایت از کار خود، نظارت، حقوق و دستمزد، همکاران و فرصت‌هایی برای ارتقاء هستند. زناد و روت (Zannad & Rouet, 2003)، به این نتیجه رسیدند که حجم معاملات را می‌توان با سطح بالاتری از رضایت شغلی و در نتیجه تعهد سازمانی کاهش داد. همچنین نتایج نشان داد که همبستگی نسبتاً زیادی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد و به طور کلی سطح بالاتری از رضایت شغلی به سطح بالاتری از تعهد سازمانی منجر می‌شود. نتیجه پژوهش عظیم (Azeem, 2010) در عمان نشان داد که میانگین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در حد متوسط است. میان ابعاد رضایت شغلی، عوامل جمعیتی و تعهد سازمانی رابطه مثبت قابل توجهی وجود دارد و نظارت، پرداخت، سن، تصدی مقام و به طور کلی رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های قابل توجه تعهد سازمانی می‌باشند. با توجه به آنچه مطرح شد و با در نظر گرفتن نقش دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان به عنوان یکی از مراکز آموزش عالی کشور و با هدف آموزش عالی و تخصصی و انجام پژوهش‌های دانشگاهی مورد نیاز کشور در زمینه‌های مختلف کشاورزی و نقش نیروی انسانی آن در پیشبرد این مأموریت، ضروری است مدیران، دلائل و عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را شناسایی کنند و با اجرای راه‌کارهای صحیح، با پیش‌بینی‌های لازم، آگاهی از میزان تمایلات، استفاده از سیاست‌ها و روش‌های مطمئن، در فرآیند بالا بردن کارایی و اثربخشی کارکنان همت گمارند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان

۲۶ سال و بیشینه برابر با ۵۶ سال بوده است. ۱۶/۲ درصد مجرد و ۸۳/۳ درصد متأهل بودند. همچنین از میان کل پاسخگویان، ۶۶/۹ درصد مرد و ۳۳/۱ درصد زن بودند. از لحاظ وضعیت استخدام، ۴۷/۸ درصد به صورت قراردادی مشغول به کار بودند. از لحاظ میزان تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم و کمترین فراوانی مربوط به کارکنان با سطح تحصیلات فوق دیپلم بود. میانگین سابقه خدمت کارکنان ۱۰/۱۵ سال، انحراف معیار ۶/۷ سال، کمینه ۱ سال و بیشینه برابر با ۲۶ سال بود (جدول ۱). یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد اگرچه فراوانی دیدگاه پاسخگویان نسبت به میزان رضایت شغلی در سطح نسبتاً نامطلوب و نسبتاً مطلوب یکسان می‌باشد، اما با توجه به فراوانی تجمعی، میزان رضایت شغلی در سطح نسبتاً مطلوب می‌باشد. همچنین یافته‌ها نشان داد که تعهد سازمانی نیز در سطح نسبتاً مطلوب می‌باشد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش عزیز (۱۳۹۰) و عظیم (Azeem, 2010) مطابقت دارد.

فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده گردید. در این روش داده‌های بدست آمده به چهار سطح تقسیم می‌گردند و در نهایت براساس فراوانی و درصد بدست آمده در هر سطح، متغیر مورد نظر ارزیابی می‌شود.

A = Mean - Sd : نامطلوب

B = Mean - Sd ≤ B < Mean : نسبتاً نامطلوب

C = Mean ≤ C < Mean + Sd : نسبتاً مطلوب

D = Mean + Sd ≤ D : مطلوب

جهت تعیین همبستگی میان متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون و به منظور پیش‌بینی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد. ذکر این نکته لازم است که برای انجام رگرسیون ابتدا متغیرهای مستقل جنسیت و وضعیت استخدام به متغیرهای مجازی با کدهای صفر و یک تبدیل شده و سپس وارد رگرسیون شدند.

#### یافته‌ها و بحث

براساس نتایج به دست آمده در این مطالعه، میانگین سن کارکنان ۳۵/۸۵ سال، انحراف معیار آن ۶/۹۸ سال، کمینه

جدول ۱- توزیع فراوانی ویژگی‌های فردی پاسخگویان

ویژگی‌های فردی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
میزان تحصیلات	دیپلم	۴۹	۳۶	۳۶/۰
	فوق دیپلم	۲۲	۱۶/۲	۵۲/۲
	لیسانس	۴۱	۳۰/۱	۸۲/۴
	فوق لیسانس	۲۴	۱۷/۶	۱۰۰/۰
وضعیت استخدام	رسمی	۳۵	۲۵/۷	-
	پیمانی	۱۶	۱۱/۸	-
	قراردادی	۶۵	۴۷/۸	-
	شرکتی	۲۰	۱۴/۷	-
سن	کمتر از ۳۰ سال	۳۶	۲۶/۵	۲۶/۵
	۳۰ - ۵۰ سال	۹۵	۶۹/۹	۹۶/۳
	بالاتر از ۵۰ سال	۵	۳/۷	۱۰۰/۰
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۲۸	۲۰/۶	۲۰/۶
	۵ - ۱۰ سال	۶۴	۴۷/۱	۶۷/۶
	۱۱ - ۱۵ سال	۱۲	۸/۸	۷۶/۵
	۱۶ - ۲۰ سال	۲۰	۱۴/۷	۹۱/۲
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۲	۸/۸	۱۰۰/۰

جدول ۲- سطح بندی میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی پاسخگویان

متغیر وابسته	سطح بندی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی	میانگین*	انحراف معیار
رضایت شغلی	نامطلوب ( $A < ۸۱/۱۴$ )	۲۷	۱۹/۹	۱۹/۹	۱۹/۹	
	نسبتاً نامطلوب ( $۸۱/۱۴ \leq B \leq ۱۱۳/۷۵$ )	۴۳	۳۱/۶	۵۱/۵	۱۱۳/۷۵	۳۲/۶۱
	نسبتاً مطلوب ( $۱۱۳/۷۶ \leq B \leq ۱۴۶/۳۶$ )	۴۳	۳۱/۶	۸۳/۱		
	مطلوب ( $D \geq ۱۴۶/۳۶$ )	۲۳	۱۶/۹	۱۰۰/۰		
	جمع	۱۳۶	۱۰۰			
تعهد سازمانی	نامطلوب ( $A < ۸۵/۶۲$ )	۱۳	۹/۶	۹/۶	۹/۶	
	نسبتاً نامطلوب ( $۸۵/۶۳ \leq B \leq ۹۸/۴۹$ )	۵۳	۳۹/۰	۴۸/۵	۹۸/۴۹	۱۲/۸۷
	نسبتاً مطلوب ( $۹۸/۴۹ \leq B \leq ۱۱۱/۳۶$ )	۵۶	۴۱/۲	۸۹/۷		
	مطلوب ( $C \geq ۱۱۱/۳۶$ )	۱۴	۱۰/۳	۱۰۰/۰		
	جمع	۱۳۶	۱۰۰/۰			

\* دامنه رضایت شغلی: ۴۵ - ۱۹۵ \* دامنه تعهد سازمانی: ۵۷ - ۱۳۷

این یافته، بیانگر آن است که رضایت شغلی نه تنها سبب افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود، بلکه به تبع این موارد، نگرشی مثبت و عملی را به متعهد بودن هرچه بیشتر به تعهد سازمانی فراهم می‌سازد که در برگیرنده اعتقاد محکم به سازمان و اهداف آن، کوشش بیشتر برای پیشرفت سازمان و تمایل به عضویت و ماندن در آن است.

جدول ۳ نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد که این نتیجه با یافته‌های مطالعه زناد و روت (Zannad & Rouet, 2003)، عظیم (Azeem, 2010) و صمد و یوسف (Samad & Yusuf, 2012) مطابقت دارد. این یافته حاکی از آن است که هر چه میزان رضایت کارکنان بیشتر باشد، میزان تعهد آنها نسبت به سازمان (دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین) نیز بالاتر است. بنابراین رضایت شغلی بالا می‌تواند تعهد سازمانی کارکنان را ارتقا دهد. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین ابعاد رضایت شغلی (ماهیت کار، پرداخت، سرپرست، ارتقاء و همکار) و تعهد سازمانی در سطح ۰/۰۱ رابطه آماری معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳- همبستگی بین رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آنها

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی	۰/۵۴**	۰/۰۰۰

\*\* معنی دار در سطح ۰/۰۱

جدول ۴- همبستگی میان ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی

ابعاد رضایت شغلی	میانگین*	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنی داری**
ماهیت کار	۳۳/۰۶	۱۱/۷۴	۰/۵۳۵**	۰/۰۰۰
پرداخت	۵/۵۷	۴/۲۸	۰/۲۴۶**	۰/۰۰۴
سرپرست	۳۱/۵۴	۱۱/۷۳	۰/۳۳۳**	۰/۰۰۰
ارتقاء	۱۰/۳۶	۶/۰۰۹	۰/۳۶۶**	۰/۰۰۰
همکار	۳۳/۱۳	۱۲/۲۵	۰/۳۰۶**	۰/۰۰۰

\*\* معنی دار در سطح ۰/۰۱

\* دامنه تغییرات کار (۴-۵۲)، پرداخت (۲۱-۰)، سرپرست (۵۷-۶)، ارتقا (۴۰-۱۷) و همکار (۴۵-۲۱)

تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند؟ به منظور پیش‌بینی تغییرات تعهد سازمانی از روی مؤلفه‌های رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است. نتایج جدول نشان می‌دهد، در گام اول، ماهیت کار که همبستگی قوی‌تری با تعهد سازمانی داشته، وارد معادله رگرسیون شده و ضریب همبستگی چند متغیره آن ۰/۵۳۵ و مجذور آن ۰/۲۸۷ است. این مقدار از مجذور ضریب همبستگی نشان می‌دهد که حدود ۲۸ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را مؤلفه ماهیت کار تبیین می‌کند.

پرسش نخست: متغیرهای رضایت شغلی، سابقه خدمت، سن، جنسیت و نوع استخدام به چه میزان تغییرات تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند؟ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که فقط متغیر رضایت شغلی با تبیین ۲۵ درصد تغییرات تعهد سازمانی وارد تحلیل شده و متغیرهای سابقه خدمت، جنسیت، سن و نوع استخدام از تحلیل رگرسیون خارج شدند (جدول ۵). معادله پیش‌بینی تعهد سازمانی به قرار ذیل است:

$$y = 79/63 + 0/195 (\text{رضایت شغلی})$$

دومین پرسش اینکه مؤلفه های رضایت شغلی (ماهیت کار، ارتقاء، سرپرست، پرداخت و همکار) به چه میزان

جدول ۵- مقادیر معادله پیش بینی تعهد سازمانی

نام متغیر	B	Std.Error	Beta	t	sig
ضریب ثابت	۷۹/۶۳	۳/۵۷		۲۱/۴۵	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۱۹۵	۰/۰۳۰	۰/۵۰۸	۶/۴۸	۰/۰۰۰
	$R^2 = 0/258$	$R_{Ad} = 0/252$	$R = 0/508$	$F = 41/99$	$sig = 0/000$

جدول ۶- خلاصه مدل تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام

گام	R	$R^2$	$R_{Ad}^2$	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۵۳۵	۰/۲۸۷	۰/۲۸۱	۱۰/۹۵۲
۲	۰/۵۶۴	۰/۳۱۹	۰/۳۰۸	۱۰/۷۴۳



## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است. توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر مستقیم دارد. بنابراین، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد با تعهد بالا به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر بوده و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. کارکنان علاقمند و وفادار به سازمان عملکرد و بهره‌وری بالاتری دارند. تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند. از سوی دیگر، یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی افراد، رضایت شغلی است و عاملی است که باعث افزایش کارایی افراد در سازمان و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. کارایی سازمان بدون وجود تعهد سازمانی و تعهد شغلی ممکن نیست. بر این اساس هدف این تحقیق بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین بود. نتایج نشان داد، میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی پاسخگویان نسبتاً مطلوب می‌باشد. این در حالی است که با فراهم کردن زمینه‌های افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی نیز افزایش یافته و کارمندان در قبال اهداف سازمانی و وظایف محوله، مسئولیت‌پذیر و پایبندتر خواهند شد.

در گام دوم، مؤلفه ارتقاء شغلی که بعد از ماهیت کار همبستگی قوی‌تری با تعهد سازمانی داشته، وارد معادله رگرسیون شده است در این مرحله مقدار ضریب همبستگی چند متغیره، ۰/۵۶۴ و مجذور آن ۰/۳۱۹ بدست آمد. این مقدار نشان می‌دهد که حدود ۳۱ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را دو مؤلفه ماهیت کار و ارتقاء شغلی به صورت توأم تبیین می‌کنند. مؤلفه‌های پرداخت، سرپرست و همکار که در عین معنادار بودن، همبستگی ضعیف‌تری با تعهد سازمانی داشته‌اند از معادله رگرسیون حذف شده‌اند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد افراد دوست دارند که اجرای سیاست‌های ارتقا عادلانه، بدون ابهام و مطابق با انتظاراتشان باشد. اگر با توجه به نوع شغل و سطح مهارت افراد ارتقا عادلانه باشد، رضایت شغلی به بار خواهد آورد. سیاست‌های عادلانه ارتقا سازمان باعث می‌شود که کارکنان برای رشد و پیشرفت فرصت‌هایی به دست آورند، مسئولیت‌های بیشتری بپذیرند و به درجات عالی تر اجتماعی برسند. بنابراین، کسانی که چنین بیاندیشند که ارتقای اعضای سازمان بر پایه عدل و انصاف گذاشته شده باشد، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. از سوی دیگر، اگر افراد از نظر شخصیت متناسب با شغل یا حرفه‌ای باشند که انجام می‌دهند، متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه‌ای که به آن‌ها محول شده، از استعدادها و توانایی‌های لازم برخوردارند و از این رو، آنها موفق‌تر خواهند بود و به سبب همین موفقیت، رضایت شغلی آنان بیش‌تر خواهد شد (رایبزنز، ۱۹۷۰). در نتیجه رضایت شغلی بالا تعهد سازمانی بالا را در پی خواهد داشت. جدول ۷ اطلاعات مربوط به متغیرهای وارد شده به مدل را ارائه می‌دهد. با توجه به جدول شماره ۷، معادله پیش‌بینی تعهد سازمانی به صورت زیر می‌باشد:

$$y = 77 + 0.415(\text{ارتقاء}) + 0.564(\text{ماهیت کار}) + 0.319$$

جدول ۷- ضرایب رگرسیونی استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای مدل رگرسیونی

نام متغیر	B	Std.Error	Beta	t	sig
مقدار ثابت	۷۷/۳۵۸	۲/۸۵۴		۲۷/۱	۰/۰۰۰
ماهیت کار	۰/۵۰۹	۰/۰۸۵	۰/۴۶۳	۵/۹۷	۰/۰۰۰
ارتقاء	۰/۴۱۵	۰/۱۶۷	۰/۱۹۳	۲/۴۹	۰/۰۱۴

F=۳۰/۸۶۱

sig=۰/۰۰۰

رضایت شغلی پاسخگویان از طریق توجه و تقویت ابعاد آن در جهت افزایش تعهد سازمانی تلاش نمایند.

- ماهیت کار از عوامل مؤثر در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. بنابراین لازم است به این عامل توجه ویژه‌ای مبذول شود. توجه به این عامل می‌تواند از طریق متنوع کردن کار کارکنان صورت گیرد که خود میزان رضایت از کار و به تبع آن تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد.

- نتایج نشان داد ارتقا شغلی از عوامل مؤثر در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. بنابراین، مدیران دانشگاه باید برنامه‌هایی برای ارتقا و ترفیع شغلی بر مبنای توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان فراهم آورند تا از این طریق هم انگیزه شغلی آنان افزایش یافته و هم زمینه بهبود و افزایش تعهد سازمانی ایجاد شود.

همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد رضایت شغلی به طور کلی و ابعاد ماهیت کار و ارتقا شغلی به عنوان متغیرهای مهم و مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان می‌باشند. بنابراین:

- به منظور افزایش و بهبود میزان تعهد سازمانی کارکنان، مدیران و مسئولان دانشگاه می‌توانند از طریق به کارگیری شیوه‌های مدیریتی مناسب مانند انتخاب کارکنان شایسته، جایگزینی، توسعه و آموزش آنها، پرداخت حقوق و دستمزد به موقع و مناسب و حفظ کارکنان شایسته در دانشگاه، به منظور تقویت و ارتقا رضایت شغلی کارکنان استفاده نمایند.

- با توجه به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود، مسئولین دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین با افزایش میزان

#### منابع

- آجیلی، ع.ا.، بهتاش، م.ج. و دانایی، م. (۱۳۸۶). عوامل غیراقتصادی مؤثر بر رضایت مجریان از مشارکت در طرح‌های بیابانزدایی در استان خوزستان. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۱۷، ۱-۳، ۱۲۸.
- امین بیدختی، ع.ا. و صالح پور، م. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دو ماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار/ دانشگاه شاهد، ۱۴، ۲۶، ۳۱-۳۹.
- باقری، م. و تولایی، ر. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷، ۳۰، ۷۳-۹۶.
- رابینز، پ.ا. (۱۹۷۰). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. ترجمه: علی پایسیان و محمد اعرابی، (۱۳۸۵). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زمانی، غ.ج.، کرمی، ع.ا. و یزدان پناه، م. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر رضامندی بیمه‌گزاران کشاورزی از بیمه محصولات زراعی. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۳، ۲، ۴-۶۵.
- شکوری، ح. (۱۳۸۵). بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهر اسفراین در سال ۱۳۸۴-۸۵. فصلنامه پژوهش‌های تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۷، ۵۱-۷۸.
- عزیزی، س. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم). پژوهشنامه مالیات، شماره یازدهم، صص ۱۹۶-۱۷۳.
- قمری، م. (۱۳۹۰). مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۵، ۳، ۱۰۱-۱۱۹.
- کرمی، ع.ا.، زمانی، غ.ج. و یزدان پناه، م. (۱۳۸۳). رضامندی از بیمه محصولات کشاورزی و سازه‌های مؤثر بر آن. دومین همایش بیمه کشاورزی، توسعه و امنیت سرمایه گذاری.
- محمدیان، ی.، اسکندری، م.، مهدوی، م. و حسینی نژاد، ا. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان یک دانشگاه نظامی. فصلنامه روانشناسی نظامی، ۱، ۲، صص ۲۵-۴۰.

- منصوری، م.، زارع دستجردی، م.ر. و امامدادی طارمی، م. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان جهادکشاورزی کرمان. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی، جلد ۹، شماره ۱، صص ۱۱۳-۱۰۳.
- میرکمالی، م.، حیات، ع.ا.، نوروزی، ع. و جراحی، ن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار/ تربیت و اجتماع دانشگاه شاهد، ۱۶، ۳۹، ۱۵-۳۰.
- نحیر، ب.، عبادی، ع.، توفیقی، ش.، کریمی زارچی، ع.ا. و هنرور، ح. (۱۳۸۷). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان ها. مجله طب نظامی، ۱۲، ۱، ۲۶-۳۶.
- صداقتی فرد، م. و خلج اسدی، ش. (۱۳۹۰). ارتباط شاخص های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، ۲، ۶، ۳۹-۵۱.

- Abdul Karim, N.H. (2010). The impact of work related variables on librarians' organizational commitment and job satisfaction. *Malaysian Journal of Library and Information Science*, 15(3):149-163.
- Ageni ,C.O.,Popoola, S.O.(2007).Work motivation, job satisfaction, andorganizational commitment of library personel in Academic and Reserch libraries in oyo stste , Nigeria. *Library philosophy and practice*. ISSN 1522 – 2022.
- Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational Commitment among Employees in the sultanate of Oman. *psychology*, 1, 295 - 299. Avaliable at: [www. SCRIP.org /jornal/ psych](http://www.SCRIP.org/jornal/psych).
- Cote, S., and Heslin, P.(2003). Job Satisfaction and Organizational Commitment. Avaliable at: [www. Ritman. Utoronto.com](http://www.Ritman.Utoronto.com).
- Eslami, J., and Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARNP Journal of Science and Technology*, 2, 2, Avaliable at: [http://www. ejournalofscience.org](http://www.ejournalofscience.org).
- Ehsan Malik, M. Navab,S., Naeem,B and Qaiser Danish,R.(2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management* 5, 6,17-26. Avaliable at: [www.ccsenet.org/ijbm](http://www.ccsenet.org/ijbm).
- Iqbal, M. (2012). Impact of Job Satisfaction and Job Control on Organizational Commitment: A Case Study of Air Traffic Controllers of Pakistan Civil Aviation Authority. *Journal of Managerial Sciences*. 4,2, 139-154. Availableat: [http://www. qurtuba. edu.pk/jms/d efault\\_files/JMS/ 6\\_2/JMS\\_July\\_Dece mbe r2012\\_139-154.pdf](http://www.qurtuba.edu.pk/jms/default_files/JMS/6_2/JMS_July_Dece_mbe_r2012_139-154.pdf).
- Kaplan, M., Ogut, E., Kaplan, A., and Aksay, K. (2012). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Hospital Employeeest. *World Journal of Management* Vol. 4. No. 1. March 2012 : 22 - 29.
- Mahamuda Parvin, M., and Nurul Kabir, M. M. (2011). Fators Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 ,9., 113-123 .
- Mohd Suki,N. and Mohd Suki,N.(2011).Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Effect of Gender. In:*International Journal of Psychology Research* ISSN: 1932-6092, 6, 5:1-15.
- Samad, S., and MohdYusuf, S.Y. (2012). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention. *European Journal of Social Sciences*, ISSN: 1450-2267, 30 (1):125 - 135. Available at: [http:// www. Europe anjo urn alo fso cia lsciences.com](http://www.Europe.anjo.urn.alo.fso.cia.lsciences.com).
- Sharma, J. P., and Bajpai , N. (2010). Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, ISSN: 1451-243X, 9. Avaliable at: <http://www.eurojournals.com>.
- Zannad, H., and Rouet, V. (2003). Organizational Commetment in innovative companies. *Conference del Association International de management Strategique*. Avaliable at: [www.strategie – aims .com](http://www.strategie-aims.com).

## **Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment among Employees of Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources**

**M. Mousavi\*, S. Mohammad-Zadeh, and A. Ajili<sup>1</sup>**

(Received: Jun, 8. 2013; Accepted: Jun, 9. 2014)

### **Abstract**

The purpose of this study was the effect of job satisfaction on organizational commitment among employees of Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources. The Statistical population of the study included all of staff of Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources who completed secondary level of education or higher (N=210). The Statistical sample was selected through proportional stratified sampling technique (n=136). Levels of job satisfaction and organizational commitment were measured using the Job Description Index (JDI) and Meyer and Allen scales. Data analysis was performed in two parts: descriptive statistics (Frequency, frequency percent, cumulative percent, mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation and multiple regression) using the software SPSSwin16. The findings showed that Job satisfaction and organizational commitment were relatively desirable. There was a positive correlation between employees' job satisfaction and their organizational commitment ( $p=0.01$ ). Also regression analysis indicated that 31% of the variance in organizational commitment could be explained by two components of job satisfaction which are nature of job and job promotion. Therefore providing conditions for increase the staff job satisfaction through considering the components of a colleague, supervisor, pay, nature of work and promotion is needed and can lead to increased levels of member commitment toward organization.

**Keywords:** Job satisfaction, Job commitment, Employees, Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources.

---

1- Former M.Sc. student, Assisstant Professor, and Associate Professor, Dept. of Agricultural Extension and Education, Khuzestan Ramin University of Agriculture and Natural Resources University, Ahvaz, Iran, Respectively.

\* -Corresponding Author, E-mail: marziehmousavi66@yahoo.com.