

## بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی لرستان

وحید کرمی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۴/۱۸

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی لرستان پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی لرستان به تعداد ۲۹۹ نفر بود. بر اساس فرمول کوکران و نمونه‌گیری تصادفی، تعداد نمونه ۱۶۹ نفر انتخاب شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌های رضایت شغلی اسمیت، کندال و هولین (JDI) (۱۹۶۹) و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) بودند. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که رضایت شغلی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و مستقیم وجود دارد. همین‌طور نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن شامل: رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرستی، رضایت از ترفیع و ارتقاء، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از همکاران و رضایت از شرایط محیط کار قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشند. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان نتیجه‌گیری کرد هر اندازه رضایت شغلی کارکنان بیشتر باشد، تعهد آن‌ها به سازمان بالاتر می‌رود.

### واژگان کلیدی

رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، خیرین حوزه سلامت دانشگاه علوم پزشکی لرستان، لرستان، ایران.

## مقدمه

به اعتقاد این افراد رضایت شغلی مقدمه سببی ایجاد تعهد سازمانی است و نداشتن تعهد سازمانی با التزام به مبانی آن نتیجه نارضایتی از شغل یا سازمان است به طوری که گفته می‌شود بعید است یک کارمند ناراضی از شغلش، تعهد سازمانی قوی به سازمان داشته باشد در مراکز بهداشتی درمانی نیز مانند هر سازمان دیگری، بخش مهمی از ارائه خدمات مطلوب به تعهد سازمانی افراد شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی وابسته است (صدقیانی، ۱۳۷۸).

بر اساس تحقیقات ویلیام و همکاران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ساخته‌های مرتبط اما متمایز استوار است؛ اما به‌منظور فراهم آوردن مبنایی برای تصمیمات مدیران نیروی انسانی در زمینه‌های برنامه‌ریزی، جذب و نگهداری نیروی انسانی و کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت کارکنان از سازمان، به‌صورت مشترک مورد سنجش قرار می‌گیرند که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶). نیروی انسانی، مهمترین سرمایه سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان، بیشتر خواهد شد، لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی تلاش فراوانی کرد؛ چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افرادی که حاضرند فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کنند. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین‌آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه داده زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد. برعکس نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسایل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران موثر می‌باشد. این پژوهش با هدف بررسی میزان ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان که از امتیاز بالایی شهرستان برخوردار می‌باشد، به‌همین جهت رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی شاغلین در این بخش درمانی از اهمیت شایانی برخوردار است. از این‌رو پژوهش حاضر درصدد است در قالب یک پژوهش میدانی به‌بررسی میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی لرستان در شهر خرم‌آباد و رابطه این دو متغیر بپردازد تا مشخص شود که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان چه رابطه‌ای وجود دارد؟

## فرضیه‌های پژوهش

### فرضیه‌ی اصلی پژوهش

- رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه دارد.

### فرضیه‌های فرعی پژوهش

۱. رضایت از ماهیت کار با تعهد سازمانی رابطه دارد.
۲. رضایت از سرپرستی با تعهد سازمانی رابطه دارد.
۳. رضایت از ترفیع و ارتقاء با تعهد سازمانی رابطه دارد.
۴. رضایت از حقوق و مزایا با تعهد سازمانی رابطه دارد.
۵. رضایت از همکاران با تعهد سازمانی رابطه دارد.
۶. رضایت از شرایط محیط کار با تعهد سازمانی رابطه دارد.

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق

### رضایت شغلی

رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد و از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (نعمت‌اللهی و نعمت‌اللهی، ۱۳۹۷). این پیامدها خود شامل چنددسته‌ی کارکرد رضایت شغل، بهداشت روانی، سلامت جسمی و کاهش ترک کار است. در مورد سلامت جسمی تحقیقات بسیاری نشان داده‌اند که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به بیماری‌های گوناگون هستند که دامنه این نوع بیماری‌ها از سردرد تا امراض قلبی کشیده می‌شود، زیرا رضایت‌مندی شغلی می‌تواند منبع فشار باشد و فشار، موجب بیماری‌های متعدد جسمی می‌شود (ازکمپ، ۱۳۹۵). مدیران دست کم باید به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند؛ اما افراد راضی کمتر در کار غیبت می‌کنند و کارشان را منظم و دقیق انجام می‌دهند. ثابت شده است کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند. افراد ناراضی مستعد انواع بیماری‌ها از سردرد تا بیماری‌های قلبی هستند. رضایت شغلی 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. کارمند راضی، شادابی را از سازمان به خانه و جامعه منتقل می‌کند؛ بنابراین می‌توان با توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد، از این پدیده دفاع کرد (پورکلهر و همکاران، ۱۳۹۱).

### تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک پیوند وابستگی روانی به سازمان است که در آن احساس درگیر شدن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد. تعهد سازمانی از برداشت کارکنان از عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی درون سازمان متأثر است. (جمالی چافی، ۱۳۹۳).

### اهمیت تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. تعاریف زیادی از تعهد وجود دارد تعهد را می‌توان نوعی الزام دانست که آزادی عمل را محدود می‌کند. دلایل زیادی وجود دارد از این که چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد؛ اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به‌طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند، ناراضی باشند که در آن صورت آن‌ها شغل‌های مشابه‌ای را در محیط‌های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد. یا بالعکس پیشخدمت‌های رستوران‌ها ممکن است، احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها یا به‌طور کلی همان شغل‌شان متنفر باشند، ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (امیری، ۱۳۹۷).

## پیشینه‌ی تجربی پژوهش

اصفهان‌ی و همکارش (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی وجود رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرسنل بیمارستانی منجر به افزایش رضایت بیماران و بهبود عملکرد بیمارستان‌ها می‌شود. نتایج نشان داد میانگین اندازه اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی در نمونه مورد مطالعه برابر ۰/۴۴۸ بود که بر مبنای نظام تفسیری کوهن این میزان تاثیر در حد متوسط ارزیابی شد. افشانی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد و رابطه‌ی این دو متغیر انجام شده است. نتایج نشان داد که: تعهد سازمانی کتابداران بیش از حد متوسط بوده ولی میزان رضایت شغلی آن‌ها تفاوت معنی‌داری با متوسط نظری نداشته است. بین میانگین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشت.

## نوع روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی و پیمایشی است. از آنجا که نتایج تحقیق می‌تواند در حل مشکلات مدیریت خیرین کمک کند کاربردی و همچنین از آنجا که نتایج تحقیق به توصیف شرایط و جامعه مورد مطالعه می‌پردازد در دسته تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد و چون محقق مستقیماً در محیط تحقیق بصورت میدانی به جمع‌آوری اطلاعات می‌پردازد جزء تحقیقات پیمایشی محسوب می‌شود.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری تحقیق

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان که در خیرین حوزه سلامت استان لرستان می‌باشد. به استناد گزارش کارکنان که در خیرین حوزه سلامت استان لرستان، حجم جامعه ۲۰۰ نفر گزارش شده است. با پیش‌بینی عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید و از این تعداد ۳۰ پرسشنامه برگشت داده نشد. در نهایت ۱۷۰ پرسشنامه واجد شرایط در فرآیند تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل عبارت است از روشی که از طریق آن کل فرایند پژوهشی، از انتخاب مسأله تا دسترسی به یک نتیجه هدایت می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌های آماری در این تحقیق بوسیله نرم افزار SPSS<sup>24</sup> انجام شده است.

پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هولین<sup>۱</sup> (JDI) (۱۹۶۹)<sup>۲</sup>

در این پرسشنامه، به پاسخ‌های داده شده به هر عبارت، در طیف لیکرت نمره‌ای بین ۱ تا ۵ (امتیاز ۱: عدم رضایت، امتیاز ۲: رضایت کم، امتیاز ۳: رضایت متوسط، امتیاز ۴: رضایت زیاد، امتیاز ۵: رضایت خیلی زیاد) داده می‌شود. برای سنجش رضایت شغلی فرد ابتدا بایستی امتیازات هر یک از ابعاد را جداگانه محاسبه نموده و سپس امتیازات تمامی ابعاد را باهم جمع و تقسیم بر پنج نماییم. بر اساس مطالعات انجام‌شده توسط اسمیت، کندال و هولین ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ گزارش شده است، آن‌ها همچنین نتایج این آزمون را با سایر آزمون‌های اندازه‌گیری رضایت شغلی مقایسه کرده و آن را معتبر دانستند. در ایران نیز برای این پرسشنامه، در پژوهش غنی بر روی معلمان، ضریب پایایی کل (۰/۸۵)

<sup>1</sup> Smith, Kendall & Hulin

<sup>2</sup> Index Description Job

و ضریب اعتبار کلی (۰/۴۶) و در مطالعه عطار بر روی کارکنان یک مجتمع صنعتی، ضریب پایایی و ضریب اعتبار کلی (۰/۷۵) گزارش شده است.

### پرسشنامه تعهد سازمانی (آن و می، ۱۹۹۱)

شیوه نمره گذاری این پرسشنامه ۲۴ ماده به صورت ۵ گزینه‌ای می‌باشد و شامل گزینه‌های «کاملاً موافقم»، «موافقم»، «نظری ندارم»، «مخالقم»، «کاملاً مخالفم» می‌باشد. آزمودنی‌ها باید به یکی از ۵ گزینه هر سوال، پاسخ داده و پس بر اساس مقادیر ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ نمره گذاری می‌شود. در این پرسشنامه سوالات شماره ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۴ دارای شیوه نمره گذاری معکوس می‌باشند. در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت با تاکید بر روش ضریب آلفای کرونباخ اعتبار هر یک از خرده مقیاس‌های پرسشنامه به دست آمده و مشخص گردید که ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب اعتبار تعهد مستمر برابر با ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ می‌باشد. ضرایب اعتبار به دست آمده با تاکید بر ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه مطلوب بوده و در سطح قابل قبولی قرار می‌گیرد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹). به منظور اخذ روایی، همبستگی بین هر یک از خرده مقیاس‌ها با نمره کل به دست آمده و نتایج زیر حاصل شده است. تعهد عاطفی ۰/۶۸، تعهد مستمر ۰/۴۸ و تعهد هنجاری ۰/۷۰ می‌باشد و آلفای کرونباخ تعهد سازمانی ۰/۶۸ بود.

یافته‌های جمعیت‌شناختی

مشخصات پاسخگویان در این مطالعه با استفاده از چهار وضعیت جنسیت، سن، میزان تحصیلات در خیرین حوزه سلامت استان لرستان مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۱: توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت

ردیف	جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
۱	مرد	۱۵۸	۰/۹۳
۲	زن	۱۲	۰/۰۷
	مجموع	۱۷۰	۱۰۰

جدول ۲: توزیع پاسخگویان بر حسب طبقه سنی

ردیف	سن	فراوانی	درصد فراوانی
۱	۲۰-۳۰	۳۲	۰/۱۸
۲	۳۰-۴۰	۴۳	۰/۲۵
۳	۴۰-۵۰	۵۸	۰/۳۴
۴	۵۰-۶۰	۲۵	۰/۱۴
۵	+۶۰	۱۲	۰/۰۷
	مجموع	۱۷۰	۱۰۰

جدول ۳: توزیع پاسخگویان بر حسب تحصیلات

ردیف	تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
۱	دیپلم	۰	۰
۲	فوق دیپلم	۲۰	۰/۰۱۱
۳	لیسانس	۴۶	۰/۲۸
۴	فوق لیسانس	۹۵	۰/۵۵
۵	دکتری	۹	۰/۰۵
	مجموع	۱۷۰	۱۰۰

آزمون نرمال بودن داده‌ها (آزمون چولگی و کشیدگی)

در ابتدا و به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی و تصمیم‌گیری در مورد فرضیات پژوهش، از آزمون چولگی و کشیدگی به منظور سنجش وضعیت نرمال بودن یا نبودن داده‌ها استفاده گردید تا مشخص گردد که از کدام دسته آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک باید استفاده شود.

جدول ۴: نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	ابعاد	چولگی	کشیدگی
رضایت شغلی	رضایت از ماهیت کار	-۰/۲۷۰	۰/۰۵۲
	رضایت از سرپرستی	-۰/۳۰۹	-۰/۳۲۹
	رضایت از ترفیع و ارتقاء	-۰/۴۴۵	-۰/۴۷۹
	رضایت از حقوق و مزایا	-۰/۶۹۵	۰/۱۸۶
	رضایت از همکاران	۰/۲۹۰	۰/۷۵۸
	رضایت از شرایط محیط کار	۰/۰۹۶	-۰/۰۹۴
	کل	-۰/۱۷۲	۰/۴۸۷
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	-۰/۱۲۹	-۰/۴۷۳
	تعهد مستمر	-۰/۱۶۰	-۰/۵۱۴
	تعهد هنجاری	-۰/۰۶۶	-۰/۴۵۲
	کل	-۰/۰۵۰	-۰/۴۴۷

بر اساس نتایج جدول ۴؛ توزیع داده‌های مربوط به مقدار چولگی در سطح خطای ۰/۱۸۷ و مقدار کشیدگی در سطح خطای ۰/۳۷۱ برای ۲ متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن‌ها نرمال می‌باشد؛ بنابراین از آزمون پارامتریک استفاده می‌شود.

### بررسی فرضیه‌های پژوهش

بررسی فرضیه‌ی اصلی پژوهش: رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۵: رگرسیون خطی پیش‌بینی «تعهد سازمانی» از طریق «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میزان F	سطح معناداری	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>
رگرسیون	۴۱/۸۶	۱	۱۶۰/۱۸	۰/۰۰۰	۰/۷۰۰	۰/۴۹۰	۰/۴۸۷
باقیمانده	۴۳/۶۴	۱۶۷					

با توجه به جدول ۵ و با توجه بر مقدار F که ۱۶۰/۱۸ و سطح معناداری که ۰/۰۰۰ شده است، می‌توان مطرح نمود که متغیر پیش‌بین رضایت شغلی توان پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی را دارد. با توجه به این که مقدار R<sup>2</sup> برابر با ۰/۴۹۰ می‌باشد، پس متغیر پیش‌بین رضایت شغلی در این مدل ۴۹ درصد از واریانس متغیر ملاک تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۶: ضرایب رگرسیون

ملاک تعهد سازمانی	متغیر پیش‌بین	ضریب بتای غیراستاندارد	ضریب بتا B	میزان T	سطح معناداری
تعهد	ثابت	-۰/۴۵۲	-	-۱/۴۷۶	۰/۱۴۲
سازمانی	رضایت شغلی	۱/۰۸۸	۰/۷۰۰	۱۲/۶۵۷	۰/۰۰۰

با توجه به ضرایب رگرسیون خطی و همچنین ضرایب رگرسیون بتا که ۰/۷۰۰ به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که طبق نتایج (sig= ۰/۰۰۰, T= ۱۲/۶۵۷) رضایت شغلی قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی می‌باشد؛ یعنی با افزایش رضایت شغلی میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش و با کاهش آن، میزان تعهد سازمانی کارکنان کاهش می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد.

بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه‌ی فرعی اول: رضایت از ماهیت کار با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۷: رگرسیون خطی پیش‌بینی «تعهد سازمانی» از طریق «رضایت از محیط کار»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میزان F	سطح معناداری	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>
رگرسیون	۳۲/۰۸۷	۱	۳۲/۰۸	۰/۰۰۰	۰/۶۱۳	۰/۳۷۵	۰/۳۷۱
باقیمانده	۵۳/۴۲	۱۶۷					

با توجه به جدول ۷ و با توجه بر مقدار  $F$  که  $۳۲/۰۸$  و سطح معناداری که  $۰/۰۰۰$  شده است، می توان مطرح نمود که متغیر پیش‌بین رضایت از ماهیت کار توان پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی را دارد. با توجه به این که مقدار  $R^2$  برابر با  $۰/۳۷۵$  می‌باشد، پس متغیر پیش‌بین رضایت از ماهیت کار در این مدل  $۳۷/۵$  درصد از واریانس متغیر ملاک تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۸: ضرایب رگرسیون

ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب بتای غیراستاندارد	ضریب بتا B	میزان T	سطح معناداری
تعهد	ثابت	$۰/۸۷۶$	-	$۳/۴۳۹$	$۰/۰۰۱$
سازمانی	رضایت از محیط کار	$۰/۷۴۵$	$۰/۶۱۳$	$۱۰/۰۱۵$	$۰/۰۰۰$

با توجه به ضرایب رگرسیون خطی و همچنین ضرایب رگرسیون بتا که  $۰/۶۱۳$  به دست آمده، می توان مطرح نمود که طبق نتایج (sig =  $۰/۰۰۰$ , T =  $۱۰/۰۱۵$ ) رضایت از ماهیت کار قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی می‌باشد؛ یعنی با افزایش رضایت از ماهیت کار میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش و با کاهش آن، میزان تعهد سازمانی کارکنان کاهش می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد.

فرضیه‌ی فرعی دوم: رضایت از سرپرستی با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۹: رگرسیون خطی پیش‌بینی «تعهد سازمانی» از طریق «رضایت از سرپرستی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میزان F	سطح معناداری	R	$R^2$	$R^2_{adj}$
رگرسیون	$۳۹/۲۴$	۱	$۱۴۴/۶۶$	$۰/۰۰۰$	$۰/۶۷۷$	$۰/۴۵۹$	$۰/۴۵۶$
باقیمانده	$۴۶/۲۶$	۱۶۷					

با توجه به جدول ۹ و با توجه بر مقدار  $F$  که  $۱۴۴/۶۶$  و سطح معناداری که  $۰/۰۰۰$  شده است، می توان مطرح نمود که متغیر پیش‌بین رضایت از سرپرستی توان پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی را دارد. با توجه به این که مقدار  $R^2$  برابر با  $۰/۴۵۹$  می‌باشد، پس متغیر پیش‌بین رضایت از سرپرستی در این مدل  $۴۵/۹$  درصد از واریانس متغیر ملاک تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۱۰: ضرایب رگرسیون

ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب بتای غیراستاندارد	ضریب بتا B	میزان T	سطح معناداری
تعهد	ثابت	$۰/۸۶۳$	-	$۳/۹۹۴$	$۰/۰۰۰$
سازمانی	رضایت از سرپرستی	$۰/۷۲۷$	$۰/۶۷۷$	$۱۱/۹۰۲$	$۰/۰۰۰$



با توجه به ضرایب رگرسیون خطی و همچنین ضرایب رگرسیون بتا که ۰/۶۷۷ به دست آمده، می توان مطرح نمود که طبق نتایج (sig= ۰/۰۰۰, T= ۱۱/۹۰۲) رضایت از سرپرستی قادر به پیش بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی می باشد؛ یعنی با افزایش رضایت از سرپرستی میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش و با کاهش آن، میزان تعهد سازمانی کارکنان کاهش می یابد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

فرضیه ی فرعی سوم: رضایت از ترفیع و ارتقاء با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۱۱: رگرسیون خطی پیش بینی «تعهد سازمانی» از طریق «رضایت از ترفیع و ارتقاء»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میزان F	سطح معناداری	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>
رگرسیون	۱۳/۷۸	۱	۳۲/۱۰۳	۰/۰۰۰	۰/۴۰۲	۰/۱۶۱	۰/۱۵۶
باقیمانده	۷۱/۷۲۷	۱۶۷					

با توجه به جدول ۱۱ و با توجه بر مقدار F که ۳۲/۱۰۳ و سطح معناداری که ۰/۰۰۰ شده است، می توان مطرح نمود که متغیر پیش بین رضایت از ترفیع و ارتقاء توان پیش بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی را دارد. با توجه به این که مقدار R<sup>2</sup> برابر با ۰/۱۶۱ می باشد، پس متغیر پیش بین رضایت از ترفیع و ارتقاء در این مدل ۱۶/۱ درصد از واریانس متغیر ملاک تعهد سازمانی را تبیین می کنند.

جدول ۱۲: ضرایب رگرسیون

ملاک	متغیر پیش بین	ضریب بتای غیراستاندارد	ضریب بتا B	میزان T	سطح معناداری
تعهد	ثابت	۲/۵۳۵	-	۴/۶۳۶	۰/۰۰۰
سازمانی	رضایت از ترفیع و ارتقاء	۰/۴۶۸	۰/۴۰۲	۵/۶۶۶	۰/۰۰۰

با توجه به ضرایب رگرسیون خطی و همچنین ضرایب رگرسیون بتا که ۰/۴۰۲ به دست آمده، می توان مطرح نمود که طبق نتایج (sig= ۰/۰۰۰, T= ۵/۶۶۶) رضایت از ترفیع و ارتقاء قادر به پیش بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی می باشد؛ یعنی با افزایش رضایت از ترفیع و ارتقاء میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش و با کاهش آن، میزان تعهد سازمانی کارکنان کاهش می یابد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

فرضیه ی فرعی چهارم: رضایت از حقوق و مزایا با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۱۳: رگرسیون خطی پیش‌بینی «تعهد سازمانی» از طریق «رضایت از حقوق و مزایا»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میزان F	سطح معناداری	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>
رگرسیون	۱۳/۵۰۷	۱	۱۳/۳۲۶	۰/۰۰۰	۰/۳۹۷	۰/۱۵۸	۰/۱۵۳
باقیمانده	۷۲/۰۰۸	۱۶۷					

با توجه به جدول ۱۳ و با توجه بر مقدار F که ۱۳/۳۲۶ و سطح معناداری که ۰/۰۰۰ شده است، می‌توان مطرح نمود که متغیر پیش‌بین رضایت از حقوق و مزایا توان پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی را دارد. با توجه به این که مقدار R<sup>2</sup> برابر با ۰/۱۵۸ می‌باشد، پس متغیر پیش‌بین رضایت از حقوق و مزایا در این مدل ۱۵/۸ درصد از واریانس متغیر ملاک تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۱۴: ضرایب رگرسیون

ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب بتای غیراستاندارد	ضریب بتا B	میزان T	سطح معناداری
تعهد	ثابت	۱/۵۷۰	-	۴/۷۷۲	۰/۰۰۰
سازمانی مزایا	رضایت از حقوق و مزایا	۰/۴۴۹	۰/۳۹۷	۵/۵۹۷	۰/۰۰۰

با توجه به ضرایب رگرسیون خطی و همچنین ضرایب رگرسیون بتا که ۰/۳۹۷ به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که طبق نتایج (sig= ۰/۰۰۰, T= ۵/۵۷۹) رضایت از حقوق و مزایا قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی می‌باشد؛ یعنی با افزایش رضایت از حقوق و مزایا میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش و با کاهش آن، میزان تعهد سازمانی کارکنان کاهش می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد. فرضیه‌ی فرعی پنجم: رضایت از همکاران با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۱۵: رگرسیون خطی پیش‌بینی «تعهد سازمانی» از طریق «رضایت از همکاران»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میزان F	سطح معناداری	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>
رگرسیون	۱۳/۰۷۲	۱	۳۰/۱۳۴	/۰۰۰	۰/۳۹۱	۰/۱۵۳	۰/۱۴۸
باقیمانده	۷۲/۴۴۳	۱۶۷					

با توجه به جدول ۱۵ و با توجه بر مقدار  $F$  که  $۳۰/۱۳۴$  و سطح معناداری که  $۰/۰۰۰$  شده است، می‌توان مطرح نمود که متغیر پیش‌بین رضایت از همکاران توان پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی را دارد. با توجه به این که مقدار  $R^2$  برابر با  $۰/۱۵۳$  می‌باشد، پس متغیر پیش‌بین رضایت از همکاران در این مدل  $۱۵/۳$  درصد از واریانس متغیر ملاک تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۱۶: ضرایب رگرسیون

سطح معناداری	میزان T	ضریب بتا B	ضریب بتای غیراستاندارد	متغیر پیش‌بین	ملاک
۰/۰۰۰	۶/۲۹۶	-	۱/۸۲۴	ثابت	تعهد
۰/۰۰۰	۵/۴۸۹	۰/۳۹۱	۰/۴۷۶	رضایت از همکاران	سازمانی

با توجه به ضرایب رگرسیون خطی و همچنین ضرایب رگرسیون بتا که  $۰/۳۹۱$  به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که طبق نتایج (sig =  $۰/۰۰۰$ , T =  $۵/۳۹۱$ ) رضایت از همکاران قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی می‌باشد؛ یعنی با افزایش رضایت از همکاران میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش و با کاهش آن، میزان تعهد سازمانی کارکنان کاهش می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد.

فرضیه‌ی فرعی ششم: رضایت از شرایط محیط کار با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۱۷: رگرسیون خطی پیش‌بینی «تعهد سازمانی» از طریق «رضایت از شرایط محیط کار»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میزان F	سطح معناداری	R	$R^2$	$R^2_{adj}$
رگرسیون	۱۴/۲۳۵	۱	۳۲/۳۵۰	۰/۰۰۰	۰/۴۰۸	۰/۱۶۶	۰/۱۶۱
باقیمانده	۷۱/۲۸۰	۱۶۷					

با توجه به جدول (۴-۲۲) و با توجه بر مقدار  $F$  که  $۳۲/۳۵۰$  و سطح معناداری که  $۰/۰۰۰$  شده است، می‌توان مطرح نمود که متغیر پیش‌بین رضایت از شرایط محیط کار توان پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی را دارد. با توجه به این که مقدار  $R^2$  برابر با  $۰/۱۶۶$  می‌باشد، پس متغیر پیش‌بین رضایت از شرایط محیط کار در این مدل  $۱۶/۶$  درصد از واریانس متغیر ملاک تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۱۸: ضرایب رگرسیون

ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب غیراستاندارد	بتای ضریب بتا	میزان T	سطح معناداری
تعهد	ثابت	۱/۷۸۰	-	۶/۲۸۵	۰/۰۰۰
سازمانی	رضایت از شرایط محیط	۰/۴۷۴	۰/۴۰۸	۵/۷۷۵	۰/۰۰۰

با توجه به ضرایب رگرسیون خطی و همچنین ضرایب رگرسیون بتا که ۰/۴۰۸ به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که طبق نتایج (sig= ۰/۰۰۰, T= ۵/۷۷۵) رضایت از شرایط محیط کار قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک تعهد سازمانی می‌باشد؛ یعنی با افزایش رضایت از شرایط محیط کار میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش و با کاهش آن، میزان تعهد سازمانی کارکنان کاهش می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های فرضیه‌ی حاضر بیانگر تأثیر مثبت رضایت شغلی بر تعهد سازمانی بود، بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد. این یافته‌ها با تحقیقات اصفهانی و همکارانش (۱۳۹۸)، اله‌یاری صادق‌آبادی (۱۳۹۶)، افشانی و همکاران (۱۳۹۵)، غلامی-روچی (۱۳۹۵)، عزیزی (۱۳۹۰)، نحیر و همکاران (۱۳۸۹)، لیو و بیلباس<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، ایسماعیل و رازک<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، لوئیس ام‌ایدن<sup>۳</sup> (۲۰۱۴)، هینزمن<sup>۴</sup> (۲۰۰۴)، هم‌راستا بود. تحقیقات آلن و می‌یر (۱۹۹۷)، کولین (۲۰۰۳) به نقل از آدای و پاربوتیاح<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) نیز رابطه مثبتی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان داده و رضایت شغلی را پیش‌بین تعهد سازمانی فرض کرده‌اند. نتایج تحقیق عزیزی (۱۳۹۰) نشان داد که بین شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس اطلاعات به دست آمده از این تحقیق در جامعه تحت بررسی، زیر مجموعه‌های رضایت شغلی یعنی رضایت از همکاران دارای بالاترین سهم در کل رضایت شغلی و از سوی دیگر رضایت از حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین سهم بوده است.

به‌طور کلی در تبیین این فرضیه اشاره به چند نکته در مورد اهمیت و نقش رضایت شغلی بر تعهد سازمانی لازم و ضروری می‌باشد. کارکنان راضی تمایل دارند مولدتر و خلاق‌تر باشند و به سازمان و محل کار خود متعهد باشند، بنابراین محیط محل کار باید قادر باشد جالب و برانگیزنده بوده و افراد خلاق، متعهد و سخت‌کوش را حفظ کند. برای خوشحال و راضی کردن کارکنان ضروری است که محیط زندگی و کاری آن‌ها را رضایت‌بخش ساخت. رضایت شغلی حالت هیجانی لذت‌بخش فراهم می‌سازد که اغلب منجر به یک نگرش کاری مثبت می‌شود. اگر کارکنان سازمان احساس کنند که سخت‌تر از دیگران کار می‌کنند اما پاداش‌های کمتری دریافت می‌کنند، آن‌ها احتمالاً نگرش‌های منفی نسبت به شغل، رئیس و همکاران خواهند داشت، از طرف دیگر، اگر آن‌ها احساس کنند به خوبی با آن‌ها رفتار می‌شود و پرداخت عادلانه صورت می‌گیرد، نگرش‌های مثبت‌تری نسبت به شغل خواهند داشت.

<sup>1</sup> Liua & Bellibas

<sup>2</sup> ISMAIL & Razak

<sup>3</sup> Louise M. Iden

<sup>4</sup> Hinzman

<sup>5</sup> Addae & Partboteeah

در نتیجه، موفقیت سازمان در گرو نیروی انسانی آگاه، دلسوز و همدلی است که به کار خود دلبستگی و علاقه داشته باشد.

### پیشنهادات کاربردی

با توجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- مشخص نمودن اهداف خرد و کلان سازمانی و برنامه‌های پیش‌بینی شده برای کارمندان. خط‌مشی‌های سازمانی.
- ایجاد شرایط و وضعیت مناسب جهت پیشرفت و استفاده از ظرفیت‌های کارمندان در سازمان.
- دسترسی مناسب و منصفانه کارمندان به فرصت‌های برابر یادگیری و توسعه، ارتقاء، پاداش و مزایا، شرکت در سمینارها و بازدیدها، طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش و یادگیری و توسعه.
- توجه سازمان به ایده‌های جدید، طرز فکر و ارائه شیوه‌های جدید توسط کارکنان و به عبارتی همان ایجاد فضایی برای خلاقیت و نوآوری کارکنان و در ادامه در مباحث مدیریت دانش اقدام به تعیین سطح بلوغ فرآیندهای منابع انسانی و دانش و اولویت‌های سازمانی.
- توجه سازمان به منابع انسانی و اهمیت آن به‌عنوان یک سرمایه ارزشمند و مهم و توسعه ارتباطات درون‌سازمانی با برگزاری جلسات خصوصی با کارکنان.
- تواناسازی و افزایش قابلیت‌های کارکنان در جهت ایجاد ثبات شغلی از بعد حقوق و مزایا (مزایای رفاهی و غیرنقدی و حقوق و دستمزد) نیز می‌توان پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه نمود:
- درخصوص نوع مزایای غیرنقدی (سبد کالا) اهدایی یک فراخوان و نظرسنجی از کارکنان صورت پذیرد.
- در خصوص منافع آتی کارکنان شامل سنوات، وام، سهام و... اطلاع‌رسانی شفاف صورت پذیرد و میزان در نظر گرفته شده به گونه‌ای باشد که از دیگر سازمان‌های تابعه کمتر نباشد.
- به گونه‌ای باشد که حقوق و مزایای دریافتی کارکنان در یک رتبه شغلی قرار دارند در مقایسه با سایر همکاران هم-تراز، عادلانه باشد. تناسب بین حقوق فرد با شایستگی‌ها و عملکرد وی رعایت گردد.
- میزان حقوق دریافتی کارکنان از شرکت با توجه به سطح تحصیلات، توانایی و تجربه من عادلانه باشد و نیازهای زندگی وی را مرتفع سازد.
- از بعد عوامل شغلی که کلیه ویژگی‌های شغل را در برمی‌گیرد. چالشی بودن شغل، هدف‌دار بودن شغل، متناسب بودن شغل، اهمیت داشتن شغل، آزادی عمل شغل و بازخورد شغل نیز میتوان پیشنهادهایی ارائه داد:
- در نظر گرفتن میزان سادگی و سختی انجام کارها و میزان درگیری و تعامل شاغل در انجام وظایف.
- مشخص بودن هدف از انجام شغل و میزان تأثیر آن در تحقق اهداف سازمان.

### منابع

از کمپ استوارت، روانشناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد آستان قدس رضوی، چاپ دوم. ۱۳۹۵  
امیری، فاطمه، تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن، اولین همایش ملی مدیریت با تاکید بر حمایت از کالا و خدمات ایرانی، آباده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده. ۱۳۹۷.

- اصفهانی، پروانه؛ حیدری، آزاد، فراتحلیل ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران، مجله علمی پژوهان، ۱۷(۳)، ۱۵-۸. ۱۳۹۸.
- افشانی، سیدعلیرضا؛ توکلی‌زاده‌راوری، محمد؛ سهیلی، فرامرز؛ جنتیفر، اکرم، بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد، مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره پیاپی ۱۸، ۱۴۴-۱۲۲. ۱۳۹۵.
- پورکلهر، محمد؛ تقی‌پور، احسان؛ رکنی‌پور، غلامرضا، رضایت شغلی نداجا و نقش آن در توسعه سواحل مکران، اولین همایش ملی توسعه سواحل مکران و اقتدار دریایی جمهوری اسلامی ایران. ۱۳۹۱.
- رضایی، حبیب‌اله؛ بهمن بیجاری، بهاره؛ بیگ‌زاده، امین؛ سیدعسکری، سیدمصطفی؛ خدیر، الهام، (۱۳۹۶)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۷(۲۶)، ۲۵۰-۲۴۵. ۱۳۹۶.
- صادقیانی، ابراهیم، سازمان و مدیریت بیمارستان، تهران، انتشارات: نشر الکترونیکی و اطلاع‌رسانی جهان رایانه امین. ۱۳۷۸.
- نعمت‌اللهی، زینب؛ نعمت‌اللهی، فاطمه، رضایت شغلی و اثرات آن: مطالعه‌ی مروری، اولین همایش ملی مدیریت با تاکید بر حمایت از کالا و خدمات ایرانی، آباء، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباء. ۱۳۹۷.

---

## **Investigating the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employees working in Lorestan University of Medical Sciences**

**Vahid Karami**

---

### **Abstract**

The aim of the current research was to investigate the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employees working in Lorestan University of Medical Sciences in terms of the research's practical and correlational purpose. The statistical population of this research was 299 people working in Lorestan University of Medical Sciences. Based on Cochran's formula and random sampling, the number of samples was 169 people. The research tools were Smith, Kendall and Howlin (JDI) (1969) and Allen and Meier (1991) organizational commitment questionnaires. The results of Pearson's correlation coefficient showed that there is a positive and direct relationship between job satisfaction and organizational commitment. Likewise, the results of the regression analysis showed that job satisfaction and its components include: satisfaction with the nature of work, satisfaction with supervision, satisfaction with promotion and promotion, satisfaction with salaries and benefits, satisfaction with colleagues and satisfaction with working environment conditions. They are able to predict organizational commitment. According to the results of the research, it can be concluded that the higher the job satisfaction of the employees, the higher their commitment to the organization.

### **Keywords**

Job satisfaction, organizational commitment, Lorestan University of Medical Sciences

---