



بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهدسازمانی در کارکنان کارخانه صنایع غذایی سحر استان همدان

حسین وفائی بصیر^۱، مهرناز صیادی^۲، زهرا مهدی^۳

^۱دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان ، H.vafaeibasir@Gmail.com

^۲دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان ، Mehrnaz.sayadi@Gmail.com

^۳دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان ، Mona_mahdi@yahoo.com

چکیده :

سنجش عملکرد و میزان پیشرفت یک صنعت معمولاً بر اساس دو مفهوم کلیدی اثربخشی و کارایی استوار می باشد که نیل به این دو ، از طریق افزایش دو ویژگی مهم در سازمان یعنی رضایت شغلی و تعهد سازمانی امکان پذیر خواهد بود. لذا هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در یک محیط صنعتی ناپایدار، یعنی صنایع غذایی می باشد. پژوهش حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده که جهت انتخاب نمونه آماری بر اساس جدول مورگان از میان ۵۰۰ نفر پرسنل کارخانه سحر ، تعداد ۲۱۷ پرسشنامه توزیع شده که به منظور بررسی رضایت شغلی از پرسشنامه ویسوکو و کروم و تعهد سازمانی از پرسشنامه موادی ، استیز و پورتر استفاده گردیده است. در خاتمه با استفاده از آزمون های آماری ضریب همبستگی و رتبه بندی فریدمن ، نتایج نهایی تحقیق بدست آمده است.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی ، تعهد سازمانی ، صنایع غذایی ، اثربخشی ، کارایی



۱- مقدمه :

در جهان امروز هیچ سازمانی بدون هدف و برنامه مشخص نمی تواند به حیات خود ادامه دهد. سازمان ها ناگزیرند هر چند مدت یک بار اهداف جدیدی تدوین نموده و با برنامه ریزی مناسب خود را آماده رویارویی با جهان پر تغییر نمایند. اما در این بین آنچه مهم و حیاتی است پیاده سازی موثر و کارای برنامه ها در جهت نیل به این اهداف می باشد. رمز و راز وصول به اهداف سازمانی با حداکثر کارایی و اثربخشی چیزی نیست جز مشارکت فعال و همه جانبه تمامی کارکنان در اجرای برنامه های سازمان.

دو عامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی از جمله مهمترین عوامل در میزان مشارکت و تلاش کارکنان در نیل به اهداف سازمانی می باشد. رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش گفته می شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد اما کسی که از کارش ناخشنود است نگرش وی به کارش منفی است. همچنین ناراضیاتی از شغل باعث کاهش روحیه کارکنان می شود و روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است [1]. از سوی دیگر تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. تعهد عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان و پایبندی یعنی اشتیاق بیشتر فرد به عنوان یک «همکار» برای پاسخ گویی به خواسته هایی که از شغل او دارند [2]. همچنین می توان گفت تعهد حالتی است که در آن حالت ، فرد ، سازمان را معرف خود می داند و آرزو می کند که در آن سازمان باقی بماند [1].

اهمیت مدیریت صحیح منابع انسانی و توجه به دو عامل مهم رضایت شغلی و تعهد سازمانی موجب گردید تا در این پژوهش رابطه بین این دو ، در یک محیط صنعتی یعنی کارخانه صنایع غذایی سحر استان همدان که به لحاظ ماهیت و شکل کار تفاوت عمده ای با سایر سازمان ها و شرکت های دولتی دارد در معرض سنجش قرار گیرد. به همین جهت پس از ارئه تعاریف متعدد دو واژه رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تعیین مدل مناسب پژوهش مشخص خواهد شد که بین این دو عامل در کارکنان کارخانه سحر ارتباطی وجود دارد یا خیر؟

۲- ادبیات تحقیق :

۲-۱ - مفهوم رضایت شغلی :

رضایت شغلی به مجموعه نگرش مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می شود و متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق، دستمزد، ارتباطات، سیستم ها، رویه ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگیهای شخصیتی کارکنان است [2].

رضایت شغلی، نگرشی فردی نسبت به شغل است و نشان می دهد، که توقع فرد با پاداش هایی که شغل و سازمان برای او فراهم می کند تا چه حد سازگاری و هماهنگی دارد . به عبارت کلی رضایت شغلی یعنی این که فرد احساس کند در حرفه خود به خواسته ها و ارزشهای مورد نظر رسیده است [3].

رابینز به نقل از هرزبرگ می نویسد :رضایت شغلی دارای دو بعد می باشد که شامل عامل بهداشت که شامل ویژگی های محیطی شغل و جنبه های بیرونی مثل حقوق، سرپرستی، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت های کاری است و عوامل انگیزشی است که وابسته به وظایف و محتوای شغلی نظیر اهمیت دادن به پیشرفت ، مسئولیت و رشد می باشد [1].

اسمیت به همراه کندال و هالین 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 براین اعتقاد هستند که رضایت شغلی در مقایسه با ادراک فرد از شغلهای جایگزینی که در دسترس وی قرار دارد ، مورد قضاوت قرار می گیرد [4]. این مدل برای تعیین رضایت از پنج جنبه شغلی ، استفاده می نماید :

۱- رضایت از کار ۲- رضایت از مافوق ۳- رضایت از همکاران ۴- رضایت از ترفیع ۵- رضایت از حقوق [۵]

۲-۲ - مفهوم تعهد سازمانی :

¹ Job Descriptive Index



در تعریف تعهد و تعهد سازمانی تنوع قابل ملاحظه ای وجود دارد و واژه های متفاوتی برای توصیف آن به کار گرفته می شود: تعهد به معنای به گردن گرفتن کاری، عهد بستن، پیمان بستن، غمخواری، و تیمار داشتن است [۶]. همچنین فرهنگ آکسفورد تعهد را نوعی الزام دانسته که آزادی عمل را محدود می کند.

به تبع آن تعهد سازمانی نیز تعاریف متنوعی دارد:

تعهد سازمانی، پیوند افراد با سازمان است که توسط سه عامل "اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان، تعهد عاطفی"، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان، عهد مستمر" و "میل قوی برای باقیماندن در سازمان، تعهد تکلیفی" مشخص میشود [12]. پورترو همکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری او با آن سازمان می دانند. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود [13].

• اعتقاد قوی به اهداف و ارزشهای سازمان و پذیرش آنها

• تمایل به تلاش قابل ملاحظه برای رسیدن به اهداف سازمانی

• آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان

اولین بعد تعهد که بیش از سایر ابعاد به آن توجه می شود تعهد رفتاری^۱ می باشد که به عنوان قصد و نیت کارکنان به ماندن در سازمان تعریف می شود. دومین بعد تعهد، تعهد نگرشی^۲ می باشد که منظور از آن متعهد بودن به ارزش ها و اهداف سازمانی و نیز سازگاری با آن هاست [7].

به طور کلی تعهد سازمانی نوعی نگرش و احساس فرد نسبت به سازمان، شغل و گروه است که در قضاوت ها، عملکرد و وفاداری وی نسبت به سازمان، تاثیر گذار است [8].

۲-۳ - پیشینه تحقیق:

از گذشته تا کنون تحقیقات گسترده ای در خصوص اهمیت نیروی انسانی و رفتار سازمانی از جمله رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و... انجام گرفته است.

به طور مثال در تحقیقات داخلی می توان به پژوهش امین بیدختی و صالح پور (۱۳۸۶) با عنوان رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش اشاره نمود. در این تحقیق دبیران دبیرستان های شهر مشهد به عنوان جامعه آماری انتخاب شده و پس از توزیع و جمع آوری دو پرسشنامه مربوط به رضایت شغلی و تعهد سازمانی نسبت به تجزیه و تحلیل آماری داده ها اقدام نموده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران دبیرستان های مشهد رابطه مثبت وجود دارد [9].

نحیر و همکاران (۱۳۸۹) به ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در دو بیمارستان تهران پرداخته و در مطالعه ای توصیفی - همبستگی، ۱۳۲ پرستار با حداقل سه سال سابقه کار را مورد مطالعه قرار قرار داده و پس از گردآوری داده ها با پرسشنامه های رضایت شغلی لوتانز و تعهد سازمانی آلن و مییر داده های بدست آمده را با استفاده از آزمون مجذور کای و نرم افزار SPSS تحلیل نمود. نتایج حاصله نشان می داد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد [10].

همچنین فتحی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی بر اساس مدل JDI در پرسنل نوبتکار شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران با انتخاب یک نمونه ۱۵۰ نفری و استفاده از آزمون های آمار توصیفی و همبستگی نشان داد بین تعهد سازمانی و هریک از ابعاد رضایت شغلی شامل رضایت شغلی، نوع کار، ارتباط با مافوق، ارتباط با همکار، حقوق و مزایا، ارتقاء در سازمان رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد [11].

در تحقیقات خارجی نیز می توان به تحقیق آل نجار (۱۹۹۶) اشاره نمود. در این پژوهش که تحت عنوان رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان امارات متحده عربی بر پایه عواملی چون امنیت شغلی، انضباط و ارتباطات مدیران و کارکنان انجام گرفت نشان داد بین دو عامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان این کشور رابطه معنی داری وجود داشته است [14].

¹ Behavioral commitment

² Attitudinal commitment



در تحقیق دیگری یوگش آپادهای و همکارانش (۲۰۱۰) به نتایج مهمی دست یافت. او می خواستند اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی را بسنجند. برای این منظور بین ۱۲۴ 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 [15].

همچنین عزیزم (۲۰۱۰) در پژوهشی بر روی کارمندان کشور عمان در خصوص ارتباط بین سن، سابقه کار و رضایت شغلی با تعهد سازمانی تعداد ۱۲۸ نفر از کارمندان بخش خدمات صنعتی را انتخاب نموده و پس از توزیع پرسشنامه و تحلیل داده ها، نتایجی مبنی بر ارتباط مثبت و معنی دار عوامل مذکور با تعهد سازمانی بدست آورد [16].
بر اساس بررسی های به عمل آمده، در اکثریت تحقیقات صورت گرفته داخلی و خارجی ارتباط بین دو عامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی تایید گردیده است لکن از آنجا که این پژوهش ها غالباً در محیط های دولتی و خدماتی صورت گرفته تحقیق حاضر به دنبال بررسی ارتباط بین این دو عامل در یک محیط خصوصی و تولیدی می باشد. بدیهی است شرایط کار صنعتی و محیط پیچیده پیرامون آن نیاز به بررسی بیشتر و نگاهی دوباره را می طلبد.

۳- روش تحقیق :

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی بوده و از نظر هدف یک تحقیق کاربردی می باشد. قلمرو مکانی تحقیق کارخانه صنایع غذایی سحر استان همدان و قلمرو زمانی تحقیق مربوط به سال های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ شمسی می باشد.

جهت جمع آوری اطلاعات، ابتدا به روش کتابخانه ای با مطالعه منابع داخلی و خارجی موجود در حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی از جمله مباحث مربوط به رضایت شغلی و تعهد سازمانی ادبیات موضوع بررسی گردیده و پس از انتخاب مدل شاخص توصیفی شغل (JDI) فرضیه های تحقیق به شرح زیر تعیین گردید:

فرضیه اصلی :

بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان کارخانه صنایع غذایی سحر ارتباط مثبت وجود دارد.

فرضیه های فرعی :

- بین رضایت از کار و تعهد سازمانی کارکنان کارخانه صنایع غذایی سحر ارتباط مثبت وجود دارد.
 - بین رضایت از مافوق و تعهد سازمانی کارکنان کارخانه صنایع غذایی سحر ارتباط مثبت وجود دارد.
 - بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی کارکنان کارخانه صنایع غذایی سحر ارتباط مثبت وجود دارد.
 - بین رضایت از ترفیع و تعهد سازمانی کارکنان کارخانه صنایع غذایی سحر ارتباط مثبت وجود دارد.
 - بین رضایت از حقوق و تعهد سازمانی کارکنان کارخانه صنایع غذایی سحر ارتباط مثبت وجود دارد.
- جهت تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده گردید که با توجه به تعداد ۵۰۰ نفری پرسنل کارخانه بر اساس آخرین آمارهای ارائه شده تعداد ۲۱۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند.

در ادامه به روش میدانی دو پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم شامل ۴۰ سوال و تعهد سازمانی موادی، استیز و پورتر مشتمل بر ۱۵ سوال بین اعضای نمونه آماری توزیع گردید. پرسشنامه های مذکور جزو پرسشنامه های معتبر و استاندارد در حوزه خود می باشند که روایی و پایایی آنان به دفعات تایید گردیده است لکن به جهت اطمینان بیشتر از نظر روایی، پرسشنامه ها، مورد تایید چند نفر از اساتید این حوزه قرار گرفته و به جهت پایایی ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که جهت پرسشنامه رضایت شغلی، این ضریب عدد ۰/۸۹ و جهت پرسشنامه تعهد سازمانی عدد ۰/۸۴ را نشان می داد که حاکی از پایایی پرسشنامه های مذکور است.

۴- تجزیه و تحلیل داده ها :

در این پژوهش به منظور تعیین رتبه هر کدام از عوامل مربوط به مدل رضایت شغلی از آزمون رتبه ای فریدمن استفاده گردید که براین اساس عامل رضایت از حقوق و مزایا در بالاترین رتبه از نظر کارکنان کارخانه قرار دارد و پس از آن عوامل رضایت از کار، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیع و ارتقاء و در خاتمه عامل رضایت از مافوق (سرپرست) قرار گرفته است.

جهت بررسی همبستگی بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عنایت به تایید فرض نرمال بودن داده ها در هر دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید و با عنایت به رد فرض نرمال بودن مولفه های رضایت شغلی به غیر از دو عامل رضایت از حقوق و رضایت از کار، جهت بررسی ضریب همبستگی سه مولفه دیگر و تعهد سازمانی از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردیده است.

۴-۱- تحلیل نتایج بدست آمده :

طبق جدول ۱، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی یک رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. یعنی فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته شده و بنابراین با افزایش میزان رضایت شغلی در کارکنان کارخانه سحر، میزان تعهد سازمانی آنان افزایش یافته و در صورت کاهش میزان رضایت شغلی از میزان تعهد سازمانی کارکنان کاسته خواهد شد.

آزمون همبستگی پیرسون

جدول ۱: رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با استفاده از

مقدار ضریب همبستگی	سطح معنا داری	نتیجه
--------------------	---------------	-------

۰.۵۸۴	۰.۰۰۱	رابطه مثبت و معنادار
-------	-------	----------------------

همچنین بر اساس جدول دو که رابطه بین سه مولفه رضایت از مافوق، رضایت از همکاران و رضایت از ترفیع و ارتقاء را بر اساس آزمون همبستگی اسپیرمن بررسی می نماید فرضیه های فرعی دوم، سوم و چهارم پذیرفته شده و بنابراین با افزایش هر کدام از مولفه های فوق میزان تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه سحر افزایش خواهد یافت و بالعکس. و در نهایت طبق جدول ۳، دو مولفه رضایت از حقوق و رضایت از کار، بر اساس آزمون همبستگی پیرسون دارای همبستگی مثبت و معنادار با تعهد سازمانی می باشند که همچون مولفه های قبلی با افزایش آنان میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش خواهد یافت و بالعکس.

جدول ۲: رابطه مولفه های رضایت شغلی و تعهد سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن

نام مولفه رضایت شغلی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
رضایت از همکاران	۰.۴۸۵	۰.۰۰۱	مثبت و معنادار
رضایت از مافوق	۰.۳۲۱	۰.۰۰۱	مثبت و معنادار
رضایت از ترفیع	۰.۴۳۵	۰.۰۰۱	مثبت و معنادار

جدول ۳: رابطه دیگر مولفه های رضایت شغلی و تعهد سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

نام مولفه رضایت شغلی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
رضایت از حقوق	۰.۶۵۱	۰.۰۰۱	مثبت و معنادار
رضایت از کار	۰.۵۲۵	۰.۰۰۱	مثبت و معنادار

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات:

هدف اصلی این مقاله بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان یک محیط صنعتی متغیر یعنی صنایع غذایی بود. پس از بررسی ادبیات تحقیق، انتخاب مدل JDI (شاخص توصیفی شغل) و جمع آوری نظرات کارکنان از خلال پرسشنامه های دریافتی، مشخص گردید بین دو متغیر اصلی تحقیق، یعنی رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می دهد که بین هر کدام از مولفه های رضایت شغلی شامل رضایت از مافوق (سرپرست) رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از ترفیع و رضایت از کار با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به علاوه تحلیل داده ها نشان داد در بین مولفه های رضایت شغلی رضایت از حقوق و مزایا در بالاترین رتبه از نظر کارکنان کارخانه قرار داشته و رضایت از مافوق (سرپرست) پایین ترین رتبه را در رضایت شغلی آنان دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش موارد ذیل به مدیران کارخانه صنایع غذایی سحر همدان و سایر مدیران کارخانجات مرتبط در این حوزه، دانشجویان و همچنین علاقه مندان حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، پیشنهاد می گردد:

- با عنایت به ارتباط مثبت رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارخانه مذکور بهتر است مدیران واحد جهت افزایش میزان تعهد کارکنان، بهبود فعالیت آنان و در نتیجه افزایش بهره وری، به عوامل مربوط به رضایت شغلی توجه بیشتری داشته و راهکارهای مناسب جهت افزایش این عوامل را به کار بندند.
- از آنجا که دو عامل رضایت از ترفیع و ارتقاء و رضایت از مافوق (سرپرست) میزان کمتری از رضایت شغلی کارکنان را داشته اند به مدیران کارخانه پیشنهاد می گردد با تنظیم مقررات لازم در خصوص ارتقاء کارکنان بر مبنای تخصص، تجربه، تحصیلات و آموزش های طی شده و همچنین از بین بردن موانع ارتباطی بین سرپرستان و کارکنان، به میزان رضایت شغلی کارکنان بیفزایند.
- دانشجویان و علاقه مندان مباحث مدیریتی می توانند جهت تحقیقات آتی با توجه به موانع و مشکلات واحدهای صنعتی و لزوم توجه به صنعت در چرخه اقتصادی کشور، تلاش خود را به سوی اینگونه محیط ها معطوف داشته و با انجام تحقیقات کاربردی، راه را برای افزایش بهره وری واحدهای صنعتی از طریق مدیریت صحیح منابع انسانی بکار بندند.

مراجع

[1] رابینز، استیفن، رفتار سازمانی، ترجمه پارسایان، علی و اعرابی، سید محمد، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۸، چاپ سیزدهم

[2] مورهد و گرین، رفتار سازمانی، ترجمه الوانی، سید مهدی و معمارزاده، غلامرضا، تهران، نشر مروارید، ۱۳۹۱، چاپ هفدهم



- [3] مهربان، فرهاد و همکاران، "بررسی میزان رضایت شغلی رؤسا، مدیران و سرپرستان واحدهای مختلف بیمارستان های استان گیلان"، مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره ۱۶، صفحات ۱۵-۲۰، ۱۳۸۶
- [4] مقیمی، محمد، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه، ۱۳۸۷
- [5] حسین زاده، داود، صائمیان، "خشنودی شغلی، توجه به کارکنان و کیفیت زندگی کاری"، مجله مدیریت شماره ۶۳، صفحات ۲۸-۲۳، ۱۳۸۱
- [6] معین، محمد، فرهنگ شش جلدی فارسی، تهران، امیرکبیر، ۱۳۶۳
- [7] شکرزاده، صادق، "تعهد در سازمان های آموزشی"، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، شماره ۳۲، صفحات ۱۴-۶، ۱۳۸۱
- [8] شیخ، محمود و همکاران، "بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش"، فصلنامه حرکت، شماره ۲۶، صفحات ۵-۲۱، ۱۳۸۴
- [9] امین بیدختی، علی اکبر، صالح پور، معصومه، "رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش"، دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال چهاردهم، شماره ۲۶، صفحات ۴۶-۳۲، ۱۳۸۶
- [10] نحیر، بتول و همکاران، "ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستانها"، مجله طب نظامی، دوره ۱۲، شماره ۱، صفحات ۲۳ تا ۲۶، ۱۳۸۹
- [11] فتحی، روح اله و همکاران، ۱۳۹۲، "بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی بر اساس مدل JDI در پرسنل نوبتکار شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران"، کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، ۱۳۹۲
- [12] Leach LS. " Nurse executive transformational leadership and organizational commitment " J Nurs Adm, vol32 , No 2 , pp 228-237,2005
- [۱۳] Porter, et al. "Organizational commitment job staisfaction and turnover among psychiatric technicons". Journal of Applied Psychology , No. 59 ,pp 159-168,1974
- [14] Alnajjar,ahmed , " Relationship between job satisfacation and organizational commitment among employes " ,Psychological Report ,Vol 79 , pp 315-322,1996
- [15] Yogesh,uoadhyay,et al." job satisfaction & organizational commitment : a study of mediating role of perceived organizational support ", AIMA Journal of Management & Research , Volume 4 , No 2 ,pp 174-191 ,2010
- [16] Azeem , Syed Mohammad , "Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman" Psychology, Vol 1, PP 295-2۹۹ ,2010