

A Study of the Influence of Job Satisfaction and Its Components on Organizational Commitment: A Secondary Research of 2003–2023

✉ **Taha Ashayeri**  / Faculty Member, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
ashayeri@uma.ac.ir

Tahereh Jahanparvar / PhD Candidate in Cultural Sociology, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, Communication and Media, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

Received: 2025/11/02 - Accepted: 2026/01/24

jparvar@yahoo.com

Abstract

Job satisfaction is among the most influential and critical factors in perceiving employee motivation, sense of competence, and executive and occupational performance. The primary objective of this research is to investigate the effect of job satisfaction on organizational commitment. The research method is a quantitative meta-analysis, grounded in scientific sources published between 2003 and 2023. From a statistical population comprising 98 studies, and following screening procedures and the application of inclusion criteria, 50 documents were selected via non-probability sampling (purposive and convenience sampling) and analyzed using CMA2 software. The statistical tests employed comprised Cohen's *d* and Fisher's *f*. The findings indicate that the Cohen and Fisher effect size coefficients confirm a significant effect of job satisfaction on organizational commitment, such that job satisfaction explains and predicts 55% of the variance in organizational commitment. Furthermore, the components of job satisfaction, including leadership and management style (0.278), satisfaction with role and job expertise (0.451), satisfaction with pay and welfare benefits (0.601), satisfaction with organizational culture and climate (0.300), satisfaction with promotion and career advancement (0.420), and satisfaction with organizational rules and regulations (0.512), exhibited significant relationships with organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Loyalty, Leadership Style.

مطالعه تأثیر رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن بر تعهد سازمانی: پژوهش‌های ثانویه ۱۳۸۲-۱۴۰۲

کژ طاهّا عشایری  / عضو هیئت‌علمی دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران asayeri@uma.ac.ir

طاهره جهان‌پرور / دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، ارتباطات و رسانه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
jparvar@yahoo.com

دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۱ - پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۰۴

چکیده

رضایت شغلی از تأثیرگذارترین و حساس‌ترین عوامل درک انگیزه کارکنان، احساس کفایت و عملکرد اجرایی و شغلی آنان است. هدف اصلی پژوهش، بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی است. روش تحقیق از نوع فراتحلیل کمی بوده و بر منابع علمی منتشرشده در بازه زمانی ۱۳۸۲ تا ۱۴۰۲ استوار است. از میان جامعه آماری شامل ۹۸ پژوهش، پس از انجام مراحل غربالگری و اعمال ملاک‌های ورود، پنجاه سند به‌روش نمونه‌گیری غیراحتمالی (تعمدی و در دسترس) انتخاب و با استفاده از نرم‌افزار CMA2 تحلیل شد. آزمون‌های به‌کاررفته شامل d کوهن و f فیشر بوده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که ضریب اندازه اثر کوهن و فیشر تأثیر معنادار رضایت شغلی بر تعهد سازمانی را تأیید می‌کند؛ به‌گونه‌ای که رضایت شغلی ۵۵ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین و پیش‌بینی می‌کند. همچنین مؤلفه‌های رضایت شغلی شامل سبک رهبری و مدیریت (۰/۲۷۸)، رضایت از نقش و تخصص شغلی (۰/۴۵۱)، رضایت از پرداخت و مزایای رفاهی (۰/۶۰۱)، رضایت از فرهنگ و جو سازمانی (۰/۳۰۰)، رضایت از ترفیع و ارتقای شغلی (۰/۴۲۰) و رضایت از قوانین و مقررات سازمانی (۰/۵۱۲) با تعهد سازمانی رابطه معناداری داشته‌اند.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، وفاداری سازمانی، سبک رهبری.

مقدمه

رضایت شغلی امروزه یکی از مهم‌ترین مسائل سازمان‌های دولتی و غیردولتی است. سازمان‌ها به‌طور قابل توجهی مجبورند که از طرق گوناگون برای برنده شدن در رقابت‌های سازمانی تلاش کنند. بخش‌های تجاری، سازمانی، خدماتی و دولتی بایستی به‌دنبال راهبرد رضایت و تعهد سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن مجموعه باشند (Asih et al., 2023). رضایت شغلی یکی از عوامل اصلی و مهم در پیش‌بینی تعهد سازمانی است. نیروهای با رضایت شغلی بالا بیشترین تعهد، وفاداری و وابستگی را به سازمان دارند و خود را قربانی هدف‌های آن می‌کنند (Chegini et al., 2019, p.86). نقش اساسی رهبری در جهت‌دهی به سازمان و مدیریت منابع انسانی و خلق رضایت شغلی، عنصری کلیدی است و این امر سازمان را برای دستیابی به هدف و رسیدن به آن قادر می‌سازد. میزان کارایی و عملکرد شغلی اعضای سازمانی در ارتقای توسعه و کیفیت ارائه خدمات اجتماعی به جامعه حیاتی است و سازمان‌ها امروزه به‌دلیل کاهش رضایت شغلی با چالش‌های زیاد مواجه‌اند (Ariyanti & Hunik Sri, 2024).

رضایت شغلی و تعهد سازمانی شاخص‌هایی‌اند که می‌توانند عملکرد کارکنان را در شرکت‌ها ارتقا دهند. منابع سازمانی بر این تأکید دارند که کارکنان به چه میزان کار و وظیفه خود را به‌خوبی انجام می‌دهند و از هدف‌های سازمانی پیروی می‌کنند؟ پس قبل از اینکه سازمان‌ها عملکرد خوبی داشته باشند، باید میزان رضایت شغلی کارکنان خود را افزایش دهند (Zuliani et al., 2022). اصولاً کارکنانی که از کار خود راضی‌اند و احساس راحتی می‌کنند، میزان وفاداری سازمانی بالایی دارند. آنها برای انجام وظیفه سازمانی خود بیشترین زمان را اختصاص می‌دهند و رسیدن به هدف سازمانی و کسب رضایت رهبری از اولویت اخلاقی و اجتماعی این گروه است. این فرهنگ را «رفتار شهروندی سازمانی» می‌گویند.

تعهد سازمانی یک مفهوم کلیدی است که با آن یک سازمان می‌خواهد کارکنانش را از خود راضی کند و به خود متعهد سازد. وقتی کارکنان احساس کنند که تمام نیازها و خواسته‌هایشان توسط سازمان برآورده می‌شود، این امر به‌طور خودکار تعهد سازمانی آنها را افزایش خواهد داد (Herliani, Miranty, 2022). کاهش رضایت شغلی در سازمان منجر به پایین آمدن روحیه و انگیزه نیروی انسانی می‌شود و در این حالت، آنان کار را با تنبلی، بی‌حالی و به‌صورت کسل‌کننده انجام می‌دهند و سطح کارایی و عملکرد شغلی آنها نیز پایین می‌آید. تحصن، عملکرد کند (کار با سرعتی پایین)، تغییر و جابه‌جایی شغلی، غیبت طولانی‌مدت، وندالیسم سازمانی (خراب کاری اموال و سرمایه مادی سازمانی) از پیامدهای کاهش رضایت شغلی است (Triwahyuni, 2017). در این حالت، تعهد سازمانی نیز از بین می‌رود و فرد با سازمان بیگانه می‌شود. به این حالت، «بیگانگی سازمانی» می‌گویند. این امر، نوعی از جدایی بین فرد (کارکنان) و سازمان است.

وجود رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالای کارکنان به ارتقای عملکرد شغلی آنها می‌انجامد و آنها مسئولیت‌پذیرتر می‌شوند و به دلیل هم‌گرایی با هدف، فرهنگ، فضا و قوانین سازمانی، میزان خراب‌کاری و صدمه به سرمایه و ساختار سازمانی کاهش می‌یابد و از تعداد افرادی که به دنبال جابه‌جایی شغلی‌اند، کاسته می‌شود. این کار عمر توسعه‌ای سازمان را تضمین و بیمه می‌کند. در نهایت، «رضایت شغلی»، از مدیریت سازمانی، ارتقای وضعیت کاری محیطی، دستمزد و حقوق، فرصت برای پیشرفت، نظارت و رهبری، ترفیع شغلی، همکاران خوب و امکانات سازمانی اثر می‌پذیرد. مطالعات اخیر در حوزه مدیریت اسلامی نشان داده‌اند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌توانند متأثر از مؤلفه‌های دینی و ارزشی باشند (دیهم‌پور، ۱۴۰۱؛ اسماعیل‌زاده و توکلی بنیزی، ۱۴۰۰؛ هاشمی و منطقی، ۱۴۰۳). درباره رضایت شغلی و ارتباط آن با تعهد سازمانی، در میان سازمان‌های دولتی و غیردولتی پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است و با توجه به انباشت مطالعات تجربی در این زمینه، پژوهش حاضر با مراجعه به منابع علمی نورمگز، مگ‌ایران، جهاد دانشگاهی و ایران‌داک، مطالعات تجربی (پیمایش) اجرا شده در این زمینه را جمع‌بندی و اندازه اثر آن را برآورد کرده است. بر این اساس، پرسش اصلی از این قرار است: آیا رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن بر تعهد سازمانی تأثیر دارند و مقدار این ضریب چقدر است؟

۱. مبانی و رویکردهای نظری

۱-۱. رضایت شغلی

رضایت شغلی منعکس‌کننده احساس رضایت کارکنان از شغلشان بوده و این امر با درگیری و مشارکت کاری همراه است؛ یعنی فرد به کار، شغل، سازمان و قوانین سازمانی بیشترین دلبستگی و تعهد را دارد و با انرژی، از خودگذشتگی و مشارکت عاطفی در خصوص شغل، در راستای مسائل سازمانی تلاش می‌کند. با افزایش رضایت شغلی و مشارکت کاری سازمانی، میزان وفاداری و تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد (Sedyoningsih et al., 2024). رضایت شغلی نوعی وضعیت عاطفی فرد یا کارمندان در خصوص محل کار خود است که بعد از ارزیابی کار خود و دریافت حمایت سازمانی، نگرش مثبت به شغل خود را در قالب گزینه‌هایی بیان می‌کند (Robbins & Judge, 2016). در نهایت طبق نظرسنجی‌ها، رضایت شغلی چندین مؤلفه اصلی دارد:

۱. رضایت از پرداخت و مزایای رفاهی: رضایت کارکنان با توجه به میزان حقوق دریافتی

و خدمات رفاهی از سوی سازمان؛

۲. رضایت از ترفیع و ارتقای شغلی: رضایت کارکنان از ترفیع و فرصت ارتقای شغلی که

به طور منصفانه و فرصت‌های برابر صورت می‌گیرد؛

۳. رضایت از سبک رهبری و مدیریت: میزان رضایت کارکنان از حمایت سازمان، سبک

مدیریتی و الگوهای اداره سازمان؛

۴. رضایت از نقش و تخصص شغلی: میزان رضایت کارکنان از مزایای نقش و شغل‌های

تخصیص داده‌شده توسط سازمان؛

۵. رضایت از فرهنگ و جو سازمانی: میزان رضایت کارکنان از هنجارها، الگوها و ارزش‌های

خلق‌شده توسط سازمان برای کارکنان؛

۶. رضایت از قوانین و مقررات سازمانی: میزان رضایت کارکنان از رویه‌ها، قوانین و مقررات

سازمانی (Herliani & Miranty, 2022).

۲-۱. تعهد سازمانی

تعهد سازمانی عاملی اساسی و مهم در درک روابط میان فرد (نیروی کاری) و ساختار (سازمان) محسوب می‌شود و نشان‌دهنده میزان وفاداری و پیوستگی کارکنان به سازمان و محیطی است که در آن کار و فعالیت می‌کنند (Pramono & Susilo, 2022). نظریه «هویت و مبادله اجتماعی» در زمینه درک رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر میزان وفاداری کارکنان در ازای میزان دریافتی (مالی و غیرمالی) یا حمایت جامع از سوی سازمان تأکید دارد (Kashem et al., 2022).

احساس تعهد، به بقای کارمند در محیط سازمان اشاره دارد و نوعی تعهد اخلاقی است که تعیین می‌کند آیا فرد برای مدت‌زمانی طولانی در سازمان باقی می‌ماند یا آن را ترک می‌کند. مهم‌ترین جنبه‌های تعهد سازمانی شامل تمایل به ماندن در سازمان، عضویت جدی در سازمان، کمک به منافع سازمانی، و باورهای راسخ به پذیرش ارزش و هنجارهای سازمانی است (Luthans, 2006). در تعریفی دیگر، تعهد سازمانی شامل وفاداری به کار، مشارکت شخصی، رضایت از خود یا شادی و نشاط در کار است (Triwahyuni, 2017). تعهد سازمانی درجه‌ای است که کارکنان آن را در خصوص محل کار خود تشخیص می‌دهند (Allen & Meyer, 1990) و نوعی پذیرش ارزش‌ها و هدف‌ها، آمادگی و علاقه فرد به سخت‌کاری، و آرزوی قوی و شدید برای ماندن در سازمان است (Porter, 1974). این امر کارکنان را به سازمان ارتباط می‌دهد و با آن پیوند می‌زند و تعلق اجتماعی سازمانی را می‌پروراند. در این حالت، نیروی کاری تلاش می‌کند تا عملکردی مناسب برای دستیابی به هدف‌های متعالی سازمانی را از خود نشان دهد (Luthans, 2006). متفکران سازمانی سه جنبه از تعهد کارکنان را شناسایی کرده‌اند:

الف) تعهد عاطفی: تعهد عاطفی حالتی از کارکنان است که با دلبستگی عاطفی، شناسایی و مشارکت کارکنان در سازمان مرتبط است. کارکنانی که تعهد عاطفی بالایی دارند، احساس می‌کنند که سازمانشان خوب

است و به عنوان بخشی از خودپنداره آنها استفاده می‌شود؛ به‌طوری که کارکنان می‌توانند خود را به‌طور فعال درگیر کرده، در سازمان احساس راحتی کنند.

ب) تداوم تعهد: کارمندان از شرایطی که جایگزین‌های قابل مقایسه با سازمانشان را محدود می‌کند، آگاه‌اند؛ به‌طوری که احساس می‌کنند در صورت خروج از سازمان باید همیشه مزایا و معایب را در نظر بگیرند. تعهد مستمر را می‌توان به عنوان دلبستگی مداوم به فعالیت‌ها تعبیر کرد.

ج) تعهد هنجاری: تعهد هنجاری در نتیجه یک تجربه اجتماعی شدن به وجود می‌آید که بر پابندی به وفاداری به کارفرما متکی است. این امر کارمندان را موظف به پاسخگویی متقابل می‌کند. به این ترتیب، کارکنان می‌توانند بهترین‌ها را برای سازمان فراهم کنند؛ وفادار باشند و از تمام قوانین موجود در سازمان پیروی کنند (Herliani & Annisaa, 2022).

۲. چهارچوب نظری تحقیق

۲-۱. تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

رضایت شغلی و تعهد سازمانی از مفاهیم محوری در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی هستند که نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد، وفاداری و بقای نیروی انسانی در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. رضایت شغلی به عنوان احساس مثبت فرد درباره نقش‌های شغلی خود تعریف می‌شود (Locke, 1976)؛ درحالی که تعهد سازمانی به عنوان حالت روان‌شناختی‌ای مورد توجه قرار می‌گیرد که در آن، فرد به سازمان وفادار می‌ماند و تمایل دارد تعلق خود را به اهداف سازمانی حفظ کند (Meyer & Allen, 1991). کارکنانی که سطح بالاتری از رضایت شغلی دارند، تمایل بیشتری به حفظ تعهدشان به سازمان نشان می‌دهند (Porter & et al., 1974). رضایت شغلی ابعاد مختلفی از تعهد را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به‌ویژه وقتی که منابع کاری، حمایت رهبری و عدالت سازمانی در سطح مطلوبی باشند.

الگوی سه‌بعدی تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۱) نیز این رابطه را در چهارچوب نظری دقیق‌تری قرار داده است. طبق این الگو، تعهد عاطفی (احساس تعلق عاطفی به سازمان)، تعهد مبتنی بر هزینه‌های ترک (تعهد تداومی) و تعهد مبتنی بر احساس وظیفه‌شناسی (تعهد نرم) سه مؤلفه اصلی تعهد سازمانی را تشکیل می‌دهند. در این میان، رضایت شغلی عمدتاً با تعهد عاطفی همبستگی قوی‌تری دارد؛ چراکه این نوع تعهد مستلزم تمایل ذاتی فرد برای همخوانی با ارزش‌ها و اهداف سازمان است (Judge et al., 2001). زمانی که کارکنان احساس می‌کنند سازمان به رفاه و نیازهای آنها توجه دارد، هم رضایت شغلی‌شان افزایش می‌یابد و هم به‌صورت عمیق‌تری به سازمان وفادار می‌شوند. علاوه بر این، رضایت شغلی از طریق کاهش نیت ترک شغل و افزایش تمایل به

مشارکت در فعالیت‌های سازمانی، نقش تسهیلگری در تقویت تعهد نیروی انسانی ایفا می‌کند. سازمان‌هایی که از محیط کاری حمایتگر، فرصت‌های رشد شغلی و روابط بین فردی مثبت پشتیبانی می‌کنند، می‌توانند هم‌زمان هم رضایت و هم تعهد را در میان کارکنان خود ارتقا دهند (Cohen, 2007).

۳. پیشینه پژوهش

درباره رضایت شغلی و تعهد سازمانی، پژوهش‌های زیادی انجام شده است. در ادامه، مهم‌ترین این پژوهش‌ها جهت فراتحلیل و برآورد اندازه اثر ارائه می‌شود:

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

نویسندگان	عنوان پژوهش	گروه مورد مطالعه	حجم نمونه	مقدار ضریب همبستگی	شیوه نمونه‌گیری	ابزار + روش
کرمی (۱۴۰۲)	بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی لرستان	کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی لرستان	۱۶۹	۰/۷۰۰	تصادفی	پرسش‌نامه + پیمایش
سلطانی میرزایی (۱۴۰۱)	بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان (مورد مطالعه: دبیران دبیرستان‌های دخترانه ناحیه تبادکان مشهد)	معلمان دبیرستان‌های دخترانه ناحیه تبادکان مشهد	۲۰۸	۰/۴۷۱	در دسترس	پرسش‌نامه + پیمایش
کاظمی راد (۱۴۰۱)	بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی تهران)	کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران	۱۶۹	۰/۶۵۱	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
کجانی حاجی‌آباد (۱۴۰۱)	بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بنیاد جانبازان شهر تهران	کارکنان بنیاد جانبازان شهر تهران	۳۶۲	۰/۵۰۰	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
ابراهیم‌نژاد (۱۳۹۹)	تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس	متخصصان و خبرنگاران حوزه مدیریت اسلامی در ناجا	۱۲۳	۰/۱۱۴	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
قبادی (۱۳۹۹)	تأثیر بدینی سازمانی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان بجنورد)	دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان بجنورد	۳۲۲	۰/۶۷۱	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش

ملک‌سعیدی و معمارباشی (۱۳۹۹)	واکاو تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه)	کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی	۲۶۵	۰/۷۳	تصادفی طبقه‌ای	پرسش‌نامه + پیمایش
متکی (۱۳۹۹)	تأثیر رفتار اخلاقی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان منطقه آزاد چابهار	کارکنان شاغل در سازمان منطقه آزاد چابهار	۲۶۵	۹۵۲	تصادفی خوشه‌ای	پرسش‌نامه + پیمایش
مرادی و همکاران (۱۳۹۹)	تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار اخلاقی پرستاران بر اساس رابطه میانجیگری و رضایت شغلی و تعهد سازمانی	پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی	۴۰۶	۰/۵۹۰	تصادفی خوشه‌ای	پرسش‌نامه + پیمایش
بشیریان و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با دل‌بستگی به شغل در کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اراک	کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اراک	۷۰	۰/۵۵۲	تمام شماری	پرسش‌نامه + پیمایش
پورصفر و همکاران (۱۳۹۸)	نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه با کارکردهای مربیگری و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستانی	کارکنان بیمارستانی	۴۰۳	۰/۳۴	سهمیه‌ای	پرسش‌نامه + پیمایش
تازه گل و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار	کارکنان دانشگاه	۲۸۸	۰/۳۲	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
کوچک‌نژاد (۱۳۹۸)	بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نقش آن با رفتارهای شهروندی درون‌سازمانی کارکنان اداره علوم پزشکی شرق گیلان	کارکنان و مدیران ادارات علوم پزشکی شرق استان گیلان	۱۳۸	۰/۸۱۷	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
شریعتمداری و همکاران (۱۳۹۷)	نقش میانجی تعهد سازمانی در تأثیر رضایت شغلی بر رفتار	معلمان	۱۹۶	۰/۸۷۲	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
ناصری (۱۳۹۷)	بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی و جو اخلاقی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه	کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه	۱۲۲	۶۷۹ .۰	طبقه	پرسش‌نامه + پیمایش
اسدزاده (۱۳۹۶)	اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل هواشناسی آذربایجان غربی)	کارکنان اداره کل هواشناسی	۱۰۰	۰/۶۲۷	تمام شمار	پرسش‌نامه + پیمایش

امیرنیا (۱۳۹۶)	نقش میانجی رضایت شغلی در ارتباط بین تعهد سازمانی و اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان جاسک	معلمان تربیت‌بدنی شهرستان جاسک	۱۰۰	۰/۷۲۰	هدفمند	پرسش‌نامه + پیمایش
دلیری (۱۳۹۶)	رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی دبیران زن دوره دوم متوسطه ناحیه ۱ شیراز	دبیران زن دوره دوم متوسطه ناحیه یک شیراز	۱۹۶	۰/۳۰۰	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
غلامی روچی (۱۳۹۶)	بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت سایکو (شرکت طراحی مهندسی و تأمین قطعات شرکت ایران‌خودرو)	کارکنان شرکت سایکو	۴۳۵	۰/۵۲۴	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
سپیلی و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد	کتابداران کتابخانه‌های عمومی	۱۵۳	۰/۳۰۵	سرشماری	پرسش‌نامه + پیمایش
آزادی و عبدی (۱۳۹۴)	اثرات رضایت شغلی و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی	کارشناسان و مدیران وزارت ورزش	۱۸۱	۰/۷۴	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
اروجی و همکاران (۱۳۹۴)	رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابداران شاغل در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران	حسابداران شاغل در مناطق ۳۷گانه شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی	۱۱۲	۰/۳۷۹	تصادفی طبقه‌ای	پرسش‌نامه + پیمایش
اکبری و همکاران (۱۳۹۴)	تحلیل نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین بازاریابی داخلی و مشتری‌گرایی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت‌های پخش غذایی و دارویی)	بازاریان و سرپرستان بازاریابی شرکت‌های پخش دارویی	۲۵۸	۰/۶۸	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
جلیلی پیران (۱۳۹۴)	تأثیر رضایت شغلی کارکنان دادگستری بر تعهد سازمانی آنان (مورد مطالعه: دادسراهای عمومی و انقلاب استان اصفهان)	قضات و کارمندان اداری دادسراهای عمومی و انقلاب استان اصفهان	۲۲۳	۰/۴۵۰	تصادفی	پرسش‌نامه + پیمایش
عابدینی (۱۳۹۴)	بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی مربیان بهداشت مدارس استان هرمزگان	مربیان بهداشت استان هرمزگان	۱۱۵	۰/۵۰۴	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش

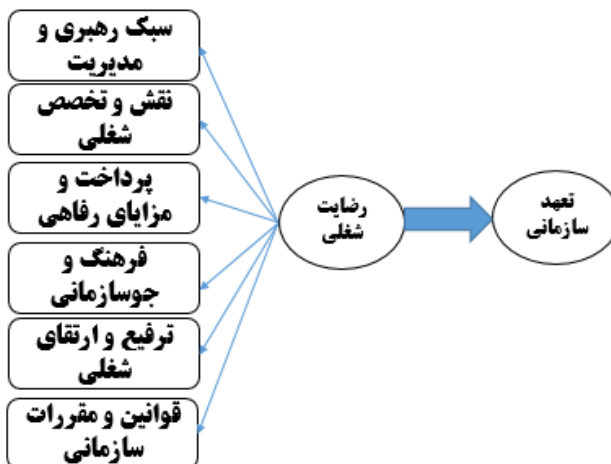
عابدی کوشکی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی نقش رضایت شغلی در تعهد سازمانی در یک سازمان آموزشی	معلمان	۴۰۳	۰/۷۳	خوشه‌ای	پرسش‌نامه + پیمایش
مرادی (۱۳۹۴)	بررسی رابطه رضایت شغلی مؤلفه‌های با تعهد سازمانی کارشناسان وزارت کشور	کارشناسان وزارت کشور	۱۵۰	۰/۵۹۰	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
حاجی‌بلوری (۱۳۹۳)	ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی شهر یزد	دبیران تربیت‌بدنی شهر یزد	۱۴۴	۰/۳۲۱	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
درخشیده و کاظمی (۱۳۹۳)	تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتل‌داری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری	کارکنان صنعت هتل‌داری	۲۶۷	۰/۵۴	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
موسوی و همکاران (۱۳۹۳)	تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان	کارکنان دانشگاه	۲۱۰	۰/۵۴	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
پایاب (۱۳۹۲)	بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دادرسی ناحیه ۳۱ تهران	کارکنان دادرسی ناحیه ۳۱ تهران	۶۰	۰/۵۴۳	سرشماری	پرسش‌نامه + پیمایش
چیزی و همکاران (۱۳۹۲)	تأثیر ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان	کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی	۲۲۰	۰/۵۲۱	طبقه‌ای	پرسش‌نامه + پیمایش
سلگی (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی	کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی	۷۱	۰/۲۹۷	تصادفی ساده	پرسش‌نامه + پیمایش
حیدری‌کیا (۱۳۹۱)	بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان شرکت توزیع برق لرستان	کارشناسان شرکت برق لرستان	۱۳۵	۰/۳۳۳	تصادفی طبقه‌ای	پرسش‌نامه + پیمایش
کرد (۱۳۹۱)	رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان خاش	دبیران ابتدایی در شهرخاش	۲۴۰	۰/۳۰۱	طبقه‌ای	پرسش‌نامه + پیمایش

پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی ساده	۰/۴۰۱	۱۴۲	کارکنان سازمان زیباسازی شهرداری شهر تهران	بررسی رابطه رضایت شغلی با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی؛ مطالعه موردی: سازمان زیباسازی شهرداری تهران	فتح‌اللهی (۱۳۹۰)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی	۰/۴۷۰	۱۴۰	اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی	مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد	قمری (۱۳۹۰)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی خوشه‌ای	۰/۲۹۳	۲۶۰	دبیران دبیرستان‌های شهر یزد	رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌ها	کارگر (۱۳۹۰)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی	۰/۶۳	۱۴۲	کارکنان ادارات کل تربیت بدنی	بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های لرستان، قم، گیلان	ملکنیا و همکاران (۱۳۹۰)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی خوشه‌ای	۰/۶۲۵	۲۹۹	کارکنان بخش درمانی	الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز	نادی و حادقی (۱۳۹۰)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی	۰/۵۷۱	۱۰۲	کارکنان شرکت حقاری نفت	بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی	انصاری و همکاران (۱۳۸۹)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی ساده	۰/۰۹	۱۳۸	معلمان	رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس	امین‌شایان‌چهرمی و همکاران (۱۳۸۸)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی ساده	۰/۷۴۸	۸۰	کارکنان شرکت فولاد	بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان	دانش‌فرد و محبوب‌روش (۱۳۸۸)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی طبقه‌ای	۰/۶۴	۲۰۰	کارکنان یک شرکت خصوصی	بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز	استوار و امیرزاده خاتونی (۱۳۸۷)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی	۰/۲۶	۳۰۰	معلمان	بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت	ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷)

پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی طبقه‌ای	۰/۵۹	۳۹۷	پرستاران	معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران (۱۳۸۷)	غلامعلی لواسانی و همکاران (۱۳۸۷)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی طبقه‌ای	۰/۶۰۵	۳۳۱	معلمان	رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دانش رفتار دانشگاه شاهد (۱۳۸۶)	امین بیدختی و صالح پور (۱۳۸۶)
پرسش‌نامه + پیمایش	تصادفی	۰/۵۴۷	۲۰۰	پرستاران	بررسی رابطه بین تعهد سازمانی رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش‌های داخلی جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی (۱۳۸۶)	جهانگیر و همکاران (۱۳۸۶)
پرسش‌نامه + پیمایش	خوشه‌ای	۰/۶۵۰	۳۰۰	معلمان	بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت‌بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان (۱۳۸۲)	کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲)
پرسش‌نامه + پیمایش	سرشماری	۰/۴۹۱	۴۶	مدیران و معاونان دانشکده‌ها	رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد (۱۳۸۲)	کوهستانی و شجاعی‌فر (۱۳۸۲)

۴. الگوی نظری پژوهش

بر این اساس با استفاده از مبانی و دیدگاه نظری یادشده می‌توان الگوی نظری زیر را ترسیم کرد:
شکل ۱. الگوی نظری پژوهش



۵. فرضیه پژوهش

به نظر می‌رسد بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با گرایش به تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۶. روش‌شناسی

در این تحقیق از فراتحلیل کمی بهره گرفته شده است. «فراتحلیل» برآورد اندازه اثر مطالعات در یک واحد اصلی است که با ارجاع به مقالات منتشرشده، «سال پژوهش»، متغیر معنادار یا متغیر وابسته ارزیابی می‌شود. برای دریافت و جمع‌آوری مقالات از سایت نورمگز، سیویلیکا، ایران‌داک و مگ‌ایران با کلیدواژه «رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بازه زمانی ۱۳۸۲ تا ۱۴۰۲» از جامعه آماری ۹۸ سند، به روش نمونه‌گیری تصدیقی غیراحتمالی پنجاه حجم نمونه (سند پژوهشی) شناسایی شد و داده‌ها بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، وارد نرم‌افزار شدند و اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل، به وسیله فرمول فیشر و کوهن برآورد شد. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی تحقیقات یادشده، از نمودار کیفی آزمون Q، و بعد از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات، از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر آن بر تعهد سازمانی استفاده شد. روش‌های آماری تحقیق اطلاعات موجود در تحقیق بعد از کدگذاری، با نرم‌افزار CMA2 برای انجام محاسبات آماری، تجزیه و تحلیل شدند.

۷. یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق در دو دسته توصیفی و تحلیلی ارزیابی شده‌اند.

۷-۱. توصیفی

نمونه‌های پژوهش به لحاظ هویت قومی، ۷۶ درصد فارس، هشت درصد کرد، چهار درصد آذری و لر، شش درصد بلوچ و دو درصد عرب هستند.

از نظر شیوه نمونه‌گیری، ۵۶ درصد تصادفی ساده، شانزده درصد طبقه‌ای، دوازده درصد خوشه‌ای، ده درصد سرشماری (تمام‌شماری)، سه درصد سهمیه‌ای، دو درصد دسترس و یک درصد هدفمند بوده است.

به لحاظ گروه مورد بررسی، ۲۶ درصد از اعضای آموزش و پرورش، ۴۲ درصد کارکنان ادارات دولتی، دوازده درصد متخصصان و خبرنگاران، شش درصد پرستاران و کارکنان بخش درمانی، چهار درصد کارکنان کتابخانه، دو درصد از گروه بازاریان، قضات، اعضای دانشگاهی و حساب‌برسان سازمان خصوصی بوده‌اند.

به لحاظ رشته تحصیلی نویسندگان، ۵۲ درصد رشته مدیریت، ده درصد علوم تربیتی، ده درصد روان‌شناسی، شش درصد گروه کشاورزی، شش درصد تربیت‌بدنی، چهار درصد گروه کتابداری، دو درصد از رشته‌های علوم اجتماعی، علوم انتظامی، علوم قضایی، علوم پزشکی، علوم اقتصادی و علوم دینی بوده است.

به لحاظ نوع پژوهش، ۶۲ درصد مقاله پژوهشی و ۳۸ درصد رساله ارشد بوده است.

۷-۲. تحلیل

در بخش تحلیلی، متغیرهای تأثیرگذار و مقدار اثر آن، سوگیری انتشار و تأثیر متغیرهای تعدیلگر (زمینه‌ای) بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بررسی شده‌اند.

۷-۲-۱. اندازه اثر پژوهش رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

جدول ۲. اندازه اثر پژوهش

نتایج اثر نهایی	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z	سطح معناداری
کرمی (۱۴۰۲)	۰/۷۰۰	۰/۶۱۴	۰/۷۷۰	۱۱/۱۷۴	۰/۰۰۰
سلطانی میرزایی (۱۴۰۱)	۰/۴۷۱	۰/۵۷۰	۰/۳۵۸	۷/۳۲۱	۰/۰۰۰
کاظمی‌راد (۱۴۰۱)	۰/۶۵۱	۰/۵۵۵	۰/۷۳۰	۱۰/۰۱۱	۰/۰۰۰
کجانی حاجی‌آباد (۱۴۰۱)	۰/۵۰۰	۰/۵۷۴	۰/۴۱۸	۱۰/۴۰۸	۰/۰۰۰
ابراهیم‌نژاد (۱۳۹۹)	۰/۱۱۴	۰/۲۸۵	۰/۰۶۴	۱/۲۵۴	۰/۲۱۰
قبادی (۱۳۹۹)	۰/۶۷۱	۰/۷۲۷	۰/۶۰۶	۱۴/۵۱۳	۰/۰۰۰
معماری‌باشی و سعیدی (۱۳۹۹)	۰/۷۳۰	۰/۷۸۲	۰/۶۶۸	۱۵/۰۳۳	۰/۰۰۰
متکی (۱۳۹۹)	۰/۹۵۲	۰/۹۶۲	۰/۹۳۹	۲۹/۹۸۹	۰/۰۰۰
مرادی و همکاران (۱۳۹۹)	۰/۵۹۰	۰/۶۵۰	۰/۵۲۳	۱۳/۶۰۴	۰/۰۰۰
بشیریان و همکاران (۱۳۹۸)	۰/۵۵۲	۰/۶۹۷	۰/۳۶۴	۵/۰۸۵	۰/۰۰۰
پورصفر و همکاران (۱۳۹۸)	۰/۳۴۰	۰/۴۲۴	۰/۲۵۱	۷/۰۸۲	۰/۰۰۰
تازه‌گل و همکاران (۱۳۹۸)	۰/۳۲۰	۰/۴۲۰	۰/۲۱۲	۵/۵۹۹	۰/۰۰۰
کوچک‌نژاد (۱۳۹۸)	۰/۸۱۷	۰/۷۵۳	۰/۶۶۶	۱۳/۳۳۵	۰/۰۰۰
شریعت‌مداری و همکاران (۱۳۹۷)	۰/۸۷۲	۰/۹۰۲	۰/۸۳۴	۱۸/۶۳۵	۰/۰۰۰
ناصری (۱۳۹۷)	۰/۶۷۹	۰/۷۶۴	۰/۵۷۰	۹/۰۲۴	۰/۰۰۰
اسدزاده (۱۳۹۶)	۰/۶۲۷	۰/۷۳۳	۰/۴۹۱	۷/۲۵۳	۰/۰۰۰
امیرنیا (۱۳۹۶)	۰/۷۲۱	۰/۴۳۲	۰/۰۶۴	۲/۵۸۹	۰/۰۱۰
دلیری (۱۳۹۶)	۰/۳۰۰	۰/۴۲۲	۰/۱۶۷	۴/۳۰۰	۰/۰۰۰
غلامی‌روچی (۱۳۹۶)	۰/۵۲۴	۰/۵۸۹	۰/۴۵۲	۱۲/۰۹۳	۰/۰۰۰
سپهیلی و همکاران (۱۳۹۵)	۰/۳۰۵	۰/۴۴۲	۰/۱۵۴	۳/۸۵۸	۰/۰۰۰
آزادی و عبدی (۱۳۹۴)	۰/۷۴۰	۰/۸۰۰	۰/۶۶۶	۱۲/۶۸۱	۰/۰۰۰
اروجی و همکاران (۱۳۹۴)	۰/۳۷۹	۰/۵۲۷	۰/۲۰۸	۴/۱۶۵	۰/۰۰۰
اکبری و همکاران (۱۳۹۴)	۰/۶۸۰	۰/۷۴۱	۰/۶۰۸	۱۳/۲۴۰	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۷/۱۸۹	۰/۳۳۹	۰/۵۴۹	۰/۴۵۰	جلیلی پیران (۱۳۹۴)
۰/۰۰۰	۵/۸۷۰	۰/۳۵۴	۰/۶۲۹	۰/۵۰۴	عابدینی (۱۳۹۴)
۰/۰۰۰	۱۸/۵۷۵	۰/۶۸۱	۰/۷۷۳	۰/۷۳۰	عابدی کوشکی و همکاران (۱۳۹۴)
۰/۰۰۰	۸/۲۱۶	۰/۴۷۵	۰/۶۸۵	۰/۵۹۰	مرادی (۱۳۹۴)
۰/۰۰۰	۳/۹۵۱	۰/۱۶۶	۰/۴۶۰	۰/۳۲۱	حاجی‌بلوری (۱۳۹۳)
۰/۰۰۰	۹/۸۱۶	۰/۴۴۹	۰/۶۲۰	۰/۵۴۰	درخشیده و کاظمی (۱۳۹۳)
۰/۰۰۰	۸/۶۹۲	۰/۴۳۷	۰/۶۲۹	۰/۵۴۰	موسوی و همکاران (۱۳۹۳)
۰/۰۰۰	۴/۵۹۳	۰/۳۳۵	۰/۷۰۰	۰/۵۴۳	پایاب (۱۳۹۲)
۰/۰۰۰	۸/۵۱۰	۰/۴۱۷	۰/۶۱۱	۰/۵۲۱	چیزری و همکاران (۱۳۹۲)
۰/۰۱۲	۲/۵۲۵	۰/۰۶۸	۰/۴۹۶	۰/۲۹۷	سلگی (۱۳۹۲)
۰/۰۰۰	۳/۹۷۸	۰/۱۷۴	۰/۴۷۵	۰/۳۳۳	حیدری کیا (۱۳۹۱)
۰/۰۰۰	۰/۷۸۲	۰/۱۸۱	۰/۴۱۲	۰/۳۰۱	خالدکرد (۱۳۹۱)
۰/۰۰۰	۴/۶۸۹	۰/۲۲۷	۰/۵۱۱	۰/۴۰۱	فتح‌اللهی (۱۳۹۰)
۰/۰۰۰	۵/۹۷۰	۰/۳۳۰	۰/۵۹۰	۰/۴۷۰	قمری (۱۳۹۰)
۰/۰۰۰	۴/۸۳۹	۰/۱۷۸	۰/۴۰۰	۰/۲۹۳	کارگر (۱۳۹۰)
۰/۰۰۰	۸/۷۴۱	۰/۵۱۹	۰/۷۲۰	۰/۶۳۰	ملکنیا و همکاران (۱۳۹۰)
۰/۰۰۰	۱۲/۶۱۴	۰/۵۵۱	۰/۶۹۰	۰/۶۲۵	نادی و حاذقی (۱۳۹۰)
۰/۰۰۰	۶/۴۵۸	۰/۴۲۴	۰/۶۸۹	۰/۵۷۱	انصاری و همکاران (۱۳۸۹)
۰/۰۰۱	۳/۱۷۹	۰/۱۰۵	۰/۴۱۶	۰/۲۶۷	جهرمی و همکاران (۱۳۸۸)
۰/۰۰۰	۸/۴۹۸	۰/۶۳۲	۰/۸۳۱	۰/۷۴۸	دانش‌فرد و محبوب‌روش (۱۳۸۸)
۰/۰۰۰	۱۰/۶۴۱	۰/۵۵۰	۰/۷۱۵	۰/۶۴۰	استوار و امیرزاده خاتونی (۱۳۸۷)
۰/۰۰۰	۴/۵۸۶	۰/۱۵۱	۰/۳۶۳	۰/۲۶۰	ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷)
۰/۰۰۰	۱۳/۴۵۱	۰/۵۲۲	۰/۶۵۱	۰/۵۹۰	لواسانی و همکاران (۱۳۸۷)
۰/۰۰۰	۱۲/۶۹۶	۰/۵۳۲	۰/۶۶۹	۰/۶۰۵	بیدختی و صالح‌پور (۱۳۸۶)
۰/۰۰۰	۸/۶۱۹	۰/۴۴۲	۰/۶۳۷	۰/۵۴۷	جهانگیر و همکاران (۱۳۸۶)
۰/۰۰۰	۱۳/۳۶۱	۰/۵۷۹	۰/۷۱۱	۰/۶۵۰	کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲)
۰/۰۰۰	۳/۵۲۴	۰/۲۳۴	۰/۶۸۴	۰/۴۹۱	کوهستانی و شجاعی‌فر (۱۳۸۲)

نتایج نشان می‌دهند که تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی در ۴۹ سند علمی معنادار بوده و با افزایش رضایت شغلی، میزان تعهد سازمانی کارکنان ارتقا یافته و این رابطه،

مثبت و مستقیم است و در این میان، مطالعات ابراهیم‌نژاد (۱۳۹۹) فاقد تأثیر معناداری بر رضایت شغلی بوده است.

۲-۲-۷. اندازه اثر کلی پژوهش رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

جدول شماره ۳، اندازه اثر شاخص کلی رضایت شغلی بر تعهد سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. اندازه اثر کلی پژوهش

سطح معناداری	Z	حد بالا	حد پایین	اندازه اثر	اثر کلی پژوهش	
					وابسته	مستقل
۰/۰۰۰	۱۴/۱۳۱	۰/۴۹۴	۰/۶۱۴	۰/۵۵۷	تعهد سازمانی	رضایت شغلی

طبق نتایج جدول شماره ۳، رضایت شغلی، در مجموع بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری داشته و ۵۵ درصد از آن را تبیین و پیش‌بینی کرده است. می‌توان گفت که با افزایش میزان رضایت شغلی در سازمان و ادارات، می‌توان سطح تعهدات سازمانی را ارتقا داد.

۳-۲-۷. ضریب اندازه اثر (Effect Size) مؤلفه‌های رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

جدول شماره ۴، اندازه اثر مؤلفه‌های رضایت شغلی بر تعهد سازمانی را به‌طور کلی نشان می‌دهد.

جدول ۴. اندازه اثر مؤلفه‌های رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

سطح معناداری	Z	حد بالا	حد پایین	اندازه اثر	مؤلفه‌های رضایت شغلی
۰/۰۰۰	۳/۰۲۴	۰/۵۳۱	۰/۷۹۱	۰/۲۷۸	رضایت از سبک رهبری و مدیریت
۰/۰۰۰	۸/۶۰۲	۰/۱۴۰	۰/۳۷۱	۰/۴۵۱	رضایت از نقش و تخصص شغلی
۰/۰۰۰	۱۰/۴۴۶	۰/۲۷۶	۰/۵۰۰	۰/۶۰۱	رضایت از پرداخت و مزایای رفاهی
۰/۰۰۰	۵/۸۷۲	۰/۷۲۲	۰/۹۲۷	۰/۳۰۰	رضایت از فرهنگ و جو سازمانی
۰/۰۰۰	۲/۳۵۰	۰/۶۱۰	۰/۷۲۶	۰/۴۲۰	رضایت از ترفیع و ارتقای شغلی
۰/۰۰۰	۲۴/۰۴۸	۰/۰۴۲	۰/۱۹۳	۰/۵۱۲	رضایت از قوانین و مقررات سازمانی

طبق نتایج یادشده، مؤلفه‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معناداری داشته است. بر این اساس:

- بین رضایت از سبک رهبری و مدیریت و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۸۷۲ است.
- بین رضایت از نقش و تخصص شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۱۵۴ است.
- بین رضایت از پرداخت و مزایای رفاهی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن

برابر با ۰/۱۰۶ است.

- بین رضایت از فرهنگ و جو سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۰۰۳ است.
- بین رضایت از ترفیع و ارتقای شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۰۲۴ است.
- بین رضایت از قوانین و مقررات سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۲۱۵ است.

۷-۲-۴. ضریب اندازه اثر رضایت شغلی با مؤلفه‌های تعهد سازمانی

جدول شماره ۵، اندازه اثر رضایت شغلی با مؤلفه‌های تعهد سازمانی را به‌طور کلی نشان می‌دهد.

جدول ۵. اندازه اثر رضایت شغلی با مؤلفه‌های تعهد سازمانی

متغیر مستقل		مؤلفه متغیر وابسته		شاخص آماری	
رضایت شغلی		مؤلفه‌های تعهد سازمانی	اندازه اثر	Z	سطح معناداری
		تعهد هنجاری	۰/۳۷۱	۱۱/۵۳۰	۰/۰۰۰
		تعهد عاطفی	۰/۲۵۰	۸/۷۹۲	۰/۰۰۲
		تعهد مستمر	۰/۴۱۹	۳/۰۴۲	۰/۰۰۰

بر این اساس:

- بین رضایت شغلی و تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۱۷۲ است.
- بین رضایت شغلی و تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۰۵۲ است.
- بین رضایت شغلی و تعهد مستمر رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۹۱۴ است.

۷-۲-۵. تأثیر جنسیت بر تعهد سازمانی

جدول ۶ تأثیر جنسیت بر تعهد سازمانی

تصادفی			جنسیت
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰/۰۰۰	۵/۰۳۱	۰/۱۲۴	زنان
۰/۰۰۰	۳/۱۷۲	۰/۱۱۰	مردان
۰/۰۰۰	۸/۵۳۱	۰/۱۶۲	اثر کل

بین جنسیت و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۱۶۲ است. به‌لحاظ جنسیت،

میزان رضایت شغلی در میان زنان با مقدار ضریب $0/124$ بیشتر از مردان با ضریب $0/110$ بوده و بر تعهد سازمانی آنها تأثیر داشته است.

۶-۲-۷. تأثیر وضع تأهل بر تعهد سازمانی

جدول ۱۱. تأثیر وضع تأهل بر تعهد سازمانی

وضع تأهل	تصادفی		
	اندازه ترکیبی	z-value	sig
مجرد	$0/107$	$4/128$	$0/000$
متاهل	$0/135$	$3/092$	$0/000$
اثر کل	$0/140$	$2/730$	$0/000$

بین وضع تأهل و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار ضریب تأثیر آن $0/140$ است. همچنین رضایت شغلی در میان گروه متأهل با ضریب $0/135$ بیشترین تأثیر را در تعهد سازمانی داشته است.

۷-۲-۷. تأثیر سطح تحصیلات بر تعهد سازمانی

جدول ۷. تأثیر تحصیلات بر تعهد سازمانی

تحصیلات	تصادفی		
	اندازه ترکیبی	z-value	sig
کاردانی و کمتر	$0/134$	$8/206$	$0/000$
کارشناسی	$0/157$	$11/831$	$0/000$
کارشناسی ارشد و دکتری	$0/210$	$5/316$	$0/000$
اثر کل	$0/239$	$2/629$	$0/000$

بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار ضریب تأثیر آن $0/239$ است. همچنین رضایت شغلی در میان گروه دارای سطح تحصیلات ارشد و دکتری با ضریب $0/210$ بیشترین تأثیر را در تعهد سازمانی داشته است.

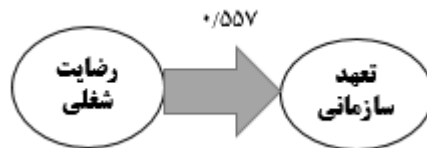
نتیجه‌گیری

تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی از مسائل و موضوعات مهم سازمانی در جهان صنعتی است. نیروی انسانی هر سازمانی از اصلی‌ترین و مهم‌ترین سرمایه‌های آن محسوب می‌شود و فهم نیازهای آن، برای توسعه و رسیدن به هدف‌های سازمانی امری حیاتی است. در این میان، دست یافتن به هدف سازمانی نیازمند سیاست‌گذاری مناسب در رضایت شغلی است. این امر منجر به کاهش تمایل به ترک شغل، غیبت‌های مکرر و تأخیر در حضور

سازمانی می‌شود و در کنار تمایل به ماندگاری شغلی در سازمان، بر اثربخشی و کارایی سازمانی فرد نیز تأثیر فراوانی دارد. مهم‌ترین پیامدهای آن، تمایل شدید و قوی برای عضویت در سازمان، تلاش وافر برای رشد سازمانی و پذیرش هنجارها، ارزش‌ها و هدف‌های سازمانی است. یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات پیشین، همچون دیپیم‌پور (۱۴۰۱) و هاشمی و منطقی (۱۴۰۳)، که بر اهمیت مؤلفه‌های معنوی و اخلاقی در تقویت رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأکید دارند، همسوست.

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف ارزیابی تأثیر رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن بر تعهد سازمانی، با مروری بر آثار تجربی و پیمایشی صورت گرفته در بازه زمانی ۱۳۸۲ تا ۱۴۰۲ با نرم‌افزار cma2 نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و در مدل کوهن و فیشر توانسته است ۵۵ درصد از تغییر تعهد سازمانی را تبیین کند. با افزایش رضایت شغلی، میزان تعهد سازمانی نیز ارتقا می‌یابد و فرد خود را وابسته، متعلق و مقید به هنجارها و ارزش‌های سازمانی می‌کند.

شکل ۲. تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی



نتایج نشان داد که رضایت شغلی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی نقش مهمی را در تقویت تعهد سازمانی ایفا می‌کند. این امر چشم‌انداز توسعه و تحول سازمان را از حیث ماندگاری شغلی و تعصب سازمانی نیروی انسانی، مثبت ترسیم می‌کند. همچنین مؤلفه‌های رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری داشته است. بر این اساس می‌توان گفت:

- بین رضایت از سبک رهبری و مدیریت و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۸۷۲ است. هرچه میزان رضایت نیروی شغلی از شیوه مدیریت و رهبری سازمانی بیشتر باشد، به همان میزان تعهد سازمانی بیشتری خواهند داشت.
- بین رضایت از نقش و تخصص شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۱۵۴ است. تخصیص پست و موقعیت شغلی بر حسب تخصص، دانش، مهارت و رضایت فرد از این امر، منجر به ارتقای تعهد سازمانی می‌شود.
- بین رضایت از پرداخت و مزایای رفاهی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با ۰/۱۰۶ است. پرداخت‌های مناسب و بموقع و همچنین وجود مزایای

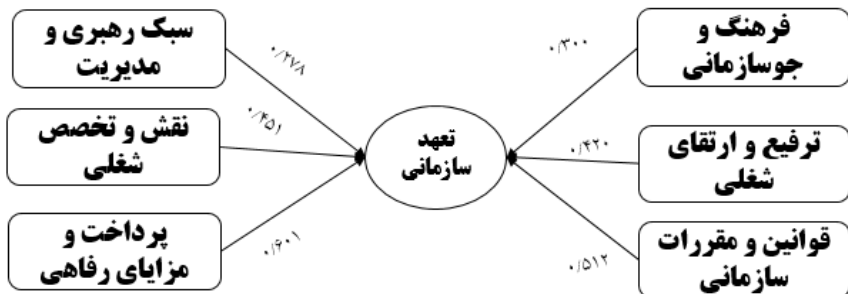
رفاهی، اعم از خدمات درمانی، مسکن و پاداش‌های شغلی، منجر به تقویت حس تعهد سازمانی در فرد می‌شود.

— بین رضایت از فرهنگ و جو سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با $0/03$ است. فضا و جو سازمانی نقش مهم و مؤثری در ارتقای تعهد سازمانی دارد؛ به این معنا که فضای دوستانه، صمیمی و نشاط‌آمیز در تعامل بین نیروی‌های سازمانی و کاهش بدبینی سازمانی، ناهنجاری و کج‌روی سازمانی، باعث تقویت حس تعهد سازمانی در افراد می‌شود.

— بین رضایت از ترفیع و ارتقای شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با $0/24$ است. هرچه نیروی شغلی از شیوة ترفیع و ارتقای شغلی خود رضایت بیشتری داشته باشند، به همان میزان به سازمان خود دلبسته و به ارزش و هنجارهای آن متعهدتر می‌شوند.

— بین رضایت از قوانین و مقررات سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشته و مقدار اثر آن برابر با $0/25$ است. قوانین و مقررات سازمانی در زمینه برخورد و مواجهه با نیروی انسانی نقش تعیین‌کننده در تعهد سازمانی ایفا می‌کند. وجود قوانین سهل، منطقی و ساده برای انجام امورات شغلی - سازمانی و حل نیازهای سازمانی فرد، بسترهای تعهد سازمانی را تقویت می‌کند.

شکل ۳. تأثیر مؤلفه‌های رضایت شغلی بر تعهد سازمانی



می‌توان گفت که تعهد سازمانی نیروهای شغلی، سازمانی و نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی، غیردولتی و آزاد (خصوصی)، نیازمند تأمین شرایط و سازوکارهای ارتقای رضایت شغلی است؛ به‌طوری‌که به کاهش غیبت از کار، ارتقای عملکرد شغلی، افزایش خشنودی شغلی و توسعه ساختار سازمانی منجر می‌شود. نتایج نشان داد

که میزان تعهد سازمانی تابعی از نگرش کارکنان به سازمان از بعد رضایت شغلی است. با افزایش رضایت شغلی از سازمان مربوطه، فرد بیشترین تعلق و تعهد اجتماعی را به آن خواهد داشت و با تمام علاقه و انگیزه برای آن تلاش خواهد کرد. عواملی همچون فضای سالم و نشاط‌آمیز سازمانی، نحوه برخورد مدیر و رؤسای سازمان با همکاران و نیروی تحت امر، تقسیم کار اجتماعی عادلانه (نقش و تخصص شغلی) و شایسته‌سالاری سازمانی در پست‌های سازمانی، پرداخت بموقع و بهبود وضعیت رفاهی کارکنان و همچنین وجود قوانین عادلانه، عدم تبعیض سازمانی - شغلی و وجود قوانین و مقررات سازمانی انسانی به‌جای مقررات استبدادی و آشفته، ضمن ارتقای رضایت شغلی باعث می‌شود که تعهد سازمانی فردی نیز افزایش یابد. در همین راستا متناسب با یافته‌های پژوهشی، سیاست‌گذاری زیر ارائه می‌شود:

- انتخاب و گزینش رهبری مناسب بر مبنای ملاک‌های اخلاق کار اسلامی و مدیریت شایسته‌سالاری؛
- اختصاص نیروی انسانی به نقش‌های سازمانی - مدیریتی بر مبنای توانایی، پتانسیل، رشته تخصصی و سابقه شغلی؛
- اصلاح قوانین و مقررات سازمانی و کاهش پیچیدگی نظام اداری - سازمانی؛
- تدوین رویه‌های ارتقا و ترفیع شغلی نیروی انسانی بر مبنای شایسته‌سالاری و عملکرد شغلی؛
- تدوین فرهنگ سازمانی فضیلت‌محور، انسان‌دوستانه و دارای سرمایه اجتماعی غنی و قوی در برابر همکاران و مسائل سازمانی.

منابع

- آزادی، رسول و عبدی، حسین (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۲(۴)، ۱۱-۲۴.
- ابراهیم‌نژاد، ناصر (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس. *پژوهش‌نامه نظم و امنیت اجتماعی*، ۱۳(۴)، ۱۵۷-۱۸۲.
- اروجی، عاطفه؛ شورورزی، محمدرضا و صالحی، مهدی (۱۳۹۴). رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابداران شاغل در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۲۳(۲)، ۳۵-۶۶.
- استوار، غری و امیرزاده خاتونی، ماندانا (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱(۲)، ۲۳-۳۸.
- اسدزاده، داوود (۱۳۹۶). اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل هواشناسی آذربایجان غربی). *فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، ۳(۲۴)، ۲۳۷-۲۴۷.
- اسماعیل‌زاده، مونا و توکلی بنیزی، مهناز (۱۴۰۰). کاربست شبکه عصبی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان بر اساس ابعاد سه‌گانه دین‌داری از دیدگاه نهج‌البلاغه. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۱۱(۲)، ۱۸۹-۲۱۸.
- اکبری، پیمان؛ رستمی، رضا؛ ویسمردادی، اکبر و محمدی نجف‌آبادی، عبدالمجید (۱۳۹۴). تحلیل نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین بازاریابی داخلی و مشتری‌گرایی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت‌های پخش غذایی و دارویی). *مجله مدیریت بازاریابی*، ۱۰(۲۶)، ۱۳۹-۱۵۸.
- امیرنیا، حمزه (۱۳۹۶). نقش میانجی رضایت شغلی در ارتباط بین تعهد سازمانی و اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان جاسک. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد. بندرعباس: دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس*.
- امین بیدختی، علی اکبر و صالح‌پور، معصومه (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. *دانش رفتار دانشگاه شاهد*، ۱۴(۲۶)، ۳۸-۳۱.
- امین شایان جهرمی، شاپور؛ صالحی، مسلم و ایمانی، جواد (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. *علوم تربیتی*، ۲(۵)، ۷-۳۳.
- انصاری، محمد اسماعیل؛ میراحمدی، سیدمحمدرضا و ذبیح‌زاده، کاظم (۱۳۸۹). بررسی روابط بین استرس شغلی رضایت شغلی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۴(۱۳)، ۱۵۳-۱۶۶.
- بشیریان، هادی؛ دابی، روح‌الله؛ بختیاری، محسن و شهبازی، رضا (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با دلبستگی به شغل در کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اراک. *تحقیقات کاربردی علوم ورزشی، آموزشی بدون مرز*، ۱۱(۴)، ۵۹-۴۴.
- پیایب، احمد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دادرسی ناحیه ۳۱ تهران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت*.

پورصفر، علی؛ رضایی، سجاد و حاتم سیاهکل محله، علیرضا (۱۳۹۸). نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه با کارکردهای مربیگری و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستانی. تصویر سلامت، ۱۰(۴)، ۲۸۷-۲۹۹.

تازه‌گل، علی؛ قربانی، علیرضا؛ کیوانلو، زهرا و تیره، حسن (۱۳۹۸). بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار. مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۲۶(۵)، ۶۱۹-۶۲۶.

جهانگیر، فریدون؛ بازارگادی، مهرنوش؛ محفوظپور، سعاد و اکبرزاده باغبان، علیرضا (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش‌های داخلی جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. پژوهنده (مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی)، ۱۲(۵)، ۴۰۷-۴۱۶.

جلیلی پیران، شمس‌الدین (۱۳۹۴). تأثیر رضایت شغلی کارکنان دادگستری بر تعهد سازمانی آنان (مورد مطالعه: دادسراهای عمومی و انقلاب استان اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری. تهران: دانشکده علوم قضایی و خدمات اداری - دادگستری تهران.

چیزری، محمد؛ عباسی، عنایت و باسامی، احمد (۱۳۹۲). تأثیر ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۶(۱)، ۸۱-۹۶.

حاجی‌بلوری، محمدعلی (۱۳۹۳). ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی شهر یزد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تفت: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت. دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

حیدری کیا، مهرداد (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان شرکت توزیع برق لرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. کرج: مؤسسه آموزش عالی الکترونیکی - مجازی مهر البرز، دانشکده مدیریت.

دانش‌فرد، کرم‌اله و محبوب‌روش، شبنم (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۴)، ۱۱۵-۱۳۶.

درخشیده، حامد و کاظمی، علی (۱۳۹۳). تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتل‌داری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۵(۳)، ۸۹-۱۰۱.

دلیری، زهرا (۱۳۹۶). رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی دبیران زن دوره دوم متوسطه ناحیه ۱ شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مرودشت: دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

دیهیم‌پور، مهدی (۱۴۰۱). عوامل مؤثر بر خودکارآمدی سرمایه‌های انسانی سازمان بر اساس کتاب شریف نهج البلاغه. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۲(۲۵)، ۶۷-۸۲.

ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد و نمازی، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲(۲)، ۱۵۳-۱۷۴.

سهیلی، فرامرز؛ افشانی، سیدعلیرضا؛ توکلی‌زاده، راوری و محمد جنتی‌فر، اکرم (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۸(۱۸)، ۱۱۹-۱۴۲.

سلگی، احمدحسین (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی.

- پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- سلطانی میرزایی، محبوبه (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان (مورد مطالعه: دبیران دبیرستان‌های دخترانه ناحیه تبادکان مشهد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. لنگرود: مؤسسه آموزش عالی قدیر، گروه مدیریت.
- شریعتمداری، مهدی؛ عابدی، زهره و ندیمی، اکرم (۱۳۹۷). نقش میانجی تعهد سازمانی در تأثیر رضایت شغلی بر رفتار. مطالعه منابع انسانی، ۸(۸۲)، ۱۸۱.
- عابدی کوشکی، سارا؛ رضا زین‌آبادی، حسن؛ عبدالرحیم، نواب‌راهم و جعفرزاد، احد (۱۳۹۴). بررسی نقش رضایت شغلی در تعهد سازمانی در یک سازمان آموزشی. مطالعه مدیریت بر آموزش انتظامی، ۸(۴)، ۳۸-۲۹.
- عابدینی، مهنوش (۱۳۹۴). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی مربیان بهداشت مدارس استان هرمزگان. مجله پزشکی هرمزگان، ۱۹(۱)، ۴۵-۵۰.
- غلامعلی لوانسانی، مسعود و ارجمند، ندا و کیوان‌زاده، محمد (۱۳۸۷). معنویت استرس شغلی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. مجله روان‌شناسی معاصر، ۳(۲)، ۶۱-۷۳.
- غلامی روچی، شهلا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت سایکو (شرکت طراحی مهندسی و تأمین قطعات شرکت ایران‌خودرو). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران غرب.
- فتح‌اللهی، مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه رضایت شغلی با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مطالعه موردی: سازمان زیباسازی شهرداری تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- قبادی، محمد (۱۳۹۹). بررسی تأثیر بدبینی سازمانی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان بجنورد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. بجنورد: مؤسسه آموزش عالی حکیمان، گروه مدیریت.
- قمری، محمد (۱۳۹۰). مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد. نشریه رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۳)، ۱۱۹-۱۰۱.
- کاظمی راد، امیر (۱۴۰۱). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: مؤسسه آموزش عالی علامه طبرسی، گروه مدیریت.
- کجانی حاجی‌آباد، خسرو (۱۴۰۱). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بنیاد جانبازان شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: مؤسسه آموزش عالی روزبهان، دانشکده علوم انسانی.
- کارگر، حامد (۱۳۹۰). رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. سمنان: دانشگاه سمنان، دانشکده روان‌شناسی و علوم.
- کرد، خالد (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان خاش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مرودشت: دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- کرمی، وحید (۱۴۰۲). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی لرستان. رویکردهای

پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۷(۸۹)، ۴۳۲-۴۳۶.

کوکچک‌نژاد، ابراهیم (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نقش آن با رفتارهای شهروندی درون سازمانی کارکنان اداره علوم پزشکی شرق گیلان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. لنگرود: مؤسسه آموزش عالی قدیر، گروه مدیریت.

کوزه‌چیان، هاشم؛ زارعی، جواد و طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت‌بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان، فصلنامه المپیک، ۱۱(۲-۱)، ۴۳-۵۲.

کوهستانی، حسینعلی و شجاعی‌فر، حبیب‌الله (۱۳۸۲). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، مجله دانش و توسعه، ۱۳(۱)، ۱۱-۲۶.

متکی، ام‌البنین (۱۳۹۹). تأثیر رفتار اخلاقی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان منطقه آزاد چابهار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. چابهار: دانشگاه بین‌المللی چابهار، دانشکده مدیریت.

مرادی، سمیه (۱۳۹۴). بررسی رابطه رضایت شغلی مؤلفه‌های با تعهد سازمانی کارشناسان وزارت کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

مرادی، هادی؛ مرادی، وحید و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار اخلاقی پرستاران بر اساس رابطه میان‌جیگری و رضایت شغلی و تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۹(۲)، ۵۶-۶۵.

ملک‌سعیدی، حمیده و معمارباشی، پیام (۱۳۹۹). واکاوی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه). پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۳(۱)، ۳۱-۴۰.

ملک‌نیا، حمیدرضا؛ محرابی، محسن؛ همتی‌نژاد، مهرعلی و رضایی‌نژاد، رحیم (۱۳۹۰). بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌های لرستان، قم، گیلان. فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی، ۱(۳)، ۴۱-۵۲.

موسوی، مرضیه؛ محمدزاده، سعید و آجیلی، عبدالعظیم (۱۳۹۳). تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۰(۱)، ۵۱-۶۳.

نادی، محمدعلی و حاذقی، فاطمه (۱۳۹۰). الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز. نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵)، ۶۹۹-۷۰۸.

ناصری، وجیهه (۱۳۹۷). بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی و جو اخلاقی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. کرمانشاه: دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه.

هاشمی، سیداحمد (صدق) و منطقی، محسن (۱۴۰۳). توسعه سازمانی مبتنی بر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه قرآن کریم. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۴(۲۹)، ۶۳-۸۲.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Ariyanti, N. & Hunik Sri, R. S. (2024). The Effect of Transformational Leadership

- on Employee Performance Through Job Satisfaction, Organizational Commitment and the Use of Social Media in Public Organization (Case Study of Financial Services Authority Employees). *International Journal of Social Science Research and Review*, 7(1), 240-254.
- Asih, N. P. W.; Ida Bagus, A. Dh. & Ida Bagus Udayana, P. (2023). The Role of Organizational Commitment as Mediating the Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 3(2), 2770-2782, <https://doi.org/10.55677/ijssers/V03I2Y2023-04>.
- Chegini, Z.; Janati, A.; Asghari-Jafarabadi, M. & Khosravizadeh (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today, Nurs Pract Today*, 6(2), 86-93.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after an organizational turnover. *Human Relations*, 60(8), 1221-1245.
- Herliani, L. & Miranty, Annisaa N. (2022). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Hospital Employees*, ICIGR 2022, ASSEHR 750, 660-670, 2023. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-052-7_72.
- Judge, T. A.; Thoresen, C. J.; Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kashem, M. A.; Ahmed, M. & Mohammad, N. (2022). Maternal Health Care Using IoT-Based Integrated Medical Device: Bangladesh Perspective. *Studies in Informatics, Technology and Systems*, 1(1), 25-38.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1297-1349. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: AND.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Porter, L. W. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

- Porter, L. W.; Steers, R. M.; Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Pramono, A. & Susilo, A. S. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. *Journal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 1-13.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2016). *Organizational behavior*. NJ: Pearson Education.
- Sedyoningsih, Y.; Usep S. & Karuniana D., Ela. (2024). Exploring The Impact Of Job Satisfaction, Work Engagement And Organizational Commitment On Employee. *Loyalty In The Maritime Tourism Industry Of Indonesia Migration, Letters*, 21(S3), 320-329, www.migrationletters.com
- Triwahyuni, R. (2017). *Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen Organisasi: Studi pada PT Pindad (Persero) Turen Kab. Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/11518>.
- Zuliani, S.; Mariatul H. & Agus I. H. (2022). *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Commitment at PT. Pertamina*, PFH 2022, ASSEHR 728, pp. 253–264, 2023. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_26.