

بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

کارکنان وزارت مالیه افغانستان^۱

رحمت‌الله احمدی^۲

احمد فهیم حیدر^۳

چکیده

تعهد سازمانی یک نگرش مهم و کلیدی شغلی در علم مدیریت است که بیانگر میزان وفاداری افراد به سازمان‌ها می‌باشد. از آنجایی که کارکنان از منابع با اهمیت، مزیت رقابتی و وسیله بقای سازمان‌ها دانسته می‌شوند، کانون مباحث فراوان در میان پژوهشگران امروز بوده و می‌تواند عوامل بسیاری در ابعاد گسترده داشته باشد. بر اساس همین نگرش، هدف تحقیق حاضر مطالعه ابعاد رضایت شغلی، تشخیص و شناسایی تأثیرات متفاوت آن بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه است. در این پژوهش، از مدل‌های علمی و کاربردی رضایت شغلی اسمیت و تعهد سازمانی آلن و می‌یر استفاده به عمل آمده است. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از منظر نوع، توصیفی-تحلیلی به شمار می‌آید و جامعه آماری آن ۲۲۰۰ تن و تعداد نمونه آماری مطابق به فرمول کوکران ۳۲۷ تن با سطح اطمینان ۹۵ درصد برآورد شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش استنباطی از دو پرسشنامه‌ای که روایی آن با نظر نخبگان و پایایی آن با به دست آمدن الفای کرونباخ ۰,۹۷ تأیید شده، بهره‌گرفته شده است. مزید بر آن، برای بررسی نورمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگراف اسمیرنف و برای بررسی رابطه میان متغیرها، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. برآیند پژوهش بر وجود تأثیر قوی رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه تأکید نموده و چنین به نظر می‌رسد که مدیران این وزارت می‌توانند با آگاهی دقیقی از چگونگی تفاوت‌های فردی در بین کارکنان، آن‌ها را کامل‌تر شناخته و با انجام اقداماتی، رضایت و تعهد آنان را در جهت توسعه و حرکت در مسیر کسب اهداف سازمان بیفزایند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان، تعهد، وزارت مالیه

^۱. استخراج شده از پایان‌نامه ماستری مدیریت دولتی

^۲. فوق لیسانس مدیریت دولتی، استاد دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) افغانستان. ایمیل: Ahmadir534@gmail.com

^۳. ماستری مدیریت دولتی (نویسنده مسؤل)

در عصری که حرکت به سوی تخصصی شدن کارها روند فزاینده‌ای یافته است، نیروی انسانی متخصص، متعهد و فعال به‌عنوان یکی از هدف‌ها و اولویت‌های اصلی هر سازمانی به شمار می‌رود تا این دارایی‌های نامشهود و سرمایه‌های راهبردی سازمان‌ها که به‌طور مستقیم بر عمل‌کرد و بهره‌وری سازمان تأثیرگذار هستند، جذب و از این طریق رسیدن به اهداف استراتژیک تسهیل گردد. به‌منظور بهره‌گیری مناسب از نیروی انسانی، به مطالعه ابعاد گوناگون و پیچیده افرادی که شامل ویژگی‌های عاطفی، غریزی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است، نیاز مبرم احساس می‌گردد.

بررسی پیشینه توسعه و تحول صنعتی، نمایان می‌سازد که نیروی بشری متعهد، توانا و دارای رضایت شغلی بالا در فرآیند تحول جامعه سنتی به صنعتی تأثیر غیرقابل‌انکاری داشته است، بدین‌صورت که نیروی بشری را عمده‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع تشخیص داده‌اند؛ بنابراین، درک رفتار کارکنان و بهینه‌سازی آن متناسب با اهداف سازمان از اهمیت فوق‌العاده‌ای برای رهبری سازمان‌ها برخوردار است. رفتار سازمانی از اساسی‌ترین مباحث سازمان و مدیریت است که به بررسی و تحلیل رفتار افراد و کارکنان در سازمان می‌پردازد. از جمله متغیرهای اصلی حوزه رفتار سازمانی، می‌توان به رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اشاره کرد که در پیشرفت کار یک سازمان و بهره‌وری آن نیز نقش ایفا می‌کند. مطالعات هویدا ساخته که با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت فردی و افزایش انگیزه‌های کاری بیشتر و غیبت از کار کمتر (داناها و هی وود، ۲۰۰۴)، تعهد سازمانی بیشتر (یو، ۲۰۰۵) و سودآوری و کسب و کار افزایش می‌یابد (چارلز و همکاران، ۲۰۰۴). بنابراین، شناخت روش‌های مناسب جهت افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نهایتاً بهبود عمل‌کرد کارکنان سازمان، امری حیاتی تلقی می‌گردد.

محققین بسیاری همواره در پی یافتن عناصر مؤثر بر پدیده تعهد سازمانی‌اند، اما این پژوهش در جستجوی مهم‌ترین عامل که عبارت از چگونگی تأثیرگذاری ابعاد مختلف رضایت شغلی بر پدیده تعهد سازمانی می‌باشد، در عصر حاضر است. همچنان اهمیت و ضرورت این پژوهش از آن‌جا سرچشمه می‌گیرد که بدون وجود تعهد کافی، بهره‌وری کارکنان شدیداً کاهش یافته و سازمان مواجه به شکست خواهد شد؛ بنابراین، کشف چگونگی تأثیر عواملی مثل رضایت شغلی که می‌تواند موجبات افزایش تعهد سازمانی کارکنان و سلامت وظیفوی گردند، کاملاً ضروری به نظر رسیده و نیاز جدی برای انجام یک چنین تحقیق محسوس است. از این‌رو تحقیق با پرسش «آیا رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد»، آغاز شده و پرسش‌های دیگری نظیر «آیا رضایت شغلی بر تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد»، دنبال می‌شود. سپس متناسب با پرسش‌های یادشده، فرضیه اصلی «رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد» و فرضیه‌های فرعی «رضایت شغلی بر تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد»، مطرح می‌شوند.

۱. مبانی نظری تحقیق

۱-۱. رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش است. مطالعه رسمی رضایت شغلی با مطالعات هاثورن در اوایل دهه ۱۹۳۰ آغاز و از این دهه

به صورت گسترده مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. تلاش کلاسیک برای تعریف رضایت شغلی در سال ۱۹۳۵ توسط رابرت هاپاک انجام شد. وی می‌گوید که رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. او معتقد است که تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نشده، بل ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون، سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغل خود احساس رضایت نموده و به خود بگوید که از شغل خود راضی و از آن لذت می‌برد. رابینز در کتاب رفتار سازمانی خود رضایت شغلی را به این صورت تعریف می‌کند: «رضایت شغلی، احساس مثبتی است که پس از ارزیابی ویژگی‌های مختلف شغل خود، تجربه می‌کنیم». او در ادامه تبیین می‌کند که دامنه این تعریف، بسیار باز است و تقریباً هر چیزی را شامل می‌شود؛ اما این واقعیت را نباید انکار کرد که رضایتمندی یا نارضایتی شغلی، برآیند مجموعه بسیار گسترده‌ای از عوامل است.

ابعاد رضایت شغلی

رضایت شغلی ابعاد بسیاری دارد، ممکن است نمایانگر نگرش کلی نسبت به شغل بوده یا فقط به قسمت‌هایی از شغل، باز گردد. رضایت شغلی به عنوان مجموعه‌ای از احساسات فرد، ماهیتی پویا دارد، یعنی به همان شدتی که پدید می‌آید، از میان می‌رود؛ بنابراین، برای تداوم آن، توجه مستمر مدیران را نیازمند است (دیویس و نیواستورم، ۱۳۷۰).

هیولین، اسمیت و کندال (۱۹۷۸) در زمینه، پنج بعد شغلی معرف خصوصیات برجسته را پیشنهاد کرده‌اند که در زیر مختصراً به معرفی گرفته می‌شود:

الف) رضایت از کار

منظور این است که قلمرو حیطة وظایفی که کارکنان انجام می‌دهند، جالب باشد و فرصت‌هایی برای یادگیری و پذیرش مسئولیت آن‌ها را فراهم کند. در ارتباط با کار و سطح رضایت از آن، می‌بایست به این نکته توجه داشت که رضایت از کار بستگی به ادراک و شخصیت افراد دارد.

ب) رضایت از مافوق

رضایت از مافوق، عبارت است از توانایی‌های فنی و مدیریتی و ملاحظاتی که آنان برای علائق کارکنان از خود نشانی می‌دهند؛ بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت، مدیران ارشد و میانی مؤفق کسانی هستند که علاوه بر پشتوانه قانونی و رسمی، از مساعدت‌های بی‌دریغ فکری، روانی و عاطفی مدیران عملیاتی و کارکنان برخوردار باشند.

ج) رضایت از همکاران

به میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران مدیران عملیاتی و کارکنان نشان می‌دهند؛ گفته می‌شود. رضایت از همکاران در کارکنان برگرفته از نحوه ارتباطات آن‌هاست، البته توجه به این نکته ضروری

به نظر می‌رسد که در بررسی این بعد از رضایت شغلی، نوع و نحوه ارتباط کارکنان با همکاران نیز بایستی مدنظر قرار گیرد.

د) رضایت از ترفیع

عبارت از دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کارکنان است. هدف اصلی مطالعات در این زمینه، عبارت از احساس نیاز به کسب مؤفقت و در نتیجه رضایت از ترفیع، شناخت افراد دارای نیاز به کسب مؤفقت بالا، کشف پیامدهای مرتبط با کسب مؤفقت و یافتن روش‌های افزایش سبک مؤفقت به منظور ایجاد حس رضایت از ترفیع است (مورهد، ترجمه الوانی و معمار زاده، ۱۳۸۳).

ه) رضایت از حقوق

عبارت از میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی کارکنان و مدیران عملیاتی است. نظریه برابری، فرض می‌کند که انواع زیادی از پاداش‌ها (پاداش‌های مالی و غیرمالی) بر رفتار کاری مؤثر است؛ اما بیشترین بحث و تحقیق در زمینه نظریه برابری، متوجه حقوق به‌عنوان مهم‌ترین پاداش در موقعیت‌های کاری بوده است (ازکمپ، ۱۳۷۷).

در خصوص انواع رضایت شغلی، گینزبرگ و همکارانش (۱۹۸۹) به دو نوع رضایت شغلی، اشاره می‌کنند:

۱. رضایت درونی: که می‌توان این نوع رضایت را به دو گونه زیر تقسیم نمود:
 - الف. احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود؛
 - ب. احساس لذتی که در اثر مشاهده پیشرفت و با انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان، دست می‌دهد.
۲. رضایت بیرونی: که با محیط کار و شرایط اشتغال ارتباط داشته و به طور مداوم در حال تغییر و تحول است.

به نظر این دانشمندان، رضایت شغلی از تعامل بین این دو نوع رضایت حاصل می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۶).

۱-۲. تعهد سازمانی

تعهد سازمانی از جمله مباحث نظری مطالعات سازمانی دهه ۷۰ است. مفهوم و تعریف تعهد سازمانی برای اولین بار توسط «مایکل وایت» مورد مطالعه قرار گرفت و سپس به وسیله محققان بیشتری از جمله: پورتر، مؤدی، استیرز، آلن، می‌یر و بیکر توسعه داده شد (دمیرای و کرابای، ۲۰۰۸: ۱۳۹).

بیکر (۱۹۶۰)، تعهد سازمانی را به‌عنوان تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص و درک فرد از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان، تعریف کرده است. از منظر دیگر، تعهد سازمانی سبب پافشاری و

فداکاری شخص جهت کامیابی سازمانش شده و بیانگر شیفتگی و تمایل افراد به سازمان است (رنجبریان، ۱۳۷۵).

به طور کلی می‌توان گفت، با وجود تعاریف متعددی که برای تعهد سازمانی توسط اندیشمندان ارائه شده، اختلاف نظری در زمینه به نظر نرسیده و در تمامی تعاریف تعهد سازمانی، سه عامل اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش شدید و خواست عمیق ادامه عضویت در سازمان، وجود دارد، اما یک نکته را نباید فراموش کرد که برداشت و استنباط درست، نقش مهمی در شکل‌گیری تعهد کارکنان سازمان ایفا می‌کند؛ یعنی کارکنانی که معتقدند سازمان از آنان حمایت می‌کند، تمایل به تعهد عاطفی نسبت به سازمان پیدا می‌کنند، افرادی که می‌بینند سرمایه‌گذاری اساسی برای سازمان کرده و در صورت ترک، سرمایه‌ی‌شان به خطر می‌افتد، نسبت به سازمان تعهد مستمر ایجاد کرده و نیرویی که فکر می‌کنند از آنان وفاداری مورد انتظار است، تعهد هنجاری را پی می‌گیرند.

ابعاد تعهد سازمانی

صاحب‌نظران برای تعهد ابعاد متفاوتی را ارائه کرده‌اند که در درازنای تاریخ، طی پژوهش‌هایی توسعه یافته است؛ اما به طور کلی دیدگاه‌های یک‌بعدی و چند بعدی پیرامون تعهد سازمانی وجود دارد که ذیلاً به آن می‌پردازیم:

الف) دیدگاه یک‌بعدی

کیث مور (۱۹۸۳)، با جمع‌آوری نتایج تحقیقات دیگران، چندین تعریف و روش برای مطالعه تعهد سازمانی ذکر می‌کند. مؤدی، استر و پورتر این روش‌ها را در دو بخش به نام‌های تعهد رفتاری و تعهد نگرشی طبقه‌بندی کرده‌اند که تنها، بر تعهد عاطفی متمرکز است. گرچه این طبقه‌بندی در دهه ۸۰ صورت گرفته؛ اما می‌توان بسیاری از تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی را در قالب آن گنجانید:

۱. دیدگاه رفتاری

اولین بعد تعهد که بیشتر از سایر ابعاد مورد توجه قرار گرفته و باکار بیکر (۱۹۶۰) تکمیل شد، تعهد رفتاری است که در آن، بیشتر به علل ترک خدمت و افزایش غیبت پرداخته می‌شود. این دیدگاه، رویکرد کاملاً متفاوتی به تعهد سازمانی دارد و تعهد را بیشتر امری رفتاری در نظر می‌گیرد تا نگرشی. بر اساس این نظر، افراد به خاطر جلب منافی چون برخورداری از مزایا و ارتقای شغلی به سازمان وابسته می‌شوند، نه به علت داشتن احساسات و عواطف مطلوب نسبت به آن (خاکی، ۱۳۸۷).

۲. دیدگاه نگرشی

در دیدگاه نگرشی تحقیقات عمدتاً به سمت شناسایی عوامل ایجادکننده تعهد، پیامدها و نتایج حاصل از تعهد جهت‌گیری پیدا می‌کند. این دیدگاه تعهد را به‌عنوان امری عاطفی یا نگرشی می‌داند و معتقد است

که هم‌سویی تداوم کار افراد با تحقق اهداف سازمان، به خاطر هویت‌یابی آن‌ها از طریق سازمان است. این دیدگاه، نوعاً با مقیاس پورتر، عملیاتی و قابل محاسبه شده است. منظور از تعهد نگرشی داشتن تعهد به ارزش‌ها و اهداف سازمان و سازگاری با آن‌هاست (خاکی، ۱۳۷۸).

در این رابطه، مدلی که توسط آجزن و فیشبین (۱۹۸۰) ارائه شده، به‌خوبی این وضعیت را ترسیم می‌کند. در مدل، برداشت فرد از تعهد خودش و برداشت او از دیدگاه و نگرش دیگران نسبت به تعهد او را می‌توان به‌عنوان عناصر اصلی پیش‌بینی نیت و رفتار وی تلقی نمود. از دید این دو اندیشمند، سه متغیر اصلی که بر رابطه نگرش_رفتار تأثیر می‌گذارند، عبارت‌اند از:

نگرش نسبت به رفتار (هرچه قوی‌تر باشد، بهتر است)؛

هنجارهای ذهنی (پشتیبانی از چیزهایی که به آن‌ها بها می‌دهیم)؛

-کنترل رفتار دریافت‌شده (محدوده‌ای که معتقدیم در آن می‌توانیم رفتار کنیم).

ب) دیدگاه چندبعدی

در بررسی‌های اولیه، تعهد دارای دو بعد رفتاری و نگرشی بود اما دو بعد مستمر و عاطفی به آن افزود شده که به نام دیدگاه تعهد چندبعدی، مسماست.

هانت و مورگان تعهد سازمانی را در دو بعد کوچک و بزرگ مورد توجه قرار داده‌اند. تعهد در بعد کوچک، عبارت از تعهد به گروه‌های خاص سازمانی (گروه‌های کاری، سرپرستان و مدیریت عالی) می‌شود و تعهد در بعد بزرگ، عبارت از تعهد به سازمان به‌عنوان یک مجموعه و یک سیستم مدنظر است (مشبکی، ۱۳۷۶: ۱۷۹).

گرینبرگ، بارون (۲۰۰۰) و دانشمندان دیگر برای تعهد سازمانی به‌طور ویژه سه بعد را مشخص کرده‌اند که عبارت‌اند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری.

گفتنی است که در دیدگاه سه‌بعدی، اکثریت دانشمندان همچون می‌یر، آلن، گرینبرگ، بارون و سایر اندیشمندان، از تمایز بین تعهد رفتاری و نگرشی فراتر رفته، چنین استدلال کرده‌اند که تعهد به‌عنوان یک حالت روانی دارای سه بعد تمایل، نیاز و الزام است.

۱. مدل آلن و می‌یر

آلن و می‌یر، مدل سه‌بعدی را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم یک‌بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. آن‌ها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می‌شوند. تعهد عاطفی که اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر که به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان مربوط می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری که احساس تکلیف به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. ذیلاً به هر یک از این سه نوع تعهد به گونه مختصر اشاره می‌نماییم:

۱. تعهد عاطفی

آلن و می‌یر تعهد عاطفی را به‌عنوان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن می‌دانند؛ بنابراین، تعهد عاطفی دارای سه جنبه است: صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان، تمایل فرد برای تعیین هویت شدن از طریق سازمان و میل به ادامه فعالیت در سازمان (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰: ۷).

عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی عاطفی عبارت‌اند از:

الف- ویژگی‌های فردی مانند سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، جنسیت، وضعیت تأهل و...؛

ب- ویژگی‌های شغلی نظیر حیطه شغل، تضاد شغل و ابهام شغل؛

ج- ویژگی‌های ساختاری مثل رسمیت، تمرکز، اندازه سازمان و...؛

د- تجربیات کاری.

به‌طورکلی تعهد عاطفی را می‌توان وضعیت روان‌شناختی دانست که رابطه کارکنان با سازمان را شکل داده و میزان مشارکت در فعالیت‌های سازمانی را منعکس می‌نماید.

۲. تعهد مستمر

تعهد مستمر بر مبنای تیوری سرمایه‌گذاری‌های جانبی بیکر (۱۹۶۴) قرار دارد. این تیوری بر این اساس است که باگذشت زمان، فرد سرمایه‌ای را در سازمان انباشته می‌کند که هرچه سابقه فرد در سازمان بیشتر می‌شود، این سرمایه نیز انباشته‌تر شده، از دست دادن آن برای فرد، هزینه آور می‌گردد. می‌یر و همکاران، تعهد مستمر را صورتی از دل‌بستگی روانی فرد به سازمان دانسته که از ادراک کارمند از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌شود. در واقع می‌توان گفت که تعهد مستمر شامل آگاهی فرد از هزینه‌های ترک سازمان است.

در کل، تعهد مستمر ناشی از درک افزایش یافتن هزینه‌های از دست‌رفته در یک سازمان است، اگر فردی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش هزینه‌های از دست‌رفته سازمان، حساس خواهد بود.

۳. تعهد هنجاری

به عقیده واینر و واردی (۱۹۸۰)، این تعهد فرایندی است که به‌موجب آن، کنش‌های سازمانی مثل گزینش‌ها، روش‌های اجتماعی شدن و ویژگی‌های درونی فرد هم‌چون وفاداری تعمیم یافته، ارزش‌های مورد توافق سازمان مشخص و نگرش‌های وظیفه‌ای باعث ایجاد تعهد سازمانی می‌شود.

دو پژوهشگر دیگر در تبیین مفهوم تعهد هنجاری بر این باورند که این بعد تعهد سازمانی، الزام اخلاقی و فداکاری برای سازمان و عدم انتقاد از سازمان را اندازه می‌گیرد (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰).

در کل، تعهد هنجاری بر وظایف و مسئولیت‌ها استوار بوده و به‌عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است.

۲. مدل مفهومی تحقیق

به نظر سوسنبرگ (۱۹۹۳)، کارایی افراد زمانی بالا می‌رود که آن‌ها از کار خویش راضی باشند؛ یعنی زمانی افراد کارایی مطلوب و اثربخش خواهند داشت که بین انتظارات و میزان توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنان ارتباط مناسبی موجود باشد.

مسئله رضایت شغلی در رفتار عملی کارمندان اثر به سزایی داشته و به نحو مؤثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن و آمادگی جهت ارتقاء شغلی نشان می‌دهد. از سوی دیگر، رضایت کارکنان بر جابه‌جایی و غیبت آنان اثر می‌گذارد. هنگامی که کارکنان از شغل خود رضایت ندارند، به بهانه‌های مختلف در محل کار حاضر نمی‌شوند و یا در صدد یافتن سازمان دیگری برمی‌آیند (مورهد و گریفن، ۱۳۸۳: ۹۱).

از جانب دیگر، تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی بوده و نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان مانده و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید این تعهد و پایداری کارمندان به سازمان را حفظ کنند و پرورش دهند.

بنابراین مدلی که تحقیق حاضر بر مبنای آن استوار است متغیر رضایت شغلی آن به اساس مدل اسمیت (۱۹۶۹) و متغیر تعهد سازمانی آن به اساس مدل آلن و می‌یر (۱۹۹۱) مدنظر گرفته شده تا در روشنایی آن، پرسش‌هایی را جهت جمع‌آوری اطلاعات مطرح و نتایج و پیامدهای آن را به ترتیب روشن سازیم:

۳. روش تحقیق

روش اجرای تحقیق در مطالعات امروزی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا یافته‌های پژوهشگر بیشتر بستگی به روش تحقیق داشته و نیاز است تا این روش، متناسب با عنوان و هدف تحقیق انتخاب شود. در این پژوهش از منظر ماهیت از روش توصیفی - تحلیلی نوع پیمایشی کار گرفته شده است؛ از این رو، درصدد توصیف داده‌هایی است که از طریق توزیع پرسش‌نامه و دریافت پاسخ‌ها به دسترس قرار گرفته است.

از لحاظ هدف، در این تحقیق روش کاربردی به کار رفته است؛ این تحقیق را به منظور افزودن به مجموعه دانش بشری در زمینه‌ای خاص و دریافت میزان مؤثریت رضایت شغلی بر تعهد سازمانی که مورد علاقه متخصصان است، انجام می‌دهیم.

از نگاه جمع‌آوری معلومات و ارقام، روش کمی مورد استفاده بوده است؛ در این پژوهش با استفاده از این روش، تلاش صورت گرفته تا پاسخ‌های دریافت‌شده از سوی پاسخ‌دهندگان، مورد توصیف و تحلیل قرار گیرد.

از حیث روش، از روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده به عمل آمده است که عبارت‌اند از اسناد و منابع (مقالات علمی، کتاب‌ها و سایت‌های معتبر انترنتی داخلی و خارجی)، مصاحبه‌هایی که از طریق پرسش‌نامه‌ها

صورت می‌گیرد و تحلیل و توصیف پرسش‌نامه‌هایی که به وسیله برنامه "SPSS ۲۱" و برنامه Excel انجام و اجرا می‌گردد.

۳-۱. جامعه آماری

به انسان‌ها، اشیاء و یا عناصری که در یک یا چند صفت و ویژگی مشترک بوده و در یک زمان و مکان مشخص مورد مطالعه قرار گیرند، جامعه آماری گفته شده است (حسینی، ۱۳۹۴). در تحقیق حاضر، جامعه آماری شامل کارکنان وزارت مالیه است که نظر به اطلاعات ریاست منابع بشری این اداره، در سال ۱۳۹۹ تعدادشان به (۲۲۰۰) تن می‌رسد.

۳-۲. نمونه و روش نمونه‌گیری

نمونه عبارت است از افراد جامعه که صفات آن‌ها با صفات جامعه مشابهت داشته، معرف جامعه بوده و از تجانس و همگنی با افراد جامعه برخوردار باشد (حافظ نیا، ۱۳۸۷: ۱۲۱). در تحقیق حاضر به تعداد (۳۲۷) تن کارکنان از مجموعه حدود (۲۲۰۰) کارکن وزارت مالیه به صورت تصادفی ساده و بر اساس جدول ویلیام کوکران انتخاب شده است.

جامعه آماری ($N=2200$)

خطای قابل قبول ($d=0.05$)

حدود اطمینان در سطح ($Z=96/1$)

احتمال وجود صفت مشترک ($P=0.05$)

عدم احتمال وجود صفت مشترک ($q=0.05$)

۳-۳. روش گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر به منظور جمع‌آوری معلومات و داده‌ها، روش‌های کتابخانه‌ای (اسنادی) و میدانی به کار رفته است. در روش کتابخانه‌ای، از منابع کتابخانه و سایت‌های معتبر علمی برای شناسایی و تشخیص بخش‌های مختلف موضوع پژوهش استفاده به عمل آمده و همچنان در روش میدانی که بر مبنای آن اطلاعات و معلوماتی در مورد ویژگی و خصوصیتی در جامعه گردآوری می‌شود، از ابزار پرسشنامه کار گرفته شده است.

پرسشنامه تحقیق متشکل از دو دسته پرسش‌هاست. دسته نخست، به منظور تعیین و تشخیص مشخصات نمونه آماری از لحاظ جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات، نوع و سابقه خدمت و دسته دوم جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق در دو بخش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تنظیم گردیده است.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها

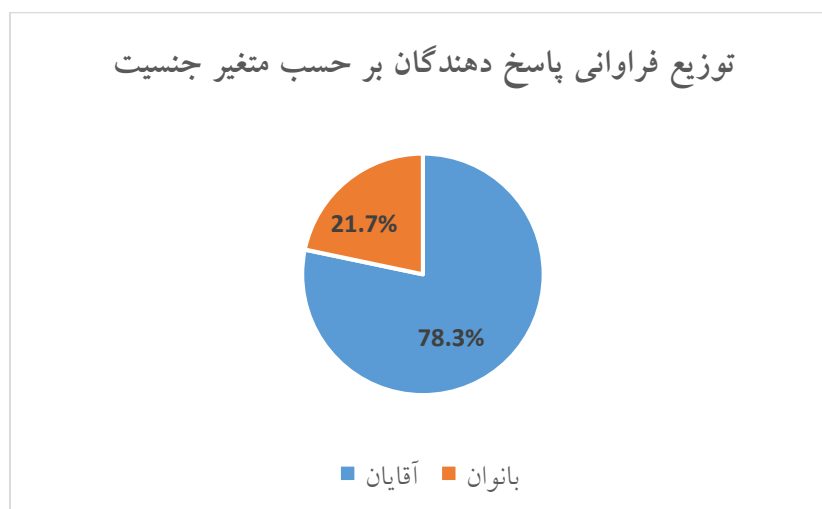
در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. به منظور سازمان‌دهی، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه، از آمار توصیفی

بهره‌گیری شده و در بخش آمار استنباطی، از آزمون‌های کولموگراف اسمیرنوف (برای بررسی نورمال بودن توزیع داده‌ها) و آزمون اسپیرمن (برای بررسی رابطه میان متغیرها)، بهره‌گیری شده است.

۴-۱. آمار توصیفی

۴-۱-۱. جنسیت پاسخ‌دهندگان

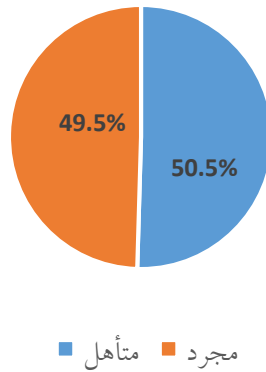
در خصوص توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب متغیر جنسیت، یافته‌های پژوهش حاکی است که از تعداد کل ۳۲۷ تن کارکنان مشارکت‌کننده در این پژوهش، ۲۵۶ مورد برابر با ۷۸,۳ درصد آقایان و ۷۱ مورد برابر با ۲۱,۷ درصد بانوان بوده‌اند.



۴-۱-۲. وضعیت تأهل پاسخ‌دهندگان

از منظر توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب متغیر تأهل، یافته‌های پژوهش حاکی است که از تعداد کل ۳۲۷ تن کارکنان مشارکت‌کننده در پژوهش، ۱۶۵ مورد متأهل و ۱۶۲ مورد مجرد بوده‌اند که متأهلان ۵۰,۵ درصد و مجردان ۴۹,۵ درصد از کل افراد مورد مطالعه را شامل می‌شوند.

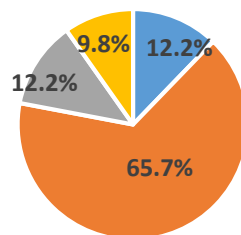
توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب وضعیت تأهل



۳-۱-۴. سن پاسخ دهندگان

پاسخ‌های به دست آمده از پرسشنامه حاکی است که فراوانی سنی کارکنانی که به عنوان نمونه آماری مورد پرسش قرار گرفته‌اند، شامل ۴۰ تن برابر با ۱۲,۲ درصد بین ۲۰-۳۰ سال، ۲۱۵ تن برابر با ۶۵,۷ درصد بین ۳۱-۴۰ سال، ۴۰ تن برابر با ۱۲,۲ درصد بین ۴۱-۵۰ سال و ۳۲ تن برابر با ۹,۸ درصد بالای ۵۰ سال می‌باشند.

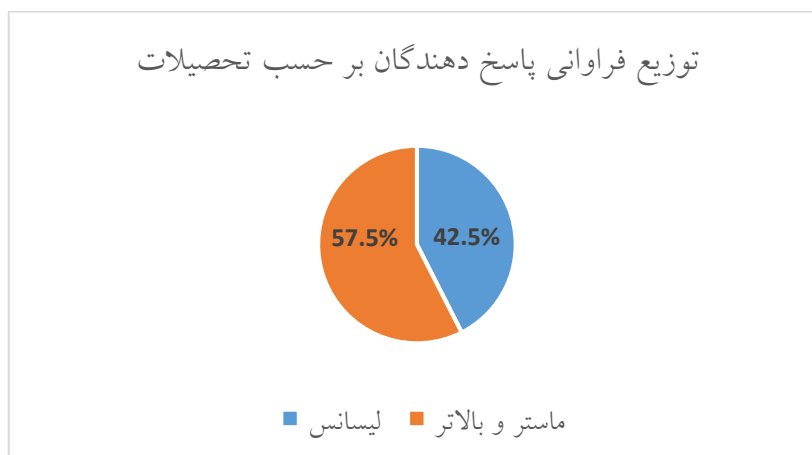
توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن



■ ۲۰-۳۰ سال ■ ۳۱-۴۰ سال ■ ۴۱-۵۰ سال ■ بالای ۵۰

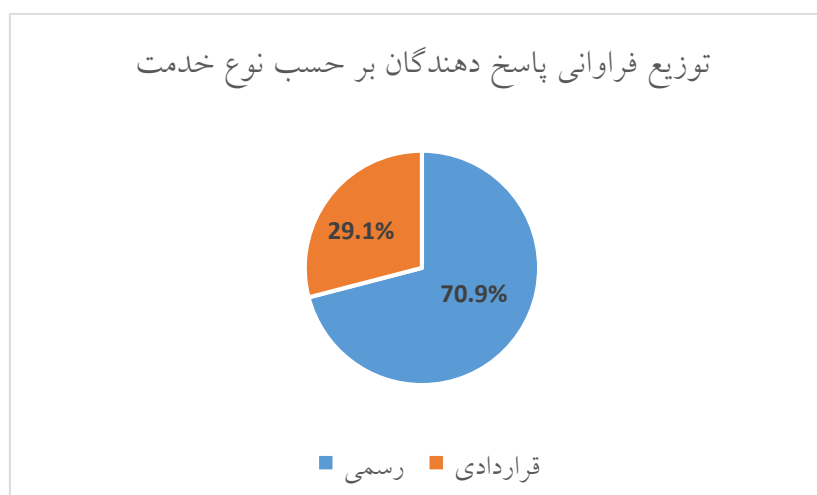
۴-۱-۴. سطح تحصیلی پاسخ‌دهندگان

یافته‌های تحقیق حاکی است که از تعداد کل ۳۲۷ تن کارکنان مشارکت‌کننده در پژوهش، ۱۳۹ مورد برابر با ۴۲,۵ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۱۸۸ مورد برابر با ۵۷,۵ درصد دارای تحصیلات ماستر و بالاتر (دکتر) بوده‌اند.



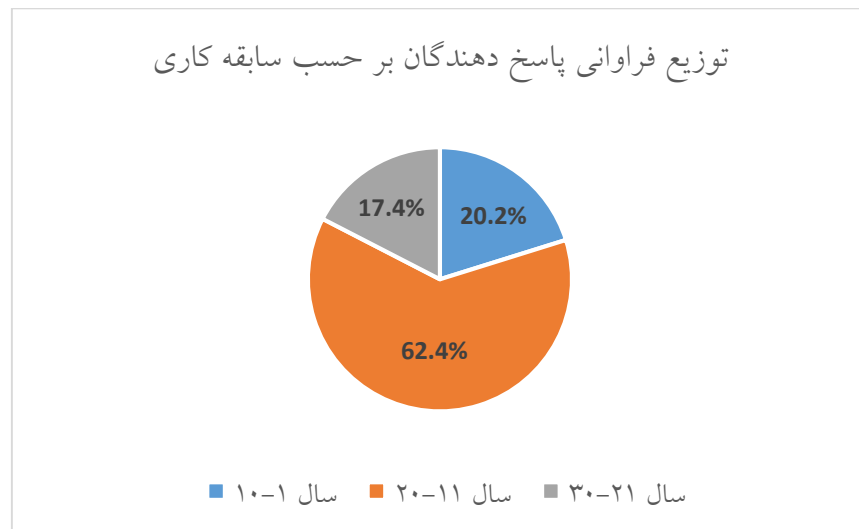
۴-۱-۵. نوع خدمت پاسخ‌دهندگان

در خصوص توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب متغیر نوع خدمت، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از تعداد مجموعی ۳۲۷ تن کارکنان مشارکت‌کننده در پژوهش، ۲۳۲ مورد برابر با ۷۰,۹ درصد را کارکنان رسمی و ۹۵ مورد برابر با ۲۹,۱ درصد را کارکنان قراردادی تشکیل داده‌اند.



۴-۱-۶. سابقه کاری پاسخ دهندگان

یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که در نمونه آماری مورد نظر، ۶۶ تن که معادل ۲۰,۲ درصد می‌شود دارای ۱-۱۰ سال سابقه کاری، ۲۰۴ تن که معادل ۶۲,۴ درصد می‌شود دارای ۱۱-۲۰ سال سابقه کاری و ۵۷ تن که معادل ۱۷,۴ درصد می‌شود دارای ۲۱-۳۰ سال سابقه کاری حضور دارند.



۱-۲-۳. دریافت همبستگی میان متغیرهای تحقیق

جدول همبستگی میان متغیر رضایت شغلی با ابعاد متغیر تعهد سازمانی

تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	
.۸۹۶**	.۷۵۴**	.۹۰۳**	ضریب همبستگی
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معناداری
۳۲۷	۳۲۷	۳۲۷	تعداد

همان‌گونه که مشاهده می‌گردد، با توجه به ضرایب به‌دست آمده در جدول فوق نظیر $0,903$ برای تعهد عاطفی، $0,754$ برای تعهد مستمر و $0,896$ برای تعهد هنجاری، همبستگی قوی، مثبت و مؤثری میان رضایت شغلی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی را به اثبات می‌رساند که بیشترین همبستگی را رضایت شغلی با تعهد عاطفی دارا می‌باشد.

جدول همبستگی میان ابعاد رضایت شغلی با ابعاد تعهد سازمانی

الف) کار

تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	
.۷۸۹**	.۷۴۲**	.۹۶۷**	ضریب همبستگی
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معناداری
۳۲۷	۳۲۷	۳۲۷	تعداد

جدول بالا همبستگی میان مؤلفه کار با ابعاد تعهد سازمانی را نشان می‌دهد که به ترتیب $0,967$ با تعهد عاطفی، $0,789$ با تعهد هنجاری و $0,742$ با تعهد مستمر بوده و نمایانگر همبستگی قوی و مثبت میان آن‌ها است، اما بیشترین همبستگی مؤلفه کار را می‌توان با تعهد عاطفی مشاهده نمود.

ب) پرداخت

تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	
.۷۹۸**	.۸۷۷**	.۷۸۴**	ضریب همبستگی
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معناداری
۳۲۷	۳۲۷	۳۲۷	تعداد

جدول فوق نمایانگر همبستگی میان مؤلفه پرداخت با ابعاد تعهد سازمانی است که به ترتیب $0,877$ با تعهد مستمر، $0,798$ با تعهد هنجاری و $0,784$ با تعهد عاطفی بوده و همبستگی قوی و مؤثری را میان آن‌ها نشان می‌دهد. قابل یادآوری است که به اساس داده‌های جدول، مؤلفه پرداخت با تعهد هنجاری بیشترین همبستگی را دارا می‌باشد.

ج) ارتقاء

تعهد	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	
هنجاری	.۷۲۹**	.۷۸۴**	ضریب همبستگی
	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معناداری
	۳۲۷	۳۲۷	تعداد

در جدول بالا همبستگی مؤلفه ارتقاء با ابعاد تعهد سازمانی نشان داده شده که به ترتیب ۰,۷۸۴، با تعهد مستمر، ۰,۷۶۰، با تعهد عاطفی و ۰,۷۲۹، با تعهد هنجاری بوده و نمایانگر موجودیت همبستگی قوی و مثبت میان مؤلفه‌های یادشده است. بیشترین همبستگی مؤلفه ارتقاء در این میان با تعهد مستمر به مشاهده می‌رسد.

(د) همکار

تعهد	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	
هنجاری	.۸۸۴**	.۷۸۷**	ضریب همبستگی
	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معناداری
	۳۲۷	۳۲۷	تعداد

جدول فوق در موجودیت داده‌های ۰,۸۸۴، برای تعهد هنجاری؛ ۰,۷۸۷، برای تعهد مستمر و ۰,۷۰۵، برای تعهد عاطفی، همبستگی قوی و مؤثری را میان مؤلفه همکار با ابعاد تعهد سازمانی هویدا می‌سازد. در اینجا، بیشترین همبستگی را مؤلفه همکار با تعهد هنجاری داراست.

(ه) سرپرست

تعهد	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	
هنجاری	.۷۲۷**	.۷۵۳**	ضریب همبستگی
	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معناداری
	۳۲۷	۳۲۷	تعداد

جدول بالا همبستگی مثبت و مؤثر مؤلفه سرپرست را با ابعاد تعهد سازمانی به ترتیب ۰,۷۵۳، با تعهد مستمر، ۰,۷۵۲، با تعهد عاطفی و ۰,۷۲۷، با تعهد هنجاری نشان می‌دهد که بیشترین همبستگی در این میان با بُعد تعهد مستمر موجود است.

در کل به این نتیجه می‌رسیم که چه در سطح کلی و چه در سطح ابعادی میان متغیرها، همبستگی قوی، مثبت و مؤثری وجود داشته و داده‌های جداول فوق این گفته را به اثبات می‌رساند.

۴-۲-۲. اثبات فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد.

رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه تأثیر ندارد. $P=0H$

رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد $P \neq 1H$

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی اسپیرمن به‌عنوان مناسب‌ترین آزمون ریگرسیون برای پیدا کردن همبستگی متغیرها و معنی‌داری رابطه بین آن‌ها استفاده شده است. ضریب همبستگی اسپیرمن ($r = 0/967$) بوده و نشان‌دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سطح $P < 0/000$ وجود داشته و فرضیه صفر رد می‌شود. پس می‌توان گفت که با اطمینان $0/99$ هر چه میزان رضایت شغلی در این سازمان بیشتر باشد، تعهد کارکنان نیز بالاتر خواهد رفت.

فرضیه فرعی اول:

رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد.

رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت مالیه تأثیر ندارد. $H_0: P=0$

رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد $H_1: P \neq 0$

		رضایت شغلی
تعهد عاطفی	رابطه / ضریب همبستگی	.903**
	سطح معناداری	.000
	تعداد	327

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و ضریب همبستگی اسپیرمن ($r = 0/903$) بوده و نشان‌دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان در سطح $P < 0/000$ وجود داشته و فرضیه صفر رد می‌شود. پس می‌توان گفت که با اطمینان $0/99$ هر چه میزان رضایت شغلی در این سازمان بیشتر باشد، تعهد عاطفی کارکنان نیز بالاتر خواهد رفت.

فرضیه فرعی دوم:

رضایت شغلی بر تعهد مستمر کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد.

رضایت شغلی بر تعهد مستمر کارکنان وزارت مالیه تأثیر ندارد. $H_0: P=0$

رضایت شغلی بر تعهد مستمر کارکنان وزارت مالیه تاثیر دارد $H1: P \neq 0$

		رضایت شغلی
تعهد مستمر	رابطه / ضریب همبستگی	.۷۵۴**
	سطح معناداری	.۰۰۰
	تعداد	۳۲۷

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و ضریب همبستگی اسپیرمن ($r = ۰/۷۵۴$) بوده و نشان‌دهنده‌ی آن است که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد مستمر کارکنان در سطح $P < ۰/۰۰۰$ وجود داشته و فرضیه‌ی صفر رد می‌شود. پس می‌توان گفت که با اطمینان $۰/۹۹$ هر چه میزان رضایت شغلی در این سازمان بیشتر باشد، تعهد مستمر کارکنان نیز بالاتر خواهد رفت.

فرضیه‌ی فرعی سوم:

رضایت شغلی بر تعهد هنجاری کارکنان وزارت مالیه تأثیر دارد.

رضایت شغلی بر تعهد هنجاری کارکنان وزارت مالیه تاثیر ندارد. $H0: P = 0$

رضایت شغلی بر تعهد هنجاری کارکنان وزارت مالیه تاثیر دارد $H1: P \neq 0$

		رضایت شغلی
تعهد هنجاری	رابطه / ضریب همبستگی	.۸۹۶**
	سطح معناداری	.۰۰۰
	تعداد	۳۲۷

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و ضریب همبستگی اسپیرمن ($r = ۰/۸۹۶$) بوده و نشان‌دهنده‌ی آن است که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد هنجاری کارکنان در سطح $P < ۰/۰۰۰$ وجود داشته و فرضیه‌ی صفر رد می‌شود. پس می‌توان گفت که با اطمینان $۰/۹۹$ هر چه میزان رضایت شغلی در این سازمان بیشتر باشد، تعهد هنجاری کارکنان نیز بالاتر خواهد رفت.

نتیجه‌گیری

این تحقیق از دو متغیر؛ (رضایت شغلی) به‌عنوان متغیر مستقل و (تعهد سازمانی) به‌عنوان متغیر وابسته تشکیل شده و هدف آن بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه می‌باشد؛ که به اساس اثبات فرضیه‌های تحقیق، نتایج ذیل به‌دست آمده است:

- رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه مؤثر است. از جانب دیگر، همبستگی میان متغیر رضایت شغلی با ابعاد متغیر تعهد سازمانی $۰/۹۰۳$ برای تعهد عاطفی، $۰/۷۵۴$ برای تعهد مستمر و $۰/۸۹۶$ برای تعهد هنجاری بوده و نشان‌دهنده‌ی آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و ابعاد تعهد سازمانی در سطح $P < ۰/۰۰۰$ وجود دارد. برآیند تحقیقات فاطمه مرعشیان (۱۳۹۱)، اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) و وهر (۲۰۱۰) نیز نشان‌دهنده این موضوع است که رضایت شغلی می‌تواند یکی از تأثیرگذارترین عواملی باشد که بر تعهد سازمانی کارکنان اثر می‌گذارد.

۲. رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت مالیه مؤثر است. از طرف دیگر، همبستگی بین مؤلفه‌های کار، پرداخت، ارتقاء، همکار، سرپرست و تعهد عاطفی به ترتیب ۰,۷۸۴، ۰,۷۶۰، ۰,۷۰۵ و ۰,۷۵۲ بوده و نشان‌دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین تمامی مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد عاطفی در سطح $P < ۰/۰۰۰$ وجود دارد. نتایج تحقیقات کوچر (۱۹۹۴)، جاج و همکاران (۱۹۹۹) و مصطفایی (۱۳۸۸) نیز نشان‌دهنده این موضوع‌اند که مؤلفه‌های رضایت شغلی به ویژه پرداخت عادلانه و منطقی می‌تواند موجب ایجاد دل‌بستگی شغلی گردد و این دل‌بستگی به‌نوبه خود معرف تعهد عاطفی بوده که در این فرضیه به اثبات رسیده است.

۳. رضایت شغلی بر تعهد مستمر کارکنان وزارت مالیه مؤثر است. از سوی دیگر، همبستگی بین مؤلفه‌های کار، پرداخت، ارتقاء، همکار، سرپرست و تعهد مستمر به ترتیب ۰,۷۴۲، ۰,۸۷۷، ۰,۷۸۴، ۰,۷۸۷ و ۰,۷۵۳ بوده و نشان‌دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد مستمر در سطح $P < ۰/۰۰۰$ وجود دارد.

۴. رضایت شغلی بر تعهد هنجاری کارکنان وزارت مالیه مؤثر است. از جانب دیگر، همبستگی بین مؤلفه‌های کار، پرداخت، ارتقاء، همکار، سرپرست و تعهد هنجاری به ترتیب ۰,۷۸۹، ۰,۷۹۸، ۰,۷۲۹، ۰,۷۸۴ و ۰,۷۲۷ بوده و نشان‌دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین تمامی مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد هنجاری در سطح $P < ۰/۰۰۰$ وجود دارد.

پیشنهادها

پیشنهاداتی برای مدیران سازمان

چنانچه مشخص گردید که رضایت شغلی بر همه ابعاد تعهد سازمانی تأثیر بالایی دارد، مدیران وزارت مالیه می‌بایست برای بالا بردن سطح رضایت شغلی کارکنان توجه ویژه‌ای مبذول نمایند، زیرا افزودن رضایت نه تنها می‌تواند تعهد کارکنان را افزایش دهد، بلکه موجبات موفقیت بلندمدت سازمان را فراهم می‌آورد. بر اساس یافته‌های این تحقیق، اولین گام در ایجاد تعهد کاری، تلاش برای افزایش رضایت شغلی کارکنان است. برای ایجاد رضایت شغلی باید شرایطی فراهم ساخت که کارمندان نسبت به شغل خود، احساس غرور و سربلندی کرده، از انجام آن لذت برده و با تمام توان به فعالیت بپردازند. کارمندان هنگامی از شغل خود راضی‌تر هستند که:

- براساس توانایی، علاقه و تخصص نسبت به مشاغل به کار گمارده شوند؛
- کارشان را هدفمند بدانند؛
- هر فرد مسئول نتیجه کار خود باشد؛
- عدالت رعایت گردد؛
- نسبت به نتیجه کار خود مطلع شوند؛
- ارزشیابی و پاداش آن‌ها بر اساس عمل‌کرد واقعی صورت گیرد؛
- کارکنان با یکدیگر ارتباط غیر رسمی و دوستانه داشته باشند؛

- نظام پرداخت حقوق و دستمزد بر اساس ارزیابی کار افراد باشد (کریمی، ۱۳۷۵، ۹۳).
- با توجه به آنچه در بالا گفته شد، چنین پیشنهاد می‌گردد:
- قدردانی از زحمات کارکنان در فعالیتهای مناسب؛
- فراهم آوری وسایل ارتقای فکری و علمی کارکنان؛
- تنظیم حقوق کارکنان بر اساس سختی و پیچیدگی کار؛
- ارتقاء کارکنان بر اساس معیارهای دست‌یافتنی؛
- تلاش برای فراهم آوری نیازهای مادی و معنوی کارکنان؛
- ایجاد ارتباط همه‌جانبه و ارتباطات تیمی در سازمان؛
- سهیم کردن کارکنان در تعیین اهداف و ارزش‌های سازمان.

پیشنهادات برای محققین بعدی

این تحقیق با بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت مالیه انجام شده است. از آنجایی که محقق به موارد مشابه تحقیق حاضر دسترسی پیدا نکرده است، این پژوهش می‌تواند اولین تحقیق در رابطه به این موضوع در کشور باشد، پس لازم است که ابعاد دیگر آن نیز در آینده توسط پژوهش‌گران مورد بررسی قرار گیرد. محقق موارد زیر را برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌نماید:

- با در نظر داشت این‌که در پژوهش حاضر، کارکنان وزارت مالیه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، پیشنهاد می‌گردد محققان بعدی چنین بررسی را در سایر ادارات انجام دهند تا نتایج کامل‌تری به دست آید و با مقایسه نتایج حاصل از تحقیقات مختلف، در این زمینه اطمینان و اعتماد بیشتر در به‌کارگیری نتایج، حاصل گردد؛
- با توجه به این‌که تحقیق حاضر با کمک مدل تعهد «آلن و می‌یر» و رضایت شغلی «اسمیت» تعریف و عملیاتی گردیده است، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد تا تحقیقاتشان را بر اساس نظریات و مدل‌های سایر دانشمندان مورد بررسی قرار دهند؛

این تحقیق با روش توصیفی-تحلیلی به شیوه سرشماری با در نظر داشت امکانات دست‌داشته در وزارت مالیه انجام شده است. پیشنهاد می‌گردد که تحقیق در سایر سازمان‌ها نیز صورت پذیرفته و نتایج به‌صورت تطبیقی مورد مقایسه قرار گیرد؛

متغیرهای تحقیق با جایگزینی ابعاد دیگر به‌عنوان متغیرهای (وابسته و مستقل) در تحقیقات آتی در نظر گرفته شوند. عناوین ذیل پیشنهاد می‌گردند:

- بررسی تأثیر رضایت شغلی بر هوش هیجانی کارکنان وزارت مالیه؛
- بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان وزارت مالیه؛
- بررسی تأثیر رضایت شغلی بر افزایش میزان بهره‌وری در وزارت مالیه؛
- در این پژوهش، داده‌های تحقیق با استفاده از ابزار پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری شده‌اند. پیشنهاد می‌گردد که در تحقیقات آتی از ابزارهای نظیر مشاهده و مصاحبه نیز استفاده صورت گیرد تا نتایج جامع‌تر و کامل‌تری حاصل شود.

منابع

۱. ازکمپ، استوارت، (۱۳۷۰)، روان‌شناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
۲. استرون، حسین، (۱۳۷۷)، تعهد سازمانی مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره ۱۷.
۳. اسماعیلی، کوروش، (۱۳۸۱)، تعهد سازمانی، نشریه تدبیر، شماره ۱۱۲.
۴. الله دادی، اسماعیل، (۱۳۸۲)، تعهد سازمانی، نشریه مدیریت، شماره ۷۷ و ۷۸.
۵. بروس ای. شرتزر، (۱۳۶۹)، بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی، ترجمه زندی پور.
۶. حافظ‌نیا، محمد رضا، (۱۳۷۷)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، چاپ اول.
۷. حسنی، دکتر سید علی، (۱۳۹۴) آمار و احتمال و تحلیل آماری با نرم افزار **Spss**.
۸. خاکی، غلام‌رضا، (۱۳۸۷)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی مرکز تحقیقات علمی کشور.
۹. دیویس، کیت و نیواستورم، جان، (۱۳۷۳)، رفتار انسانی در کار، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران، انتشارات مرکز آموزشی مدیریت دولتی، چاپ اول.
۱۰. رابینز، استیفن، (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی، تهران، جلد اول، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۱۱. رضاییان، علی، (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمان، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۲. رنجبریان، بهرام، (۱۳۷۴)، تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۱ و ۲.
۱۳. سپهری، محمدرضا، (۱۳۸۳)، نقش راهنمایی و مشاوره در رضایت شغلی، روزنامه همشهری.
۱۴. سلیمانی، حسین اصیل و همکاران، (۱۳۸۶)، بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی تهران و عوامل مؤثر بر آن، مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ویژه نامه شماره ۶۵، صفحات ۵۹-۶۳.
۱۵. شفیق‌آبادی، عبدالله، (۱۳۸۶)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد، چاپ شانزدهم.
۱۶. کریمی، یوسف، (۱۳۷۵)، روانشناسی شخصیت، تهران، نشر ویرایش.

۱۷. مشبکی، اصغر، (۱۳۷۶)، رابطه تعهد با وجدان کاری با تحول اداری، تهران، انتشارات نامه پژوهش، شماره پنجم.

۱۸. مورهد و گریفن، (۱۳۸۳)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، نشر مروارید.

منابع لاتین

۱. Demiray, E & Curabay, S, Organizational commitment of Anadula University open education faculty students, International journal of social sciences, Vol.۳, Issue ۲, ۲۰۰۸

۲. Allen, N.J. & Meyer J.P, The measurement and antecedent's effective continuance & normative commitment to the organization, Journal of occupational psychology, Vol. ۶۳, ۱۹۹۰

۳. rd Ed, Boston, MA, Allyn & Bacon ۳Baron, R.A & Greenberg, J, Behavior in organizations, ۱۹۹۰ (A division of Simon and Schuster, Inc.),