

رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی دانشگاه آریا)

سونای کریمی^۱، محمد نعیم قبادی^۲

^۱ دانشجوی دانشکده اقتصاد دانشگاه آریا (نویسنده مسئول)

^۲ استاد دانشکده اقتصاد دانشگاه آریا

چکیده

رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی یکی از موضوعات اساسی و از جمله مسائل مهم در علم مدیریت است که کانون مباحثات زیادی در میان محققان بوده است. بهبود رضایت شغلی، بهبود تعهد سازمانی را به همراه دارد. کارمندان هر سازمان به عنوان اصلی ترین و ماندگارترین سرمایه های آن سازمان به حساب می آیند، بنابراین آگاهی از میزان نیازهای آنان در جهت اجرای برنامه های سازمان ضروری است. هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آریا مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارمندان اداری و علمی دانشگاه آریا تشکیل میدهد. پرسشنامه به (۱۰۰) تن توزیع گردید. پایایی کل پرسشنامه ۰,۷۸ بدست آمده که در حد خوب قرار دارد. نتایج آزمون تی مستقل در رابطه به فرضیه های تحقیق نشان داد که رابطه معنی داری بین بعد شناختی و تعهد سازمانی، رابطه معنی داری بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی، رابطه معنی داری بین بعد ساختاری و رضایت شغلی کارکنان، رابطه معنی داری بین بعد شناختی و رضایت شغلی و در اخیر هم رابطه معنی داری بین بعد ارتباطی و رضایت شغلی وجود داشت.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بعد شناختی، بعد ارتباطی، بعد ساختاری و دانشگاه آریا

مقدمه

نیروی انسانی نقش بسزایی در تأمین کیفیت جامعه و بهره‌وری سازمان‌های دولتی و بازرگانی دارد و زیر بنای اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد (دولان و رندان^۱، ۱۳۷۳، ص ۸۷). به همین دلیل این عامل همواره مورد نظر مسئولین و مدیران سازمان‌ها قرار گرفته است. یکی از راه‌های افزایش عملکرد سازمان، ایجاد رضایت شغلی در کارکنان است. کسانی که رضایت داشته باشند کار خود را بهتر انجام می‌دهند. همچنین در مطالعات و بررسی‌های انجام گرفته، این اتفاق نظر دیده می‌شود که عوامل متعددی در روحیه و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان موثر هستند. در بین این عوامل مواردی دیده می‌شود که امروزه تحت عنوان سرمایه اجتماعی در جوامع شناخته شده‌اند که بیانگر وجود ارتباط متقابل سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان است (قرایی، ۱۳۷۸، ص ۱۴). یکی از وظایف مهم سازمان‌ها، شناسایی استعدادها با بالقوه کارکنان و فراهم نمودن زمینه‌های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه ارتقای بهره‌وری را فراهم می‌کند. در عصر جدید بدون توجه به سرمایه اجتماعی نمی‌توان به سوی توسعه پایدار گام برداشت. از آنجا که انسان در توسعه نقش کلیدی دارد و اهمیت و تحقق توسعه به دست انسان صورت می‌گیرد، لذا برطرف کردن نیازهای روحی و روانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از سویی دیگر، از جمله اصلی‌ترین وظیفه سازمان‌ها ایجاد انگیزش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در افراد است.

بیان مسئله

اهمیت نیروی انسانی در سازمان به اندازه‌ای است که آنها را مشتریان داخلی سازمان می‌نامند و می‌توان گفت تا زمانی که مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیر ممکن است. اگر نیروی کار علاقه چندانی به سازمان خود نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده نکند، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید. کلیه نرم‌افزارها و سخت‌افزارها و تکنولوژی‌های پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آنها، داشتن نیروی انسانی آموزش دیده، علاقه‌مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها می‌باشد. بهره‌گیری بهینه از توانمندی کارکنان موسسات از اهداف اولیه هر سازمان است، که جهت تحقق آن، ایجاد سرمایه اجتماعی، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می‌تواند نقش اساسی داشته باشد.

ضرورت انجام تحقیق

کارکنان سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از متولیان خدمت به مردم می‌باشند و رضایت شغلی آنان در عملکرد سازمان بسیار تأثیرگذار است. ترک اختیاری سازمان توسط کارکنان، برای سازمان و برای همه کسانی که از خدمات سازمان استفاده می‌نمایند، نامطلوب، مخرب و هزینه‌بر است، از طرف دیگر، آن دسته از کارکنانی که از روی اجبار در سازمان می‌مانند و دارای تعهد سازمانی پایینی می‌باشند، بهره‌وری لازم را برای سازمان نخواهند داشت. بنابراین، سازمانها باید درصدد یافتن راهی برای افزایش تعهد سازمانی و در نتیجه کاهش ترک اختیاری سازمان توسط کارکنان و نیز افزایش میزان بهره‌وری و بهبود عملکرد آنها باشند.

از اینرو با توجه به اینکه امروزه سازمانها، هزینه‌های هنگفتی را به علت عدم تعهد کارکنان خود نسبت به سازمان بطور ناخواسته متحمل می‌شوند، به نظر می‌رسد که وجود سرمایه اجتماعی و افزایش میزان آن در سازمانها، با توجه به فراهم نمودن

^۱Dolan and Randall

زمینه های مناسب برای ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضا که در بردارنده مزایایی هم برای افراد و هم برای سازمان است، در بهبود تعهد سازمانی کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. بر این اساس، در این تحقیق به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آریا پرداختیم.

رضایت شغلی

رضایت شغلی عامل مهمی برای افزایش کارایی و رضایت فردی در سازمان است و مدیران به شیوه های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند. صاحب نظران مختلف تعاریف گوناگونی از رضایت شغلی ارائه داده اند: فیشروها^۲ رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد کرده و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می کند. به این معنا که اگر شغل شرایط مطلوبی را برای فرد فراهم کند فرد از شغل خود رضایت خواهد داشت اما اگر شغلی برای فرد رضایت و لذت مطلوب را فراهم نکند فرد شروع به مذمت شغل کرده و در صورت امکان شغل خود را ترک خواهد کرد (فیشروها^۲، ۱۹۹۸).

هپاک^۳ رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی دانسته و آن را با عوامل روانی جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر وی وجود تنها یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف از جمله درآمد، جایگاه اجتماعی، شرایط محیط کار و... موجب خواهد شد که فرد از شغل خود احساس رضایت کند (هپاک^۳، ۱۹۹۰).

رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش های مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد. وقتی شخصی می گوید رضایت شغلی بالایی دارد به این مفهوم است که او واقعاً شغل خود را دوست دارد احساسات خوبی درباره کاری که انجام می دهد دارد و برای شغل خود ارزش زیادی قائل است. بنابراین رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساسات به کار خود می نگرند (هپاک^۳، ۱۹۹۰).

پیشینه تحقیق:

موسوی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان پرداخته اند. براساس این تحقیق، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان متوسط است و از میان ابعاد رضایت شغلی، رضایت از همکار بالاترین میانگین و رضایت از پرداخت کمترین میانگین را داشته است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۳۸).

کرو و همکاران (۱۳۹۳) به مطالعه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در میان افسران پلیس کره جنوبی با میانجی گری رضایت شغلی پرداخته اند. براساس یافته های این تحقیق، درک افسران از عدالت سازمانی رابطه مثبتی با سطح تعهد سازمانی آنان دارد (کرو و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۷۸).

عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان پرداخته اند. با توجه به یافته های این تحقیق، بین سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی و رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سرمایه اجتماعی معلمان، رضایت شغلی آنان افزایش می یابد (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۴).

^۲phishrohana

^۳Hapac

یزدخواستی و غلامی کوتنایی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمان و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت ملی گاز ایران پرداخته‌اند. براساس نتایج بدست آمده، بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان، هنجارهای رایج، اعتماد و سابقه کار کارکنان، مهمترین متغیرهای تبیین کننده رضایت شغلی کارکنان است (یزدخواستی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۲۸).

اسدی (۱۳۸۹) به مطالعه مقایسه‌ای رابطه بین سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان (رسمی و حق التدریس) شهر مراغه پرداخته است. براساس این تحقیق، سرمایه اجتماعی از پیش‌بینی کننده‌های معنی‌دار رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد. همچنین متغیر مشارکت اجتماعی با متغیر رضایت شغلی رابطه معنی‌داری ندارد (اسدی، ۱۳۸۹: ۲۲).

انصاری و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان پرداخته‌اند. نتایج حاکی از آن است که رابطه منفی و معناداری بین استرس شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین، رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۵۸).

به نقل قول از ریلی، گایتر و همکاران (۲۰۰۸) با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی رابطه بین محیط سازمانی، تعارض کار و خانواده، استرس شغلی، ویژگی‌های فردی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در داروسازان ایالات متحده پرداخته‌اند. نتایج نشان دهنده آن است که عوامل سازمانی به شکل‌های بار کاری بیش از حد، تعارض و کاریابی آسان، از جمله مهمترین متغیرهایی هستند که بر استرس شغلی بیشترین تأثیر را دارند. همچنین در مدل آنها ارتباط معناداری بین ویژگی‌های فردی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشاهده شده است (ریلی، ۲۰۰۶: ۳۴).

رایلی (۲۰۰۶) در مطالعه خود رابطه مثبت و معناداری میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی بدست آورده است. با این حال، بین تعهد مستمر و رضایت شغلی رابطه‌ای یافت نشده است.

رابرت (۲۰۰۳) به بررسی سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارمندان پرداخته است. در این تحقیق، از ۳۵۰۰۰ نفر جامعه آماری ۶۶ نفر به صورت تصادفی با دقت پایین انتخاب شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون^۷ استفاده شده است. نتایج به دست آمده تایید کننده فرضیه تحقیق بوده و نشان‌دهنده آن است که رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی یک رابطه خطی نیست، بلکه نمایی است. به عبارت دیگر، با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی نیز افزایش نمی‌یابد بلکه سرمایه اجتماعی تا اندازه‌ای می‌تواند موجب خشنودی شود و پس از آن میزان، تأثیر منفی دارد.

^۴Gaither et al

^۵Riley

^۶Rabert

^۷Pearson correlation coefficient

روش تحقیق:

در این تحقیق به منظور بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی از جمله بعد شناختی، بعد ارتباطی و بعد ساختاری با متغیرهای وابسته تعهد سازمانی و رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان دانشگاه آریا تهیه شده است. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان دانشگاه آریا تشکیل می‌دهد. برای تعیین حجم نمونه از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیره در مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در تحلیل رگرسیون چند متغیره نسبت تعداد نمونه به متغیرهای مستقل نباید کمتر از ۵ باشد، در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم‌پذیر نخواهد بود. نسبت محافظه کارانه حداقل ۱۰ و حداکثر ۱۵ مشاهده به ازای هر گویه (سوال پرسشنامه) می‌باشد. به طور کلی در تحلیل رگرسیون چند متغیره با روش مدل سازی معادلات ساختاری حجم نمونه می‌تواند بین ۵ الی ۱۵ مشاهده به ازای هر سوال پرسشنامه باشد (هومن، ۱۳۸۴). با توجه به این که در این تحقیق تعداد سوالات پرسشنامه ۳۰ عدد می باشد؛ می‌توان حجم نمونه را با احتساب ضریب ۵ حداقل ۱۰۰ مشاهده اختیار کرد. بر این اساس، نمونه‌ای به حجم ۱۰۰ مشاهده به صورت تصادفی ساده از کارکنان دانشگاه آریا انتخاب شده است.

جدول (۱) میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه

نوع متغیر	تعداد سوالات	متغیر	آلفای کرونباخ
مستقل مکنون	۹	سرمایه اجتماعی	۰/۷۰۷
وابسته مکنون	۱۴	تعهد سازمانی	۰/۷۳۱
واسطه مکنون	۷	رضایت شغلی	۰/۷۴۹
پایایی کل پرسشنامه	۳۰		۰/۷۸۰

جدول (۲) جدول آمار توصیفی جنسیت پاسخ دهندگان

	فریکونسی	فیصدی فریکونسی
مرد	۶۲	۶۲٪
زن	۳۸	۳۸٪
عدم پاسخگویی	۰	۰
کل	۱۰۰	۱۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق

با توجه به جدول (۲)، حدود ۷۵ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و حدود ۲۵ درصد پاسخ‌دهندگان زن هستند.

آزمون فرضیه های تحقیق

برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون تی-مستقل استفاده شده است. با استفاده از آزمون تی-مستقل معناداری بین بعد شناختی (X1)، بعد ارتباطی (X2)، بعد ساختاری (X3) با متغیر رضایت شغلی (Y1) و متغیر تعهد سازمانی (YII) در دانشگاه آریا مورد بررسی قرار گرفته است.

فرضیه صفر: بین بعد ساختاری (X3) و تعهد سازمانی (YII) کارکنان دانشگاه آریا رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۳): نتایج آزمون تی-مستقل در بررسی معناداری رابطه بین بعد ساختاری و تعهد سازمانی

متغیر	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
X3, YII	۲/۹۴۹	۲۹۸	۰/۰۰۳	رد فرضیه H. و پذیرش فرضیه تحقیق

منبع: یافته های تحقیق

با توجه به جدول فوق سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۳)، بر این اساس، فرضیه آماری صفر رد شده و وجود رابطه معنادار بین بعد ساختاری و تعهد سازمانی با اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود.

فرضیه صفر: بین بعد شناختی (X1) و تعهد سازمانی (YII) کارکنان دانشگاه آریا رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴): نتایج آزمون تی-مستقل در بررسی معناداری رابطه بین بعد شناختی و تعهد سازمانی

متغیر	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
X1, YII	۱/۱۵۱	۲۹۸	۰/۰۰۸	رد فرضیه H. و پذیرش فرضیه تحقیق

منبع: یافته های پژوهش

با توجه به جدول (۴) سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۸)، بر این اساس، فرضیه آماری صفر رد شده و وجود رابطه معنادار بین بعد شناختی و تعهد سازمانی با اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود.

فرضیه صفر: بین بعد ارتباطی (X2) و تعهد سازمانی (YII) کارکنان دانشگاه آریا رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول (۵): نتایج آزمون تی-مستقل در بررسی معناداری رابطه بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی.

متغیر	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
X2, YII	۴/۳۶۰	۲۹۸	۰/۰۰۰	رد فرضیه H. و پذیرش فرضیه تحقیق

منبع: یافته های پژوهش

با توجه به جدول (۵) سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۰)، بر این اساس، فرضیه آماری صفر رد شده و وجود رابطه معنادار بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی با اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود.

فرضیه صفر: بین بعد ساختاری (X3) و رضایت شغلی (Y) کارکنان دانشگاه آریا رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول (۶): نتایج آزمون تی-مستقل در بررسی معناداری رابطه بین بعد ساختاری و رضایت شغلی

متغیر	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
X3YI	۱/۸۷۳	۲۹۸	۰/۰۲۶	رد فرضیه H. و پذیرش فرضیه تحقیق

منبع: یافته های پژوهش

با توجه به جدول (۶) سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۲۶)، بر این اساس، فرضیه آماری صفر رد شده و وجود رابطه معنادار بین بعد ساختاری و رضایت شغلی کارکنان با اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود.

فرضیه صفر: بین بعد شناختی (X1) و رضایت شغلی (YI) کارکنان دانشگاه آریا رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول (۷) نتایج آزمون تی-مستقل در بررسی معناداری رابطه بین بعد شناختی و رضایت شغلی

متغیر	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
X1, YI	۱/۲۵۴	۲۹۸	۰/۰۲۱	رد فرضیه H_0 و پذیرش فرضیه تحقیق

منبع: یافته های پژوهش

با توجه به جدول (۷) سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۲۱)، بر این اساس، فرضیه آماری صفر رد شده و وجود رابطه معنادار بین بعد شناختی و رضایت شغلی کارکنان با اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود.

فرضیه صفر: بین بعد ارتباطی (X2) و رضایت شغلی (YI) کارکنان دانشگاه آریا رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول (۸) نتایج آزمون تی-مستقل در بررسی معناداری رابطه بین بعد ارتباطی و رضایت شغلی

متغیر	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
X2, YI	۳/۳۵۰	۲۹۸	۰/۰۰۱	رد فرضیه H_0 و پذیرش فرضیه تحقیق

منبع: یافته های تحقیق

با توجه به نتایج جدول (۸) سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۱)، بر این اساس، فرضیه آماری صفر رد شده و وجود رابطه معنادار بین بعد ارتباطی و رضایت شغلی کارکنان با اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود.

نتیجه گیری

هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی میان کارمندان اداری و علمی دانشگاه آریا می باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارمندان اداری و علمی دانشگاه آریا تشکیل می دهد. پرسشنامه به (۱۰۰) تن توزیع گردید. پایایی کل پرسشنامه ۰,۷۸ بدست آمده که در حد قابل خوب قرار دارد.

نتایج آزمون تی مستقل در رابطه به فرضیه های تحقیق نشان داد که رابطه معنی داری بین بعد شناختی و تعهد سازمانی، رابطه معنی داری بین بعد ارتباطی و تعهد سازمانی، رابطه معنی داری بین بعد ساختاری و رضایت شغلی کارکنان، رابطه معنی داری بین بعد شناختی و رضایت شغلی و در آخر هم رابطه معنی داری بین بعد ارتباطی و رضایت شغلی وجود داشت. بنابر تمام فرضیه های تحقیق تأیید گردید.

منابع

- [۱] اسدی، مهدی، (۱۳۸۹)، مطالعه مقایسه‌ای رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان (رسمی و حق التدریس) شهر مراغه، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور تهران (واحد پرند).
- [۲] انصاری، محمد اسماعیل، میراحمدی، سیدمحمدرضا، و ذبیح زاده، کاظم، (۱۳۸۹)، بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شعروندی سازمان، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۳، ص ۱۶۶-۱۵۳.
- [۳] دولان، سیمون، رندان، شولد، (۱۳۷۳)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۴] عبدالملکی، حسین، قانع سنگ آتش، اسما، و کریمی، حامد، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان، نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، سال ۱، شماره ۲، ص ۵۲-۴۱.
- [۵] کرو، متیواس، بای لی، چانگ، جای جی، جای، (۱۳۹۳)، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در میان افسران پلیس کره جنوبی با میانجی‌گری رضایت شغلی، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، سال ۷، شماره ۱، ص ۱۹۵-۱۶۷.
- [۶] موسوی، مرضیه، آجیلی، عبدالعظیم، و محمدزاده، سعید، (۱۳۹۳)، شناسایی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، سال ۴۵، شماره ۲، ص ۳۴۱-۳۳۳.
- [۷] یزدخواستی، بهجت، و غلامی کوتنایی، کوروش (۱۳۹۱)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمان و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت ملی گاز ایران، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۱۶، ص ۱۳۳-۱۰۵.
- [8] Riley, D. (2006), Turnover intentions: the mediation effects of job satisfaction, affective commitment and continuance commitment, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Applied Psychology, The university of Waikato.
- [9] Tajbakhsh, Kian, (1384), social capital, trust, democracy and development (translation Afshin Khakbaz and H. pooyan), Tehran, publishing shirazeh.
- [10] Tymon, W.G. & Stumpf, S. A. (2003). Social capital in the success of knowledge workers. Career Development International, 8(1), 12-20.
- [11] Zannad, H., Rouet, V. (2003), Organizational Commitment in innovative companies, XIIeme Conférence del' Association Internationale de Management Stratégique. Retrieved: www.strategie-aims.com/...organizational-commitment-in-innovative.