

## بررسی رابطه بین رضایت از همکاران در سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بانک مرکزی

عفت عبداللهی<sup>۱</sup> و مجید جهانگیر فرد<sup>۲\*</sup>

۱ گروه مدیریت دولتی، گرایش مالی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر رابطه بین رضایت از همکاران در سازمان و تعهد سازمانی بانک مرکزی ایران است که برای این منظور نمونه ۳۵۱ نفری از بین ۴۳۰۰ نفر انتخاب شده است؛ و برای جمع‌آوری مبانی نظری این پژوهش از روش کتابخانه‌ای با بهره‌گیری از کتاب، پایان‌نامه و مقالات و برای جمع‌آوری اطلاعات آماری از دو پرسشنامه استاندارد رضایت ویسوکو و کروم و پرسشنامه تعهد سازمانی مودای واستیرز پورت استفاده شده است که البته پایایی پرسشنامه رضایت از همکاران در سازمان ۸۹٪ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۰ هست و روایی پرسشنامه‌های مذکور به تأیید خبرگان و متخصصان این حوزه رسیده است. برای تحلیل داده‌ها آزمون همگنی واریانس‌ها کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است همچنین آزمون t مستقل، همچنین از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل واریانس داده‌ها و تحلیل رگرسیون، در مورد داده‌ها استفاده گردیده است. نتایج به دست آمده حاکی از این مطلب بود که متغیر رضایت از همکاران در سازمان می‌تواند تعهد سازمانی کارمندان را پیش‌بینی کند و بین این دو متغیر ارتباط مستقیم وجود دارد و با افزایش رضایت از همکاران در سازمان تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت از همکاران در سازمان، تعهد سازمانی کارکنان، بانک مرکزی.

## ۱. مقدمه

رضایت شغلی دارای مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی ارتباط دارد و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال دارد؛ اما تعهد سازمانی یک نگرش سازمانی است که عموماً به عنوان تعیین هویت با یک سازمان خاص بیان می‌شود پژوهشگران تعهد سازمانی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف و توجیه نموده‌اند. تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تلاش کارکنان موفق گردد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آن‌ها بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آن‌ها دیده می‌شود. (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

رابینز (۱۹۹۱) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارد و افرادی به آن‌ها اشتغال دارند و از طریق آن‌ها زندگی خود را اداره می‌کنند آنچه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان می‌باشد. در جامعه امروز فشارها و تنش‌های روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می‌کند (قمری، ۱۳۹۰). همچنین تعهد کارکنان برای موفقیت سازمانی معاصر ضروری است. کارکنان دارای تعهد بالا احتمالاً مشتاق هستند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند. دل‌بستگی قوی فرد به سازمان توانایی‌های انطباقی بهتر و پاسخ‌دهی بیشتر به تغییرات در تقاضاهای مشتری را امکان‌پذیر می‌سازد، همچنین باعث انطباق با فشارها و اضطراب‌های محیطی می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان عامل عمده‌ای را تشکیل می‌دهند و اثربخشی، کارآمدی، و عملکرد حرفه‌ای سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقه‌مند به افزایش کارکنانی است که به سازمان و اهداف آن متعهد هستند. اگر سازمان در ایجاد احساسات وفاداری و تعهد در اکثر کارکنانش موفق شود، احتمال بیشتری وجود دارد که اهدافش برآورده شود و عملکرد کلی آن افزایش یابد (شایان جهرمی، ۱۳۸۸).

در این پژوهش قصد داریم که رابطه رضایت از همکاران در سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بانک مرکزی را مورد بررسی قرار داده تا به کمک آن، این سازمان بتواند راه‌های افزایش رضایتمندی و ارتقا تعهد سازمانی را تشخیص دهد؛ و از آنجائی که تاکنون در مورد رضایت از همکاران در سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بانک مرکزی تحقیقی صورت نگرفته و همچنین با توجه به اهمیت این دو مقوله یعنی رضایت از ارتقا شغلی و تعهد سازمانی کارکنان که اثر مهمی را در غیبت کارکنان ترک خدمت آن و یا ادامه به کار کارکنان دارد لذا پژوهش مورد نظر با توجه به اهمیت کار بانک مرکزی به عنوان مادر تمامی بانک‌های کشور و همچنین اثراتی که این بانک در خطشی گذاری مالی و اقتصادی کشور می‌گذارد، مهم بوده و قابل بررسی هست و البته نتایج حاصل از آن کمک بسیاری را به مدیران آن سازمان جهت اداره هر چه بهتر نیروی انسانی خواهد نمود. به‌طور کلی سؤالی که در این پژوهش سعی در بررسی و پاسخ به آن داریم این است که بین رضایت کاری و تعهد سازمانی کارکنان بانک مرکزی رابطه وجود دارد.

## ۲. مروری بر پیشینه تحقیق

افشانی و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیق خود به بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد پرداختند. و به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی کتابداران بیش از حد متوسط بوده ولی میزان رضایت شغلی آن‌ها تفاوت معنی‌داری با متوسط نظری نداشته است. بین میانگین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بابایی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان (مطالعه موردی در مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران) پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تعهد سازمانی با رضایت درونی و بیرونی رابطه معنی‌داری مشاهده شد. یکی از مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی، رضایت شغلی است، رابطه بین تعهد

سازمانی و رضایت شغلی در این پژوهش مثبت است بدین معنی که هر چه رضایت شغلی بیشتر باشد تعهد سازمانی کارکنان نیز بیشتر می‌شود.

حیدری تفرشی و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیق خود به بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه‌خصوصی با انتخاب ۱۵۰ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق شامل ۵۰ از بین کارکنان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معنادار هست.

عزیزی و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیق خود به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در اداره کل امور مالیاتی استان قم پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان‌دهنده آن است که بین شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده از این تحقیق در جامعه تحت بررسی، زیرمجموعه‌های رضایت شغلی یعنی رضایت از همکاران دارای بالاترین سهم در کل رضایت شغلی و از سوی دیگر رضایت از حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین سهم بوده است.

شایان جهرمی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیق خود به بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس با انتخاب ۱۰۰ نفر به‌عنوان نمونه پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. مؤلفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه‌ای معنی‌دار هستند و از این مؤلفه‌ها، تنها عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد. و از طرف دیگر متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی نمی‌باشد. از مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تنها تعهد عاطفی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد.

یوسل و بکتاس<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، تحقیقی با عنوان رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ویژگی‌های جمعیت شناختی در میان معلمان ترکیه انجام دادند. نتایج این مطالعه حاکی از آن بود که تعهد سازمانی با رضایت شغلی همبستگی مثبت داشت.

اکپرا و وین<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، در تحقیق خود به بررسی رابطه بین اخلاق کارسازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از رابطه معنادار بین اخلاق کارسازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود.

وانگ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، در پژوهش خود به بررسی پیش‌بینی‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نقش واسطه‌ای خرده‌فرهنگ‌های سازمانی پرداختند و نتیجه گرفتند که رابطه معنی‌داری میان سبک رهبری و تعهد وجود دارد. همچنین رضایت شغلی بر روی تعهد سازمانی تأثیر دارد و به‌عنوان یک عامل واسطه‌ای عمل می‌کند.

### ۳. چهارچوب نظری تحقیق

مقصود از رضایت شغلی، نگرش کلی فرد درباره کار خویش است کسی که رضایت شغلی کمی دارد نسبت به شغل یا کار خود نگرش مشخصی دارد هنگامی که درباره نگرش کارکنان بحث می‌شود چیزی جز رضایت شغلی آنان نیست (پارسائیان و اعرابی ۱۳۸۷). رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دل‌بستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات درست بالا بردن روحیه و ایجاد علاقه به کار و افزایش تعهد است (بابائی، ۱۳۹۴)

همچنین تعهد به‌عنوان یک نگرش، ترک خدمت کارکنان را بهتر از دیگر نگرش‌های کاری، حتی بهتر از رضایت شغلی، پیش‌بینی می‌کند سازمان‌هایی که دارای اعضای یا سطوح بالای تعهد سازمانی هستند معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تأخیر کم‌تری از سوی کارکنان خود برخوردارند و در موارد بسیار سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که فراتر از وظایف مقرر تلاش نمایند و این به‌ویژه در مشاغل حساس، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. اگرچه رضایت شغلی و تعهد سازمانی باهم ارتباط دارند اما

1. Yucel and Bektas, 2012.
2. Okpara and Wynn, 2008.
3. Wang et al, 2007.

متمایز هستند ولی به منظور فراهم آوردن مبنایی برای تصمیم‌گیری مدیران نیروی انسانی در زمینه برنامه‌ریزی، جذب نگهداشت نیروی انسانی و کاهش هزینه ناشی از ترک خدمت کارکنان اگر به صورت مشترک در سازمان موردسنجش قرار گیرند، از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد.

#### ۴. فرضیه تحقیق

(۱) بین رضایت از همکاران در سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بانک مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

#### ۵. روش‌های پژوهش

##### ۵-۱ روش تحقیق از نظر ماهیت، هدف و روش انجام کار

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی، همبستگی هست در این پژوهش محقق قصد دارد اطلاعات را کسب و آن‌ها را بدون هیچ‌گونه تفسیری توصیف و روابط بین رضایت از همکاران و تعهد سازمانی را بیابد. مهم‌ترین و اصلی‌ترین مرحله هر پژوهش دستیابی به پاسخی است که محقق در پی آن بوده است؛ بنابراین تجزیه و تحلیل اطلاعات هدف نهایی از انجام یک تحقیق را برآورد می‌کند.

##### ۵-۲ ابزار گردآوری اطلاعات

به منظور جمع‌آوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری و تئوریک پژوهش، به صورت کتابخانه‌ای و با استفاده از کتب و مقالات فارسی و انگلیسی جمع‌آوری شده است. همچنین جهت آزمون فرضیه تحقیق از پرسشنامه استاندارد رضایت از همکاران ویسوکي و کروم<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) و پرسشنامه تعهد سازمانی موادی و استیرزوپورت (۱۹۷۹) استفاده شده است؛ و در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS23 استفاده خواهد شد.

##### ۵-۳ فنون تجزیه و تحلیل اطلاعات

روش تجزیه و تحلیل این تحقیق به دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تقسیم می‌شود. در آمار توصیفی از ویژگی‌های جمعیت‌شناسی و میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از برای تحلیل داده‌ها آزمون همگنی واریانس‌ها کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است همچنین آزمون  $t$  مستقل، همچنین از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل واریانس داده‌ها و تحلیل رگرسیون، در مورد داده‌ها استفاده گردیده است. همچنین در این تحقیق پرسشنامه‌ها را از نظر پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرون باخ مورد بررسی قرار دادیم که در این بررسی پایایی پرسشنامه رضایت از همکاران در سازمان ۸۹٪ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۸۰٪ است. روایی پرسشنامه‌های مذکور به تأیید خبرگان و متخصصان این حوزه رسیده است.

##### جدول (۱) ضریب آلفای کرون باخ

ضریب	تعداد سؤالات	دسته سؤالات
۸۹٪	۱۰	رضایت از همکاران در سازمان
۸۰٪	۱۵	تعهد سازمانی

##### ۵-۴ متغیرهای پژوهش

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی نگرشی است که بیان می‌کند اعضای سازمان به چه میزان خودشان را با سازمانی که در آن مشغول کار هستند تعیین هويت می‌کنند و چه قدر در آن درگیر هستند وقتی که افراد تمایل دارند در جهت موفقیت از خود گذشت نشان دهند تعهد سازمانی مفهوم پیدا می‌کند (دائن و آنگ ۱۹۹۰). در این تحقیق جهت اندازه‌گیری متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه موادی و استیرزوپورت (۱۹۷۹) استفاده شده است.

1. Wysoki and kromm, 1991.

رضایت از همکاران در سازمان: یعنی میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند. رضایت از همکاران، منبعث از نحوه ارتباطات آنها است (افشانی و همکاران، ۱۳۹۵). در این تحقیق جهت اندازه‌گیری متغیر رضایت از همکاران از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی از نوع کار ویسوکا و کروم (۱۹۹۱) استفاده شده است.

#### ۵-۶ جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان بانک مرکزی ایران هست که حجم آن ۴۳۰۰ نفر برآورد شده است. به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز افراد جامعه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده کرده‌ایم، بدین ترتیب که ابتدا با توجه به جدول مورگان حجم نمونه به تعداد ۳۵۱ نفر تعیین شد سپس جامعه موردنظر به گروه‌های کوچک‌تر و متجانس تقسیم شد

#### ۶. یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش در این بخش شامل دو بخش آمار توصیفی و استنباطی هست.

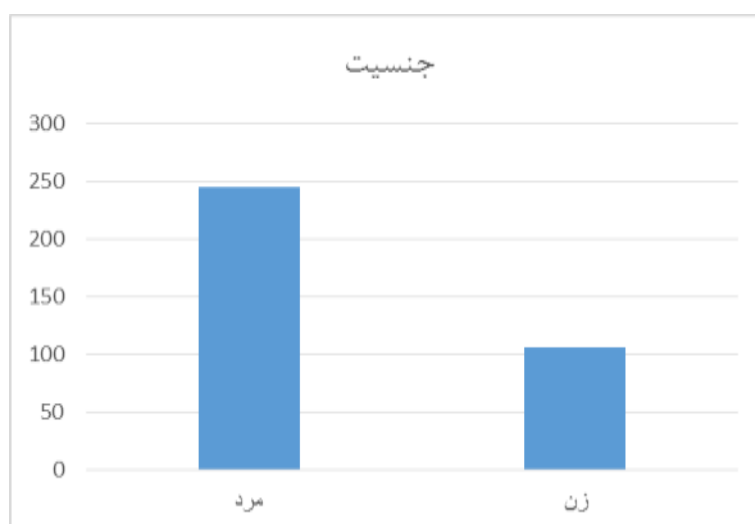
#### ۶-۱ بررسی شاخص‌های آماری و فراوانی ویژگی‌های فردی کارکنان

##### ۶-۱-۱ ویژگی جمعیت‌شناسی را از نظر جنسیت

جدول (۲) ویژگی جمعیت‌شناسی را از نظر جنسیت موردبررسی قرار می‌دهد.

جدول (۲) شاخص‌های آماری فراوانی جنسیت

جنسیت	شاخص آماری	فراوانی	درصد
زن		۲۴۵	۳۰٫۲
مرد		۱۰۶	۶۹٫۸
جمع		۳۵۱	۱۰۰



##### نمودار (۱) فراوانی جنسیت کارکنان

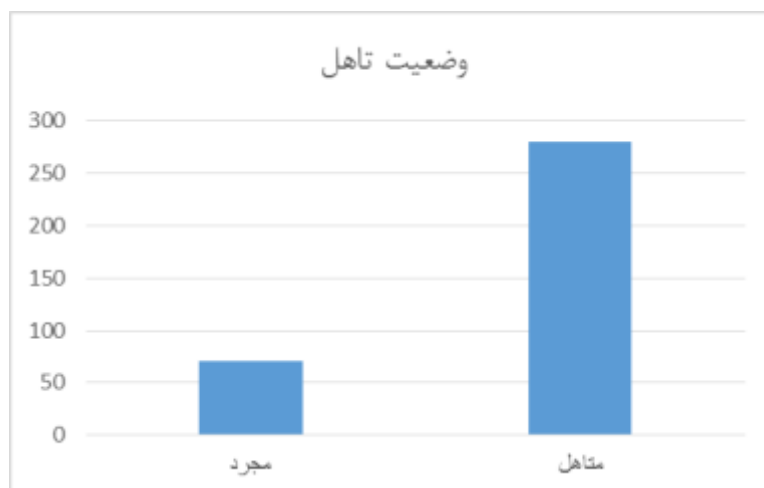
اطلاعات مندرج در جدول (۲) و نمودار (۱) نشان می‌دهد که ۶۹٫۸٪ پاسخ‌دهندگان را مردان و ۳۰٫۲٪ پاسخ‌دهندگان را زنان تشکیل می‌دهند.

##### ۶-۱-۲ ویژگی جمعیت‌شناسی را از نظر وضعیت تأهل

جدول (۳) ویژگی جمعیت‌شناسی را از نظر وضعیت تأهل موردبررسی قرار می‌دهد.

جدول (۳) شاخص‌های آماری فراوانی وضعیت تأهل

درصد	فراوانی	شاخص آماری وضعیت تأهل
۲۰,۲	۷۱	مجرد
۷۹,۸	۲۸۰	متأهل
۱۰۰	۳۵۱	جمع



نمودار (۲) فراوانی وضعیت تأهل کارکنان

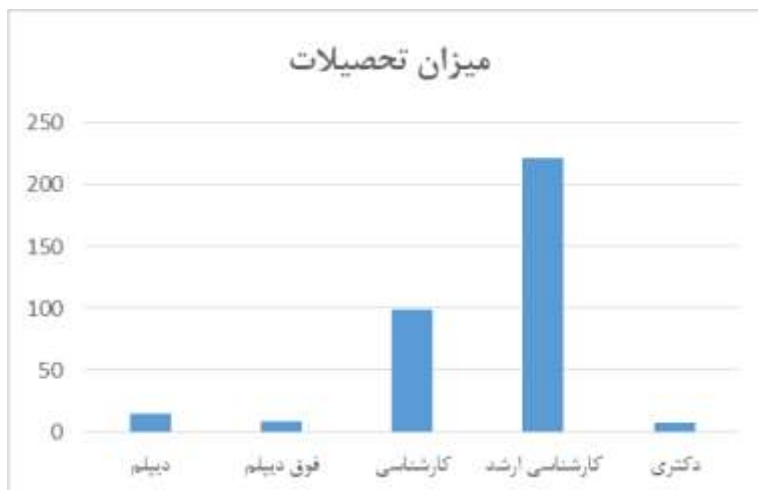
اطلاعات مندرج در جدول مربوط به وضعیت تأهل پاسخ‌دهندگان است. همان‌طور که مشاهده می‌شود ۲۰,۲٪ پاسخ‌دهندگان را مجردان و ۷۹,۸٪ پاسخ‌دهندگان را کارکنان متأهل تشکیل می‌دهند.

#### ۳-۱-۶ ویژگی جمعیت‌شناسی را از نظر میزان تحصیلات

جدول (۴) ویژگی جمعیت‌شناسی را از نظر میزان تحصیلات مورد بررسی قرار می‌دهد.

جدول (۴) شاخص‌های آماری میزان تحصیلات

درصد	فراوانی	شاخص آماری زیر مقیاس
۴,۳	۱۵	دیپلم
۲,۳	۸	فوق دیپلم
۲۸,۲	۹۹	کارشناسی
۶۳,۲	۲۲۲	کارشناسی ارشد
۲	۷	دکتری
۱۰۰	۳۵۱	جمع



نمودار (۳) فراوانی تحصیلات کارکنان

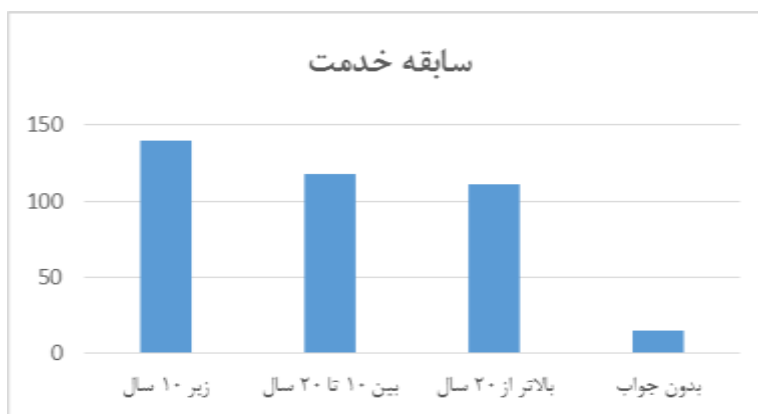
اطلاعات مندرج در جدول مربوط به شاخص‌های آماری میزان تحصیلات کارکنان است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ۴,۳٪ پاسخ‌دهندگان دارای مدرک دیپلم، ۲,۳٪ فوق‌دیپلم، ۲۸,۲٪ مدرک کارشناسی ارشد و ۶۳,۲٪ کارشناسی ارشد هستند. همچنین ۲٪ پاسخ‌دهندگان در مقطع دکتری مشغول به کار هستند.

#### ۴-۱-۶ ویژگی جمعیت‌شناسی را از نظر میزان سابقه خدمت

جدول (۵) ویژگی جمعیت‌شناسی را از نظر میزان سابقه خدمت مورد بررسی قرار می‌دهد.

جدول (۵) شاخص‌های آماری میزان سابقه خدمت

درصد	فراوانی	شاخص آماری
		سنوات خدمت
۳۶,۵	۱۴۰	زیر ۱۰ سال
۳۰,۷	۱۱۸	بین ۱۰ تا ۲۰ سال
۲۸,۹	۱۱۱	بالاتر از ۲۰ سال
۳,۹	۱۵	بدون جواب
۱۰۰	۳۸۴	جمع



نمودار (۴) فراوانی سابقه خدمت کارکنان

اطلاعات مندرج در جدول مربوط به شاخص‌های آماری میزان سابقه کارکنان است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ۳۶,۵٪ پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کار زیر ۱۰ سال، ۳۰,۷٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۸,۹٪ بالاتر از ۲۰ سال سابقه دارند.

## ۲-۶ آمار توصیفی

جدول (۶) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد، در این تحقیق جهت آزمون آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و کمینه و بیشینه استفاده شده است.

جدول (۶) شاخص‌های آماری رضایت از همکاران در سازمان و تعهد سازمانی

شاخص آماری متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
تعهد سازمانی	۴۵,۴۵	۴,۹۵	۳۰	۵۶
رضایت از همکاران در سازمان	۳۴,۵۹	۸,۰۸	۱۳	۵۶

اطلاعات مندرج مربوط به شاخص‌های آماری نمرات تعهد سازمانی و رضایت از همکاران در بانک مرکزی است. اطلاعات مندرج در جدول نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد رضایت از همکاران در سازمان برابر با ۳۴,۵۹ و ۸,۰۸ و میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی به ترتیب ۴۵,۴۵ و ۴,۹۵ به دست آمده است.

## ۳-۶ تخمین فرضیه پژوهش

فرضیه پژوهش: بین رضایت از همکاران در سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بانک مرکزی ایران ارتباط معناداری وجود دارد. جدول (۷) شاخص‌ها و آماره‌های ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۷) شاخص‌ها و آماره‌های ضریب همبستگی پیرسون

خطای معیار	مجدور ضریب همبستگی اصلاح شده	مجدور ضریب همبستگی پیرسون	ضریب همبستگی پیرسون
۴,۸۵	۰,۰۴۲	۰,۰۴۵	۰,۲۱

اطلاعات مندرج در جدول نشان می‌دهد که همبستگی بین رضایت از همکار و تعهد سازمانی ۰,۲۱ است. همچنین ۴,۵ درصد واریانس تبیین شده تعهد سازمانی توسط رضایت از همکار تبیین می‌شود. یعنی بین رضایت از همکار و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد و با افزایش رضایت از همکار تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

جدول (۸) تحلیل واریانس

شاخص آماری منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
اثر رگرسیون	۳۸۴,۲۸	۱	۳۸۴,۲۸	۱۶,۳۳	۰,۰۰۰
باقیمانده	۸۲۱۰,۸۶	۳۴۹	۲۳,۵۲	-	-
جمع	۸۵۹۵,۱۵	۳۵۰	-	-	-

اطلاعات مربوط به نتایج تحلیل واریانس محاسبه شده، نشان می‌دهد که مشارکت رضایت از همکار در تبیین تعهد سازمانی کارمندان در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

جدول (۹) خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون

شاخص آماری منبع	ضریب رگرسیون	خطای معیار	ضریب استاندارد رگرسیون	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۴۰,۹۷	۱,۱۴	-	۳۵,۹۴	۰,۰۰۰
رضایت از همکاران	۰,۱۳	۰,۰۳۲	۰,۲۱	۴,۰۴	۰,۰۰۰

اطلاعات مندرج در جدول ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که متغیر رضایت از همکار می‌تواند تعهد سازمانی کارمندان را پیش‌بینی کند. نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد که بین رضایت از همکار و تعهد سازمانی همبستگی مستقیم و معناداری در سطح بالاتر از ۰/۰۱ وجود آر دارد. معادله رگرسیون به این شکل تبیین می‌شود. بنابراین افزایش رضایت از همکار منجر به بالا رفتن تعهد سازمانی کارمندان می‌شود.



## ۷. بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر رابطه بین رضایت از همکاران در سازمان و تعهد سازمانی بانک مرکزی ایران است که برای این منظور نمونه ۳۵۱ نفری از بین ۴۳۰۰ نفر انتخاب شده است؛ و برای جمع آوری مبنای نظری این پژوهش از روش کتابخانه‌ای با بهره‌گیری از کتاب، پایان‌نامه و مقالات و برای جمع‌آوری اطلاعات آماری از دو پرسشنامه استاندارد رضایت ویسوکي و کروم و پرسشنامه تعهد سازمانی مودای واستیرز پورت استفاده شده است که البته پایایی پرسشنامه رضایت از همکاران در سازمان ۰/۸۹/ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۰/ هست و روایی پرسشنامه‌های مذکور به تأیید خبرگان و متخصصان این حوزه رسیده است. برای تحلیل داده‌ها آزمون همگنی واریانس‌ها کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است همچنین آزمون t مستقل، همچنین از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل واریانس داده‌ها و تحلیل رگرسیون، در مورد داده‌ها استفاده گردیده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بر اساس جدول (۷) ضریب همبستگی بین رضایت از همکار و تعهد سازمانی ۰/۲۱/ است. همچنین ۴/۵ درصد واریانس تبیین شده تعهد سازمانی توسط رضایت از همکار تبیین می‌شود. یعنی بین رضایت از همکار و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد و با افزایش رضایت از همکار تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین اطلاعات مربوط به جدول (۸) نتایج تحلیل واریانس محاسبه شده، نشان می‌دهد که مشارکت رضایت از همکار در تبیین تعهد سازمانی کارمندان در سطح ۰/۰۱/ معنی‌دار است. همچنین اطلاعات مندرج در جدول (۹) ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که متغیر رضایت از همکار می‌تواند تعهد سازمانی کارمندان را پیش‌بینی کند. نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد که بین رضایت از همکار و تعهد سازمانی همبستگی مستقیم و معناداری در سطح بالاتر از ۰/۰۱/ وجود آ دارد. معادله رگرسیون به این شکل تبیین می‌شود. بنابراین افزایش رضایت از همکار منجر به بالا رفتن تعهد سازمانی کارمندان می‌شود. نتایج فرضیه پژوهش با تحقیق افشانی و همکاران (۱۳۹۵) و عزیزی (۱۳۹۰) مطابقت دارد.

## ۸. مراجع

- ۱- افشانی، علیرضا، توکلی زاده راوری، محمد، سهیلی، فرامرز، جنتی فر، اکرم، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد، مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، دوره ۲۳، شماره ۱۸، ۱۱۹-۱۴۲.
- ۲- بابایی، محمدرضا، پیدایی، میر مهرداد، بحیرایی، معصومه، بحیرایی، مریم، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان (مطالعه موردی در مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران)، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.
- ۳- حیدری تفرشی غلامحسین، دریابگیان آرزو، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه‌خصوصی در استان هرمزگان، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۳، شماره ۱ (مسلسل ۹)؛ ۳۱-۴۴.
- ۴- بابائی، محمدرضا، کریمی، عبدالله، فخریمی، یوسف، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه اخلاق کاری و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی، دومین کنفرانس بین‌المللی آینده‌پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی، مشهد، دانشگاه تربت‌حیدریه.
- ۵- پارسائیان، علی، اعرابی، سید محمد، (۱۳۸۷)، مبنای رفتار سازمانی، (مؤلف: رابینز، پی استیفن)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۶- شایان جهرمی، شاپور امین، صالحی، مسلم، ایمانی، جواد، (۱۳۸۸)، رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس، دوره ۲، شماره ۵، ۷-۳۳.
- ۷- عزیزی، سعید، (۱۳۹۰)، بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم)، فصلنامه پژوهشنامه مالیات، جلد ۱۹، شماره ۱۱، ۱۷۳-۱۹۶.
- ۸- قمری، محمد، (۱۳۹۰)، مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیئت‌علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳، ۱۰۱-۱۱۹.

۹- یعقوبی، مریم و همکاران (۱۳۸۸)، رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، ص: ۳۲-۲۵، تهران.

10- Mowday, R.T. porter, L.W & Steers, R.M (1979) the measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), pp224-247.

11- Okpara, J.o, Wynn, p (2008), the impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria, Implications for management development, *Journal of Management Development*, 9 (27), 935-950.

12- Yucel, I. and Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics among Teachers in Turkey: Younger is Better?. 46, 1598-1608.