



جغرافیا و روابط انسانی، تابستان ۱۴۰۱، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۸۷-۱۷۷

عوامل موثر بر رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان

بهمن خسروی پور*^۱، سهیلا پورجاوید^۲، حسنعلی کوره‌پز^۳

^۱ استاد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان و نویسنده مسئول

b.khosravipour@gmail.com- khosravipour@Asnrkh.ac.ir

^۲ دانش آموخته‌ی دکترای آموزش کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

Pourjavid57@yahoo.com

^۳ کارشناس ارشد مکانیزاسیون کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

Ha_kourehpaz@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۲

چکیده

با عنایت به اینکه اثربخشی هر سازمان و تحقق اهداف آن به عملکرد کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها مربوط می‌شود، لذا این مقاله که به روش تحلیلی- مروری و با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و سایت‌های اینترنتی تدوین شده تلاش دارد عوامل موثر بر رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان را مورد تحلیل قرار داده و راهکارهای لازم را ارائه نماید. رضایت شغلی در بسیاری از عوامل بهره‌وری سازمانی نقش تعیین‌کننده دارا بوده و بهبود عملکرد در رفتار مدنی سازمانی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و سلامت روانی کارکنان و کاهش رفتارهایی همچون غیبت از شغل، ترک خدمت و بسیاری از رفتارهای دیگر، ازجمله پیامدهای ایجاد احساس رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌هاست. این پیامدهای ارزشمند باید انگیزه‌ای قوی برای توجه جدی مدیران سازمان‌ها به موضوع رضایت شغلی کارکنان و انجام اقدام‌هایی در راستای ایجاد آن باشد. اولین اقدام در این مورد، مستلزم شناسایی ابعاد و وجوه رضایت شغلی و ماهیت آن‌هاست که باید از طریق تحقیقات و بررسی‌ها حاصل شود. این شناخت زمینه را برای کشف علل رضایت شغلی فراهم می‌سازد. با کشف علل تأثیرگذار در رضایت شغلی و اعمال مداخله‌هایی برای بهبود این علل در ابعاد گوناگون رضایت شغلی افزایش حاصل می‌شود که به سطوح بالاتری از پیامدهای مثبت و سطوح پایین‌تری از پیامدهای منفی خواهد انجامید. بدین منظور هدف تحقیق حاضر در راستای دستیابی به این مهم می‌باشد.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، سازمان جهاد کشاورزی، بهره‌وری، کارآیی، اثربخشی.

مقدمه

اکثر اقتصاددانان در این امر توافق دارند که آنچه در نهایت خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می‌کند «منابع انسانی» آن کشور است و نه سرمایه و یا منابع مادی آن، انسان‌ها روح را در کالبد سازمان‌ها می‌دمند، آن را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر داشته و بیش از پیش به ارتقاء عملکرد و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند (رجبی فرجاد و شجاعیان، ۱۳۹۳). ۸۰ درصد آنچه که امروزه در هر سازمانی انجام می‌شود در سازمان‌های رقیب نیز به همان شکل قابل اجرا است. زیرا به دلیل دسترسی به اطلاعات، دانش، مواد اولیه و تکنولوژی مورد نیاز برای انجام کار، زمینه‌های انجام کارهای تکراری برای هر فردی وجود دارد؛ بنابراین شکست یا موفقیت کلیه سازمان‌ها و کشورها در گرو توانایی آن‌ها در استفاده بهینه از ۲۰ درصد بقیه است. این ۲۰ درصد همان نیروی انسانی است (آنجلای، ۲۰۱۴).

یکی از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می‌باشد (باکت و سنم، ۲۰۱۵). از این رو ارزیابی نیازهای افراد در سازمان و اهمیت و اولویتی که برای هر کدام از آن‌ها قائل‌اند درخور توجه فراوان می‌باشد و برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان که در واقع پی‌جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضای سازمان است، ضرورت خاص دارد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). در این راستا، یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال‌برانگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادین بسیاری را به خود معطوف ساخته و از دگر سو در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است (هومن، ۱۳۸۳). رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از جمله مهم‌ترین موضوعات اجتماعی است که در ده سال گذشته مورد توجه بسیاری از محققان و روانشناسان سازمانی قرار گرفته است. رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که فرد نسبت به شغل خود دارد، اطلاق می‌شود (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۲). مقصود از رضایت شغلی، نگرش فرد درباره کارش است؛ بنابراین در رفتار سازمانی به موضوع «رضایت شغلی افراد» توجه زیادی می‌شود. مدیران همواره به سه علت به موضوع «رضایت شغلی افراد» توجه می‌کنند. نخست می‌توان بین میزان رضایت شغلی فرد و تولید یا بهره‌وری یک رابطه مستقیم مشاهده کرد. دوم، چنین به نظر می‌رسد که رضایت شغلی فرد با میزان غیبت و جابه‌جایی کارکنان رابطه معکوس داشته باشد و سرانجام می‌توان استدلال کرد که مدیران در برابر کارکنان خود احساس مسئولیت انسانی می‌نمایند و از نظر عاطفی آن‌ها را ارضا نمایند (پیمان و همکاران، ۲۰۱۲). رضایت شغلی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخص‌های سنجش نگرش در سازمان‌ها و از

1 *Angela*

2 *Bakht and Sebnem*

3 *Reyman and et all*

عواملی است که می‌توان به وسیله آن وضعیت یک سازمان را بررسی نمود. میزان رضایت کارکنان سازمان‌ها از شغلشان یکی از متغیرهای مؤثری است که کمیت و کیفیت بهره‌برداری از منابع انسانی را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد (افراسیابی، ۱۳۹۵).

کیانین و قارنه ناصر (۱۳۹۲) در پژوهش خود در پژوهشگاه نیرو، نشان دادند که انگیزش و نیاز و عوامل فردی با رضایت شغلی در ارتباط هستند. رضایت شغلی عبارت است از وضعیت درونی کارمندان نسبت به درجه‌ای از احساسات مطلوب و یا نامطلوب در مورد ارزیابی مؤثر یا شناختی از تجربه شغلی، به عبارت دیگر میزانی که کارکنان کار خود را دوست دارند، رضایت است و در مقابل میزانی که از کار خود متنفرند، نارضایتی نامیده می‌شود (آزادی و عیدی، ۱۳۹۵). رضایت شغلی کارکنان موقعی ایجاد شده و افزایش می‌یابد که نیازها و احتیاجات آنان در ابعاد مختلف جسمی، اجتماعی و روانی توسط مدیر سازمان مورد شناسایی قرار گرفته و ارضای معقولانه آن‌ها اقدام گردد. ارتقاء رضایت از شغل می‌تواند با علاقه‌ای که اشخاص برای انجام کار خود دارند، ارتباط نزدیک و مستقیمی داشته باشد (حسین زاده و حقیریان، ۱۳۹۸). از این رو یک پرسش عمده و مهم برای مدیران و پژوهشگران رفتار کار وجود دارد و آن این است که کارکنان واقعاً از شغل خود چه می‌خواهند (هومن، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی که رسالت اصلی آن کمک به تأمین امنیت غذایی کشور و بهبود معیشت کشاورزان است از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. در این راستا، مشاهده رفتارهایی از جمله عدم وجود روحیه مسئولیت‌پذیری، منتظر دستور ماندن از جانب مافوق، عدم تمایل به ارتباط صحرائی با محیط روستایی و کشاورزی و در عوض تمایل به یکجا ماندن در اداره، تمایل به کاغذبازی و شاکی بودن مراجعین سازمان مزبور لزوم درک علمی میزان رضایت شغلی این افراد را ضروری می‌سازد (معماری‌اشی و ملک سعیدی، ۱۳۹۹). از این رو، هدف از مطالعه حاضر تحلیل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان می‌باشد. چرا که مهم‌ترین مشکل سازمان‌های کشاورزی در کشورهای در حال توسعه کمبود متخصص و فقدان انگیزه و رضایت شغلی بین کارکنان می‌باشد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲). از طرفی یکی از وظایف سازمان جهاد کشاورزی خدمات‌رسانی به کشاورزان یا بهره‌برداران می‌باشد این سازمان‌ها باید به خواسته‌ها و نیازها و انتظارات ارباب‌رجوعان خویش توجه جدی داشته باشند تا بتوانند رضایت ارباب‌رجوع‌های خویش را فراهم سازند.

از جمله سازمان‌هایی که با نارضایتی شغلی کارکنان خود روبرو است سازمان جهاد کشاورزی می‌باشد. برای اینکه سازمان جهاد کشاورزی بتواند به وظایف و رسالت خود عمل کند، نیازمند کارکنانی با ویژگی‌هایی از قبیل ابتکار در عمل، روابط انسانی خوب، داشتن تعهد اخلاقی و انسانی و علاقه داشتن به کار و توسعه خدمات و تلاش پیگیر است (لشگرآرا و محرمی، ۱۳۸۹).

رضایت شغلی یکی از متداولترین متغیرهای مورد مطالعه در حوزه سازمانی است که در سالهای اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است، هرچند مانند اکثر متغیرهای علوم اجتماعی ارائه یک تعریف مورد توافق از آن دشوار است (نیکپور، ۱۳۹۷). کالبریک و همکاران (۲۰۱۸) در یک تعریف کلی رضایت شغلی را احساس مثبتی تعریف می‌کنند که نیروی انسانی شاغل در یک سازمان به حرفه خود دارد و این احساس موجب پیشبرد اهداف سازمان و بهبود بهره‌وری و کارایی آن می‌گردد.

کینکی و کریتنر^۲ (۲۰۰۷) رضایت شغلی را از عوامل مهم و تأثیرگذار بر ایجاد انگیزه، تعهد و موفقیت نیروی انسانی در یک سازمان برشمرده و معتقدند سازمانی که میزان رضایت شغلی نیروی انسانی آن در سطح مطلوبی باشد موفق‌تر بوده و پیشرفت بیشتری خواهد داشت. در این راستا هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل و ابعاد مؤثر بر رضایت شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان می‌باشد. با شناسایی این عوامل و رفع موانع می‌توان رضایت شغلی و تحولات مثبت در سازمان را افزایش داد. در انتها نیز راه‌کارهایی برای بهبود و توسعه وضعیت فعلی ارائه داد تا مدیران و برنامه‌ریزان سازمان جهاد کشاورزی استان با دید مناسبی نسبت به وضعیت کارشناسان و حصول رضایت شغلی آنان که موفقیت سازمان را در پی دارد اقدام نمایند.

مطالعه رضایت شغلی از دو بعد حائز اهمیت است. نخست؛ از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم؛ از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آن‌ها منجر گردد (اسپکتور، ۲۰۰۲).

ازجمله پیامدهای مثبت رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های مشتری مدار مانند سازمان جهاد کشاورزی جلب رضایت ارباب‌رجوع است. بدیهی است که رضایت کشاورزان و بهره‌برداران کشاورزی از سازمان جهاد کشاورزی عامل اصلی رشد و شکوفایی آن بشمار می‌آید. رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت ذهنی و فیزیکی فرد تضمین شده، از زندگی راضی گردد و مهارت‌های شغلی جدید را به سرعت بیاموزد (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین مدیریت این سازمان باید رضایت شغلی کارکنان و عوامل تأثیرگذار بر آن را شناسایی کند تا بر آن اساس اقدام‌ها و مداخله‌های مقتضی به عمل آورد. بدین منظور هدف تحقیق حاضر در راستای دستیابی به این مهم می‌باشد. در ادامه برخی از مطالعات صورت گرفته در این حوزه آورده شده است.

¹Culibrk et al.

²Kiniki & Kreitmur

3 Spector

پیش‌یار و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود نشان دادند که بین ویژگی‌های شغل و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری حاکم است. لذا محققان مزبور بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد نمودند در تدوین استراتژی‌های منابع انسانی سازمان‌ها، فضا و بستری برای استقلال کارکنان جهت ایفای مسئولیت‌های‌شان ایجاد کنند که به واسطه این استقلال و آزادی عمل کارکنان توسعه، نوآوری، تعهد، یادگیری سازمانی و رضایت شغلی شان افزایش می‌یابد.

آشکار (۱۳۸۲)، در تحقیق خود با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان ترویج شیلات به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی با اضافه‌کاری در ماه، مشوق‌ها، محترمانه بودن کار، جذاب بودن کار، امکان نوآوری و خلاقیت در کار، داشتن استقلال و اختیار در کار، مشخص بودن حیطه مسئولیت، نقش واضح و بدون ابهام، متناسب بودن مسئولیت با اختیارات، باصلاحیت بودن سرپرست، احترام‌گذاری به زیرمجموعه، دادن نتیجه پس از انجام کار، اعمال کنترل به اندازه، قدرشناسی از کار، دفاع از منافع افراد، رابطه صمیمانه و مطلوب بین همکاران، احترام گذاردن به حریم یکدیگر، وجود یک رقابت سالم و کیفیت تسهیلات درمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نصری و جمشیدی (۱۳۹۷) در مطالعه خود عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را شامل نحوه رهبری و مدیریت، امکان ارتقاء شغلی، عوامل رفاهی و محیطی، عوامل روانی و انگیزشی، حقوق و مزایا و احساس موفقیت و ارزش در جامعه ذکر نموده‌اند. نتایج حاصل از تحقیق نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین» نشان داد که توجه و برنامه‌ریزی جهت تأمین عوامل حقوق و دستمزد مناسب و امنیت شغلی به‌عنوان عوامل بهداشتی و احساس مسئولیت در کار و احساس موفقیت در کار به‌عنوان عوامل انگیزشی، بیش از هر عامل دیگری می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان مؤثر باشد.

عباسی و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی میزان رضایتمندی کشاورزان از خدمات شرکت‌های مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان مرکزی» به این نتیجه رسیدند که در مجموع رضایت کشاورزان از شرکت‌های مشاوره‌ای پایین‌تر از حد متوسط است. خرازی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش خود تحت عنوان رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار سازمان، مؤلفه رهبری کردن، قوی‌ترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی کارکنان بود که توانست به‌تنهایی ۳۸ درصد از واریانس رضایت شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند. همچنین در ارزیابی ویژگی‌های رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان، تفاوت معنی‌داری در بُعد سن و سطح تحصیلات وجود نداشت.

نتایج پژوهش منصوری و همکاران (۱۳۹۲)، نشان می‌دهد که هفت عامل شامل نحوه سرپرستی سازمان، ماهیت کار، سازمان‌دهی و هماهنگی، حقوق و دستمزد، شرایط سالم و مطلوب محیط کار، توجه به

آموزش کارکنان، ارتقاء و ترفیع کارکنان بالاترین تأثیر را در به وجود آمدن رضایت شغلی داشته است. علی پور و فرید (۱۳۹۱)، در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای نوع کار، ویژگی سرپرست، ویژگی‌های همکار، ارتقا و پیشرفت و حقوق و مزایا با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ترکمان و عابدی (۱۳۸۸)، در پژوهش خود نشان دادند که بین عوامل انگیزشی (استقلال در عمل، علاقه به کار، پیشرفت و مسئولیت‌های شغلی) و عوامل محیطی (ارتباط با مافوق، ارتباط با همکاران، امنیت، شرایط کاری) و عوامل واسطه‌ای (حقوق، پایگاه و موقعیت، امکان رشد و ترقی) و عوامل فردی (جنس، محل تولد، سن، وضعیت تأهل، رضایت کلی از زندگی و اعتقادات مذهبی) با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

تأثیرات مرتبط بر گرایش‌ها و رفتار کارکنان را می‌توان به ۴ گروه نسبتاً متمایز (به شرح ذیل) طبقه بندی نمود که معرف ۴ سطح در سازمان هستند:

۱- عوامل سراسری سازمان: یعنی متغیرهایی که به طور وسیع در مورد اکثر کارکنان صدق می‌کند از قبیل حقوق و مزایا و فرصت‌های ارتقاء شغلی (عوامل سازمانی)؛

۲- عوامل بلافصل محیط شغلی: متغیرهایی که گروه‌های شغلی را تشکیل می‌دهند از قبیل شیوهی سرپرستی و کیفیت روابط با همکاران، شرایط کار و محیط کار (عوامل محیطی)؛

۳- عوامل محتوایی شغل یا فعالیت‌های بالفعل شغلی: مانند قلمرو شغل (میزان تنوع، استقلال و مسئولیت و وضوح نقش ماهیت کار)؛

۴- عوامل فردی: ویژگی‌هایی که یک فرد را از دیگری متمایز می‌سازد از قبیل سن، سنوات خدمت و شخصیت (اعتماد به نفس، عدم بلوغ). عوامل مؤثر بر رضایت کارکنان در تمامی چهار سطح وجود دارد (سعداللهی، ۱۳۹۴؛ اولادل، ۲۰۱۰).

بحث و نتیجه گیری

اثربخش هر سازمان و تحقق اهداف آن به عملکرد کارکنان و رضایت شغلی آنان مربوط می‌شود (منصوری و همکاران، ۱۳۹۲). در مجموع براساس بررسی‌های صورت گرفته، اهمیت رضایت شغلی را می‌توان در نتایج رضایت شغلی جستجو نمود:

¹ Qudele

- رضایت شغلی و ترک خدمت: بین رضایت از شغل و ترک خدمت رابطه منفی و معناداری وجود دارد. یعنی اگر کارکنان از شغل خود راضی باشند، آن را رها نخواهند کرد و اگر از شغل خود ناراضی باشند به رها کردن آن مبادرت می‌ورزند (ایزدی و ایزدی، ۱۳۹۴).
- رضایت از شغل و غیبت از کار: بین رضایت از شغل و غیبت از کار نیز رابطه منفی و معناداری وجود دارد (عجم، ۱۳۹۷).
- رضایت شغلی و عملکرد: یکی از بحث‌انگیزترین مباحث در زمینه رضایت شغلی، ارتباط آن با عملکرد است. الشیهی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) بیان کردند که عملکرد سازمانی نشان‌دهنده توانایی سازمان در دستیابی به اهداف آرمانی، اهداف بلند مدت و اهداف کوتاه مدت به وسیله استفاده اثربخش و کارآمد منابع سازمان می‌باشد و در واقع، عملکرد سازمانی نشان‌دهنده توانایی یک سازمان در دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای خود از طریق استفاده اثربخش و کارآمد از منابع معیار موفقیت سازمان‌ها می‌باشد (نامدار و همکاران، ۱۴۰۱). لذا با توجه به اهمیت خاص متغیر عملکرد سازمانی برای سازمان‌ها، بهبود و ارتقا آن باید در دستور عمل مسئولان سازمان قرار گیرد و به همین علت هر مطالعه‌ای در جهت بهبود عملکرد سازمان ضرورت می‌یابد. سازمان‌ها باید پیشایندها و عوامل موثر بر عملکرد خود را بشناسند و روی آن سرمایه‌گذاری نمایند (فاریدا^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). از سوی دیگر عملکرد کارکنان و به تبع آن کارایی و اثربخشی سازمان‌ها بستگی کامل به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایت بخشی دارد. علاوه بر حقوق و دستمزد، عوامل مهم دیگری چون ساختار و تشکیلات، محیط و شرایط کار، مسائل مدیریتی و به‌ویژه ماهیت و طراحی کار در راستای پاسخگویی به نیازهای مادی و روانی کارکنان و جلوگیری از کاهش عملکرد سازمان موثرند (نامدار و همکاران، ۱۴۰۱).

لذا می‌توان اظهار نمود سازمان‌ها برای داشتن عملکرد مطلوب و نیل به اهداف خود به سرمایه انسانی نیاز دارند. توجه به پرورش صحیح سرمایه انسانی و شناخت ابعاد تأثیرگذار روانشناختی و جامعه‌شناختی آن موجبات پیشرفت سازمان را فراهم کرده و غفلت از این مهم، منجر به شکست اهداف سازمانی خواهد شد. یکی از مهمترین این ابعاد، رضایت شغلی است. بر این اساس، هر اقدامی که منجر به ارتقاء رضایت شغلی گردد احتمال موفقیت، بقاء و پیشرفت سازمان را بیشتر خواهد کرد. رضایت شغلی از ابعاد مختلف رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار، رضایت از نحوه ارتقاء و و رضایت از دستمزد تشکیل گردیده است (معمارباشی و ملک سعیدی، ۱۳۹۹). همچنین نتایج مطالعات متعدد حاکی از آن است که رضایت شغلی نقش مؤثری در بهبود تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی دارد (معمارباشی

¹Alshehhi

²Farida

و ملک سعیدی، ۱۳۹۹؛ فاتحی کورایم و محمدداودی، ۱۳۹۵؛ موسوی و همکاران، ۱۳۹۳؛ ساریدakis و همکاران، ۲۰۱۸؛ عبدالرحمن، ۲۰۱۷).

با توجه به تأثیر قابل توجه رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی ضروری است مدیران سازمان جهاد کشاورزی با تمهید شرایطی مناسب، زمینه را برای افزایش رضایت شغلی کارشناسان خود فراهم آورند. در این راستا، با توجه به تأثیر رضایت از ماهیت کار بر تعهد سازمانی الزم است تلاش شود وظایف محوله به کارشناسان از حالت خسته کننده، یکنواخت و خشک خارج شده و زمینه برای انعطاف‌پذیری و بروز خلاقیت در کار فراهم شود. برای این منظور، مشارکت دادن کارشناسان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند به احساس باارزش بودن کار، حساسیت نسبت به سرنوشت سازمان و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی این افراد کمک نماید. همچنین، نظر به تأثیر رضایت از سرپرست بر تعهد سازمانی کارشناسان کشاورزی مورد مطالعه ضروری است افراد شایسته، باهوش، قابل قبول، انتقادپذیر و انعطاف‌پذیر برای پست‌های سرپرستی و مدیریت بکار گرفته شوند. همچنین، در دسترس بودن مدیران موضوعی است که باید توسط آن‌ها مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این، با توجه به تأثیر رضایت از دستمزد و رضایت از نحوه ارتقاء بر تعهد سازمانی افراد مورد مطالعه، شفاف نمودن و عادلانه کردن قوانین مربوط به ارتقاء و بهبود سیستم پاداش و دستمزد با توجه به توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان نقش مهمی در افزایش تعهد سازمانی آنها خواهد داشت.

همچنین به منظور ارتقای رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان پیشنهاد می‌گردد آموزش‌های لازم به کارشناسان ارائه گردد تا سطح آگاهی کارشناسان از عوامل افزایش دهنده رضایت شغلی بالا رود. به وجود آوردن حمایت گروهی در سازمان و فراهم آوردن برقراری ارتباط صادقانه و اثربخش با همکاران نیز می‌تواند رضایت شغلی افراد را بالا برده و بالتبع آن عملکرد شغلی را نیز افزایش دهد.

منابع

- افراسیابی، ح. (۱۳۹۵). مطالعه تعیین‌کننده‌های سازمانی و فرا سازمانی رضایت شغلی کارکنان یک شرکت خدماتی، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۷، شماره ۲، پیاپی ۶۲، تابستان ۱۳۹۵، صص ۱۴۰-۱۲۷
- آزادی، ر. و عیدی، ح. (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت ورزش و جوانان)، فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۲، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۴، صص ۲۴-۱۱

¹Saridakis

²Abdulrahman

- ایزدی نجف آبادی، س. و ایزدی نجف آبادی، ع. (۱۳۹۴). رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در سازمان جهاد کشاورزی اصفهان، کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، صص ۱۶-۲.
- بهادری خسروشاهی، ج.، هاشمی نصرت آبادی، ت. و بهرامی، م. (۱۳۹۲). رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز، دومانه پژوهش پژوهنده، جلد ۱۷، دوره ۶، بهمن و اسفند ۱۳۹۱، صص ۳۱۹-۳۱۳.
- پیش یار، ف.؛ قییمی، ف. و کیخا، ا. (۱۳۹۹). تبیین رابطه بین ویژگی‌های شغل و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. جغرافیا و روابط انسانی، دوره ۳، شماره ۱، پیاپی ۹، صص ۱۳۱-۱۱۳.
- حسین زاده، ا. ع. و حقیریان، ن. (۱۳۹۸). فرا تحلیل مطالعات انجام‌شده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۸، صص ۱۷۳-۱۶۳.
- درویش، ح. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی - پژوهشی). نشریه فرهنگ مدیریت. سال ۵. شماره ۱۶. پاییز و زمستان ۱۳۸۶. صص ۱۴۰-۱۱۷.
- رجبی فرجاد، ح. و شجاعیان، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. سال ۹. شماره ۳۳. پاییز ۱۳۹۳. صص ۳۸-۲۱.
- سبزی‌پور، ا.، رشنودی، ب.، امیری، س. و اکرم‌اللهی، ع. (۱۳۹۳). ارتباط بین نوع توجه به درون-بیرون شخصیت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. فصلنامه رویکرد جدید در مدیریت آموزشی. شماره ۲، صص ۱۹۴-۱۸۱.
- سعداللهی، پ. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی شغلی) بر رضایت و عملکرد شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی منطقه پاوه و اورامانات. پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی.
- عجم، ف. (۱۳۹۷). تأثیر عدالت سازمانی و رضایت شغلی در تعهد سازمانی جهاد کشاورزی شاهرود. پایان نامه برای درجه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.
- علی پور، ح. ر. و فرید، م.، ۱۳۹۱، بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان، مطالعات کمی در مدیریت، سال ۴، شماره ۲.
- غلامی، ا. (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی. دوره اول. فصل بهار. سال ۱۳۹۹. صص ۸۹-۷۷.
- فاتحی کورایم، م.، و محمدداودی، ا. ح. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی شهر تهران. اولین همایش ملی علوم انسانی با رویکرد مدیریت و اقتصاد مقاومتی، شرکت علمی، تحقیقاتی و مشاوره‌ای آینده‌ساز، تهران، بهمن ۱۳۹۵.

- کیانیان، ف. و قارنه ناصر، ش. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی سازمان‌های پروژه محور (مطالعه موردی: پژوهشگاه نیرو)، نشریه کیفیت و بهره‌وری در صنعت برق ایران، دوره ۲، شماره ۳، بهار و تابستان ۱۳۹۲، صص ۶۴-۵۸
- معمارباشی، پ. و ملک سعیدی، ح. (۱۳۹۹). واکاوی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی؛ مورد مطالعه کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، دوره ۱۳، شماره ۱، پیاپی ۴۹، صص ۴۰-۳۱.
- منصوری، م.، زارع مهرجردی، م. ر. و امامدادی طارمی، م. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، جلد ۹، شماره ۱، صص ۱۱۳-۱۰۳.
- موسوی، م.، آجیلی، ع. و محمدزاده، س. (۱۳۹۳). شناسایی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی، دوره ۴۵، شماره ۲، صص ۳۴۱-۳۳۳.
- نامدار، م.؛ جلال کمالی، م.؛ شکوه، ز. و سلاجقه، س. (۱۴۰۱). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۱۶، شماره ۱، پیاپی ۵۹، صص ۲۶-۱.
- نصری، ر. و جمشیدی، ف. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام، فصلنامه مهارت‌آموزی، سال ۷، شماره ۲۶، زمستان ۱۳۹۷، صص ۶۸-۴۵
- نصیری پور، ا. ا.، دلگشایی، ب. و کلهر، ر. ا. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۷ شماره ۴ مهر؛
- نوروزی، ع.، حاجی میررحیمی، س. د. و بنویدی، م. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدرسان مراکز آموزش علمی-کاربردی کشاورزی (مورد مطالعه: استان‌های تهران و البرز). ماه‌نامه آموزش عالی. دوره جدید. سال ۹. شماره ۳۳. بهار ۱۳۹۵. صص ۱۶۶-۱۵۳
- نیک‌پور، ا. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی: تبیین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۶، شماره ۸۶، صفحات ۹۷-۱۲۳.
- هومن، ح. ع. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران. مرکز آموزش مدیریت دولتی. چاپ اول.

- *Abdulrahman Yousef, D. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. International Journal of Public Administration, 40(1): 77-88.*

- Angela E.Nwaomah,(2014). *effect of job satisfaction on the effectiveness of students' records management in southsouth nigerian universities. International Journal of Liberal Arts and Social Science. ISSN: 2307-924X.*
- AlShehhi, F., AlZaabi, M. A., Sakhrieh, A., & Mosab I. T. (2021). *The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations, Cogent Business & Management, 8:1:741-753.*
- Buket,A.&Sebnem,A.(2015). *The Effects of Leader Behavior on Job Satisfaction: A Research on Technology Fast50 Turkey Companies, World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship,*
- Culibrk, C., Delic, M., Mitrovic, S., and Culibrk, D. (2018). *Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. Frontiers in Psychology, 16 (9): 120-132.*
- Cortese, C. G., 2007. *Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study, Nursing management. 15 (3).*
- Farida, I., Mulyani, S., Akbar, B., & Setyaningsih, S.D (2021). *Implementation and Performance of Accounting Information Systems, Internal Control and Organizational Culture in The Quality of Financial Information. Utopía Y Praxislatinoamericana, 26(1): 221-236.*
- Kausik Chaudhuri *, Kevin T. Reilly 1, David A. Spencer(2014). *Job satisfaction, age and tenure: A generalized dynamic random, Economics Letters 130 (2015) 13–16 effects model*
- Kreitnur, R., and Kiniki, A. (2007). *Organizational behavior management (7th ed.), New York, McGraw-Hill Inc.*
- Nicholas R. Pruthi, Allison Deal, Joshua Langston, E. Will Kirby, Christopher Gonzalez, Patrick McKenna, Matthew E. Nielsen, Angela B. Smith, Raj S. Pruthi(2016,(*Urology Practice, Volume 3, Issue 3, Pages 169–174.*
- Oladele, O. I., and Mabe, L. K. (2010). *Job burnout and coping strategies among extension officers in North West province, South Africa. African Journal of Agricultural Research, 5(17), 2321-2325.*
- Peyman,.A.,Jila,. Kh & Reza,.R.(2012). *Study of Relationships between Working Personality Types and Employees Job Satisfaction (Case Study: Payame Noor Universities, Kermanshah), International Research Journal of Applied and Basic Sciences. Vol., 3 (8), 1610-1618.*
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., and Gourlay, S. (2018). *Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: An instrumental variable approach. International Journal of Human Resource Management Advanced. online publication. doi:10.1080/09585192.2017.1423100.*
- Spector, P. E., 2002. *Development of the work locus of control scale. Journal of organizational psychology.*