



Research Paper

Investigating the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment and Production Productivity in South Zagros Oil and Gas Company

Abbas Mahmoudi: Master's degree, Humanities, Department of Management, Industrial, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

Seyed Masoud Seyedi*: Assistant Professor, Human Sciences, Department of Management, Azad University, Shiraz, Iran

Received: 2024/06/17 **PP** 55-68 **Accepted:** 2024/08/14

Abstract

The current research titled "Investigation of the relationship between job satisfaction and organizational commitment and production productivity in South Zagros Oil and Gas Company" was conducted in 1402. The statistical population in this research includes the official employees working in South Zagros Oil Company and in seven headquarters and operational regions, whose number is 2369 people at the time of conducting this research. The statistical sample size using Cochran's formula is 331 people. In this research, two library and field methods were used to collect information. In order to formulate the theoretical foundations and background of the research from the library method and to collect data from the sample using a questionnaire; The field method was used. Standard and researcher-made questionnaires were used to measure the research indicators, collect the necessary data and information. The validity of the questions in the questionnaire has been confirmed by the approval of the professors and the reliability has been confirmed using Cronbach's alpha formula. The results of the research hypothesis test show the effect of job satisfaction dimensions on production productivity according to the mediating role of organizational commitment, and the value of the correlation coefficient between the dimensions of job satisfaction and organizational commitment are: 0.90 and the correlation coefficient between the dimensions of job satisfaction and productivity Production (direct) are: 0.86 and the effect of organizational commitment on production productivity is 0.99, the effect of job satisfaction on production productivity according to the mediating role of organizational commitment is 0.95, which indicates Organizational commitment has a positive and direct effect on the relationship between job satisfaction and production productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Production Efficiency And South Zagros Oil And Gas Company

Citation: Mahmoudi, A., Seyedi, S M. (2024). **Investigating the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment and Production Productivity in South Zagros Oil and Gas Company**, *Journal of Development Studies and Resource Management*, 2(6), 55-68.

Extended Abstract

Introduction

Undoubtedly, one of the goals and dreams of nations and countries is to provide a suitable life, along with prosperity and comfort for themselves and others in today's world; The best known way to achieve it is development. Today, emphasis on sustainable development is one of the main axes in government policies. to improve the living standards in their society through it. The standard of living in a society depends on the degree of meeting the minimum needs of the society. In other words, the quality of food, clothing, housing, education and social security determines the standard of living.

Methodology

Research methods can be divided according to the two criteria of the research objective and the method of data collection. Based on the purpose of the research, this research is of the type of applied research and based on the method of data collection, it is of the type of survey research. The present study tries to examine the relationship between job satisfaction and organizational commitment and production productivity in South Zagros Oil and Gas Company. In this research, three standard questionnaires will be used to measure production efficiency, organizational commitment and job satisfaction.

In order to analyze the data, the information is first analyzed by S. P. S. S. Transferred to the computer. Data analysis has been done in two parts. In the first part, the sample population was described using descriptive statistics such as frequency tables and central and dispersion indices. In the second part, using inferential statistics such as Pearson's correlation coefficient and also using multiple regression, he tested the research hypotheses. The statistical population of this research includes 2369 official employees working in South Zagros Oil and Gas Company and in seven headquarters and operational areas, based on Cochran's formula, 331 people have been considered as a sample, which is done through sampling method. Non-random availability is questioned.

Results and discussion

- The NFI value or Bentler-Bonnet normalized fit index obtained is 0.97, which according to

the standard value of 0.9, which is the optimal limit of this index, the model has a good fit according to this index.

- The value of RFI or the relative fit index obtained is 0.96, which according to the standard value of 0.9, which is the optimal limit of this index, the model has a good fit according to this index.

- The value of NNFI or Bentler-Bonnet non-standardized normalized fit index obtained is 0.98, which according to the standard value of 0.9, which is the optimal limit of this index, the model has a good fit according to this index.

- The value of IFI or incremental fit index obtained is 0.98, which according to the standard value of 0.9, which is the optimal limit of this index, this index refers to the optimal fit of the model.

- The value of GFI or comparative fit index obtained is 0.9, which according to the standard value of 0.9, which is the optimal limit of this index, the model has a good fit according to this index.

- The value of RMSEA or the root mean square of the estimation error obtained is 0.099, which according to the standard value is equal to 0.1, which is the optimal limit of this index, so the model has a good fit according to this index.

Conclusion

According to the results of the analysis of this hypothesis using the structural equation test and software outputs, and also according to the P-VALUE value or significance level obtained, which is 0.00, which is less than 0.05. Therefore, it is confirmed that organizational commitment has a mediating role in the meaningful relationship between employee job satisfaction and production productivity. And the value of the indirect correlation coefficient of job satisfaction and production productivity according to the second hypothesis is: 0.86, but the relationship between job satisfaction and production productivity considering the mediating role of employees' organizational commitment is 0.95, which indicates the existence of a relationship. And the effect of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and production productivity is due to their mediating role with a very high correlation between these two constructs. that the results of this hypothesis can be explained by the research done by Khosh (2021).



بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بهره‌وری تولید در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی

عباس محمودی: کارشناسی ارشد، علوم انسانی، گروه مدیریت، صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران
سید مسعود سیدی: استادیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۸ صص ۶۸-۵۵ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۴

چکیده

تحقیق حاضر با عنوان "بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بهره‌وری تولید در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی" در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کارکنان رسمی شاغل در شرکت نفت زاگرس جنوبی و در هفت منطقه ستادی و عملیاتی می‌باشد، که تعداد آن‌ها ۲۳۶۹ نفر در زمان انجام این پژوهش می‌باشد. که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران عبارتند از ۳۳۱ نفر می‌باشد. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و می‌دانی استفاده گردید. جهت تدوین مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و جهت گردآوری داده‌ها از نمونه با استفاده از پرسشنامه؛ از روش می‌دانی استفاده شد. برای اندازه‌گیری شاخص‌های تحقیق، جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات لازم از پرسشنامه‌های استاندارد و محقق ساخته استفاده گردید. روایی سئوال‌ات پرسشنامه با توجه به تأیید اساتید و پایایی با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان‌دهنده تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر بهره‌وری تولید با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی می‌باشد و مقدار ضریب همبستگی میان ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی عبارتند از: $0/90$ و میزان ضریب همبستگی میان ابعاد رضایت شغلی و بهره‌وری تولید (مستقیم) عبارتند از: $0/86$ و مقدار تأثیر تعهد سازمانی بر بهره‌وری تولید عبارتند از $0/99$ می‌باشد، میزان تأثیر رضایت شغلی بر بهره‌وری تولید با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی عبارتند از: $0/95$ که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و مستقیم تعهد سازمانی در رابطه میان رضایت شغلی و بهره‌وری تولید دارد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهره‌وری تولید، شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی

استاد: محمودی، عباس و سیدی، سید مسعود (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بهره‌وری تولید در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی، فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۲(۶)، ۵۵-۶۸.

مقدمه

بدون شک، یکی از اهداف و آرزوهای ملت‌ها و کشورها، فراهم آوردن یک زندگی مناسب، همراه با رفاه و آسایش برای خود و دیگران در جهان امروز است؛ که بهترین راه شناخته شده برای رسیدن به آن، توسعه است. امروزه تأکید بر توسعه پایدار، یکی از محورهای اساسی در سیاست‌گذاری‌های دولت‌ها به شمار می‌آید. تا از طریق آن، استانداردهای زندگی را در جامعه خویش بهبود بخشند. استاندارد زندگی در یک جامعه، به درجه‌ای از تأمین حداقل نیازهای جامعه بستگی دارد. به عبارت دیگر، کیفیت غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و امنیت اجتماعی، استاندارد زندگی را تعیین می‌کند (Khosravi, 2023). امروزه در همه کشورهای توسعه یافته به اهمیت بهره‌وری به عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی در عرصه‌های بین‌المللی تأکید دارند، زیرا در دنیای کنونی، رقابت در صحنه‌های جهانی ابعاد دیگر به خود گرفته و تلاش برای نیل به سطح تولید و بهره‌وری بالاتر یکی از پایه‌های اصلی این رقابت‌ها را تشکیل می‌دهد. با توجه به اهمیت صنعت نفت در تولید ناخالص داخلی، منابع ارزی کشور و سهم درآمدهای نفتی در بودجه دولت، برآورد موانع توسعه بهره‌وری آن از طریق شاخص‌های بهره‌وری از اهمیت بالایی برخوردار است. از سویی با توجه به نقش بسیار مهم فرآورده‌های نفتی در رشد و توسعه اقتصادی کشور و رفع نیازهای ضروری جامعه، اهمیت بررسی عملکرد و اندازه‌گیری بهره‌وری و موانع توسعه بهره‌وری پالایشگاه‌های کشور بسیار با اهمیت می‌باشد و شناسایی اهرم‌های موثر در این خصوص می‌تواند به میزان بهره‌وری تولید به مقدار بسزایی کمک نماید بنابراین در این پژوهش برای اولین بار رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر بهره‌وری تولید مورد بررسی قرار گرفته است که از این بابت این پژوهش دارای نوآوری می‌باشد.

برای ارتقای استاندارد زندگی باید غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و امنیت بیشتر و با کیفیت بهتر، تولید شود. افزایش مقدار تولید و بهبود کیفیت کالاها و خدمات، می‌تواند از طریق افزایش نهاده‌های نیروی کار و سرمایه صورت پذیرد و یا این که از منابع موجود به صورت کارا تر (یعنی توأم با بهره‌وری) استفاده به عمل آید (Khoshtarokib, 2021). به عبارت دیگر، می‌توان چنین گفت که هدف بهره‌وری، عبارت است از به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع، نیروی انسانی، سرمایه، مواد خام تولیدی، زمان و... به شیوه‌ای عملی و با کاهش هزینه‌های تولید، به منظور گسترش بازار، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، به شکلی که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان باشد. از آن جا که منابع یک کشور عموماً محدود است، افزایش بهره‌وری به عنوان یک ضرورت اساسی برای ارتقای استاندارد زندگی یک ملت، اهمیت پیدا می‌کند. در جهان امروز، با توجه به محدودیت عوامل مختلف تولید، نیاز به بهره‌وری بیشتر، چه در کشورهای پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه، امری حیاتی و ضروری است (Rezaeifar et al., 2020).

افزایش بهره‌وری، موجب رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی بیشتر می‌شود. با بهبود بهره‌وری شاغلان، به دستمزد بیشتر و شرایط کاری مناسب‌تری دست خواهند یافت و درعین حال، فرصت‌های شغلی بیشتری تولید خواهد شد. بهره‌وری بالاتر، از یک سو موجب افزایش کیفیت کالاها و در عین حال کاهش قیمت‌ها شده، و از سوی دیگر، سود سهامداران را افزایش می‌دهد. در این میان بهره‌وری تولید در سیستم‌های تولیدی این اهمیت بیشتر می‌گردد. از این رو، برنامه پنج ساله چهارم و پنجم توسعه کشور به طور شفاف و روشن به موضوع بهره‌وری توجه نموده، در آن اهداف کمی معینی نیز برای بهره‌وری در نظر گرفته شده است. از سوی دیگر بخش صنعت یکی از بخش‌های مهم و پیشتاز اقتصاد کشور و هر استان به شمار می‌رود (Zarifi, 2020).

امروزه تمامی کشورهای دنیا خواستار افزایش تولید و عرضه بیشتر کالا و خدمات هستند، با توجه به اینکه هنوز بسیاری از کشورهای جهان با مشکل فقر دست به گریبان هستند، نیاز به تولید بیشتر همواره رو به افزایش بوده است. در جهان امروز حتی در بین کشورهای پیشرفته قشرهایی از جامعه در محرومیت کامل بسر می‌برند و ناگزیر برای بهبود کیفیت زندگی و افزایش تولیدات و خدمات تلاش بسیار می‌کنند. در دنیای صنعتی امروز بهره‌وری از یکسو به کلید پیشرفت‌های اجتماعی و اقتصادی و از سوی دیگر به عنوان وسیله‌ای کارساز برای نیل به یک زندگی ایده‌آل برای انسان‌ها تلقی می‌شود. تاریخ نشان می‌دهد که بهره‌وری به عنوان یک استراتژی، پیشرفت در زمینه‌های ملی و بین‌المللی را ممکن می‌سازد و بدین جهت اغلب کشورها در برنامه‌های رشد و توسعه خود از استراتژی مذکور سود فراوان می‌برند. اقتصاددانان همواره تبدیل مواد خام به کالا را مد نظر قرار داده‌اند و از این رو فعالیت‌هایی که تاکنون در مورد بهره‌وری صورت گرفته ابتدا از این نقطه شروع و طی زمان توسعه یافته است. در واقع بهره‌وری با توجه به روابط تکنیکی و محدودیت‌های اجتماعی، تصویری و رای یک فرمول ساده ستاده‌ها بر داده‌ها است (Amini, 2019). بهره‌وری از لحاظ لغوی استفاده مؤثر و کارآمد از ورودی‌ها یا منابع برای تولید محصول یا ارائه خروجی‌ها است. ورودی‌ها منابعی مانند مواد اولیه، ابزارآلات، تجهیزات، نیروی کار و غیره هستند. امروزه در اقتصاد همه کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، بهره‌وری به اولویتی ملی تبدیل شده است زیرا، موجب رشد اقتصادی و کنترل تورم می‌شود و امکان دستیابی به سطح بالای استاندارد زندگی را میسر می‌سازد. در واقع عامل مهمی که در حال حاضر فاصله اقتصادی کشور ما را با دیگر کشورهای توسعه یافته صنعتی کم می‌کند،

افزایش بهره‌وری است. بهره‌وری به دو دسته جزئی و کلی تقسیم می‌شود. بنابراین برای دستیابی به رشد و توسعه پایدار می‌بایست به افزایش نقش بهره‌وری در رشد اقتصادی کشور اندیشید (Amini, 2019).

از سوی دیگر «رضایت شغلی» عبارت است از نگرش کارگران نسبت به کار مرتبط با محیط کار، روابط همکار، پاداش برای خدمات دریافتی در محل کار و سایر عناصر فیزیکی مرتبط با آن می‌باشد. رایبیز (۲۰۰۶) اظهار داشت که رضایت شغلی یک رفتار رایج برای عملکرد کاری است در حالی که جوایز و دستاوردهای مناسبی وجود دارد. از لحاظ نظری، رضایت شغلی با عملکرد کاری رابطه دارد. سازمانی با کارکنان راضی‌تر، مؤثرتر و مولدتر است. علاوه بر این، کارکنان با سطح رضایت بالا، تعداد جابجایی کمی خواهند داشت. به گفته لاک (۱۹۷۶)، مفهوم رضایت شغلی از طرق مختلف به خوبی تعریف شده است، "یک حالت عاطفی خوشایند یا خوش بینانه به دلیل ارزیابی شغل یا تجربه کاری." که رضایت شغلی یک احساس امیدوی که از آن ناشی می‌شود، در کار یک شخص. ماموندا (۱۹۹۵) رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری، وفاداری، فعالیت و ساعات کار را مشخص می‌کند. رضایت شغلی مجموع لذت یا رضایت شغلی است. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از میزان اهمیت کارشان است. کارمندی که از شغل خود ناراضی هستند برای همه افراد درگیر، چه در سطح حرفه‌ای و چه در سطح شخصی، مضر است. ناراضی‌تبی از شغل می‌تواند منجر به رفتار خصمانه شود یا برعکس، تمایل به کناره‌گیری از محیط اجتماعی و منزوی شدن خود را نشان دهد. هر دوی این نتایج ممکن است. به عنوان مثال، اتخاذ یک ذهنیت کناره‌گیری از محل کار، حمایت از رفتار مخرب و انجام اقدامات دیگر منجر شود (Eghedari, 2024).

انواع رفتارهای پرخاشگرانه مانند خرابکاری، ایجاد عمدی تخلف در محل کار، ممانعت از اقتدار و حتی انجام فعالیت‌های اعتصابی نمونه‌هایی از این نوع رفتار هستند. طبق تحقیقاتی که قبلاً نشان داده شد، رضایت کارگر عامل مهمی است که باید در رابطه با بهره‌وری کارگر فکر کرد، در حالی که ناراضی‌تبی کارگران اغلب با حجم کار و استرس زیاد همراه است. کارمندی که سطوح بالایی از ناراضی‌تبی از شغل خود را گزارش می‌دهند، بیشتر احتمال دارد که در اعمال نادرست در محل کار مانند خرابکاری یا سایر انواع سوء رفتار شرکت کنند. طبق شاخص‌های بلویسی و همکاران (۲۰۰۷)، شاخص‌های حقوق یا دستمزد، یعنی: نرخ پرداخت، ساختار پرداخت، تعیین دستمزد فردی، روش‌های پرداخت، کنترل‌های پرداخت

ویژگی‌های عملکرد، از جمله کیفیت را به عنوان یک اصل راهنما تعریف می‌کند. رابطه مثبتی بین وضعیت کاری و تعهد عاطفی نشان داده‌اند. رابطه منفی بین تعهد کارکنان و استرس را شناسایی می‌کنند. رابطه مثبتی بین استرس و تعهد به ادامه نشان داده‌اند. یک ارتباط جزئی بین استرس کاری و مدت زمان کار نشان داد. هر سازمان باید تعهد کامل به کارکنان خود برای دستیابی به نتایج عالی در طول زمان داشته باشد. کارمندی که در یک تیم کار می‌کنند در حال حاضر به عنوان کارآفرین عمل می‌کنند و هر یک از اعضای تیم تلاش می‌کند تا در بین سایرین بهترین باشد. افزایش تعهد کارکنان در یک سازمان در نهایت بهره‌وری کارکنان شما را بهبود می‌بخشد. در گذشته، سازمان‌ها برای افزایش تعهد کارکنان خود به سازمان و افزایش بهره‌وری، امنیت را برای کارکنان خود فراهم می‌کردند. تعهد بالاتر کارکنان در یک سازمان برای پروژه‌های فردی یا کسب و کار به عنوان دلیل اصلی افزایش بهره‌وری کارکنان در نظر گرفته می‌شود که منجر به موفقیت سازمانی می‌شود. بهره‌وری کارکنان نیز زمانی بهبود می‌یابد که کارکنان از کار و مسئولیت خود رضایت بیشتری داشته باشند. رضایت آن‌ها ممکن است به سیستم پرداخت، فرهنگ سازمانی و دانش مبادله کارکنان بستگی داشته باشد (Gholizadeh, 2022). لذا مساله اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بهره‌وری تولید در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی و نوع و اثر این ارتباط می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه بهره‌وری، ارزشمندترین جایگاه را در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی بهره‌وری افزون‌ترند و دستاوردهای جدید علم مدیریت، نیل به بهره‌وری بالا در سازمان‌ها را مرهون توسعه منابع انسانی می‌داند. از طرفی از آنجا که منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد و بین سرمایه انسانی و بهره‌وری رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. لذا می‌توان نیروی انسانی را مهمترین عامل در افزایش بهره‌وری در سازمان به شمار آورد. از این رو استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون مانند نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات از اهداف اصلی سازمان‌ها به شمار می‌آید. در این میان با توجه به نقش کلیدی منابع انسانی، خصوصاً رضایت شغلی و تعهد سازمانی در به کارگیری سایر منابع، بهره‌وری نیروی کار بسیار حائز اهمیت می‌باشد (Ma'refat Gharababa, 2023). امروزه در همه کشورهای توسعه یافته به اهمیت بهره‌وری به عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی در عرصه‌های بین‌المللی تاکید دارند، زیرا در

1. Robinz
2. Louck
3. Mamonda
4. Beloyi et al.

دنیای کنونی، رقابت در صحنه‌های جهانی ابعاد دیگر به خود گرفته و تلاش برای نیل به سطح تولید و بهره‌وری بالاتر یکی از پایه‌های اصلی این رقابت‌ها را تشکیل می‌دهد. با توجه به اهمیت صنعت نفت در تولید ناخالص داخلی، منابع ارزی کشور و سهم درآمدهای نفتی در بودجه دولت، برآورد موانع توسعه بهره‌وری آن از طریق شاخص‌های بهره‌وری از اهمیت بالایی برخوردار است. از سویی با توجه به نقش بسیار مهم فرآورده‌های نفتی در رشد و توسعه اقتصادی کشور و رفع نیازهای ضروری جامعه، اهمیت بررسی عملکرد و اندازه‌گیری بهره‌وری و موانع توسعه بهره‌وری پالایشگاه‌های کشور بسیار با اهمیت می‌باشد و شناسایی اهرم‌های مؤثر در این خصوص می‌تواند به میزان بهره‌وری تولید به مقدار بسزایی کمک نماید (Amini, 2019). شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی یکی از سه شرکت زیر مجموعه شرکت نفت مناطق مرکزی ایران است که با تولید حدود ۲۳۵ میلیون متر مکعب گاز در روز نزدیک به ۴۰ درصد از گاز کشور را تولید می‌نماید. این شرکت دارای هفت منطقه عملیاتی به نام‌های نار و کنگان، آغار و دالان، پارسیان، سرخون، گشوی جنوبی، سروستان و سعادت آباد، خشت و کنارخته که شامل ۹ میدان گازی و ۲ میدان نفتی فعال می‌باشد و در راستای انجام تعهدات خود از نیروهای متخصص و خبره‌ای بهره‌مند می‌باشد، لذا بررسی تاثیرات رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر بهره‌وری تولید می‌تواند در راستای استفاده مهم و مؤثر از این دو ابزار در این شرکت حرکت نمود، لذا تحلیل وجود ارتباط، میزان ارتباطات و نحوه ارتباطات (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) با بهره‌وری تولید از جمله ضرورت‌هایی است که این تحقیق به دنبال رسیدن به آن است.

بهره‌وری تولید

مطمناً یکی از مفاهیمی که امروزه برای هر فرد و سازمانی واجد اهمیت بسیار است، بگونه‌ای که صاحب‌نظران متعددی را در رشته‌های مختلفی مانند: اقتصاد، مدیریت، روان‌شناسی و... بخود مشغول ساخته است، همانا بهره‌وری است. همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه امروزه به اهمیت بهره‌وری به عنوان مهمترین عامل توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی در عرضه بین‌المللی پی برده‌اند و به همین علت سرمایه‌گذاری‌های زیادی از ارتقاء سطح بهره‌وری به عمل آورده‌اند، کشورهایی مثل کره جنوبی، سنگاپور، مالزی، تایوان و... از این جمله‌اند. به نظر می‌رسد اصطلاح بهره‌وری برای اولین بار در نوشته‌ها و عقاید دانشمندان اقتصادی مکتب مرکانتیلیسم مطرح شده باشد. از طرف دیگر گفته می‌شود واژه بهره‌وری برای نخستین بار به وسیله فرانسواکنه نظریه پرداز شاخص مکتب فیزیوکرات‌ها به کار برده شد. کنه با طرح جدول اقتصادی اقتدار هر دولتی را منوط به افزایش بهره‌وری دانسته است (Eghtedari, 2024). تعاریف زیادی از بهره‌وری توسط صاحب‌نظران بر اساس تجارب آن‌ها شده است، که جدیدترین آن‌ها به شرح زیر است:

- **آفتالیون:** بهره‌وری رابطه بین حجم تولیدی که در مدت معینی بدست آمده و حجم کاملی که در جریان تولید به مصرف رسیده‌اند.
- **فابریکانت:** بهره‌وری نسبت بین خروجی به ورودی.
- **سازمان همکاری اروپا:** بهره‌وری خارج قسمت خروجی به یک یا کل عوامل تولیدی.
- **سازمان بین‌المللی کار:** بهره‌وری رابطه بین ستاده حاصل از یک سیستم تولیدی به داده‌های بکار گرفته شده به منظور تولید آن ستاده است.
- **مرکز بهره‌وری ژاپن:** بهره‌وری به حداکثر رساندن استفاده از منابع به طریقه علمی و کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها و بهبود معیارهای زندگی.
- **آژانس بهره‌وری اروپا:** بهره‌وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید.
- **ماروین ماندل:** بهره‌وری نسبت بازده‌ها یا همان تولید شده‌ها به واحد منابع مصرف شده (داده‌ها) در مقایسه با نسبت مشابه مربوط به یک زمان پایه (Ghasemzadeh, 2023).

عوامل مؤثر بر بهره‌وری

عوامل مؤثر بر بهره‌وری به شکل عوامل بیرونی و درونی توسط سازمان بین‌الملل کار مطرح شده و یکی از اشکال طبقه‌بندی است که بیشترین خصوصیت را دارد و در آن عوامل به دو دسته تقسیم می‌شوند:

دسته اول عواملی هستند که مدیریت سازمان قادر نیست در کوتاه مدت آن‌ها را تحت کنترل درآورد و یا عبارتی، عواملی است که خارج بر سازمان اثر می‌گذارند و تحت اختیار افراد و مدیران درون سازمان نیست و به عبارتی غیر قابل انتظار می‌باشند. این عوامل در برگیرنده قوانین و مقررات مالی، سیاست‌های بین‌الملل، آیین‌نامه‌ها و قوانین مالیاتی عامل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی است. دسته دوم عواملی هستند که تحت کنترل مدیریت سازمان بوده و از اختیارات فرد و مدیران داخلی سازمان می‌باشد که با ژرف اندیشی و مدیریت صحیح می‌تواند در جهت بهتر کردن بهره‌وری به کار گرفته شوند که این دسته جز عوامل درونی سازمانی است.

- عوامل مؤثر در بهره‌وری را می‌توان به چند دسته تقسیم نمود :
- عوامل مربوط به نیروی انسانی (مقدار نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده، حقوق و مزایا ...)
 - عوامل مربوط به مدیریت (تخصص، روابط مدیریت با کارکنان ...)
 - عوامل وابسته به دولت (قوانین و مقررات، سیستم‌ها ...)
 - امکانات و تسهیلات (تجهیزات، ماشین‌الات، زمین و ساختمان، تاسیسات ...)
 - تکنولوژی (نوع فرآیندها، کیفیت محصولات، دانش فنی طرح ...)
 - عوامل محیطی (بازار محصولات، جاذبه‌های محیطی، عوامل زیست محیطی)
 - مواد انرژی (مواد اولیه، مواد مصرفی، انرژی) (Amini, 2019).

تعهد سازمانی

بطور کلی عنصر اصلی تعهد بویژه از دیدگاه رفتاری عبارت است از رفتار و اقدام بنابراین هر اقدامی، با میزان تعهد متفاوتی همراه است که برحسب شاخص‌های تعهد عنوان می‌شود. یکی از مهمترین توصیف‌ها در این رابطه توسط سالانسیک (۱۹۷۹) مطرح شده است. وی مهمترین عامل تعهد را تقلید یا پیوند فرد با اقدام خود می‌داند. تعهد را افراد مختلف به گونه‌های متفاوت تعریف کرده‌اند که ذیلاً برخی از آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد: مرتضی مطهری، تعهد را به معنی پایبندی به اصول و قراردادهایی می‌داند که انسان به آن معتقد است و بیان می‌کند متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و برای اهداف آن تلاش نماید. کانترا تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می‌داند. سالانسیک تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی وی می‌داند، یعنی تعهد زمانی واقعیت پیدا می‌کند که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی نماید. مؤدی و همکارانش، تعهد را به عمل فراتر از وظایف مقرر اطلاق می‌نمایند. ابراز عملی تعهد برای انجام دادن امور ضروری بوده مخصوصاً در مشاغل کلیدی و حساس از اهمیت خاصی برخوردار است (Jalalifar, 2021).

شاخص‌های تعهد

صراحت و آشکار بودن عمل

این ویژگی شامل حد و میزانی است که می‌توان گفت عملی در واقع رخ داده و به راحتی به آن اشاره می‌شود. دو عامل اصلی که به افزایش صراحت می‌انجامد عبارت است از قابلیت مشاهده و عدم ابهام و روشن بودن عمل یا اقدام است. برای مثال بعضی از اقدامات براحتی قابل مشاهده و روشن نیستند و با تردید و دودلی همراهند و فرد نسبت به آن‌ها فکر می‌کند (Jalalifar, 2021).

قابلیت تجدید نظر و قابل فسخ بودن عمل

بعضی از اقدامات می‌تواند بر اساس آزمون و خطا صورت پذیرد و در صورت مناسب بودن آن‌ها را تکرار کرد در صورت عدم تناسب آن‌ها تکرار نشده و ذهنیت و تصور نسبت به آن‌ها تغییر می‌یابد. براساس این تحلیل برخی از اقدامات قابل فسخ و عدم تکرار است و شخص می‌تواند براحتی تعهد خود را منتفی نماید مانند پس دادن کالای خریداری شده، طلاق، استعفا از شغل و غیره. از سوی دیگر انجام بعضی از اقدامات به خودی خود تعهدآور بوده و نمی‌توان از خود عمل و از آثار شر یا خیر آن رها شد. مانند قتل، کتک زدن، شکستن یک چیزی، این اعمال قابل فسخ نیستند گرچه قابل بخشش و یا عذر خواهی می‌باشند (Jalalifar, 2021).

اراده

تعریف اراده نسبت به دو ویژگی قبل سخت‌تر است و غالباً با مفاهیم آزادی و مسئولیت شخصی ارتباط پیدا می‌کند. به عبارت دیگر اراده همیشه با مفهوم آزادی یا مسئولیت شخصی همراه نیست چه بسا که با وجود محدودیت‌ها، شخص بر اساس اراده خود عمل کند و چه بسا که علیرغم وجود آزادی اراده فرد محدود باشد و تحت تأثیر نیروهای خارجی قرار داشته باشد، اراده همچنین به معنای پذیرش مسئولیت نیز نمی‌باشد برای مثال مدیری که بر اساس اراده خویش تصمیمی را اتخاذ نموده است چنانچه تصمیم ناگوار باشد سعی می‌کند آنرا به دیگران نسبت دهد و در طیف مقابل وضعیتی را می‌توان تجسم کرد که نتیجه خوبی مانند افزایش فروش حاصل شده و تصمیم مدیر نیز در این میان تأثیری نداشته است ولی مدیر سعی می‌کند افزایش نتیجه را به نوغ و کارایی خودش نسبت دهد (Jalalifar, 2021).

شهرت عمل

این ویژگی اقدام و عمل فرد را با زمینه و بافت اجتماعی آن پیوند می‌دهد. منظور از شهرت آن است که دیگران از عمل و عامل چه می‌دانند و چه می‌خواهند هر چه توقع دیگران از فرد بیشتر باشد و اهمیت کار زیاد باشد میزان تعهد نیز بیشتر خواهد بود (Lari Dasht Bayaz, 2018).

رضایت شغلی

مطالعه رسمی رضایت شغلی تا مطالعات «هاشورن» در اوایل سال‌های ۱۹۳۰ شروع نشده بود مع هذا قبل از این مطالعات، مدیران به طور ضمنی رضایت شغلی را در ارتباط با خستگی کارگران تشخیص داده بودند. از سال‌های ۱۹۳۰ تا کنون، رضایت شغلی به طور وسیعی مورد مطالعه واقع شده است. لاک تخمین می‌زند که تا سال ۱۹۷۲ حداقل ۳۳۵۰ مقاله در این خصوص به چاپ رسیده است. به علاوه هر سال بیش از صد مقاله به این تعداد افزوده می‌شد. دلیل اینکه رضایت شغلی مورد توجه است این است که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی تئوریسین‌ها و مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال، کارگر سودآوری است. اخیراً مطالعه رضایت شغلی با توجه به عمومی بودن کیفیت زندگی کارگری تشدید شده است. رضایت به رابطه میان انتظارات سازمانی و نیازهای فردی اشاره می‌کند در واقع رضایت را می‌توان حد یا میزان «مناسب و اندازه بودن» نقش سازمانی برای فرد عضو دانست. رضایت موقعی در حد مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخصی توافقی و همخوانی داشته باشند. عدم توافقی و تطابق این دو مشکلاتی از لحاظ رضایت طرفین بوجود خواهد آورد. طبق مدل فوق، رضایت تابع توافقی و تعامل میان انتظارات و شرایط سازمانی و پیش آمادگی‌ها و نیازهای شخصی فرد است در حالی که این دو تعامل و تطابق داشته باشند، رفتار به طور همزمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد خواهد بود. یعنی، اثربخشی، کارایی و رضایت توأمأ حاصل خواهند شد. بنابراین اگر انتظارات سازمانی با نیازهای شخصی سازگار نباشند، میزان رضایت از حد متعارف کمتر خواهد شد. یعنی فرد ممکن است رفتارهای اثربخش یا کارآمد باشد بدون اینکه لزوماً رضایتی در میان باشد (Sadeghi Farsi, 2019).

تعاریف اولیه رضایت شغلی بیشتر بر روی عواطف و احساسات نسبت به شغل متمرکز بوده است. نمونه آن را می‌توان در مکتب نئوکلاسیک پیدا کرد که رضایت شغلی را به عنوان یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ارزیابی شغل یا تجربیات شغلی تعریف کرده بودند در یک مطالعه که توسط محققین انجام گرفت نیز از این تعریف رضایت شغلی استفاده شده است. نویسندگان دریافته‌اند که رضایت شغلی با واکنش‌های مثبت و منفی در ارتباط بوده است. محققین نیز بیان می‌کنند که رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند می‌باشد که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل خود یا تجربیات شغلی خود می‌باشد. نتیجه تحقیقات نشان داده که واکنش‌های عاطفی مثبت و منفی می‌تواند روی رضایت شغلی مؤثر باشد. انرژی بالا، اشتیاق کاری، و مشغولیت خوشایند کاری، نمونه‌هایی از واکنش‌های عاطفی مثبت و دسترسی، مشغولیت‌های ناخوشایند و مشکلات عصبی کاری می‌تواند نمونه‌هایی از واکنش‌های عاطفی منفی باشند (Dadania, 2022).

دیدگاه‌های مختلف در خصوص رضایت شغلی

الف) رضایت شغلی به عنوان یک نگرش مثبت به شغل

صرف نظر از جنبه‌های عاطفی رضایت شغلی، «بریف» رضایت شغلی را به عنوان یک حالت درونی می‌داند که به وسیله ارزیابی عاطفی و شناختی تجربه یک کارمند از شغل خویش توصیف می‌شود. این ارزیابی می‌تواند به درجاتی دلخواه یا غیر دلخواه باشد. این تعریف در واقع می‌خواهد تلفیقی از ابعاد عاطفی و شناختی رضایت شغلی را ارائه کند. این تلفیق، در حقیقت مفهوم سومی از این سازه را ارائه می‌کند که همان رضایت شغلی به عنوان یک نگرش می‌باشد. نگرش به عنوان یک الگوی رفتاری، مجموعه‌ای از تمایلات و انتظارات، زمینه ساز قضاوت خاص در مورد موقعیت‌ها و انتصابات می‌باشد. به بیان ساده‌تر می‌توان گفت که نگرش یک واکنش شرطی به محرک می‌باشد. با گذشت زمان تئوری‌های نگرشی تعریف سه بعدی از نگرش را ارائه کردند. آن‌ها برای نگرش سه عنصر عاطفه، شناخت و رفتار را معرفی کردند. درحالی که کرانی اذعان می‌کند در مورد رضایت شغلی اجماع بر آن است که آن را به عنوان یک واکنش عاطفی تعریف می‌کند، تعریف رضایت شغلی به عنوان یک نگرش نسبت به شغل نیز شایع می‌باشد؛ به عنوان مثال «ماین» بیان می‌کند: به نظر می‌رسد که رضایت شغلی را معادل نگرش شغلی تعریف کنیم و «بریف» نیز می‌گوید که رضایت شغلی یک نگرش نسبت به شغل می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که رضایت شغلی یک نگرش است و به عنوان یک نگرش، رضایت شغلی یک قضاوت ارزیابی‌کننده مثبت یا منفی نسبت به شغل یا یک موقعیت شغلی می‌باشد (Khoshtarokib, 2021).

ب) رضایت شغلی به عنوان یک قضاوت

بر خلاف دیدگاه عاطفه‌منا که بر خصوصیات شخصیتی پرسنل تکیه داشت، محققین دیگری جهت اندازه‌گیری رضایت شغلی بر روی دیدگاه قضاوت‌منا و شناختی تأکید کرده‌اند. آن‌ها رضایت شغلی را عموماً یک نوع ارزشیابی نسبت به خصوصیات و جلوه‌های شغلی ارزیابی کرده و تا اندازه‌ای نقش عاطفه را به عنوان زمینه‌ساز ارزشیابی شغل مورد بی‌اعتنایی قرار داده‌اند. این خط فکری تا امروز نیز ادامه داشته و مؤلفان اصرار دارند که رضایت شغلی اساساً بر اساس شناخت افراد استوار است تا یک نوع واکنش عاطفی. در صورتی که این تعریف از رضایت شغلی پذیرفته شود بایستی جهت آنالیز آن نگرش‌های روانی اجتماعی را نیز مورد بررسی قرار داد. اخیراً محققین تعریف نگرشی از رضایت شغلی را مورد تجدید نظر قرار دادند تا بتوانند از آن به عنوان یک عنصر ارزشیابی‌کننده استفاده کنند؛ به تازگی نیز یک جزء مهم به مدل تئوریک نگرش شغلی اضافه شده است که همان بعد ارزشیابی‌کننده یا مقایسه‌کننده می‌باشد که توسط کارمند جهت بیان میزان سطح رضایت شغلی خودش مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین اذعان شده است که وقتی عنصر ارزشیابی شغلی به عناصر عاطفه و شناخت یا عاطفه - شناخت اضافه گردد، مدل رضایت شغلی از تناسب بهتری برخوردار می‌شود. به هر حال، اضافه شدن بعد ارزشیابی‌کننده رضایت شغل (در مقابل دیدگاه عاطفی شناختی) مجدداً باعث شده که این سازه دچار یک بی‌ثباتی شود؛ زیرا به این سازه بعد خلق را اضافه کرده‌اند که می‌تواند موجب بی‌ثباتی و نوسان این سازه گردد؛ حتی می‌تواند نوسانات رضایت شغلی را خیلی کوتاه در حد تغییرات ساعتی در طول روز گرداند (Khan, 2020).

ج) رضایت شغلی به عنوان یک ارزش

بعضی از محققین رضایت شغلی را حاصل اختلاف بین عملکرد واقعی و عملکرد مورد انتظار می‌دانند. میزان این اختلاف سطح رضایت فرد را مشخص می‌کند. اگر عملکرد فرد با ارزش‌های متناسب‌تر باشد، رضایت بیشتر خواهد بود. در صورتی که دستیابی کارمندان به اهداف خویش تسهیل شود و به ارزش‌های آن‌ها احترام گذاشته شود رضایت آن‌ها تأمین خواهد شد. تئوری انگیزشی «هرزبرگ» بر روی نگرش به عنوان یک عامل قوی و تعیین‌کننده جهت ارتقاء رضایت شغلی تأکید داشت. «لوکه» با اضافه کردن ارزش و اهمیت، نقش آن جهت دستیابی به اهداف تئوری هرزبرگ را کامل کرده است. با وجود این که نگرش به عنوان یک خط پایه برای رفتار عمل می‌کند اما ارزش‌ها یا جهان بینی می‌تواند پایه و اساسی جهت توسعه نگرش افراد باشد. با توجه به ارزش‌های کاری می‌توان ارزش‌های کار درونی و بیرونی را منفک کرد. ارزش‌های درونی به جنبه‌های غیر مادی از شغل بر می‌گردد. در مطالعات «راوری و همکاران» نیز یکی از ابعاد سازنده مفهوم رضایت شغلی بعد معنوی و اعتقادی کار بوده است. ارزش‌های بیرونی کار به جنبه‌های مادی و انتفاعی کار بر می‌گردد؛ از جمله حقوق، فرصت‌های ارتقاء که در این بعد اهمیت پیدا می‌کنند. یکی از عوامل شخصی که باید در تناسب بین شغل و شاغل مورد مطالعه قرار گیرد ارزش‌های کار می‌باشند. این ارزش‌ها به عنوان اعتقادات پایدار تعریف می‌شود که فرد را راهنمایی می‌کنند که چه چیزی را ترجیح دهد یا با چه چیز مقابله کند. بنابراین ارزش‌های کار راهنمای نگرش‌ها، قضاوت‌ها و رفتارهای فرد خواهند بود. ارزش‌ها بر خلاف نگرش، از پایداری نسبتاً بیشتری برخوردار می‌باشند و در موقعیت‌ها و شرایط مختلف پایداری بیشتری نسبت به نگرش دارند. ارزش‌های شخصی می‌توانند بر روی نگرش‌ها، هنجارهای شخصی، ترجیحات، انتخاب‌ها و رفتارها تأثیرگذار باشند. نقش ارزش‌ها و اثرات آن‌ها بر روی رضایت شغلی به اندازه سایر ابعاد مورد توجه قرار نگرفته است. اهمیت نقش ارزش‌ها به حدی است که بعضی از محققین اذعان دارند که باید متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران را مجدداً تنظیم کرد و آن‌ها را به ارزش‌های درونی و بیرونی طبقه‌بندی مجدد کرد (Perera et al, 2019).

- کاظمی راد (۱۴۰۱) تحقیقی را با عنوان " بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی تهران) " انجام داده‌اند. هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - پیمایشی به شمار می‌آید. روش گردآوری داده‌ها در این تحقیق از نوع می‌دانی و همچنین کتابخانه‌ای می‌باشد. جهت گردآوری اطلاعات در این تحقیق از پرسشنامه‌های طراحی شده با در نظر گرفتن ابعاد موضوع مورد مطالعه استفاده شده است که از روایی و پایایی لازم برخوردار است. برای روایی پرسشنامه‌ها در ارتباط با کاربرد آن در آزمون‌ها از نظر اساتید ذی فن و همچنین تحلیل عاملی تأییدی جهت روایی سازه استفاده شده است و جهت پایایی آن نیز از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشند که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر است. در این پژوهش براساس فرمول کوکوان، ۱۶۹ پرسشنامه به طور تصادفی ساده بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران توزیع و جمع‌آوری شد. جهت بررسی و آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار SPSS و SMART PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رضایت شغلی با تعهد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری دارد، رضایت شغلی با تعهد هنجاری در دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری دارد، رضایت شغلی با تعهد عاطفی در دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری دارد و رضایت شغلی با تعهد مستمر در دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری دارد.

- رهبانی (۱۴۰۱)، تحقیقی را با عنوان "تبیین اکوسیستم بهره‌وری تولید صنعت فولاد استان مازندران" انجام داده‌اند. روش تحقیق از نوع کیفی و کمی بوده و جهت استخراج متغیرها در بخش کیفی از تکنیک ۷ مرحله‌ای فراترکیب ساندلوسکی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان بخش تولید و فروش صنایع فولاد در استان مازندران بوده‌اند که در ۹ بخش واحد فروش، طراحی و تکنولوژی، واحد مدلسازی، خط قالب‌گیری، واحد ذوب‌گیری، عملیات حرارتی، تمیزکاری و تخلیه درجه، واحد ماشین‌کاری و مدیریت کیفیت مشغول به کارند و تعداد آن ۴۴۶ نفر می‌باشد که تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۰۶ نفر در نظر گرفته شد. پس از استخراج مدل از بخش کیفی، آن را با استفاده از معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار SMART PLS در بخش کمی مورد آزمون قرار داد که نتایج حاصل از تحلیل روابط نشان از برازش خوب و مناسب مدل و همچنین پایایی مناسب بوده و متغیرهای رهبری و استراتژی، بهره‌وری نیروی انسانی، بهره‌وری مالی و غیرمالی و محصولات و خدمات نیز تبیین‌کننده اکوسیستم بهره‌وری در صنعت فولاد استان مازندران هستند.

- جلالی فر (۱۴۰۰) تحقیقی را با عنوان "بررسی رابطه امنیت شغلی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مریمان پیش دبستان شهرستان دشت آزادگان" انجام داده‌اند. هدف پژوهش مذکور بررسی رابطه امنیت شغلی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مریمان پیش دبستان شهرستان دشت آزادگان بود. روش پژوهش از بعد هدف کاربردی و از بعد ماهیت همستگی است. جامعه مورد مطالعه شامل ۱۴۲ نفر از مریمان پیش دبستان شهرستان دشت آزادگان است. مطابق با جدول مورگان نمونه به تعداد ۱۰۴ نفر انتخاب گردید. پرسشنامه‌های مورد استفاده شامل امنیت شغلی، رضایت شغلی و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر بوده است که با ضریب پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۸ و ۰/۸۶ بدست آمد. نتایج نشان داد که بین دو متغیر امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و امنیت شغلی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای رضایت شغلی است. همچنین بین امنیت شغلی کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. از بین مولفه‌های امنیت شغلی، مولفه‌ی ثبات شغلی، رضایت مادی، خلاقیت در کار و عاطفی بودن محیط کار از متغیرهای تأثیرگذار بر رضایت شغلی هستند. بنابراین هر چه احساس امنیت شغلی بالاتر باشد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نیز بیشتر خواهد بود.

- استیواون (۲۰۲۳) تحقیقی را با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی" انجام داده‌اند. هدف پژوهش مذکور تبیین نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کاهش تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان است. حدود ۱۲۵ نفر که در شرکت‌های نوپا در یوگیا کار می‌کنند، در جامعه نمونه این مطالعه قرار دارند. ابزارهای تحلیلی مورد استفاده شامل تحلیل مسیر با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) پیاده‌سازی شده در SMART PLS 3 است. نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی تأثیر مفید و اساسی بر شادکامی دارد. فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان و همچنین تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی دارد. سپس، هم رضایت شغلی و هم تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارند. رضایت شغلی کارکنان ممکن است تا حدودی تأثیر فرهنگ سازمانی را بر بهره‌وری کارکنان تضعیف کند و بالعکس تعهد سازمانی کارکنان را کاهش دهد. در نتیجه، برای رهبران کسب و کار بسیار مهم است که به رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی توجه کنند و آن را پرورش دهند تا فرهنگ شرکتی بتواند بهره‌وری کارگران را افزایش دهد.

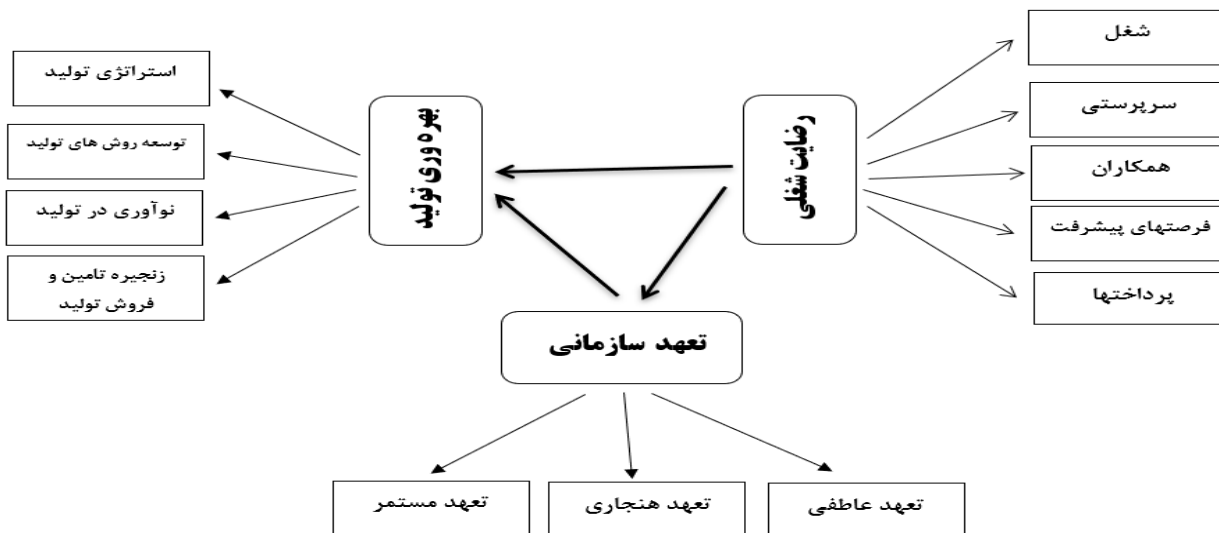
- ایلینا (۲۰۲۱) تحقیقی را با عنوان "تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در رهبری تحول‌آفرین نسبت به عملکرد کارکنان" انجام داده‌اند. تحقیق مذکور بر بحث در مورد متغیر پیشین رهبری تحول‌آفرین با تأثیر آن بر عملکرد کاری رهبران سطح متوسط در سازمان Pelabuhan Indonesia III تمرکز دارد. مطالعه مذکور نشان داد که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مستقیم معناداری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. با این حال، رهبری تحول‌آفرین نمی‌تواند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کاری بگذارد، زمانی که تعهد سازمانی در آن دخالت کند و همچنین نمی‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد کاری بگذارد.

- تریپاسی (۲۰۲۱) تحقیقی را با عنوان "تعهد سازمانی به عنوان میانجی بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی: مورد مطالعه سازمان تولیدی" انجام داده‌اند. پژوهش مذکور با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری سازمانی انجام شده است. علاوه بر این، مطالعه هدف بررسی تعهد سازمانی به عنوان میانجی بین رضایت شغلی و بهره‌وری سازمانی بوده است. نتایج نشان داده است که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین این تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری سازمانی نشان می‌دهد و تعهد سازمانی به طور معناداری رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری سازمانی را واسطه می‌کند.

مواد و روش تحقیق

روش‌های انجام پژوهش را می‌توان با توجه به دو ملاک هدف پژوهش و نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم کرد. این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. پژوهش حاضر سعی بر آن

دارد که به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بهره‌وری تولید در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی بپردازد. در این پژوهش برای سنجش متغیرها از سه پرسشنامه استاندارد که برای سنجش بهره‌وری تولید، تعهد سازمانی و رضایت شغلی است، استفاده خواهد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا اطلاعات توسط نرم‌افزار اس. پی. اس. به رایانه منتقل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش انجام پذیرفته است. در بخش اول با استفاده از آمار توصیفی مثل جداول فراوانی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف جمعیت نمونه پرداخته شد. در بخش دوم با استفاده از آمار استنباطی مثل ضریب همبستگی پیرسون و همچنین با استفاده از رگرسیون چندگانه به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۳۶۹ نفر از کارکنان رسمی شاغل در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی و در هفت منطقه ستادی و عملیاتی می‌باشند، که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۳۱ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است، که از طریق روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس مورد پرسش قرار می‌گیرند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (منبع: Teripas, 2021)

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر جنسیت

جنس	شاخص آماری	فراوانی	فراوانی نسبی
مرد		۳۲۳	۹۷ درصد
زن		۸	۳ درصد
جوابی		۰	۰
جمع		۳۳۱	۱۰۰ درصد

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر میزان تحصیلات

سطح تحصیلاتی	فراوانی	فراوانی نسبی
زیر دیپلم	۰	۰٪
دیپلم	۱۲	۳/۶۳٪
فوق دیپلم	۱۱۹	۳۵/۹۵٪
لیسانس	۱۶۴	۴۹/۵۵٪
فوق لیسانس	۲۹	۸/۷۶٪
دکتر	۷	۲/۱۱٪
جمع کل	۳۳۱	۱۰۰٪

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که با توجه به اینکه در تحقیقات کمی، دقت ابزار سنجش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است لذا پایایی و روایی ابزار سنجش از اهمیت زیادی برخوردار است. در این تحقیق برای تعیین روایی از آزمون تحلیل عاملی و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

پرسشنامه سنجش رضایت شغلی

این پرسشنامه دارای ۳۱ گویه می‌باشد و هدف آن بررسی میزان رضایت شغلی در سازمان است. در این پرسشنامه به منظور پاسخ‌دهی از طیف لیکرت (پنج بخشی) استفاده شده است. در پایان نامه حاضر (۱۳۹۷) جهت روایی صوری پرسشنامه و صحت و سقم سؤالات، پرسشنامه در بین تعدادی از مدیران و کارشناسان (لیسانس و فوق لیسانس به بالا) توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه در نمونه آماری پژوهش (سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی) توزیع شد. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱) به معنای پایایی کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بهبود عملکرد مالی برابر با ۰/۷۸ می‌باشد. این پرسشنامه ابعاد زیر را مورد سنجش قرار می‌دهد:

۱. کار،
۲. سرپرست،
۳. همکاران،
۴. فرصت‌های ترفیع،
۵. پرداخت،
۶. محیط کار

جدول ۳- پرسشنامه رضایت شغلی

بعد	شماره گویه	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب تحلیل عاملی
بعد کار	۱ الی ۴	۰/۶۵۱	۰/۶۳۲
بعد سرپرست	۵ الی ۱۳	۰/۶۳۹	۰/۸۱۹
بعد همکاران	۱۴ الی ۱۷	۰/۶۶	۰/۷۷۳
بعد فرصت‌های ترفیع	۱۸ الی ۲۲	۰/۸۰۹	۰/۸۶۳
بعد پرداخت	۲۳ الی ۲۷	۰/۸۱۲	۰/۸۵۵
بعد محیط کار	۲۸ الی ۳۳	۰/۸۵۱	۰/۷۱۲
کل	-	۰/۷۹۷	-

پرسشنامه سنجش تعهد سازمانی

پرسشنامه‌ای که تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد دارای ۲۳ گویه می‌باشد و هدف اصلی آن بررسی تعهد سازمانی می‌باشد. این پرسشنامه از نوع طیف لیکرت (پنج بخشی) است که توسط آقایان و شیخ (۱۴۰۲)، طراحی و اجرا شده است. در واقع روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان و اساتید راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز مورد تأیید اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ابعاد زیر می‌باشد:

۱. تعهد عاطفی
۲. تعهد هنجاری
۳. تعهد مستمر

جدول ۴- پرسشنامه تعهد سازمانی

بعد	شماره گویه	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب تحلیل عاملی
تعهد عاطفی	۱ الی ۸	۰/۶۹۷	۰/۷۲۹
تعهد هنجاری	۹ الی ۱۶	۰/۶۹۴	۰/۸۱۲
تعهد مستمر	۱۷ الی ۲۳	۰/۷۰۱	۰/۸۰۹
کل	-	۰/۷۷۲	-

پرسشنامه سنجش بهره‌وری تولید

پرسشنامه‌ای که بهره‌وری تولید را مورد سنجش قرار می‌دهد دارای ۲۸ گویه و از نوع طیف لیکرت (پنج بخشی) می‌باشد. این پرسشنامه توسط التماسی و همکاران (۱۳۹۸) طراحی و اجرا شده است. روایی پرسشنامه بهره‌وری تولید در پژوهش سایر محققین محاسبه گردیده و روایی آن را بسیار بالا گزارش کرده‌اند (۹۱ درصد). ضریب پایایی آن برای هر یک از مقیاس‌ها، با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه نمودند. این پرسشنامه دارای ابعاد زیر می‌باشد:

۱. استراتژی تولید ۲، نوآوری در تولید ۳، توسعه روش‌های تولید ۴، زنجیره تامین و فروش تولید

جدول ۵- پرسشنامه بهره‌وری تولید

ضریب تحلیل عاملی	ضریب آلفای کرونباخ	شماره گویه	بعد
۰/۶۳۲	۰/۷۵	۱ الی ۷	استراتژی تولید
۰/۶۰۷	۰/۸۰۴	۸ الی ۱۴	نوآوری در تولید
۰/۷۸۲	۰/۷۱۴	۱۵ الی ۲۱	های تولید توسعه روش
۰/۶۰۲	۰/۷۶۹	۲۲ الی ۲۸	زنجیره تامین و فروش تولید
-	۰/۸۱۲	-	کل

بحث و ارائه یافته‌ها

یافته‌های توصیفی پژوهش

به منظور بررسی اطلاعات توصیفی، میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره آزمودنی در متغیرهای پژوهش حاضر، مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاصل در جدول ۶ ارائه گردیده‌است.

جدول ۶- یافته‌های توصیفی پژوهش

پراکندگی		مرکزی		متغیرها
واریانس	انحراف معیار	میانگین	میانگین	
۰/۹۰۳	۰/۹۵۰۳۸	۴	۴	شغل
۰/۷۶۱	۰/۸۷۲۵۲	۴	۴	سرپرستی
۰/۹۱۵	۰/۹۵۶۳۷	۴	۳/۹۶۱۵	همکاران
۰/۸۱۷	۰/۹۰۴۰۶	۴	۳/۸۷۸۲	فرصت‌های پیشرفت
۰/۷۴۸	۰/۸۶۵۰۰	۴	۴/۰۱۲۸	پرداخت‌ها
۰/۷۷۹	۰/۸۸۲۶۰	۴	۳/۷۵۶۴	تعهد عاطفی
۰/۷۲۲	۰/۸۴۹۹۵	۴	۳/۶۷۹۵	تعهد هنجاری
۰/۸۲۷	۰/۹۰۹۳۵	۴	۳/۶۳۴۶	تعهد مستمر
۰/۸۲۲	۰/۹۱۲۲۶	۴	۳/۶۶۰۳	بهره‌وری تولید

در بررسی بخش معادلات ساختاری، روابط متغیرهای نهفته درونی و بیرونی (متغیرهای نهفته مستقل و وابسته) مورد توجه قرار می‌گیرند. در اینجا هدف، تشخیص این موضوع است که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده‌است، که به وسیله داده‌ها تأیید گردیده یا نه. با توجه به نتایج خروجی از تحلیل نرم‌افزار لیزرل در صورت کمتر بودن مقدار آماره t در هر یک از سؤالات مربوط به شاخص‌ها، آن سؤال در تحلیل‌های بعدی حذف می‌گردد.

جدول ۷- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

نوع شاخص	معادل فارسی	میزان استاندارد	برآزش مدل	نتیجه
P-VALUE	سطح معناداری	≥ 0.05	۰/۰۰	مطلوب
NFI	شاخص برازش هنجار شده بنتلر- بونت	≤ 0.90	۰/۹۷	مطلوب
RFI	شاخص برازش نسبی	≤ 0.90	۰/۹۶	مطلوب
NNFI	شاخص مناسب غیر استاندارد	≤ 0.90	۰/۹۸	مطلوب
IFI	شاخص برازش افزایشی	≤ 0.90	۰/۹۸	مطلوب
CFI	شاخص برازش تطبیقی	≤ 0.90	۰/۹۸	مطلوب
GFI	شاخص نیکویی برازش	≤ 0.90	۰/۹۰	مطلوب
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	> 0.1	۰/۰۹۹	مطلوب
SRMR	ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده	≥ 0.08	۰/۰۴۸	مطلوب

بررسی وضعیت شاخص‌های تطبیقی (SRMR، RMSEA، SRMR، GFI، IFI، CFI، RFI، NNFI، NFI)

- مقدار NFI یا شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت بدست آمده مقدار ۰/۹۷ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می‌باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است.

- مقدار RFI یا شاخص برازش نسبی بدست آمده مقدار ۰/۹۶ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می‌باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است.

- مقدار NNFI یا شاخص برازش هنجار شده غیر استاندارد بنتلر-بونت بدست آمده مقدار ۰/۹۸ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می‌باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است.

- مقدار IFI یا شاخص برازش افزایشی بدست آمده مقدار ۰/۹۸ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می‌باشد این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد.

- مقدار CFI یا شاخص برازش تطبیقی بدست آمده مقدار ۰/۹۸ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می‌باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است.

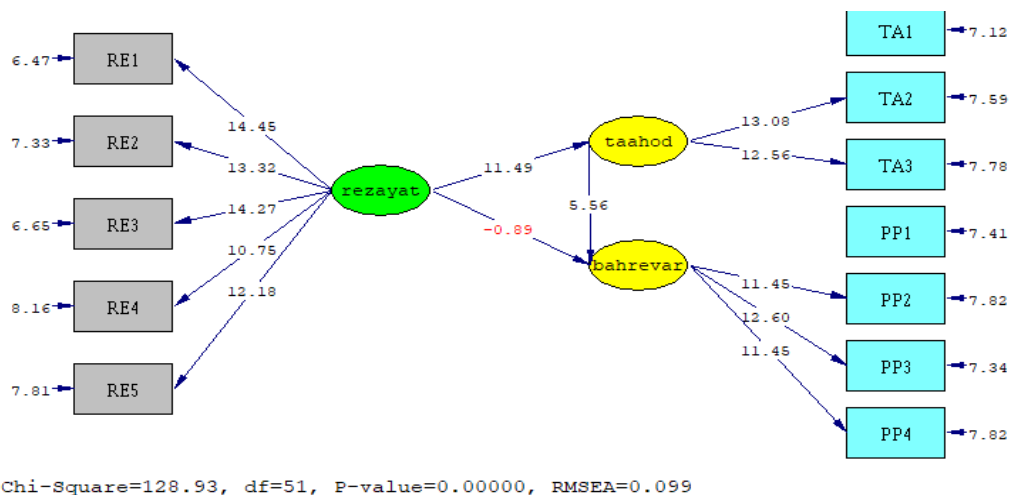
- مقدار GFI یا شاخص برازش تطبیقی بدست آمده مقدار ۰/۹ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می‌باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است.

- مقدار RMSEA یا ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد بدست آمده مقدار ۰/۰۹۹ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد برابر با ۰/۱ که حد مطلوب این شاخص می‌باشد، لذا مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است.

- مقدار SRMR یا استاندارد ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده بدست آمده مقدار ۰/۰۴۸ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد کمتر از ۰/۰۸ که حد مطلوب این شاخص می‌باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است.

مقدار P-VALUE یا سطح معناداری بدست آمده مقدار ۰/۰۰ می‌باشد که با توجه به اینکه مقدار کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

تمامی شاخص‌ها به صورت مطلوبی می‌باشند، لذا تایید می‌شود که تعهد سازمانی در رابطه معنادار رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری تولید دارای نقش واسطه‌ای است.



شکل ۲- نمودار معادلات ساختاری

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

فرضیه پژوهش: تعهد سازمانی در رابطه معنادار رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری تولید دارای نقش واسطه‌ای است. با توجه به نتایج تحلیل این فرضیه با استفاده از آزمون معادلات ساختاری و خروجی‌های نرم‌افزار و نیز با توجه به مقدار P-VALUE یا سطح معناداری بدست آمده که مقدار ۰/۰۰ می‌باشد که این مقدار کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا تایید می‌شود که تعهد سازمانی در رابطه معنادار رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری تولید دارای نقش واسطه‌ای است. و مقدار ضریب همبستگی غیر مستقیم رضایت شغلی و بهره‌وری تولید طبق

فرضیه دوم عبارتند از: ۰/۸۶ اما رابطه میان رضایت شغلی و بهره‌وری تولید با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی کارکنان عبارتند از ۰/۹۵ که نشان‌دهنده وجود رابطه و تاثیر تعهد سازمانی در رابطه میان رضایت شغلی و بهره‌وری تولید با توجه به نقش میانجی آن‌ها با همبستگی بسیار بالا میان این دو سازه می‌باشد. که نتایج این فرضیه با تحقیقات انجام شده توسط خوش ترکیب (۱۴۰۰)، قابل تبیین می‌باشد.

براساس نتایج بدست آمده از تحلیل فرضیات تحقیق مشخص می‌شود رابطه معنادار بین شاخص‌های رضایت شغلی و بهره‌وری تولید با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی وجود دارد که توجه به نوع کار، رفع نواقص آن و بهبود رویکردهای مرتبط با کار و توسعه روابط مربوط به کار، منجر می‌شود که تعهد عاطفی کارکنان به سیستم افزایش یابد و در راستای هنجارهای اجتماعی تعهد افراد در این راستا افزایش یابد، از سوی دیگر با بهبود رویکردهای مرتبط با آن بتوان در خصوص تعهد مستمر گام برداشت و با بهبود و توسعه کار بتوان در استمرار تعهد سازمانی افراد به سازمان گام‌های موثری را برداشت، لذا در این خصوص پیشنهاد می‌شود که مطالعات و بازنگری‌هایی در خصوص شرایط مرتبط با احراز شغل، مسئولیت‌های شغل، تفویذ اختیارات و ارتقاء شغلی و غنی‌سازی شغلی، مواردی مطالعه شده و بازنگری گردد و بتوان در خصوص بهره‌وری تولید نیز اقدامات لازم را انجام داد. همچنین با توجه به نقش و تاثیر سرپرست بر نحوه انجام کار و ایجاد حس تعهد بیشتر در افراد، پیشنهاد می‌شود که ارزیابی‌های ۳۶۰ درجه در شرکت بازنگری شود تا بر اساس نتایج آن بتوان وضعیت رضایت کارکنان از سرپرستان و بازخوردهای موجود در این راستا را مورد مطالعه قرار داد، تا بتوان با توجه به نتایج حاصل شده در این خصوص، نواقص ارتباطی میان سرپرستان و کارکنان را کاهش داد و با افزایش رضایتمندی کارکنان از سرپرستان، بتوان نسبت به افزایش تعهد سازمانی آن‌ها اقدام نمود و در این راستا نیز بتوان در خصوص بهره‌وری تولید نیز اقدامات لازم انجام داد و نیز با توجه به نقش و تاثیر و نقش همکاران بر نحوه انجام کار و ایجاد حس تعهد بیشتر در افراد، پیشنهاد می‌شود که ضمن انجام بازنگری در خصوص ارزیابی‌های ۳۶۰ درجه در شرکت با انجام تست‌های شخصیت‌شناسی و تحلیل تیپ شخصیتی کارکنان بر اساس نتایج آن بتوان وضعیت رضایت کارکنان از همکاران خود و بازخورد های موجود در این راستا با توجه به تیپ شخصیتی آنان را مورد مطالعه قرار داد، تا بتوان با توجه به نتایج حاصل شده در این خصوص، نواقص ارتباطی میان همکاران را کاهش داد و با ایجاد فضای کاری دوستانه و همکاری بین آن‌ها بتوان در راستای افزایش تعهد سازمانی آن‌ها گام‌های موثری را برداشت. همچنین با توجه به نقش و تاثیرات قابل توجه فرصت‌های ترفیح و پرداخت‌ها در بهره‌وری تولید با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی، پیشنهاد می‌شود که آیتم‌های مربوط به ارتقاء شغلی پرسنل و افزایش امتیازات شغلی آنان مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد و نواقص موجود در این راستا و خواسته‌ها و انتظارات پرسنل و رویکردهای قانونی شرکت و وزارت نفت تطابق داده شود تا ضمن رفع خواسته‌های کارکنان در این راستا با افزایش رضایت شغلی آنان زمینه را برای افزایش بهره‌وری تولید و تعهد سازمانی آن‌ها بالا برد. همچنین با توجه به تاثیرات محیط کار در خصوص بهره‌وری تولید با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در بهره‌وری تولید، پیشنهاد می‌شود که تاثیرات محیط کار و میزان اثرات آن مورد مطالعه قرار گیرد و با استفاده از رویکردهایی نظیر 5s، به آراستگی و بهبود فضای کاری و محیط آن توجه ویژه نمود.

References

1. Aghazadeh, A., & Sheikh, A. (2023). A new approach in product selection and development using utility theory. Master's thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Literature and Humanities. [In Persian]
2. 10. Dadania, A. (2022). The effect of job satisfaction on organizational success. Jomhuri Eslami Newspaper. [In Persian]
3. 11. Rezaeifar, M., Niknamy, M., Azadian, M., & Saheb Zamani, M. (2020). Comparing the training of emotional intelligence components on the level of emotional intelligence of medical and non-medical students. Journal of Jundi Shapur Education Development, 11(1), 74-85. [In Persian]
4. 12. Rahbani, H. (2022). Explaining the productivity ecosystem of the steel industry in Mazandaran province. Master's thesis, Allameh Amini Higher Education Institute, Industrial and Financial Management Group. [In Persian]
5. 13. Sadeghi Farsi, D. (2019). Examining the relationship between self-efficacy and life satisfaction of teachers considering the mediating role of emotional intelligence. Master's thesis, Payame Noor University of Khuzestan. [In Persian]
6. 14. Zarifi, F. (2020). Presenting a model of the relationship between organizational justice, organizational commitment, and job attachment in the Islamic Republic of Iran's Physical Education Organization. Master's thesis, Razi University, University of Physical Education. [In Persian]

7. 15. Farrokhdeh Pir Saraei, N. (2019). Company performance: Perspectives and models. *Iran Marketing Articles Bank*. [In Persian]
8. 16. Ghasemzadeh, A. (2023). Examining the relationship between talent management and job satisfaction of employees in Tehran Urban and Suburban Company. Master's thesis, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Faculty of Management. [In Persian]
9. 17. Gholizadeh, D. (2022). Examining the relationship between emotional intelligence and general self-efficacy with school attachment. Master's thesis, University of Mohaghegh Ardabili, Faculty of Educational Sciences and Psychology. [In Persian]
10. 18. Kazemi Rad, A. (2022). Examining the relationship between job satisfaction and organizational commitment (Case study: Tehran University of Medical Sciences). Master's thesis, Tehran Islamic Azad University, Faculty of Management. [In Persian]
11. 19. Lari Dasht Bayaz, M. (2018). Investigating work-family conflict on job satisfaction within the framework of gender, marital status, parental status, and job position variables. In *11th National Accounting Conference of Iran* (p. 9). [In Persian]
12. Eghtedari, Y. (2024). Determining the degree of development and examining the technical efficiency of selected southern Iran ports and their container terminals using numerical taxonomy analysis and data envelopment analysis. Master's thesis, Shahid Beheshti University. [In Persian]
13. 20. Ma'refat Qarababa, A. (2023). The impact of perceived justice and organizational silence on organizational commitment. Master's thesis, Allameh Tabatabai University, Faculty of Management and Accounting. [In Persian]
14. Eltamasi, M., Fahimnia, F., Hosanzadeh, M., & Nakhaei, M. (2019). Factors creating utility for buyers of academic books. *National Journal of Library Studies and Information Organization*, 28(1), 101-111. [In Persian]
15. Amini, K. (2019). Analyzing the barriers to productivity development in Shazand refinery based on productivity indicators and presenting effective solutions for its improvement. Master's thesis in Industrial Management. [In Persian]
16. Jalalifar, K. (2021). Examining the relationship between job security, job satisfaction, and organizational commitment among preschool teachers in Dasht Azadegan County. Master's thesis, Payame Noor University, Semnan Province, Garmsar Center. [In Persian]
17. Hazir, M. (2018). Decision-making in management. Tehran: Government Management Training Center, 3rd edition. [In Persian]
18. Khaki, G. R. (2007). Productivity management (5th ed.). Tehran: Kouhsar Publications. [In Persian]
19. Khosravi, N. (2023). Examining the relationship between self-efficacy and emotional intelligence with job creativity. Master's thesis, Islamic Azad University, Shahroud Branch, Faculty of Humanities. [In Persian]
20. Khoshtarokib, A. (2021). Investigating the level of job satisfaction and the factors affecting it among employees of Baharloo Hospital (Tehran). Master's thesis, Allameh Tabatabai University, Faculty of Social Sciences. [In Persian]
21. Alamdar Hussain Khan, M. M. N., Muhammad Aleem, & Wasim Hamed. (2020). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous medical institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*.
22. Anis Eliyana, S. M. A., & Muzakki. (2021). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. Universitas Airlangga, Jalan Airlangga No. 4 - 6, Airlangga, Surabaya, East Java, Indonesia.
23. Gamage Dinoka Nimali Perera, A. Khatibi, N. Navaratna, K. Chinna. (2019). Job satisfaction and job performance among factory employees in the apparel sector. *Asian Journal of Management Sciences and Education*.
24. Stevan, A. (2023). The effect of organizational culture on employee performance through the mediation of job satisfaction and organizational commitment. *Management Sciences and Education*.
25. Tripathi, P., Shahi, V. K., Singh, G., Pratap Singh, A., & Mishra, M. (2021). Organizational commitment as a mediator of organizational productivity and job satisfaction: The case of a manufacturing organization.