

## عنوان مقاله:

آیا نوع استخدام و رضایت شغلی، تعهد سازمانی و چین شدم با شغل تأثیری دارد؟

## محل انتشار:

سومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

## نویسندگان:

عبدالوهاب کرائی زاده - کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک

کریم جعفری - دانشجوی دکتری تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مسجد سلیمان

فروغ کرائی زاده - کارشناس علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر

زهرا محمدی منجری - کارشناس مهندسی صنایع دانشگاه پیام نور واحد شوشتر

## خلاصه مقاله:

هدف از این مطالعه بررسی تأثیر نوع استخدام (اعم از قراردادی، پیمانی و رسمی) و رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ترکیب شدن با شغل است. برای انجام این پژوهش، اطلاعات 98 نفر از کارکنان یک واحد تولیدی توسط پرسش نامه جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت پردازش داده ها از آزمون های تحلیل واریانس یک عامله و حداقل تفاوت معنی دار (LSD) استفاده گردید. لازم به ذکر است کلیه ابعاد رضایت شغلی (شامل: درونی، بیرونی و کلی)، تعهد سازمانی (شامل: عاطفی، هنجاری و استمرار این) و حجیم شدن با شغل (شامل: قدرت، سخت کوشی و جذابیت) در این پژوهش لحاظ شدند. نتایج بیانگر این مطلب است که به طور کلی نوع استخدام تأثیری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حجیم شدن با شغل نیروها ندارد. نیروهای پیمانی رضایت شغلی، رضایت شغلی پیروزی بر رضایت کلی بالاتری نسبت به نیروهای قراردادی داشتند، علاوه بر این تعهد سازمانی عاطفی یعنی علاقه مندی به سازمان نیروهای پیمانی بیشتر از نیروهای قراردادی بود. نتایج گویای این مطلب اند که نوع استخدام نمی تواند صرفاً مشخص کننده رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حجیم شدن با شغل باشد ولی وضعیت نیروهای قراردادی ضعیف تر، نیروهای پیمانی قوی تر و علیرغم انتظار نیروهای رسمی هیچ گونه تفاوت معناداری در متغیرهای مورد بررسی نداشتند.

## کلمات کلیدی:

نوع استخدام، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عجين شدن با شغل، نیروهای رسمی، نیروهای قراردادی، نیروهای پیمانی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/441746>

