

نقش رضایت شغلی در تعهد شغلی و ارزش آفرینی کارکنان کارخانه صنایع غذایی

آرمان معتمدی^{۱*}، ایرج یوسفیان^۲

^۱ کارشناسی ارشد علوم دامی، مدیر کارخانه صنایع غذایی سپیدماکیان (نویسنده مسئول)

^۲ دکترای علوم دامی، مدیرعامل شرکت سپیدماکیان

چکیده

زمینه: هنگامی که سازمان با کارکنان مبتکر با احترام رفتار می‌کند، روحیه و نفس آنها را تقویت می‌کند که می‌تواند رضایت شغلی آنها را تحریک کرده و نبوغ و تعهد کامل آنها را ارتقا دهد. از سوی دیگر، زمانی که کارمندان با استعداد استثنایی نادیده گرفته می‌شوند، ممکن است آزاده خاطر، تضعیف، تحقیر شوند و احساس ناامنی کنند که می‌تواند بر میزان تعهد شغلی، اثربخشی و بهره‌وری آنها تأثیر بگذارد. هدف: قصد تغییر شغل و نرخ ترک شغل در میان کارکنان کارخانجات تولیدی بسیار بالا است. این مطالعه به بررسی نقش رضایت شغلی بر تعهد شغلی و ایجاد ارزش می‌پردازد. روش‌ها: پنج سؤال تحقیق هدایتگر پژوهش بوده و دو فرضیه تدوین شد. در این پژوهش از طرح تحقیق توصیفی پیمایشی استفاده گردید. تعداد ۱۵۰ پاسخ‌دهنده با استفاده از تکنیک نمونه‌برداری در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه ساختاریافته ۴۶ سؤالی بود که در مقیاس چهار نقطه‌ای با مقادیر اسمی رتبه‌بندی شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از میانگین و انحراف معیار به ترتیب برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش و تعیین همگنی پاسخ‌دهندگان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، در حالی که فرضیه‌های صفر با آمار استنباطی t-test آزمون شدند. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که رضایت شغلی تأثیر زیادی بر تعهد شغلی و ایجاد ارزش دارد. بر ویژگی‌های شغلی مانند استقلال، عوامل اجتماعی و محیطی مانند شناخت، و پاداش‌های مناسب کارکنان با مهارت‌های استثنایی برای ایجاد ارزش و همچنین انگیزش توسط مدیریت تأکید شد. نتیجه‌گیری: کارکنان مبتکر که بسیار با استعداد هستند می‌بایست مهارت و نبوغ خلاقانه خود را برای ایجاد ارزش برای سازمان نشان دهند. همچنین، مدیریت باید اطمینان حاصل کند که کارکنان با مهارت‌های کاری استثنایی پاداش مناسب و انگیزه کافی دریافت می‌کنند تا حفظ، تعهد مطلق و عملکرد کاری مؤثر را تضمین کنند. این نتایج مروری بر چالش‌های رضایت شغلی و انگیزه ضعیفی که می‌تواند بر ایجاد ارزش آنها تأثیر بگذارد، ارائه می‌کند.

واژه‌های کلیدی: تعهد شغلی، رضایت شغلی، ارزش آفرینی، کارخانه صنایع غذایی

مقدمه

مشاهدات نشان داده است که با توجه به ارتباط کارمندان با توسعه اقتصادی، میزان بالای گردش نیروی کار در میان کارمندان روز به روز در حال افزایش است. گبنو (۲۰۱۳) خاطرنشان کرد که رضایت شغلی ضعیف در بین کارکنان یک سازمان می تواند سبب این اتفاق باشد. این موضوع بر تناسب شغلی آنها تأثیر گذاشته و باعث تغییر شغل و تحرک آنها شده است. میزان رضایت کارکنان از شغلشان با سطح تعهد شغلی، اثربخشی و بهره‌وری آنها ارتباط دارد. اعتقاد بر این است که وقتی تناسب شغلی کارکنان با الزامات شغلی و رضایت آنها ناسازگار باشد، آنها ملزم به وفادار، فداکار و متعهد بودن نخواهند بود. رابینز و جاج (۲۰۰۷) اظهار داشتند که رضایت شغلی می تواند به عنوان پاسخ عاطفی کارگران به عوامل مختلف مرتبط با شغل در نظر گرفته شود که به آنها لذت، راحتی، اعتماد به نفس، تحرک رو به بالا، فرصت مثبت برای پیشرفت و رشد شخصی را در میان دیگران می دهد. همچنین، فروز و شیائو (۲۰۱۲) استدلال کردند که اگر سیاست ها یا ساختار سازمانی نیازها، ارزش ها یا ترجیحات آنها را برآورده کند، کارکنان از شغل خود راضی خواهند بود. عوامل اساسی می توانند مسئول رضایت شغلی باشند که شامل سطح استقلال، شناخت، پاداش، جایزه، انگیزه، فرصت برای نبوغ خلاق و مشارکت در تصمیم گیری است که می تواند توسط کارفرمایی که می تواند انگیزه آنها را برای تعهد شغلی تحریک کند و نرخ فرسایش و همچنین قصد تغییر شغل را کاهش دهد.

هنگامی که سازمان با کارکنان مبتکر با احترام رفتار می کند، روحیه و نفس آنها را تقویت می کند که می تواند رضایت شغلی آنها را تحریک کند و نبوغ و تعهد کامل آنها را ارتقا دهد. از سوی دیگر، زمانی که کارمندان با استعداد استثنایی نادیده گرفته می شوند، به حاشیه رانده شده، به رسمیت شناخته نمی شوند، ممکن است آزرده خاطر، تضعیف، تحقیر شوند و احساس ناامنی کنند که می تواند بر میزان تعهد شغلی، اثربخشی و بهره‌وری آنها تأثیر بگذارد (اوریزوانلان و همکاران، ۲۰۲۲). آلن و همکاران (۲۰۰۳) اظهار داشتند که بیشتر مشارکت کنندگان محیطی مستقیماً در شیوه‌های مدیریتی ردیابی می شوند که در آن کارکنان احساس می کنند ارزش کمتری دارند، نادیده گرفته می شوند، مهم نیستند، درمانده می شوند یا از آنها سوء استفاده می شود. احساس ناامنی در یک محیط شغلی می تواند بر رفاه عاطفی و روانی کارکنان تأثیر بگذارد و در نتیجه منجر به مهارت های شغلی ضعیف و سطوح پایین بهره‌وری و همچنین نرخ فرسایش و قصد تغییر شغل شود (ادوین، ۲۰۱۳). اشاره کرد که یک کارگر آسیب دیده معمولاً ناراضی و افسرده است که می تواند منجر به ناکارآمدی و بهره‌وری پایین شود. کارمندان مبتکر به استقلال، انگیزه و محیطی خوب نیاز دارند تا به درستی قدرت تخیلی، خلاقانه و نوآورانه خود را بیان کنند که می تواند نبوغ آنها را تحریک کند. این می تواند آنها را وادار به ایجاد ارزشی کند که برای دستیابی به هدف سازمانی به شیوه‌ای فوق العاده حتی فراتر از هدف تعیین شده استثنایی باشد.

از طریق انگیزه مؤثر، کارکنان می توانند از استعدادها، مهارت ها، موهبت ها، نگرش، رفتار و تمایلات مبتکرانه خود برای ایجاد ارزش های استثنایی برای ارتقای کار سازمان برای دستیابی به نشانه های بارز و کسب مزیت رقابتی در میان رقبا استفاده کنند (اوگبور و همکاران، ۲۰۲۱). اوونییوگ و لیامو (۲۰۱۴) استدلال کردند که خلق ارزش دو بعدی است. هم کارمندان و هم کارفرمایان باید نیازهای یکدیگر را از طریق ارزش آفرینی برآورده کنند. بنابراین، ارزش آفرینی توانایی های مبتکرانه، تخیلی و خلاقانه کارکنانی است که دارای استعدادها، ایده ها، دانش و مهارت های فوق العاده ای برای حداکثر عملکرد شغلی برای شکستن زمینه های جدید فراتر از محدودیت های تعیین شده هستند. ویژگی های شغلی مانند تنوع مهارت ها، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه و استقلال و همچنین بازخورد برای رضایت شغلی و تعهد کارکنان ضروری است. سطح استقلالی که به یک کارمند داده می شود نشان دهنده سطح اعتماد و ارزشی است که بر ارزش ها و مهارت های خلاقانه کارکنان گذاشته شده است. اوگبور و همکاران (۲۰۲۱) استدلال کرد که خودمختاری به عنوان درجه ای از آزادی می تواند فضایی برای خلاقیت و نوآوری ایجاد کند. کارکنان با استعداد استثنایی سرمایه های فکری هستند که محرک های کلیدی عملکرد عالی سازمانی و دستیابی به اهداف فراتر از محدودیت ها می باشند. آنها به خودمختاری نیاز دارند که روحیه و سطح اعتماد به نفس آنها را برای داشتن اقدام مستقل و خود هدایتی در کار یا وظیفه ای که می تواند نبوغ و استعداد خلاق آنها را تقویت کند، نیاز دارند.

به گفته یانگ (۲۰۱۶)، رضایت شغلی یکی از تحلیل شده ترین نگرش ها در زمینه رفتار سازمانی و درجه ای است که فرد تجربه شغلی خود را به طور مثبت ارزیابی می کند. مالک و همکاران (۲۰۱۷) عقیده داشتند که وقتی کارکنان احساس می کنند که ایده های آنها ورودی های ارزشمندی را برای حل مسائل سازمانی تشکیل می دهد، ممکن است از شغل خود احساس خوشحالی و رضایت کنند. رضایت شغلی از فردی به فرد دیگر و از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است که می تواند به عنوان عوامل بهداشتی (شرایط کاری)، انگیزه های بیرونی (گرامت، انگیزه ها، پاداش ها، ستایش و وضعیت)، انگیزه درونی (رضایت درونی از نقش ایفا شده برای موفقیت سازمان)، فرهنگ (هنجارها، ارزش ها و انتظارات)، امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری طبقه بندی شود. رضایت شغلی تابعی از تعهد شغلی است و رابطه ای بین رضایت شغلی و تعهد شغلی وجود دارد. تناسب فرد با شغل کارکنان برای رضایت شغلی منطبق بر تعهد شغلی و ایجاد ارزش خواهد بود.

این نگرانی ادامه دارد که چگونه می توان از سرمایه فکری برای ایجاد ارزش ها برای دستیابی به اهداف سازمانی استفاده کرد. به رسمیت شناختن استعدادها و مهارت های استثنایی، پاداش، اعطای برتری، انگیزه، ترفیع، فراهم کردن فرصت ها، توسعه کارکنان و آموزش، الزامی برای ایجاد ارزش است که در نهایت می تواند رضایت شغلی و تعهد سازمانی را ارتقا دهد. اکثر این کارکنان که دارای ظرفیت فکری بالایی برای استثنایی بودن در تخیل خلاق خود هستند و توانایی ایجاد ارزش در عملکرد شغلی خود را دارند، محدود هستند. بنابراین، ایده های عالی، استعدادهای استثنایی و شایستگی های آنها برای ارتقای سازمان برای رسیدن به اوج و برجسته شدن در بین رقبا می تواند پرهزینه باشد و باید توسط کارفرمایان گرامی داشته شود. این ویژگی ها، مهارت و نبوغ می تواند در یک کارمند نهفته باشد، مگر اینکه با انگیزه ثابت تحریک شود، اما زمانی که نرخ فرسایش، قصد تغییر شغل و جابجایی نیروی کار نادیده گرفته شود، اجتناب ناپذیر می شود (اوریاوودلان و همکاران، ۲۰۲۲).

آنچه که بیش از همه مشکوک و نگران کننده است این است که آیا کارکنان باهوش در کارخانجات با چالش هایی در زمینه رضایت شغلی مواجه هستند و به ویژه اینکه آیا آنها کمتر ارزش گذاری شده اند و انگیزه ضعیفی دارند که می تواند بر ارزش آفرینی آنها تأثیر بگذارد. بنابراین، این مطالعه به بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان و تأثیر آن بر تعهد شغلی و ایجاد ارزش پرداخته است.

روش کار

طرح تحقیق توصیفی پیمایشی برای پژوهش اتخاذ شد. جامعه شامل تمام کارکنان یک کارخانه صنایع غذایی در استان گیلان بود. روش نمونه برداری تصادفی ساده برای انتخاب ۱۵۰ پاسخ دهنده به کار گرفته شد. مجموعه ای از پرسش نامه های ساختاریافته حاوی ۴۶ فاکتور برای استخراج اطلاعات از هر دو گروه از پاسخ دهندگان استفاده شد. ابزاری که توسط چهار نفر از متخصصان کارآفرینی، مدیریت بازرگانی (منابع انسانی) و سنجش و ارزیابی مورد بررسی دقیق قرار گرفت، در مقیاس چهار درجه ای با مقادیر اسمی حد بالا (HE = 4)، حد متوسط (ME = 3)، نسبتاً متوسط (FME = 2) و حد کم (LE = 1) رتبه بندی شد. برای تعیین ضریب پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ۰/۸۸ بود. داده های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار که پاسخگوی سؤالات پژوهش بود، تجزیه و تحلیل شد و فرضیه های صفر با آمار استنباطی t-test در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد آزمون قرار گرفتند. میانگین نمره استاندارد ۲/۵ بود و هر مقدار بالاتر یا مساوی از میانگین نمره استاندارد در حد متوسط و زیاد در نظر گرفته شد و هر مقدار کمتر از میانگین نمره استاندارد نسبتاً متوسط و کم در نظر گرفته شد. از سوی دیگر، زمانی که t-cal بیشتر از tab-t بود، فرضیه صفر رد شد و زمانی که tab-t بیشتر بود، پذیرفته شد.

یافته ها و نتایج

جدول ۱ شامل مواردی در خصوص رضایت شغلی کارکنان یک کارخانه صنایع غذایی در استان گیلان است. در جدول، ۸ فاکتور برای درخواست پاسخ در نظر گرفته شد و پس از تجزیه و تحلیل، در ۶ فاکتور ۱، ۳، ۵، ۶، ۷ و ۸ پاسخ دهندگان از

میزان رضایت نسبتاً متوسطی برخوردار بودند در حالی که در دو مورد ۱ و ۶ به میزان متوسط رضایت داشتند. در مجموع میانگین کل نمره و انحراف معیار به ترتیب ۲,۸۳ و ۰,۹۹ بود که نشان می‌دهد پاسخ دهندگان از شغل خود تا حد متوسطی رضایت دارند.

جدول ۱: شرح رضایت شغلی کارکنان کارخانه صنایع غذایی

ردیف	میزان رضایت شغلی کارکنان	میانگین	انحراف معیار	ملاحظات
۱	حقوق و دستمزد (پرداخت جذاب و فوری)	۲/۳۷	۱/۰۴	FME
۲	ارتقاء منظم	۳/۳۴	۰/۸۸	ME
۳	ایجاد فرصت برای رشد شخصی	۲/۸۳	۱/۱۰	FME
۴	سطح فرصت برای خودمختاری	۳/۲۴	۰/۹۷	ME
۵	سطح شناخت	۲/۹۵	۱/۰۳	FME
۶	پاداش برای عملکرد عالی	۲/۴۴	۰/۹۴	FME
۷	مشارکت در تصمیم‌گیری	۲/۶۳	۱/۰۱	FME
۸	تناسب با شغل (برآورده شدن ارزش‌ها، نیازها، خواسته‌ها و اولویت‌های کارکنان)	۲/۸۷	۰/۹۴	FME
	میانگین نمره	۲/۸۳	۰/۹۹	FME

جدول ۲: توصیف تأثیر رضایت شغلی بر تعهد شغلی و ارزش آفرینی کارکنان در منطقه مورد مطالعه

ردیف	تأثیر رضایت شغلی بر تعهد شغلی و ارزش آفرینی	میانگین	انحراف معیار	ملاحظات
۹	اعتماد به نفس برای عملکرد بهینه	۳/۵۵	۰/۸۸	ME
۱۰	لذت برای عملکرد مستقل	۳/۳۳	۰/۹۳	ME
۱۱	راحتی در محل کار برای انجام وظایف فراتر از حد مجاز	۲/۶۱	۱/۱۱	FME
۱۲	داشتن روحیه برای ساعات کاری اضافی برای دستیابی به اهداف تعیین شده	۲/۸۳	۱/۱۱	FME

ME	۱/۲۰	۳/۲۳	منحصر به فرد بودن در خلاقیت و پیشرفت	۱۳
ME	۰/۹۶	۳/۸۸	وفاداری به سازمان برای دستیابی به هدف تعیین شده فراتر از حد مجاز	۱۴
ME	۰/۹۳	۳/۷۸	توانایی تخیل برای رویارویی با وظایف چالش برانگیز	۱۵
ME	۱/۰۲	۳/۸۳	مهارت و مهارت کاری استثنایی	۱۶
FME	۱/۰۴	۲/۹۹	غیبت، کسالت و خستگی کمتر	۱۷
ME	۱/۰۲	۳/۳۴	میانگین نمره	

جدول ۲ شامل مواردی در خصوص رضایت شغلی و تعهد شغلی پاسخ دهندگان است و پس از تجزیه و تحلیل، موارد ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۵ و ۱۶ به میزان متوسط (ME) نشان می‌دهد که چگونه رضایت شغلی با تعهد شغلی ارتباط دارد در حالی که موارد ۱۱، ۱۲ و ۱۷ در حد نسبتاً متوسط (FME) بودند. در مجموع میانگین کل و انحراف معیار به ترتیب ۳/۳۴ و ۱/۰۲ بود که نشان می‌دهد رضایت شغلی تا حد متوسطی بر تعهدات شغلی و ارزش آفرینی پاسخ دهندگان تأثیر دارد. جدول ۳ شامل مواردی در مورد مزایای درک شده از خلق ارزش است و همه فاکتورها دارای مزایایی هستند که از خلق ارزش توسط کارکنان و سازمان‌ها به میزان متوسطی با میانگین نمره ۳/۰۸ و انحراف معیار ۱/۰۷۴ منطبق می‌شود.

جدول ۳: شرح مزایای ایجاد ارزش آفرینی

مزایای ارزش آفرینی	میانگین	انحراف معیار	ملاحظات
افزایش بهره‌وری	۳/۳۱	۱/۱۴۸	ME
تضمین کیفیت و دستیابی به هدف فراتر از حد تعیین شده	۳/۲۹	۱/۰۱۲	ME
تقویت روحیه کارکنان و شهرت سازمان	۳/۱۹	۱/۱۴۹	ME
ترویج استفاده کارآمد از منابع سازمانی	۳/۱۹	۱/۰۹۵	ME
افزایش قدرت خلاقیت و نبوغ کارکنان	۳/۰۹	۱/۰۷۰	ME
تشویق کارفرمایان جهت برآورده کردن تناسب شغل کارکنان (نیازهای کارکنان، خواسته‌ها و اولویت‌ها)	۳/۰۶	۱/۰۳۸	ME
ارتقاء مقیاس ترجیحی اقتصادی	۳/۰۶	۱/۰۶۳	ME

فصلنامه پژوهش های علوم مدیریت

سال ششم، شماره ۱۹، تابستان ۱۴۰۳

FME	۱/۰۶۲	۲/۹۷	جلوگیری از تمایل به تغییر شغل
FME	۱/۰۳۴	۲/۹۳	تشویق رقابت سالم بین کارکنان
FME	۱/۰۶۷	۲/۷۰	تشویق کار چالش برانگیز و رعایت استانداردهای بالا
ME	۱/۰۷۴	۳/۰۸	میانگین نمره

جدول ۴: شرح چالش‌های پیش روی کارکنان مبتکر برای ایجاد ارزش

چالش‌های ایجاد ارزش	میانگین	انحراف معیار	ملاحظات
فقدان زیرساخت ها و تجهیزات لازم برای انجام کار مؤثر	۳/۲۵	۱/۳۱۰	ME
پاداش / جایزه ضعیف برای ارزش ایجاد شده	۳/۲۳	۱/۲۵۵	ME
وضعیت کاری و حقوق بد	۲/۹۰	۱/۱۵۷	FME
محیطی ضعیف و پر از احساسات که باعث حواس پرتی می شود.	۳/۱۲	۱/۳۵۱	ME
ساختار و جو سازمانی ضعیف	۳/۰۴	۱/۱۵۸	ME
انگیزه ضعیف در مشارکت در فرآیند تصمیم گیری	۳/۰۱	۱/۱۷۰	ME
فرصت های ناکافی برای خودمختاری	۲/۹۵	۱/۰۶۴	FME
شناخت ضعیف کارکنان مبتکر با مهارت های استثنایی برای خلق ارزش	۲/۸۷	۱/۱۸۰	FME
مخالفت همکاران به دلیل حسادت کوچک	۲/۷۴	۱/۱۲۶	FME
دلسردی ناشی از نگرش مدیریت	۳/۱۷	۱/۱۹۱	ME
میانگین نمره	۳/۰۳	۱/۱۹۶	ME

جدول ۴ شامل مواردی در خصوص چالش‌هایی است که کارکنان مبتکر برای ایجاد ارزش با آن مواجه هستند و همه موارد مطرح شده با میانگین نمره ۳/۰۳ و انحراف معیار ۱/۱۹۶ چالش‌هایی را برای کارکنان مبتکر برای ایجاد ارزش در حد متوسط ایجاد می‌کنند.

جدول ۵: شرح راهبردهای ارتقای تعهد شغلی و ایجاد ارزش

استراتژی‌هایی برای ارتقای تعهد شغلی و ایجاد ارزش	میانگین	انحراف معیار	ملاحظات
شرایط کاری خوب و افزایش حقوق	۳/۳۷	۰/۹۰۸	ME
تأمین منابع کافی برای انجام کار مؤثر	۲/۷۱	۱/۱۱۹	FME
اطمینان از پاداش/ جایزه مناسب برای ارزش ایجاد شده	۲/۵۷	۱/۰۷۱	FME
تضمین ساختار و جو سازمانی خوب	۳/۰۹	۰/۸۸۲	ME
تضمین مشارکت مؤثر در تصمیم‌گیری	۳/۰۹	۱/۰۳۸	ME
اطمینان از شناخت مناسب کارکنان مبتکر با مهارت‌های کاری استثنایی برای ایجاد ارزش	۲/۹۴	۱/۰۷۰	FME
تأمین خودمختاری برای استقلال	۲/۹۲	۱/۰۰۷	FME
محیطی خوب و عاری از هر نوع حواس‌پرتی	۲/۷۵	۱/۰۴۴	FME
نگرش مدیریت در مورد بی‌توجهی به چاپلوسی	۲/۷۳	۱/۰۰۳	FME
میانگین نمره	۲/۹۱	۱/۰۲۳	FME

جدول ۵ شامل مواردی در خصوص استراتژی‌هایی برای ترویج ارزش‌آفرینی است. همه آیت‌ها استراتژی‌هایی هستند که قادر به ارتقای ارزش‌آفرینی تا حد متوسطی با میانگین میانگین ۲/۹۱ و انحراف معیار ۱/۰۲۳ هستند.

جدول ۶: تفاوت آزمون Independent Sample t-test در رضایت شغلی در میان کارکنان کارخانه صنایع غذایی

شرکت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Df	t-value	p-value (sig. 2-tailed)
صنایع غذایی	۱۰۷	۳/۳۵	۰/۶۷	۱۴۸	۰/۳۵۷	۰/۷۲۲

جدول ۶ تفاوت معنی داری را در رضایت شغلی در بین کارکنان کارخانه صنایع غذایی نشان می دهد. میانگین برابر ۳/۳۵ است در حالی که انحراف استاندارد برابر با ۰/۶۷ است. زمانی که P-value و سطح آلفا مقایسه شدند معنی دار نبود. مقدار p بزرگتر از آلفا ($0/05 < 0/722$) بود، بنابراین، فرضیه صفر پذیرفته شد.

این نشان می دهد که هیچ تفاوت آماری معنی داری در رضایت شغلی بین کارکنان کارخانه صنایع غذایی وجود ندارد. بنابراین هر تفاوت مشاهده شده در میانگین امتیاز آنها یک اتفاق تصادفی صرف است.

جدول ۷: تفاوت آزمون Independent Sample t-test در تعهد شغلی و ارزش آفرینی در میان کارکنان کارخانه صنایع غذایی بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Df	t-value	p-value (sig. 2-tailed)
مرد	۱۰۶	۲/۹۷	۰/۸۵	۱۴۸	-۰/۲۹۸	۰/۱۹۶
زن	۴۴	۳/۱۶	۰/۷۳			

جدول ۷ تفاوت معنی داری را در تعهد شغلی و ایجاد ارزش در بین کارکنان کارخانه صنایع غذایی بر اساس جنسیت نشان نمی دهد. مطابق با جدول، تعداد مردها ۱۰۶ و زن ها ۴۴ نفر بود. میانگین برای مردان و زنان ۲/۹۷ و ۳/۱۶ است در حالی که انحراف معیار به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۳ است. مقدار $t = -0/298$ ، زمانی که مقدار p و سطح آلفا با هم مقایسه شوند، معنی دار نیست. مقدار p-value بزرگتر از آلفا ($0/05 < 0/196$) است، بنابراین، فرضیه صفر پذیرفته می شود. این نشان می دهد که هیچ تفاوت آماری معنی داری در تعهد شغلی و ایجاد ارزش در بین کارکنان کارخانه صنایع غذایی بر اساس جنسیت وجود ندارد. بنابراین هر تفاوت مشاهده شده در میانگین امتیاز آنها یک اتفاق تصادفی صرف است

بحث

نتایج نشان داد که پاسخ دهندگان از شغل خود تا حد متوسطی راضی هستند. این ممکن است بی ارتباط با پاسخ آنها به جایزه، غرامت و پاداش در پرسش نامه نباشد. این یافته ها با نتایج نوودی^۱ و همکاران (۱۹۸۲) هم خوانی دارد که استدلال کردند که رضایت کارکنان ممکن است به فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش کارکنان بستگی داشته باشد. هم چنین خان^۲ و همکاران

^۱Mowday

^۲Khan

(۲۰۱۲) که بیان کردند که پاداش عنصر اصلی است که بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. یافته‌ها با دالکرانی و دیمیتریادیس^۳ (۲۰۱۸) که بیان کردند ویژگی‌های شغلی، پاداش‌ها، ارتقاء، محیط کار و جنبه‌های اجتماعی شغل عوامل اساسی برای تعهد شغلی هستند در حالی که ارتقاء و پاداش عوامل مهمی نیستند، موافق نیست.

یافته‌ها همچنین نشان داد که رضایت شغلی به میزان متوسطی بر تعهد شغلی و ایجاد ارزش پاسخ‌دهندگان تأثیر می‌گذارد. این مطابق با نظر چلیاح^۴ و همکاران (۲۰۱۵) است که بیان کردند برای این که کارکنان در کار باقی بمانند، سازمان‌ها باید به مواردی که روحیه آنها را تقویت می‌کند توجه نشان دهند. این یافته‌ها همچنین با پرایس و مولر^۵ (۱۹۸۱) موافق است که بیان کردند در جایی که تعهد کارکنان زیاد باشد، جابجایی کم خواهد بود و کارمندان با غیبت کمتر عملکرد بهتری خواهند داشت.

یافته‌ها به همان اندازه نشان داد که پاسخ‌دهندگان تا حد متوسطی بر این عقیده بودند که تعهد و ارزش‌آفرینی کارکنان هم برای سازمان و هم برای کارکنان سودمند است. این با ادعای اونبیوگ و لیامو (۲۰۱۴) مطابقت دارد که بیان کردند که ارزش‌آفرینی دو بعدی است. هم کارمندان و هم کارفرمایان باید نیازهای یکدیگر را از طریق ارزش‌آفرینی برآورده کنند. ارزش‌های ایجاد شده توسط کارکنان روحیه آنها را تقویت می‌کند. از طریق ایجاد ارزش می‌توان وظایف چالش برانگیز و سالم را در بین کارکنان تشویق کرد که بدون شک ارزش شخصی آنها را افزایش می‌دهد و به دنبال یک کار چالش برانگیزتر است که می‌تواند نبوغ خلاقانه آنها را در سازمان تحریک کند. علاوه بر این، شایستگی‌ها و مهارت کارکنان از طریق تخیل خلاق دائمی برای ایجاد زمینه‌های جدید افزایش می‌یابد. از طرفی، اعتبار کارفرمایان یا سازمان‌ها را که ناشی از افزایش بهره‌وری و تضمین کیفیت است، ارتقا می‌دهد و سازمان می‌تواند در مقابل رقبا برتری یابد. یافته‌ها با کولبرک^۶ و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد که متذکر شدند که تعهد شغلی بسط رضایت شغلی است که به نگرش مثبت کارکنان نه نسبت به شغل بلکه نسبت به موفقیت سازمانی و آمادگی برای فداکاری می‌پردازد.

این مطالعه به همان اندازه نشان داد که پاسخ‌دهندگان تا حد متوسطی فکر می‌کردند که کارکنان مبتکر برای ایجاد ارزش‌ها با چالش‌هایی روبرو هستند. این چالش‌ها شامل تأمین ناکافی زیرساخت‌ها و تجهیزات برای عملکرد مؤثر کار و همچنین شناخت ضعیف، جنبه اجتماعی کار و محیط کار مانند پاسخ مدیریت به چابک‌پلوسی، حواس‌پرتی همکاران در نتیجه حسادت کوچک، و پاداش ضعیف برای خلق ارزش در میان دیگران است. یافته‌ها با آلن^۷ و همکاران (۲۰۰۳) هم‌خوانی دارد که اظهار داشتند که بیشتر مشارکت‌کنندگان محیطی مستقیماً در شیوه‌های مدیریتی ردیابی می‌شوند که در آن کارکنان احساس می‌کنند کمتر ارزش‌گذاری شده‌اند، نادیده گرفته شده‌اند، مهم نیستند، درمانده هستند یا از آنها سوء استفاده می‌شود. همچنین با ادعای ادوین (۲۰۱۳) مطابقت دارد که خاطر نشان کرد یک کارگر آسیب دیده معمولاً ناراضی و افسرده است که می‌تواند منجر به ناکارآمدی و بهره‌وری پایین شود. یافته‌ها همچنین نشان داد که پاسخ‌دهندگان تا حد متوسطی فکر می‌کردند که استقلال

^۳Dalkrani & Dimitriadis

^۴Chelliah

^۵Price & Mueller

^۶Culibrk

^۷Allen

ناکافی و شناخت ضعیفی دارند. این ممکن است به دلیل خط مشی و ساختار سازمانی باشد که یک گلوگاه بوروکراتیک ایجاد می کند و می تواند یک چالش جدی برای تعهد و ارزش آفرینی کارکنان باشد.

یافته ها با نتایج بورماد^۸ و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد که ارتباط استقلال با تعهد کارکنان را بیان کردند زیرا منجر به افزایش خودگردانی در تصمیم گیری و اتکا به خود می شود. بیشتر به این ترتیب که مشارکت در تصمیم گیری به کارمندان کمک می کند تا به طور انتزاعی فکر کنند، گزینه ها را بسنجند و به آینده نگاه کنند تا عواقب احتمالی اقدام خود را ببینند.

یافته ها به طور مساوی نشان داد که شرایط کاری خوب و افزایش حقوق، شناخت مناسب کارکنان مبتکر با مهارت های استثنایی، تأمین زیرساخت ها و تجهیزات کافی و ایجاد محیطی عاری از هر نوع حواس پرتی راهبردهای خوبی برای تعهد شغلی و ارزش آفرینی هستند. این مورد با یافته های سعود^۹ (۲۰۲۰) مطابقت دارد که اظهار داشت برخی از کارکنان امنیت شغلی، شرایط کاری خوب و افزایش دستمزد را به عنوان عوامل مهم برای تعهد شغلی ترجیح می دهند که می تواند آزادی و استقلال آنها را تضمین کند و نیز با تحریک تعهد شغلی و ایجاد ارزش در میان پاسخ دهندگان مرتبط است. این با چودهاری^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۵) موافق است. که به ارتباط ویژگی های شغلی با تأثیر مثبت سطح رضایت شغلی و تعهد کارکنان اشاره دارد. در فرضیه های مورد آزمون، تفاوت معناداری در نظر پاسخ دهندگان در رابطه با رضایت شغلی بین کارکنان وجود نداشت و همچنین تفاوت معناداری بین کارکنان زن و مرد نیز در مورد عوامل مؤثر بر تعهد شغلی و ارزش آفرینی آنها مشاهده نشد.

نتیجه گیری

این مطالعه نقش تعدیل کننده رضایت شغلی را بر تعهد شغلی و ایجاد ارزش مورد بررسی قرار داد. یافته ها نشان داد که رضایت شغلی تأثیر زیادی بر تعهد شغلی و ایجاد ارزش دارد. این مقاله بر نقش خودمختاری به عنوان ویژگی های شغلی، عوامل اجتماعی و محیطی کار مانند شناخت مناسب مهارت های استثنایی و عملکرد مدیریتی برای ایجاد انگیزه در کارکنان مبتکر به عنوان عامل مهم برای تعهد شغلی و ایجاد ارزش تأکید کرد. فرضیه های مورد آزمایش تفاوت معنی داری را در رضایت شغلی پاسخ دهندگان کارخانه صنایع غذایی نشان ندادند و همچنین تفاوتی بین پاسخ دهندگان مرد و زن بر روی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد و ایجاد ارزش شغلی آنها مشاهده نشد. بنابراین، کارکنان با مهارت های کاری استثنایی باید به رسمیت شناخته شوند، برانگیخته شوند و به درستی به آنها پاداش داده شود تا از حفظ، تعهد مطلق و عملکرد کاری مؤثر اطمینان حاصل شود تا ارزش هایی برای تضمین مزیت رقابتی ایجاد کنند.

^۸Burmad

^۹Saud

^{۱۰}Choudhary

منابع و مراجع

- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Burmad, M. A., Malik, A. A., & Najati, K. (2019). Relationship between Job Characteristics, Organizational Culture and Job Satisfaction. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 10(1), 1365–1370.
- Chelliah, S., Sundarapandian, N., & Vinoth, B. (2015). A Research on Employees' Organisational Commitment in Organisations: A Case of Smes in Malaysia. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(7), 10–19. <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v3-i7/2.pdf>
- Choudhary, N., Kumar, R., & Philip, P. J. (2015). Leadership Effectiveness, Organizational Citizenship Behavior and Task Performance: The Role of Job Characteristics at the Work Place. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(5), 3433–3448.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front Psychol*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Dalkrani, M., & Dimitriadis, E. (2018). The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 11(3), 16–23. <https://ssrn.com/abstract=3502213>
- Eduwen, F. O. (2013). Job Satisfaction among School Counselor in Secondary Schools in Edo and Delta States of Nigeria. Ambrose Ali University, Ekpoma, Edo State.
- Froese, F. J., & Xiao, S. (2012). Work Values, Job Satisfaction and Organizational Commitment in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(10), 2144–2162. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610342>
- Gbenu, J. P. (2013). Academic Staff Turnover, National Development and Emerging Policy Issues. *Scholar Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 1(1), 1–7. <http://saspjournals.com/wp-content/uploads/2013/11/SJAHSS-111-9.pdf>
- Khan, M. M., Zia-ur-Rehman, & Dost, M. K. Bin. (2012). The Impact of Employee Commitment on Employee Satisfaction Role of Employee Performance as a Moderating Variable. *Singaporean Journal of Business Economics and Management*, 1(2), 68–80. <https://doi.org/10.12816/0003741>
- Malik, W. U., Javed, M., & Hassan, S. T. (2017). Influence of Transformational Leadership Components on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 147–166.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press.
- Ogbor, J. O., Iyamabor, M., & Awosigho, O. P. (2021). David Versus Goliath: The Competitiveness Of Africa's Local Enterprises In The Global Economy. *Archives of Business Research*, 9(4), 160–179. <https://doi.org/10.14738/abr.94.9521>
- Owenvbiugie, R. O., & Iyamu, E. (2014). Value Creation: A Catalyst to Job Satisfaction of Vocational Educators in Tertiary Institutions in Selected States of Nigeria. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 6(3), 30–35. <https://doi.org/10.5897/IJVTET.2014.0104>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organisational behavior* (12th Ed). Pearson Practice Hall.
- Saud, T. R. (2020). The Effect of Job Characteristics on Organizational Commitment: The Role of Growth Need Strength in Nepali IT Companies. *Journal of Business and Management Research*, 3(1–2), 39–56. <https://doi.org/10.3126/jbmr.v3i1.31973>
- Yang, Y.-F. (2016). Examining Competing Models of Transformational Leadership, Leadership Trust, Change Commitment, and Job Satisfaction. *Psychological Reports*, 119(1), 154–173. <https://doi.org/10.1177/003329411665758>

The role of job satisfaction in job commitment and value creation of food industry factory employees

Arman Motamedi^{1*}, Iraj Yousefian²

Master of Animal Sciences, manager of Sepidmakian Food Industry Factory

۲ -PhD in Animal Science, CEO of Sepidmakian Company

Background: When the organization treats innovative employees with respect, it boosts their morale and ego, which can stimulate their job satisfaction and promote their ingenuity and full commitment. On the other hand, when exceptionally talented employees are overlooked, they may become resentful, demotivated, humiliated, and feel insecure, which can affect their level of job commitment, effectiveness, and productivity.

Objective: The intention to change jobs and the rate of leaving the job among employees of manufacturing factories are very high. This study examines the role of job satisfaction on job commitment and value creation.

Methods: Five research questions guided the research and two hypotheses were developed. In this research, a descriptive survey research design was used. 150 respondents were selected using convenience sampling technique. The data collection tool was a structured questionnaire with 46 questions that were rated on a four-point scale with nominal values. The collected data were analyzed using the mean and standard deviation, respectively, to answer the research questions and determine the homogeneity of the respondents, while the null hypotheses were tested with the inferential t-test statistic.

Findings: The findings showed that job satisfaction has a great impact on job commitment and value creation. Emphasis was placed on job characteristics such as independence, social and environmental factors such as recognition, and appropriate rewards for employees with exceptional skills to create value as well as motivation by management .

Conclusion: Innovative employees who are very talented should show their creative skills and genius to create value for the organization. Also, management must ensure that employees with exceptional work skills are adequately rewarded and sufficiently motivated to ensure retention, absolute commitment, and effective work performance. These results provide an overview of the challenges of job satisfaction and poor motivation that can affect their value creation .

Keywords: job commitment, job satisfaction, value creation, food industry factory