ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان

قنبر روحی: [*] مربی، گروه مدیریت خدمات پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان
حمید آسایش: مربی، گروه بهداشت، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان
حسین رحمانی: مربی، گروه پرستاری داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان
علی عباسی: مربی، گروه پرستاری داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان

فصلنامه پایش
سال دهم شماره دوم بهار ۱۳۹۰ صص ۲۹۲-۲۸۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۱۲/۱۶
[نشر الکترونیک پیش از انتشار- ۲۰ بهمن ۱۳۸۹]

چکیده

عملکرد کارکنان بخش پرستاری به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع انسانی بیمارستان‌ها متأثر از عوامل متعددی از جمله رضایت شغلی است که موجب احساس دلگرمی و تعهد بیشتر و افزایش کیفیت خدمات می‌شود. این مطالعه توصیفی ـ تحلیلی به صورت مقطعی و به منظور بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران بر روی تعداد ۷۵۰ نفر از پرستاران شاغل در مراکز آموزشی ـ درمانی دانشگاه علوم پزشکی گلستان در سال ۱۳۸۷ طراحی و اجرا شد.

روش نمونه گیری به صورت سرشماری بوده و برای جمع‌آوری داده‌ها از برگه اطلاعات جمعیتی، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده شد. سپس داده‌ها در محیط نرم‌افزار آماری SPSS16 با استفاده از آزمون‌های آماری متناسب از جمله ضریب همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل شد.

نتایج به دست آمده نشان داد شرکت کنندگان در طیف سنی بین ۲۲ تا ۵۵ سال (میانگین ۷/۴±۳۲/۶) و اکثراً زن (۷۲/۷ درصد) و ۷۴ درصد از آنان متأهل بودند که ۳۷/۷ درصد دارای رضایت شغلی کم و ۲/۲ درصد دارای رضایت شغلی خیلی بالا بودند. همچنین ۴۹/۶ درصد از جامعه نمونه با بیشترین فراوانی، تعهد سازمانی کم و صرفاً ۴ درصد تعهد سازمانی خیلی زیاد داشتند. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، ارتباط معنی‌دار مستقیمی مشاهده شد ($P<۰/۰۵$).

با توجه به رضایت شغلی و تعهد سازمانی کم و متوسط پرستاران و ارتباط مستقیمی که بین آنها وجود داشت و از آنجایی که رضایت شغلی بر تعهد کارکنان می‌افزاید، از این رو ضروریست مدیران به مؤلفه‌های مؤثر بر رضایت شغلی، بیشتر توجه نمایند.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، پرستار، بیمارستان

[*] نویسنده پاسخگو: گرگان، ابتدای جاده شصت ـ کلاته، مجموعه آموزشی مرحوم فلسفی، دانشکده پرستاری و مامایی، طبقه دوم
تلفن: ۰۱۷۱-۴۴۳۰۳۵۱
E-mail: roohi_43@yahoo.com

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1390.10.2.16.3]

مقدمه

توسعه بخش‌های اقتصادی و اجتماعی کشورها و به عبارت کلی توسعه ملی، جز با کمک منابع انسانی کارآمد میسر نیست [۱]. امروزه صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه کشور واقف بوده و برآن تأکید دارند [۲] و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان را نیروی انسانی آن می‌دانند [۳]. پرستاران نیز به عنوان بزرگترین منبع انسانی سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی، اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند؛ به طوری که سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند [۴]. بنابراین توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است [۲]. Blanchard موفقیت و کارآمدی منابع انسانی را وابسته به استفاده کارآمد از علوم رفتاری و شناخت مفاهیم مؤثر بر کارآمدی نیروی انسانی می‌داند [۵]. از سوی دیگر، هنگام پیوستن نیروی انسانی به سازمان‌ها، مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها و آرزوها، یعنی انتظارات شغلی مطرح می‌شود [۶] که به رضایت شغلی به عنوان مهم‌ترین نگرش، طرز تلقی یا قضاوت کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود باز می‌گردد. منظور از رضایت شغلی آن است که فرد به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل است و نگرش مثبتی نسبت به آن دارد [۷] که موجب کوشش او در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان می‌شود [۸]. در حال حاضر، شواهد زیادی بر تنش زا بودن حرفه پرستاری در دست است که از آن جمله می‌توان به ماهیت غیرقابل پیش بینی آن به عنوان شغل، فقدان حمایت‌های روانی، تضاد با پزشکان و وجود ابهام در اختیارات و فشارهای فیزیکی و روانشناختی اشاره نمود [۹] که موجب شده هر سال بسیاری از کارکنان بیمارستان‌ها به علت نارضایتی شغلی، کارشان را ترک کنند و این مسئله علاوه بر اتلاف هزینه‌های فراوان آموزش، موجب از دست رفتن مهارت‌ها، تخصص‌ها و منابع انسانی نیز می‌شود [۱۰]. رضایت شغلی دارای ابعاد متعددی است که به عنوان عوامل تعیین کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می‌شوند. از جمله وابستگی حرفه‌ای که بر علاقه و رضایت کارکنان از شغل خود تأثیر دارد [۱۱] و Williams افزایش رضایت شغلی را در ارتقای تعهد سازمانی مؤثر می‌داند [۱۲]. Mowday معتقد است رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود به سازمان شکل می‌گیرد؛ در حالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می‌یابد، از این رو، رضایت شغلی، پیش شرط تعهد سازمانی قلمداد گردیده است [۱۳]. Charless نیز در مطالعه خود، ارتباط معنی‌داری را بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعلام داشت [۱۴]. همچنان که مطالعات Vandenberg نشان دادند، رضایت شغلی مدیران، عاملی عمده در افزایش میزان تعهد سازمانی آنان محسوب می‌شود [۱۵]. صاحب‌نظران علم مدیریت، تعهد سازمانی را «نگرش یا جهت گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد» تعریف می‌کنند [۱۶]. Meyer نیز تعهد را تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش در خدمت نظام اجتماعی تعریف می‌کند [۱۷] و تعهد عبارتست از مجموع فشارهای هنجار درونی شده برای انجام فعالیت‌ها که موجب دستیابی به اهداف و منافع سازمانی می‌شود [۱۸]. از سوی دیگر عوامل مختلفی از قبیل وابستگی حرفه‌ای، رضایت شغلی، وابستگی به سازمان، پایبندی به ارزش‌های سازمان و نیز انتظارات سازمان و همکاران از فرد شاغل می‌تواند از طریق افزایش میزان اشتیاق و علاقه فرد شاغل، بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان مؤثر باشد [۲۰، ۱۹، ۱۱]. با توجه به تأثیر گذاری متقابل رضایت شغلی و تعهد سازمانی و ارتباط آنها با سایر عوامل،که بر میزان و کیفیت خدمات سلامتی مؤثرند و از آنجایی که ارایه این خدمات صرفاً با در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآمد امکان پذیر است [۲۱]، مطالعه حاضر به منظور تعیین رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی ـ درمانی دانشگاه علوم پزشکی گلستان طراحی و اجراشد.

مواد و روش کار

این مطالعه از نوع تحلیلی (مقطعی) بوده که بر روی تعداد ۷۵۰ نفر از پرستاران رسمی، پیمانی، طرحی و قراردادی شاغل در مراکز آموزشی ـ درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گلستان صورت گرفته است. تعداد ۶۳۱ نفر به صورت سرشماری برای این مطالعه نمونه گیری شدند. پرستاران در صورت دارا بودن حداقل مدرک کاردانی، حداقل یک سال سابقه کار و اعلام رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه می‌توانستند به عنوان نمونه وارد مطالعه شوند.

ابزارهای تحقیق در این مطالعه، برگه اطلاعات جمعیتی، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه تعهد سازمانی بود. پرسشنامه رضایت شغلی مورد استفاده در این مطالعه، ۳۵ گویه داشت و پاسخگو نظر خود را در مقیاس لیکرتی از کاملاً راضی (امتیاز ۵) تا کاملاً ناراضی (امتیاز ۱) مشخص می‌کرد. دامنه نمرات به دست

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1390.10.2.16.3]

آمده برای رضایت شغلی از ۳۵ تا ۱۷۵ متغیر بوده و نمرات بین ۳۵ تا ۶۰ رتبه رضایت خیلی کم، نمرات بین ۶۱ تا ۸۶ رتبه رضایت کم، نمرات بین ۸۷ تا ۱۱۳ رتبه رضایت زیاد و نمرات بین ۱۱۴ تا ۱۴۰ رتبه رضایت خیلی زیاد در نظر گرفته شد.

کلاگری و همکارانش ضریب الفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند [۱۵].

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی می یر استفاده شد که در سال ۱۹۹۰ طراحی شده و تعهد سازمانی را با سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی می‌سنجد [۲۳]. این پرسشنامه ۲۴ سؤال دارد که هر ۸ سؤال آن یکی از ابعاد سه گانه را اندازه گیری می‌کندو بر اساس مقیاس لیکرت در یک طیف ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷) قرار می‌گیرند، در هر بعد امتیاز ۱ به عنوان کاملاً مخالفم، امتیاز ۲ نسبتاً مخالفم، امتیاز ۳ مخالفم، امتیاز ۴ بی نظر، امتیاز ۵ نسبتاً موافقم، امتیاز ۶ موافقم و امتیاز ۷ کاملاً موافقم رتبه بندی می‌شود.

دامنه نمرات تعهد سازمانی بین ۲۴ تا ۱۶۸ متغیر است و نمرات بین ۲۴ تا ۵۹ رتبه تعهد خیلی پایین، نمرات بین ۶۰ تا ۹۵ رتبه تعهد پایین، نمرات بین ۹۶ تا ۱۳۱ رتبه تعهد بالا و نمرات بین ۱۳۲ تا ۱۶۸ رتبه تعهد خیلی بالا در نظر گرفته می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های عاطفی، مستمر و تکلیفی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۷۷ گزارش شده است [۲۴].

این پرسشنامه در ایران نیز توسط پژوهشگران مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های عاطفی، مستمر و تکلیفی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ گزارش شده است [۲۵، ۲۶].

برای جمع‌آوری داده‌ها، با توجه به این که پرسشنامه، خوداجرا (Self-Administrated) بود، باید توسط خود فرد تکمیل می‌شد. بنابر این پس از مراجعه حضوری به محل کار، پرسشنامه‌ها در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت و پس از تکمیل از ایشان جمع‌آوری شد و در نهایت داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌ها کد گذاری و سپس در برنامه نرم‌افزاری SPSS 16 ثبت و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. آزمون‌های آماری توصیفی برای توصیف متغیرها استفاده شد و برای تعیین رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته نیز با توجه به ماهیت داده‌ها از آزمون ناپارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی شفه (در سطح معناداری ۰/۰۵ برای تمام آزمون‌ها) استفاده شد.

یافته‌ها

در مجموع، ۶۳۱ نفر با طیف سنی بین ۲۲ تا ۵۵ سال (میانگین ۷/۴ ± ۳۲/۶) در مطالعه شرکت نمودند که اکثر آنان مؤنث (۴۵۹ نفر، ۷۲/۷درصد) بوده و۷۴ درصد از نمونه‌ها را افراد متأهل تشکیل می‌دادند. ۵۴۱ نفر (۸۵/۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی، اکثر آنان (تعداد نفر ۳۷۱ نفر، ۵۸/۷ درصد) داری سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال و تعداد ۲۹۲ نفر (۴۶/۳ درصد) به صورت شیفت در گردش مشغول بکار بودند. همچنین تعداد ۵۰۵ نفر (۸۰ درصد) اضافه کاری داشتند، ۳۹/۱ درصد استخدام رسمی بودند و اکثر آنان ۲۵/۹ درصد در بخش‌های داخلی و تعداد ۲۵ نفر (۳/۹ درصد) در دفاتر پرستاری شاغل بودند. در این مطالعه، پایایی درونی پرسشنامه رضایت شغلی با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۷محاسبه شد و یافته‌ها نشان داد که تعداد ۲۳۸ نفر (۳۷/۷ درصد) از شرکت کنندگان دارای رضایت شغلی کم بوده و از بیشترین فراوانی نسبت به سایر رتبه‌ها برخوردار بوده‌اند و صرفاً تعداد ۱۴ نفر (۲/۲ درصد) از رضایت شغلی خیلی زیادی برخوردار بودند (جدول شماره ۱).

آزمون آماری ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد بین سن و رضایت شغلی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد (r=۰/۰۹۱، P=۰/۰۵)؛ به طوری که با افزایش سن بر میزان رضایت شغلی افزوده می‌شود. همچنین بین نوع استخدام و رضایت شغلی، رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد (r=۰/۱۵۲، P<۰/۰۱)؛ به این معنی که رضایت شغلی پرستاران از استخدام رسمی به طرف پیمانی، قراردادی و طرحی رو به کاهش است و بین نوع بخش و رضایت شغلی پرستاران نیز رابطه معنی‌داری وجود داشت (r=۰/۰۸۸، P<۰/۰۵)؛ یعنی در بخش داخلی، کمترین رضایت وجود داشته و به ترتیب در بخش‌های جراحی، اتاق عمل، اورژانس، ویژه و دفاتر پرستاری بر میزان رضایت افزوده می‌شود. همچنین بین سمت و رضایت شغلی پرستاران رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد (r=۰/۱۳۴، P<۰/۰۱)؛ به طوری که میزان رضایت به ترتیب از پرستاران شاغل در بخش‌ها به طرف سرپرستاران، سوپروایزرها و مدیران دفاتر خدمات پرستاری افزایش می‌یابد. ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد عاطفی، مستمر و تکلیفی تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۱ و۰/۸۰ و برای کل پرسشنامه تعهد سازمانی، برابر ۰/۸۸ به دست آمد و بر اساس نحوه نمره گذاری پرسشنامه تعهد سازمانی مشخص شد که تعداد ۳۱۳ نفر (۴۹/۶ درصد) از

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1390.10.2.16.3]

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی رضایت شغلی پرستاران شاغل بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی گلستان

میزان رضایت	تعداد	درصد
خیلی بالا	۱۴	۲/۲
بالا	۱۰۵	۱۶/۶
پایین	۲۳۸	۳۷/۷
خیلی پایین	۲۴۱	۳۸/۲
بدون پاسخ	۳۳	۵/۲
جمع	۶۳۱	۱۰۰

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی تعهد سازمانی پرستاران شاغل بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی گلستان

میزان تعهد	تعداد	درصد
خیلی بالا	۲۵	۴/۰
بالا	۱۶۱	۲۵/۵
پایین	۳۱۳	۴۹/۶
خیلی پایین	۹۰	۱۴/۳
بدون پاسخ	۴۲	۶/۷
جمع	۶۳۱	۱۰۰

جدول شماره ۳- رابطه بین رضایت شغلی وتعهد سازمانی پرستاران شاغل بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی گلستان (ضریب همبستگی اسپیرمن)

متغیر	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد تکلیفی	نمره کل تعهد
رضایت شغلی	۰/۴۹۱*	۰/۲۹۴*	۰/۴۱۴*	۰/۴۸۰*
سن	۰/۰۳۴	-۰/۰۶۱	۰/۱۳۴*	۰/۰۴۷
نوع استخدام	-۰/۰۱۴	۰/۰۱	-۰/۱۲۶*	-۰/۰۴۶

* معنی‌دار در سطح ۰/۰۱

شرکت کنندگان دارای تعهد سازمانی پایین بوده و از بیشترین فراوانی نسبت به سایر رتبه‌ها برخوردار بوده‌اند و صرفاً تعداد ۲۵ نفر (۴ درصد) از تعهد سازمانی خیلی بالایی برخوردار بودند. آزمون آماری رتبه‌ای اسپیرمن نشان داد که بین سن و بعد تکلیفی تعهد سازمانی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد (r=۰/۱۳۴، P<۰/۰۱)؛ به طوری که با افزایش سن بر میزان تعهد تکلیفی پرستاران افزوده می‌شود و بررسی انجام شده نشان دادکه بین نوع استخدام و بعد تکلیفی تعهد سازمانی پرستاران نیز رابطه معنی‌داری وجود دارد (r=۰/۱۲۶، P<۰/۰۱)؛ به طوری که تعهد سازمانی تکلیفی پرستاران از استخدام رسمی به طرف پیمانی، قراردادی و طرحی روندی رو به کاهش دارد و همچنین مقایسه میانگین نمرات تعهد به وسیله آزمون تحلیل واریانس نشان داد که اختلاف بین پرستاران رسمی، پیمانی، قراردادی و سایرین در بعد تعهد تکلیفی، معنی‌دار است که پس از انجام آزمون تعقیبی شفه مشخص شد این اختلاف به علت بالاتر بودن نمره تعهد در بین افراد استخدامی است. آزمون آماری رتبه‌ای اسپیرمن نشان داد بین نمره کل تعهد سازمانی و رضایت شغلی، رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد (r=۰/۴۸، P<۰/۰۱). همچنین نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی در ابعاد تکلیفی، مستمر و عاطفی و رضایت شغلی، رابطه معنی‌دار مستقیمی وجود داشته و با افزایش میزان رضایت شغلی، میزان تعهد آنان افزایش می‌یابد (جدول شماره ۳).

بحث و نتیجه گیری

نتایج مطالعه نشان داد بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد که با نتایج پژوهش کوهستانی [۲۷]، طالب پور [۲۸] و کویی [۲۹] همخوانی دارد. همچنین رجایی پور بین شفافیت شغل که یکی از شاخص‌های رضایت شغلی است، با تعهد سازمانی، رابطه معنی‌داری را گزارش نموده است [۳۰]. Timothy و همکارانش نیز بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی و عملکرد کاری رابطه معنی‌داری را بیان کردند [۳۱]. Mowday تعهد سازمانی کارکنان را اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل تلاش وسیع در سازمان و تمایل شدید به عضویت در سازمان می‌دانند [۱۳] و عوامل مختلفی از قبیل وابستگی حرفه‌ای، رضایت شغلی، وابستگی به سازمان، پایبندی به ارزش‌ها و انتظارات سازمان و همکاران از فرد شاغل می‌تواند از طریق افزایش میزان اشتیاق و علاقه فرد شاغل، بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان مؤثر باشند [۲۰، ۱۹، ۱۱].

از سوی دیگر رضایت شغلی، نگرش کلی فرد نسبت به شغلش بوده [۳۲] و با توجه به این اعتقاد که رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود فرد به سازمان شکل می‌گیرد، در حالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می‌یابد، رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی قلمداد گردیده است [۱۳].

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1390.10.2.16.3]

نتایج این پژوهش نیز حاکی از ارتباط متقابل دو متغیر است؛ به طوری که با افزایش میزان رضایت، مقدار تعهد پرستاران افزایش یافته و با افزایش تعهد و دلبستگی به سازمان، میزان رضایت آنها افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد افزایش میزان تعهد، موجب چشم پوشی کارکنان از برخی از کاستی‌های سازمان شده و ازکاهش میزان رضایت آنان جلوگیری می‌نماید (و بالعکس)، که این موضوع می‌تواند برای سازمان‌ها به عنوان یک فرصت تلقی شود. به عبارت دیگر، مدیران با توجه بیشتر به مؤلفه‌های رضایت شغلی می‌توانند موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان شوند و این افزایش دلبستگی و تعهد به سازمان می‌تواند موجب افزایش رضایت شود و از دیدگاه دیگر این مقوله می‌تواند برای سازمان یک تهدید باشد؛ یعنی با کاهش میزان رضایت شغلی میزان تعهد و دلبستگی به سازمان کاهش یابد که این امر ممکن است به صورت یک سیر نزولی نمایان گردد. زمانی تصور می‌شد ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان می‌کاهد و بر این اساس، برای این که به حداکثر بازدهی برسیم، باید حداقل نیازها را ارضا نماییم. اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است و هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و ارضا نشود، بهره وری در سازمان کاهش می‌یابد، زیرا علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود [۸].

با توجه به این که نیروهای انسانی به عنوان سرمایه‌های سازمان به حساب می‌آیند، لازم است مدیران برای استفاده کارآمد از این سرمایه‌ها به نیازهای کارکنان توجه بیشتری نمایند، تا با افزایش میزان رضایت شغلی و به دنبال آن افزایش میزان تعهد آنان به سازمان از فرصت به دست آمده، به عنوان یک سرمایه گذاری ماندگار برای سازمان استفاده نمایند و این فرصت را تبدیل به تهدید کنند.

همچنین نتایج نشان داد که اکثر شرکت کنندگان دارای رضایت شغلی متوسط و پایین بودند،که با نتایج مطالعات شهبازی (۸۳/۲۶ درصد رضایت متوسط) [۳۲]، کلاگری (۷۹/۸ درصد رضایت کم و متوسط) [۲۲]، منجمد (۷۸/۲ درصد رضایت متوسط) [۳۴] و Esther (۵۴ درصد رضایت متوسط) [۳۵] همخوانی دارد. از آنجایی که رضایت شغلی از عوامل مهم موفقیت شغلی است و موجب کارآیی بیشتر و احساس رضایت فرد از خودش می‌شود [۳۶] و همچنان که اشاره شد، افزایش رضایت شغلی موجب افزایش دلبستگی و تعهد نسبت به سازمان می‌شود، لازم است تصمیم گیران نظام سلامت به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ارایه دهندگان خدمات سلامتی توجه بیشتری را مبذول نمایند. به رغم اهمیت زیاد حمایت‌های مالی در ایجاد رضایت شغلی پرستاران، به نظر می‌رسد مدیران می‌توانند با توجه به برخی از عوامل کم هزینه‌تر مانند مشارکت کارکنان در تصمیم گیری‌های سازمان، غنی سازی شغل، تفویض اختیار و غیره موجب افزایش رضایت کارکنان شوند.

در این مطالعه، ۷۵/۱ درصد از پرستاران دارای تعهد سازمانی متوسط بودند که با نتایج مطالعه طالب پورکه نشان داد ۸/۵ درصد از افراد، دارای تعهد سازمانی کم و بسیار کم و تنها ۳۵/۶ درصد دارای تعهد سازمانی زیاد و مابقی دارای تعهد سازمانی متوسط بوده‌اند [۲۸]، کوزه چیان که نشان داد اعضای هیئت علمی از تعهد سازمانی متوسط رو به زیاد برخوردارند [۳۷] و رجایی پورکه میانگین نمرات حاصل را متوسط رو به زیاد ذکر کرده است، همخوانی دارد [۳۰]، ولی نکته قابل توجه آن است که در پژوهش‌های ذکر شده، میزان تعهد، متوسط رو به زیاد است، در حالی که در پژوهش حاضر صرفاً ۴ درصد داری تعهد سازمانی خیلی زیاد بودند و ۱۴/۷ درصد دارای تعهد سازمانی خیلی کم بودند که تأمل برانگیز است.

از آنجایی که عوامل مختلفی بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان مؤثر هستند [۲۰، ۱۹، ۱۱]، به نظر می‌رسد ضروریست مدیران با توجه به عواملی مانند شفاف نمودن شغل، ارزشیابی صحیح عملکرد کارکنان، ایجاد امنیت شغلی، غنی سازی شغلی و غیره بر میزان دلبستگی و تعهد سازمانی پرستاران افزوده و با برگزاری دوره‌های آموزشی مانند مقابله با تنش (استرس)، ارتباطات، مدیریت تعارض، مدیریت زمان و غیره موجب توانمندی هر چه بیشتر آنها شده و موجبات ارتقای کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی را فراهم سازند.

نتایج نشان داد با افزایش سن بر میزان رضایت شغلی پرستاران افزوده می‌شود که با مطاله مهرابیان [۳۸]، گل افروز [۳۹]، منجمد [۳۴]، مقرب [۴۰] و کلاگری [۲۲] همخوانی دارد. همچنین با افزایش سن میزان تعهد تکلیفی پرستاران افزایش می‌یابد که با نتایج پژوهش Benkhoff [۴۱] همخوانی دارد. به نظر می‌رسد با افزایش سن، انسان‌ها واقع گراتر شده و با بروز ساده‌ترین مشکلات ناراضی نمی‌شوند و بیشتر به تأمین زندگی خود و فرزندان توجه دارند. از این رو، به سازمان وابسته‌تر شده و احساس تعهد بیشتری به آن می‌کنند، ضمن آن که می‌توان از تجربه افراد مسن‌تر برای

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1390.10.2.16.3]

آموزش سایر افراد استفاده نمود. همچنین نتایج حاکیست پرستاران استخدام رسمی رضایت شغلی بیشتری از سایر افراد دارند که تأیید کننده نتایج مطالعه منجمد [۳۴] و مقرب [۴۰] است. ضمن آن که مستخدمان رسمی دارای تعهد بیشتری از دیگران هستند که با نتایج پژوهش مرتضوی [۴۲] همخوانی دارد و این گونه توجیه می‌شود که وقتی کارکنان استخدام رسمی هستند، اطمینان دارند برای مدت طولانی در سازمان مشغول به کار خواهند بود و به همین سبب و به علت برخورداری از امنیت شغلی دارای رضایت بیشتری شده، از سویی ممکن است تلاش بیشتری برای آشنایی با فرهنگ سازمان از خود نشان دهند. همین موضوع، سبب می‌گردد دلبستگی بیشتری به سازمان یافته و نسبت به سازمان احساس تکلیف و تعهد بیشتری نمایند. همینطور بین نوع بخش و رضایت شغلی در پژوهش حاضر، ارتباط معنی‌دار دیده می‌شود که با نتایج پژوهش مانوکیان [۴۳] و مقرب [۴۰] همخوانی دارد و این مسئله می‌تواند به علت تنوع بیشتر در موارد کاری بخش‌های اتاق عمل، اورژانس و مراقبت‌های ویژه باشد. رضایت بیشتر مدیران پرستاری که با نتایج مطالعه منجمد همخوانی دارد [۳۴]، ممکن است در اثر اعتماد مسئولان و حمایت‌های بیشتر سازمان از این گروه بروز نماید و موجب بهبودی احساس این گروه نسبت به سازمان و افزایش رضایت و تعهد آنان گردد. نیروی انسانی، مهم‌ترین درون داد سازمان است که بر کیفیت خدمات تأثیر بسزایی دارد. با توجه به رضایت شغلی و تعهد سازمانی متوسط و پایین در بین پرستاران و ارتباط آنها با هم و با عوامل مختلف دیگر، لازم است مدیران به مؤلفه‌های مؤثر بر تعهد سازمانی مانند تأمین امکانات رفاهی، مشارکت در تصمیم گیری، برقراری ارتباط مناسب، غنی سازی شغلی و برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه مقابله با تنش (استرس)، ارتباطات، مدیریت تعارض، مدیریت زمان و غیره توجه بیشتری نمایند.

سهم نویسندگان

قنبر روحی: طراحی و اجرای طرحنامه، جمع‌آوری و ورود داده‌ها به رایانه، تحلیل داده‌ها، تهیه و توین نهایی مقاله

حمید آسایش: مشارکت در تفسیر نتایج آماری وتجزیه و تحلیل داده‌ها

حسین رحمانی: مشارکت در جمع‌آوری داده‌ها

علی عباسی: مشارکت در جمع‌آوری داده‌ها

تشکر و قدردانی

محققان بر خود لازم می‌دانند از مساعدت‌های معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی گلستان در راستای حمایت مالی طرح تشکر و قدردانی نمایند.

منابع

1. Bghbanyan Ab, Aghamohamadi G, Shaei A, Rahmani H, Sheedpur J. Management in Health Care. 1st Edition, Gap: Theran, 2003 [Persian]
2. Heroabadi Sh, Marbaghi A. Management of Nursing & Midwifery. 1st Edition, Tehran University of Medical sciences: Iran, 1996 [Persian]
3. Asefzadeh S. Hospital Management & Research. 1st Edition, Qazvin University of Medical Sciences: Iran, 2003 [Persian]
4. Sangari AR. Educational administrator's job commitment. Journal of Educational Administration 1996; 14: 38-40
5. Heresy P, Blanchard C. Management of organizational behavior. Translated by Alagheband A. 1st Edition, Amir Kabir Publisher Co: Iran, 1997 [Persian]
6. Devis K, Newstardam J. humanistic behavior in work: organization behavior. Translated by Toosi MA. 1st Edition, Tehran. Governmental Management Educational Center: Iran, 1995 [Persian]
7. Feldman DC, Arnold HJ. Managing in dividual and group behavior in organization. 1st Edition, MC Grow-Hil: New York, 1983
8. Robbins SP. Management of organizational behavior. Translated to Persian by: Parsaeyan A, Aarabi M. 1st Edition, Tehran Institute of Business Studies and Research: Iran, 2005 [Persian]
9. Farhadian M. The relation of occupational stress and job satisfaction between intensive care unit nurses Tehran medical science university hospital. MS thesis. Tehran Medical Science University, 1997 [Persian]
10. Corder L. Part-time working. Level the playing field. Nurs Times 1996; 92: 30-32
11. Pardakhtchi MH. Educational administration as a professional field. Journal of Educational Administration 1995; 14: 48

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1390.10.2.16.3]

12. Williams LJ, Hazer JT. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a reanalysis using latent variable structural equation methods. Journal of Applied Psychology 1986; 71: 219-31
13. Mowday RT, Porter WL, Steers RM. Employee, organization linkages. 1st Edition, Academic Press: New York, 1992
14. Charless G, Dunick M. Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service. Administrative Science Quarterly 1998; 33: 61-81
15. Vandenberg JL. Examining the casual order of job satisfaction and organizational commitment. Journal of Management 1992; 28: 153-67
16. Gautam T, Van DR, Wagner U. Organizational identification and organizational commitment: distinct aspects of two related concepts. Asian Journal of Social Psychology 2004; 7: 301-15
17. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective continuance and normative cotment to the organization: ameta-analysis of antecedents, correlates and consequences. Journal of Vocational Behavior 2002; 61: 20-52
18. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L. Commitment in the workplace: toward a general model. Human Resource Management Review 2001; 11: 299-326
19. Plied H, Eicsin H, Katrina R. The effects of work values on human resource management. Translated to Persian: Hashemnia Sh. Public Administration Quarterly 2000; 47: 57-8 [Persian]
20. Ranjbaraian B. Organizational commitment. Journal of Administrative and Economic Science: University of Isfahan 1996; 1-2: 42-3
21- Chuo S. A study of the relationship between organizational commitment and burnout. Dissertation of Ph.D in Organizational Psychology, 2003
22- Kolagari Sh, Khoddam H. Relation between nursing managers' leadership styles and rate of nursing employees' job satisfaction. Journal of the Gorgan University of Medical Sciences 2007; 9: 65-69 [Persian]
23- Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity, 1996
24- Beck K, Wilson C. Development of affective organizational commitment: a cross-sequential examination of change with Tenure. Journal of Vocational Behavior 2000; 56. 114-36
25- Hosseini MS, Amirtash AM, Mozafari AA. Description and comparison of leadership style and organizational commitment from viewpoint of Iranian faculty member. Journal of Movement and Sport Science 2005; 6: 83-94 [Persian]
26- Sabbaghian Rad L, Tondnevis F, Mozafari AA, Zarei A. Relationship of organizational commitment and burnout between general physical training teacher. Journal of Research in Sport Science 2006; 10: 89-103 [Persian]
27- Kohestani H, Shojaee H. Relationship of college administrators' job satisfaction and their organizational commitment in Ferdosi University of Mashhad. Journal of Knowledge and Development; 12: 15-32 [Persian]
28- Taleb Por M, Emami F. Relationship of organizational commitment and occupational attachment and it comparation between Mashhad male physical train teacher. Journal of Research in Sport Science 2006; 12: 15-32 [Persian]
29- Kuei-yun LU, Liang Ch, Hong-lano WU. Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. Journal of Professional Nursing 2007; 23: 110-16
30- Rajaiipour S, Bahrami S. Relationship between clarity of role and job commitment among the personnel of the colleges of Isfahan University of Medical Sciences. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences 2009; 10: 30-36 [Persian]
31- Timothy D. The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. The Leadership Quarterly 2008; 19: 77-88
32- Ivancevich JM, Mattson MT. Organization behavior and management. 1st Edition, Business Publications: USA, 1989
33- Shahbazi L, Salimi T. The study of the level of job satisfaction in nurses working at Yazd hospitals. Journal of Shaheed Sadoghei Yazd University of Medical Sciences 2002; 3: 69-73 [Persian]
34- Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Nakhost PS, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. Hayat 2004; 10: 39-48 [Persian]
35- Esther R, Greenglass I, Ronald J, Barke L. Impact of restructuring job insecurity and satisfaction in hospital nurses. Stress News 2002; 14: 320-33
36- Shafie H. the study of main factors in Imam Hossein University faculty members. Master of

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1390.10.2.16.3]

Science thesis. Azad Islami University: Iran, 1997 [Persian]
37- Kozechian H, Zarei J, Taleb Por M. Relationship of organizational commitment and job satisfaction between male administrators and physical training teachers of Khorasan Province schools. Olympic Quarterly Journal 2003; 23: 43-52 [Persian]
38- Mehrabian F, Nasiripour. AA, Keshavarz Mohammadian S. Supervisors in Different units of Guilan governmental hospitals in 1384. Journal of Gilan University of Medical Sciences 2007; 16: 65-73 [Persian]
39- Gol Afrooz M, Behnam Vashani HR. Study of the occupational satisfaction of health aids in Sabzevar School of Medical Sciences. Asrar: Journal of Sabzevar School of Medical Sciences 2002; 9: 50-56 [Persian]
40- Mogharrab M, Madar Shahian F, Ali Abadi N, Rezaei N, Mohamadi AR. Investigating job satisfaction among nurses in teaching hospitals of Birjand in 2004. Journal of Birjand University of Medical Sciences 2006; 12: 92-99 [Persian]
41- Benkhoff A. Ignoring commitment is casting. Human Relation 1996; 44:
42- Mortezavi S. Human resource productivity, job satisfaction, organizational commitment and job security. Quarterly Journal of Management Studies: Management Faculty of Allameh Tabatabahe University 1995; 3: 5-26 [Persian]
43- Manokian A, Pedram Razi SH, Monjamed Z, Faghihzadeh S. Comparison between oncology and labor delivery nurse's job satisfaction. Hayat: Journal of Nursing & Midwifery School: Tehran University of Medical Sciences 2006; 13: 49-55 [Persian]

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1390.10.2.16.3]