

بررسی ارتباط تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان روان پزشکی شهید بهشتی کرمان

نامه به سردبیر

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۸/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۱۱/۶

محمد کمالی^۱، علی سلطانی نژاد^۲، سوگند تورانی^۳

۱. دانشیار گروه مدیریت توان بخشی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، دانشکده علوم توانبخشی

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت توان بخشی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، دانشکده علوم توانبخشی

۳. استادیار مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

درآمدها باشد و یا در مقایسه با سایرین افراد حدود دو برابر میانگین، درآمد داشته باشند، رابطه معنادار می شود. مستخدمین دائم نسبت به موقت رضایت شغلی بالاتری داشتند ($T=0/14$ ، $p=0/04$) این نیاز به تحقیقات بیشتری دارد چرا که متغیرهایی نظیر میزان درآمد، امنیت شغلی و حمایت های اجتماعی بر متغیر فوق موثرند. رضایت از سرپرستی بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی ($\beta=0/39$ ، $r^2=0/95$ ، $p<0/001$) و تعهد عاطفی بهترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی بود ($\beta=0/74$ ، $r^2=1$ ، $p<0/001$). پیشنهاد می گردد مدیریت سازمان با بهبود درآمد، تدوین ملاک های واضح و واقعی برای عملکرد و ارتقای شغلی و بالا بردن امنیت شغلی کارکنان، سطح رضایت شغلی و با افزایش مزیت های رقابتی سازمان نسبت به سازمان های مشابه با توجه به پائین بودن تعهد مستمر، تعهد سازمانی را افزایش دهد. [م ت ع پ ز، ۱۲ (۲): ۵۱]

References

1. Mosadeghrad AM, Ferlie E, Rosenberg D. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Serv Manage Res* 2008; 21(4): 211-217.
2. Testa MR. Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *J Psychol* 2001; 135(2): 226-236.
3. Aronson KR. Job satisfaction of nurses who work in private psychiatric hospitals. *Psychiatr Serv* 2005; 56(1): 102-104.

تعهد سازمانی نوعی حالت روانی است که بیانگر تمایل، نیاز یا الزام فرد جهت ادامه خدمت در سازمان می باشد. رضایت شغلی به عنوان گستره ای که افراد شغلشان را دوست دارند یا دوست ندارند تعریف می شود.^۱ این دو در افزایش بهره وری سازمانی و نگهداری نیروی انسانی کارآمد به ویژه در مراکزی با سختی کار بالا نظیر بیمارستان های روان پزشکی اهمیت دارند. تحقیقات نشان داده است میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی، هم چنین میان سن و سابقه کار با متغیرهای ذکر شده روابط مثبت وجود دارد. از طرفی رضایت شغلی با میزان درآمد و نوع استخدام ارتباط دارد.^{۱-۳} عوامل سازمانی و اجتماعی بیشترین نقش را در پیش بینی رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارند و در این میان نقش عوامل فردی از همه کمتر می باشد.^۳ هدف از این پژوهش توصیفی که روی ۱۹۸ نفر از کارکنان بیمارستان روان پزشکی کرمان در سال ۸۷ با روش سرشماری و با استفاده از پرسشنامه های استاندارد انجام گرفت، تعیین میزان و ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی و ارتباط آن ها با متغیرهای جمعیت شناختی و تعیین متغیرهای پیش بینی کننده این دو متغیر بود. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS-16 و آزمون های همبستگی و رگرسیون انجام شد. در این پژوهش ۴۱/۱ درصد مرد و ۵۸/۹ درصد زن با میانگین سنی $37 \pm 8/32$ سال شرکت داشتند. ۶۶/۷ درصد افراد از شغل خویش ناراضی و ۳۳/۳ درصد رضایت داشتند. میانگین رضایت شغلی $2/7 \pm 0/67$ و میانگین تعهد سازمانی $3/26 \pm 0/29$ بود. علت رضایت شغلی پائین مربوط به نارضایتی از حقوق و ارتقای شغلی بود. میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مثبتی وجود داشت. ($T=0/38$ ، $p<0/001$) که همخوان با بسیاری از پژوهش هاست. هم چنین میان تعهد با سن ($T=0/14$ ، $p=0/04$) و سابقه کار ($T=0/16$ ، $p=0/02$) و میان رضایت با سن ($T=0/17$ ، $p=0/019$)، سابقه کار ($T=0/17$ ، $p=0/018$) و میزان درآمد ($T=0/14$ ، $p=0/04$) روابط مثبتی وجود داشت. این می تواند ناشی از شناخت و دانش بیشتر کارکنان مسن تر از مسائل موجود و نحوه کار در سازمان، تعادل میان سطح انتظارات آن ها از سازمان و واقعیات موجود در آن، مزایایی که ار شدت و تجارب برای آن ها دارد و افزایش دلبستگی های عاطفی آن ها به سازمان باشد. بررسی رابطه درآمد و رضایت نشان می دهد هرگاه تفاوت درآمدی افراد حدود مقدار میانگین