

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

نامه به سردبیر

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

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۸/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۱۱/۶

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

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 بهره‌وری سازمانی و نگهداری نیروی انسانی کارآمد به ویژه در مراکزی با سختی کار بالا نظیر بیمارستان‌های روان پزشکی اهمیت دارند. تحقیقات نشان داده است میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی، هم‌چنین 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 پیش‌بینی 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 پرسشنامه‌های استاندارد انجام گرفت، تعیین میزان و ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی و ارتباط آن‌ها با متغیرهای جمعیت شناختی و تعیین متغیرهای پیش‌بینی کننده این دو متغیر بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS-16 و آزمون‌های 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. ($p < 0/001$, $r = 0/38$) که همخوان با بسیاری از پژوهش‌هاست. هم‌چنین میان تعهد با سن ($p = 0/04$, $r = 0/14$) و سابقه کار ($p = 0/02$, $r = 0/16$) و میان رضایت با سن ($p = 0/019$, $r = 0/17$)، سابقه کار ($p = 0/018$, $r = 0/17$) و میزان درآمد ($p = 0/04$, $r = 0/14$) روابط مثبتی وجود داشت. این می‌تواند ناشی از شناخت و دانش بیشتر کارکنان مسن‌تر از مسائل موجود و نحوه کار در سازمان، تعادل میان سطح انتظارات آن‌ها از سازمان و واقعیات موجود در آن، مزایایی که از شدت و تجارب برای آن‌ها دارد و افزایش دلبستگی‌های عاطفی آن‌ها به سازمان باشد. بررسی رابطه درآمد و رضایت نشان می‌دهد هرگاه تفاوت درآمدی افراد حدود مقدار میانگین

درآمدها باشد و یا در مقایسه با سایرین افراد حدود دو برابر میانگین، درآمد داشته باشند، رابطه معنادار می‌شود. مستخدمین دائم نسبت به موقت رضایت شغلی بالاتری داشتند ($p = 0/04$, $r = 0/14$) این نیاز به تحقیقات بیشتری دارد چرا که متغیرهایی نظیر میزان درآمد، امنیت شغلی و حمایت‌های اجتماعی بر متغیر فوق موثرند. رضایت از سرپرستی بهترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی سازمانی بود ($p < 0/001$, $r^2 = 0/95$, $\beta = 0/39$) و تعهد عاطفی بهترین پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی بود ($p < 0/001$, $r^2 = 1$, $\beta = 0/74$). پیشنهاد می‌گردد مدیریت سازمان با بهبود درآمد، تدوین ملاک‌های واضح و واقعی برای عملکرد و ارتقای شغلی و بالا بردن امنیت شغلی کارکنان، سطح رضایت شغلی و با افزایش مزیت‌های رقابتی سازمان نسبت به سازمان‌های 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.