Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry
Vol. 4/ No. 4/ Winter 2018
Page: 34-43

The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction among Occupied Nurses in Psychiatric Hospitals of Qods, Tohid and Besat

Sohrabian, A[1*], Modaresi, S[2], Yousefi, F[3]

۱- B.A of Clinical Psychology, Ghods Hospital, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran

(Corresponding Author) awat_1356@yahoo.com

2- M.A of Clinical Psychology, Ghods Hospital, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran

3- Associate Professor, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran

Abstract

Introduction: Employees' perceptions of their hospital, makes up the organizational climate. The job satisfaction of employees is one of the most common internal factors influence organizational climate. The aim of this study was to determine the relationship between organizational climate with job satisfaction of employees in Ghods, Besat and Tohid hospitals in Sanandaj.

Methodology: This research was a descriptive – analytical study. The sample of 189 nurses from three hospitals of Ghods, Besat and Tohid were participated in this study which was selected through census sampling in 2017 (Three groups of 63 people). The instruments that used in this study are JDI job satisfaction questionnaire and the questionnaire of organizational climate description by Halpin and Kraft. For data analysis, descriptive statistics and Pearson correlation test were used.

Findings: There was a negative significant correlation between the variables of team spirit and harassment with job satisfaction (P<0/05). The variables of interests, distance and influence to job satisfaction were significant at a significance level of 0/05. There was no significant relationship for other variables of team spirit, harassment, intimacy, consideration, and emphasis on the production at significant levels of 0.01 and 0.05. Finally, by the analysis of Pearson correlation, a significant relationship between organizational climate (All variables simultaneously) and job satisfaction were observed.

Conclusion: There is a direct relationship between job satisfaction and organizational climate. Although in the study of variables individually it can be concluded that the main factors involved in the organizational climate on job satisfaction are interests, distance and influence.

Keywords: Job Satisfaction, Nurse, Organizational Climate

مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت
سال چهارم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶
صفحات: ۴۳-۳۴

بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های قدس، توحید و بعثت

آوات سهرابیان[1*]، سارا مدرسی[2]، فایق یوسفی[3]

۱- کارشناس پرستاری، بیمارستان قدس، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران (نویسنده مسئول) awat_1356@yahoo.com
۲- کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، بیمارستان قدس، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران sarah.modaresi@aol.com
۳- دانشیار گروه روانپزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران fykmsu@gmail.com

*این پژوهش در قالب یک طرح تحقیقاتی با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی کردستان انجام شده است.

چکیده

مقدمه: درک کارکنان از بیمارستان خود، جو سازمانی آن را تشکیل می‌دهد. یکی از متداولترین عوامل درونی اثرگذار روی جو سازمانی، میزان رضایت شغلی کارکنان است. هدف این پژوهش تعیین ارتباط جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان سه بیمارستان قدس، بعثت و توحید در شهر سنندج می‌باشد.

روش بررسی: این پژوهش یک مطالعه‌ی توصیفی – تحلیلی است. نمونه آماری ۱۸۹ نفر از پرستاران ۳ بیمارستان قدس، بعثت و توحید هستند که از طریق نمونه‌گیری تمام شماری در سال ۱۳۹۵ انتخاب شدند (سه گروه ۶۳ نفری). ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه رضایت شغلی JDI و پرسشنامه توصیف جو سازمانی هالپین و کرافت بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آزمون‌های همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: بین متغییرهای روحیه‌ی گروهی و مزاحمت با رضایت شغلی همبستگی منفی معنادار بدست آمد. (P<۰/۰۵). متغیرهای علاقه مندی، فاصله‌گیری و نفوذ نسبت به رضایت شغلی در سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار بودند (Sig<۰/۰۵). رابطه معناداری برای سایر متغییرهای روحیه‌ی گروهی، مزاحمت، صمیمیت، ملاحظه‌گری و تاکید بر تولید در سطوح معناداری ۰/۰۱ و ۰۵,۰ مشاهده نشد. نهایتا با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین جو سازمانی (کلیه‌ی متغییرها بطور همزمان) و رضایت شغلی مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: بین رضایت شغلی و جو سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد اگرچه در بررسی متغییرها به تنهایی می‌توان نتیجه گرفت که عوامل اصلی در جو سازمانی که بر رضایت شغلی دخیل هستند علاقه‌مندی، فاصله‌گیری و نفوذ می‌باشند.

کلید واژه‌ها: پرستار، جو سازمانی، رضایت شغلی

مقدمه

یکی از مهمترین حوضه‌های مهم پایدار سلامتی در جوامع بشری، بخش مربوط به بهداشت و درمان می-باشد که ار تباط مستقیمی با سلامت انسان‌ها دارد و وظیفه خطیر حفظ و اعاده سلامتی را به جامعه‌ی انسانی بر عهدا دارد. در سازمان‌های رقابتی امروز، تنها سازمان‌هایی قادر به ادامه‌ی حیات هستند که به کارکنان خود اهمیت می‌دهند. پس به تبع آن، درک این کارکنان از سازمان خود که جو سازمانی نامیده می شود، نیز حائز اهمیت خواهد بود. جو سازمانی بصورت‌های باز و بسته وجود دارد (۱).

در سراسر جهان پرستاران بزرگترین گروه کارکنان تیم بهداشتی را تشیکل می‌دهند. نگاهی به وضعیت بهداشت و درمان جهان، گویای آن است که حداقل ۵۰٪ خدمات سلامتی به عهده پرستاران است. حتی در برخی کشورها ۸۰٪ امور بهداشتی توسط پرستاران انجام می‌شود. بنابراین کیفیت مراقبتهای بهداشتی به میزان زیادی بستگی به نحوه ارایه خدمات پرستاران خواهد داشت اما متأسفانه جایگاه پرستاری در کشور ایران به خوبی واضح نیست (۲). میزان رضایت شغلی بصورت عام معرف نگرش مثبت یا منفی فرد از شغل خود است. ومتأثر از عوامل متعددی می‌باشد (۳). تحقیقات نشان داده که کارکنان بارضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند (۴). رضایت شغلی زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار، عوامل اجتماعی و فرهنگی است (۵) از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می‌شود (۶). مفهوم رضایت شغلی پدیده‌ای حائز اهمیت در حرفه پرستاری است. اسپکتور (۱۹۹۷) نیز رضایت شغلی را مجموعه احساساتی می-داند که هر فرد درباره شغل خود دارد (۷). رضایت شغلی و تعویض شغل به طور معنی‌داری با یکدیگر در ارتباط هستند. اصولا افراد در شغلی که از آن ناراضی هستند برای مدت طولانی باقی نمی‌مانند و یا در صورت باقیماندن در آن شغل بازده و کیفیت مناسبی را ارائه نمی‌دهند (۸). کورتز رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می‌باشد (۹). عدم توجه به مسأله رضایت شغلی، در بلندمدت نظام سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصیان، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می‌شود (۱۰). همچنین رابطه جو سازمانی با روحیه کارکنان مورد مطالعه قرار گرفته است و یافته های تحقیق نشان داده که کارکنان در صورتی که جو سازمانی باز داشته باشند، روحیه بالاتر دارند و در صورتی که دارای جوسازمانی بسته باشند از روحیه پایین‌تری برخوردارند (۱۱).

به عبارت دیگر تحت شرایط جو سازمانی بسته کارکنان بی‌تفاوت شده و به طور کلی نسبت به کار غیر حساس می‌شوند و در صورتی که بیمارستانها به هر دلیلی قادر به جذب و حمایت نیروهای خود نباشند، در انجام وظایف خطیر خود با مشکل روبه رو می‌شوند. لذا لازم است، مدیران بیمارستانها با ایجاد جوسازمانی مناسب، روحیه کارکنان را برای ارائه خدمات بهتر قوی نمایند (۱۲). نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می‌تواند مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت، در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد. از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه ای دارد (۱۳). البته این شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که

سال‌ها در سازمان می‌مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان برنمی دارند بلکه اگر فرصت پیدا کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می‌گذارند (۱۴). پس برای افزایش روحیه و رضایت شغلی وابعاد جو سازمانی کارکنان لازم است به برطرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم. تنها مدیرانی می‌توانند امکان برطرف کردن نیازهای مرتبه‌های بالای کارکنان تحت نظارت حوزه را فراهم سازند که فضای روانی (فضای سازمانی) مناسب را درون سازمان بوجود آورده باشند (۱۵). در واقع یکی از مهمترین حوزه‌های توسعه پایدار سلامتی در جوامع بشری، بخش بهداشت و درمان است که ارتباط مستقیمی با سلامت انسانها دارد و وظیفه خطیر حفظ و اعاده سلامتی را به جامعه انسانی برعهده دارد. درسازمان های رقابتی امروز، تنها سازمانهایی قادر به ادامه حیات هستند که به کارکنان خود اهمیت می-دهند. پس به تبع آن، درک این کارکنان ازسازمان خود که جو سازمانی نامیده می‌شود، نیز حائز اهمیت خواهد بود جو سازمانی به صورت های باز وبسته وجود دارد (۱۶). باز بودن جو سازمانها به طور ملموسی به وضعیت عاطفی موجود بستگی دارد یعنی در سازمانهایی که دارای جو باز هستند، کارکنان نسبت به سازمان و محیط آن از خود بیگانگی کمتری را نشان می‌دهند تا سازما نهایی که دارای جوبسته هستند (۱۷). همچنین سازمانهای با جو باز نسبت به سازمانهای با جو بسته دارای کارکنان قوی‌تر هستند و این کارکنان عزت نفس بالاتری داشته و اجتماعی و آگاه هستند و افزون برآن به ا ثربخشی سازمان خود اعتماد زیادتری دارند. همچنین نسبت به سازمان وفاداری و تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند، مدیر هم نسبت به پیشنهادات کارکنان رغبت بیشتری نشان می‌دهد و از آنها صادقانه قدردانی می‌نماید و به شایستگی حرفهای آنان احترام می‌گذارد (۱۸). در سازمانهای با جو باز کارکنان ارتباط بیشتری با هم و با مراجعان برقرار می‌کنند و با مشکلات رفتاری کمتری مواجه‌اند. در مقابل، کارکنان سازمانهای با جو بسته در زمینه‌های تحقیر کردن و ستیزه جویی نمرات بیشتری کسب کرده‌اند (۱۹). در حقیقت، آنچه کارمند انجام می‌دهد یا انجام نمی‌دهد، آهنگ روابط کاری در بیمارستانها را به وجود می-آورد. به طوری که ویژگیهای کارکنان، اثر بالقوهای بر شکل دهی جو سازمانی دارد (۲).

پیشینه‌ی تحقیق

مطالعه روابط میان رفتار کارکنان و جو سازمانی در بیمارستانها، نشان می‌دهد که ارتباط معنی‌داری از نظر آماری بین رفتار کارکنان و جو سازمانی بیمارستانها وجود دارد (۲۰). گروهی از پژوهشگران آمریکایی با بررسی روی ۳۶۸۹ نفر از کارکنان پرستاری دریافتند وقتی کارکنان در یک محیط امن به انجام وظیفه می-پردازند، بیشتر تمایل دارند خطاهای شغلی خود را بیان کنند و در حل مشکلات مرتبط با خطاهای کاری مشارکت جویند و اشاره نمودند که تعهد شغلی کارکنان منبع با ارزشی برای ارتقای حس مسئولیت-پذیری آنها است. محققین توصیه نمودند مدیران بیمارستانها باید روی تعهد شغلی کارکنان سرمایه-گذاری نمایند و مشارکت فعال آنان را در تصمیم-گیری‌ها از راه توسعه کانال های ارتباطی تشویق کنند (۲۱). در مقابل، مطالعه دیگری نیز رابطه جو سازمانی و عزت نفس را مورد بررسی قرار داده و نتایج نشان داده-اند که بین جو سازمانی با عزت نفس، تحصیلات و سابقه کار رابطه معنی‌دار آماری وجود نداشته است (۲۲).

در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۸۹ در بیمارستان روزبه تهران توسط عبادی و همکاران با عنوان ارتباط رضایت

شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستانها انجام شده بود. در این مطالعه توصیفی همبستگی ۱۳۲ پرستار از ۲ بیمارستان شهر تهران انتخاب شدند. از بیمارستان الف ۷۶ نفر به شیوه تصادفی و از بیمارستان ب ۵۶ نفر به روش سرشماری انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با پرسشنامه‌های رضایت شغلی لوتانز و تعهد سازمانی آلن و میر انجام شد. دادهها با استفاده از آزمون مجذورکای و با نرم افزار SPSS11 تجزیه و تحلیل شدند.

۴۳٪/۱۷ پرستاران از شغل خود راضی بودند و ۴۰/۱۷٪ دارای تعهد سازمانی بودند. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود داشت ($p<۰/۰۰۱$). همچنین، تعهد سازمانی با متغیرهای مسکن و وضعیت تاهل ارتباط معنی‌داری داشت؛ اما با متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات و پست سازمانی ارتباط معنی‌داری نداشت. رضایت شغلی نیز با سطح تحصیلات، وضعیت تاهل و جنسیت ارتباط معنی داری داشت؛ ولی با سایر متغیرهای دموگرافیک ارتباط معنی‌داری نداشت. و در کل وجود عواملی که باعث انگیزش کارکنان می‌شود و رفتارهای تشویقی مدیر و سبک رهبری وی می‌تواند بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی موثر باشد (۲۳).

در مطالعه‌ای که توسط مردانی حموله و شهرکی واحد در سال ۱۳۸۸ با عنوان رابطه‌ی جو سازمانی با ویژگیهای شخصیتی کارکنان بیمارستان فاطمه الزهرا (س) در نجف آباد انجام شده بود یک مطالعه توصیفی همبستگی بود که از طریق نمونه‌گیری در دسترس ۱۲۰ نفر از کارکنان بیمارستان انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه ی شخصیت آیزنک درا بعاد چهارگانه درون‌گرایی، برون‌گرایی، ثبات هیجانی و روان رنجوری و پرسشنامه جو سازمانی در ابعاد ششگانه حمایتی، دستوری، تحدیدی، همکارانه، متعهدانه و غیرمتعهدانه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آزمونهای آماری مجذور کا و تی استفاده شد. به این نتیجه رسیدند که کارکنان برونگراتر، از جو بیمارستانی متعهدانه‌تری برخوردارند. مدیران بیمارستانها می‌توانند شناخت بیشتری درباره ویژگیهای شخصیتی کارکنان برای انتخاب و گزینش بهتر آ نها به دست آورند (۲۴).

در مطالعه‌ای دیگر با عنوان جو سازمانی و قصد ترک شغل در میان استخدام مشاوران در ژوهانسبورگ، آفریقای جنوبی در سال ۲۰۱۱ انجام شده بود. نمونه مورد مطالعه منابع انسانی متشکل از مشاوران استخدام شده در شرکتهای چند ملیتی در ژوهانسبورگ بود. در مجموع ۵۲ مشاوران استخدام شده در مطالعه شرکت کردند. متغیرهای مورد بررسی جو سازمانی و قصد ترک شغل بودند. سلامت روانی مشاوران استخدام شده با استفاده از مقیاس جو سازمانی و مقیاس قصد گردش مالی مورد بررسی قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون برای ایجاد رابطه بین جو سازمانی و قصد ترک شغل در میان مشاوران استخدامی تجزیه و تحلیل شد. نتایج به دست آمده نشان داد همبستگی منفی بین جو سازمانی و قصد ترک شغل در مشاوران استخدامی وجود دارد. محیط کار نامناسب با قصد ترک سازمان همراه بود (۲۵).

ابزارها و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی است که به بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای قدس، توحید و بعثت سنندج در سال ۹۵ پرداخته است. جامعه‌ی آماری شامل تمامی پرستاران شاغل دربیمارستانهای قدس، توحید و بعثت که شرایط تکمیل پرسشنامه جو سازمانی و رضایت شخصی داشته باشند، بوده که در یک بازه

زمانی دو ماهه انجام شد. کلیه‌ی داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفت.

ابزارهای پژوهش شامل:

۱) پرسشنامه رضایت شغلی JDI در سال (۱۹۹۴) توسط استیفن رابینز ساخته شد شامل ۳۹ گویه ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه رضایت شاغلان را در پنج بعد اصلی: رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار، ارتقاء و پرداخت می-سنجد. سوالات ۱ تا ۱۰ بعد رضایت از کار، سوالات ۱۱ تا ۱۸ بعد رضایت از سرپرست، سوالات ۱۹ تا ۲۸ بعد ارتقاء و سوالات ۳۴ تا ۳۹ نیز بعد پرداخت را مورد سنجش قرار داد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی JDI را ۷۳٪ (رنجبر ۱۳۸۴) الفای کرونباخ این ابزار را ۶۹٪ و همچنین (بمبئی رو، ۱۳۸۵) از روش باز آزمایی استفاده کرده و پایایی این ابزار ۷۲٪ بدست آورده است و قسمت تعیین پایایی درونی این پرسشنامه از روش الفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن معادل ۸۳٪ به دست آمده است.

۲) پرسشنامه توصیف جو سازمانی هالپین و کرافت شامل ۳۲ سوال ۵ گزینه‌ای می‌باشد. این پرسشنامه جو سازمانی را در ۸ بعد می سنجد سوال ۱ تا ۴ بعد روحیه گروهی، ۵ تا ۸ بعد مزاحمت، ۹ تا ۱۲ بعد صمیمیت، ۱۳ تا ۱۶ علاقه‌مندی، ۱۷ تا ۲۰ ملاحظه‌گری، ۲۱ تا ۲۴ فاصله‌گیربی، ۲۵ تا ۲۸ نفوذ و پویایی، ۲۹ تا ۳۲ بعد تاکید بر تولید را می‌سنجد. درپرسشنامه جوسازمانی از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. پایایی شاخصهای جو سازمانی برای فاکتورهای روحیه گروهی، مزاحمت، علاقمندی، صمیمیت، ملاحظه-گری، فاصله‌گیری و تاکید بر تولید به ترتیب عبارت است از ۸۱۴/۰، ۸۲۴/۰، ۸۵۴/۰، ۸۳۵/۰، ۸۲۲/۰، ۸۵۶/۰، ۸۵۷/۰ .ضریب پایایی کل نیز ۸۳۷/۰ است. از آمار توصیفی و نیز آزمون‌های همبستگی پیرسون و واریانس یکطرفه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد و ملاحظات اخلاقی در تمام طول تحقیق رعایت گردید.

یافته‌ها

در این پژوهش ۱۸۹ نفر مورد سنجش قرار گرفتند. در این میان به لحاظ سطح تحصیلات ۱۸۲ نفر دارای مدرک کارشناسی (۹۶/۳ درصد) و ۷ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۳/۷ درصد) بودند. ۵۷ نفر مرد (۳۰/۲ درصد) و ۱۳۲ نفر زن (۶۹/۸ درصد) بودند و از نظر سن بیشتر افراد آزمودنی در سن ۳۴ سالگی (۸/۵ درصد) قرار داشتند. در مورد وضعیت استخدامی آزمودنیها ۷۸ نفر نیروی رسمی (۴۱/۳ درصد)، ۲۹ نفر پیمانی (۱۵/۳ درصد)، ۲۸ نفر شرکتی (۱۴/۸ درصد)، ۴ نفر قراردادی (۱۸ درصد) و ۱۹ نفر نیروی طرحی (۱۰/۱ درصد) در گروه شغلی پرستاری بودند. ۶۷ نفر (۳۵/۴ درصد) افراد مجرد و ۱۲۱ نفر (۶۴/۶ درصد) متاهل بودند. از هر سه بیمارستان ۶۳ نفر (۳۳/۳ درصد) از افراد در پژوهش شرکت کردند. از میان آزمودنی‌ها به لحاظ سابقه‌ی کاری، بیشترین افراد ۱۸ نفر (۹/۵ درصد) دارای سابقه‌ی کاری بین ۱۰-۵ سال بودند.

جدول ۱ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای روحیه‌ی گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ، تاکید بر تولید و رضایت شغلی را نشان می‌دهد. بین متغییر روحیه‌ی گروهی و رضایت شغلی همبستگی منفی معنادار بدست آمد. (P≤۰/۰۵). متغیرهای علاقه مندی، فاصله‌گیری و نفوذ نسبت به رضایت شغلی در سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار بودند. (Sig≤۰/۰۵). رابطه معناداری برای سایر متغییرهای روحیه‌ی گروهی، مزاحمت، صمیمیت، ملاحظه‌گری و تاکید بر تولید در سطوح معناداری

۰/۰۱ و ۰۵,۰ مشاهده نشد (۰/۰۵ و ۰/۰۱ ≥P). نهایتاً مشاهده شد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد (P=۰/۰۱۲).

برای بررسی رابطه‌ی جو سازمانی با کلیه‌ی متغییرها و رضایت شغلی از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱: نتایج ماتریکس همبستگی پیرسون برای تمامی متغیرهای جو سازمانی و رضایت شغلی

همبستگی		همبستگی پیرسون									سطح معناداری									
		Total R	Total G	G.SP	G.MZ	G.SM	G.AL	G.ML	G.FS	G.NF	G.TT	Total R	Total G	G.SP	G.MZ	G.SM	G.AL	G.ML	G.FS	G.NF	G.TT
	Total R	۱/۰۰۰	۰/۱۸۶	-۰/۰۶۰	-۰/۱۲۳	۰/۸۷	۰/۲۵۶	۰/۰۸۶	۰/۱۸۷	۰/۲۷۰	۰/۰۸۸	۰	۰/۰۱۲	۰/۲۳۵	۰/۰۵۵	۰/۱۷۷	۰/۰۰۱	۰/۱۴۹	۰/۰۱۲	۰/۰۰۰	۰/۱۴۵

(معناداری در سطح آلفای پنج صدم) * P<۰/۰۵

صمیمیت:G.SM مزاحمت:G.MZ روحیه گروهی: G.SP جو سازمانی:Total G رضایت شغلی :Total R

تاکید بر تولید:G.TT نفوذ:G.NF فاصله‌گیری:G.FS ملاحظه‌گری:G.ML علاقه مندی:G.AL

جدول ۲: تحلیل همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و کلیه‌ی متغییرهای جو سازمانی

		total G	total R
total G	همبستگی پیرسون	۱	۰/۱۸۶*
	سطح معناداری		۰/۰۲۴
	تعداد	۱۶۴	۱۴۷
total R	همبستگی پیرسون	۰/۱۸۶*	۱
	سطح معناداری	۰/۰۲۴	
	تعداد	۱۴۷	۱۶۴

جو سازمانی:Total G رضایت شغلی :Total R (معناداری در سطح آلفای پنج صدم) *P < ۰/۰۵

با توجه به اطلاعات جدول ۲، تحلیل همبستگی پیرسون برای رضایت شغلی و همه‌ی متغییرهای جوسازمانی برابر ۰/۰۲ بوده و در سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار می‌باشد (P≤۰/۰۵). پس می‌توان نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و جو سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

جو سازمانی تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و عملکرد سازمانی دارد. جو متعالی سازمان از یک طرف مزاحمت را کاهش می‌دهد و از سوی دیگر موجب بهبود روحیه‌ی گروهی، صمیمیت، علاقه‌مندی و تولید می‌شود و همچنین با مرتفع کردن مشکلات ناشی از انتظارات از مدیریت، می‌توان جو سازمانی بهتری فراهم آورد که موجب رضایت‌مندی کارکنان باشد.

از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می‌شود (۲۶). در پژوهشی که در سال ۱۳۹۲ توسط موسوی تبار و

همکاران (۲۷) در مورد عوامل موثر در رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نظامی و دولتی شهر تهران انجام گرفت، مشخص شد که یکی از این عوامل موثر جو سازمانی می‌باشد.

کریستینا لافرت-ی[1] (۲۰۰۳) در پژوهشی، رابطه جو سازمانی کارکنان پرستاری را با سه شاخص از عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار می‌دهد. او جو سازمانی را براساس تئوری اعتماد ساشکین[2] مورد آزمون قرار داده و رابطه آنرا با سه شاخص عملکرد اثربخشی سازمانی در سطح ده بیمارستان جورج واشینگتون مورد بررسی قرار داده است. او ضمن بیان رابطه مهم بین جو سازمانی و برخی شاخ های عملکرد اثربخشی سازمانی، دریافت که جوسازمانی رابطه معکوس با میزان ترک خدمت کارکنان و رابطه مستقیمی با رضایتمندی بیماران دارد (۲۸).

پیشنهاد می‌شود به دلیل نقش مؤثر جو سازمانی با رضایتمندی شغلی، انجام آزمونهایی برای برآورد سلامت روان آزمودنیها انجام گیرد. از طرفی ارج نهادن به عملکرد خوب، توجه بیشتر به کارکنان و نشان دادن تمایل به شنیدن عقاید آنان، موجب بهبود جو سازمانی و سطح رضایتمندی را در محیط کار افزایش می‌دهد. که در این خصوص برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران می‌تواند بسیار مثمر ثمر باشد. هر چه ملاحظه کاری و کارمند مداری سرپرست بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتر است اگر سرپرست علمکرد خوب را ارج نهد، به کارکنان خود توجه شخصی نشان دهد، امکان دریافت بازخورد را فراهم سازد و به عقاید کارکنان خود گوش دهد، سطح رضایت از سرپرست افزایش می‌یابد. علاوه بر این هر چه سرپرست صلاحیت بیشتری در کار نشان دهد سطح رضایت از سرپرست بهبود می‌یابد. در پژوهش دیگری توسط دکتر سلیمی و صفاری انارکی (۲۹) تحت عنوان "بررسی رابطه بین جو سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی-شان در بیمارستا های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی شهر اصفهان" این نتیجه حاصل گردید که که بین میانگین نمرات ابعاد جوسازمانی و رضایت شغلی از نظر پرستاران با توجه به جنسیت آنان، سمت، وابستگی به دانشگاه علوم پزشکی یا سازمان تامین اجتماعی، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی؛ تفاوت معناداری وجود داشته است. بنابراین بمنظور افزایش رضایت شغلی پرستاران بهتر است سعی شود جوی بوجود آید که نیاز درونی هر کس این باشد که بخشی از یک گروه باشد زیرا به وی فرصت می‌دهد روابط معنایی با دیگران برقرار کند و از دیگران حمایت دریافت کرده و یا از آنها حمایت کند. برنامه‌های عملیاتی سازمان برای دستیابی به هدفها کاملا روشن و شفاف گردد و در تدوین اهداف می‌توان از نظرات کارکنان استفاده کرد و آنها را مشاکت داد تا در جهت رسیدن به جو مطلوب گامی موثر برداشته شود. مدیران با توجه به نیروی انسانی بعنوان اساسی‌ترین عامل بهره وری و انگیزش کارکنان می توانند فضای روانی مناسبی را در درون سازمان فراهم کنند تا موجب افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی آنان و نهایتاً بهره‌وری سازمان شوند. بنابراین با ایجاد جو سازمانی حمایت‌آمیز و آکنده از اعتماد توسط مدیران، تحقق اهداف سازمانی تسهیل و تسریع خواهد شد.

با توجه به نتایج این پژوهش و اهمیت جو سازمانی در رضایتمندی پرستاران می‌توان پیشنهاد نمود که مسئولین برنامه‌هایی جهت افزایش میزان رضایت کارکنان و بهبود جو سازمانی تهیه نمایند. انجام اقداماتی جهت افزایش و بهبود مزایای جانبی کارکنان مانند امکانات رفاهی و گردشگری، استفاده از مزایای

1- Christina Lafferty
2- Sashkin

نقدی و غیرنقدی نظیر خواربار و پوشاک و مسکن می-تواند باعث افزایش رضایت شغلی پرستاران شود.

تشکر و قدردانی

این پژوهش که با حمایت مالی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی کردستان انجام شده است، حاصل زحمات عزیزانی است که همواره در تمامی مراحل تحقیق به ما کمک کرده و همراهمان بوده‌اند، که صمیمانه از تمامی آنان تشکر می‌کنیم.

References

1. Edmonton J, Western J. Leadership development in health care: what do we know? Journal of Management in Medicine 2002; 16: 34-74.
2. Heydari A, Mazloum SR, Moonaghi HK, Mojalli M,Shahidi LH, Areshtanab HN. Educational challenges ahead ofnursing from the perspective of faculty members of Mashhad University of Medical Sciences. Journal of Advances inMedical Education & Professionalism. 8-125: (4)1;2013.
3. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R,Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. Hayat 4(10;2004).
4. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F. Effective factores onnurses job satisfaction. The journal of nursing and midwiferyfacultis guilan medical university. 1: (64)20;2010. [Full TextPersian
5. Jenkeins M, Thomlinson R. Organizational commitmentand job satisfaction as predictor of employee turnoverintention. Manag Res. 22-18: (10)15;2000.
6. Ma C-C, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influencenurses' job satisfaction. Journal of Nursing Administration. 2003; 33(5) :9-293.
7. Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality,job stress, organizational commitment, and job satisfactionamong nurses in Tehran. J Contemporary Psychology. 73-61: (2)3;2008.
8. Shahbazi L, Salimi T, Karimi H. The survey of depressionin infertile couples reffered to Yazd research & clinical centerfor infertility. 2003:335. [FullText Persian]
9. Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratorystudy. Journal of Nursing Management. 12-303: (3)15;2007
10. Borda RG, Norman IJ. Factors influencing turnover andabsence of nurses: a research review. International Journal of Nursing Studies. 94-385: (6)34;1997.
11. Eshaghi A. [Relationship between mental health ofteachers and organizational climate] [M.A. Thesis]. Tehran:University of Tehran; 1999. [Persian]
12. Singer S, Lin S, Falwell A, Gaba D, Baker L. Relationshipof safety climate and safety performance in hospitals. HealthServ Res. 2009; 44: 399-421.
13. Abaszadegan S.M. Principles and schools of management, 1st ed. Tehran: [in press] Body corporate1992: 72.
14. Mirsepasi N. Human resource management and work relations. 1st ed. Tehran: Sherwin 1996: 109.
15. Desler G. Principles of management. Translated by: Davood Madani. 1st ed. Tehran: Aryan 1988: 92.
16. Edmonton J, Western J. Leadership development inhealth care: what do we know? Journal of Management inMedicine 2002; 16: 34-74.
17. Alhoseini SN. Measurement of maturation in organs.Tehran: Baharieh; 2002. [Persian]

18. Moghimi SM. Organ and management. Tehran: Termeh;2002. [Persian]
19. Rabins P. [Principles of management] (Trans. By ArabiSM). Tehran: Cultural Researches; 2004. [Persian]
20. Hughes LC, Chang Y, Mark BA. Quality and strength of patient safety climate on medical-surgical units. Health Care Manage Rev 2009; 34 (1): 19-28.
21. Hughes LC, Chang Y, Mark BA. Quality and strength ofpatient safety climate on medical-surgical units. Health CareManage Rev 2009; 34 (1): 19-28.
22. Khazai Z. [Relationship between organizational climateand self-esteem of managers] [M.A. Thesis]. Tehran:Education Center of Governmental Management; 2001.
۲۳. عبادی عباس، تحریر بتول، توفیقی شفیع، کریمی زارچی علی اکبر، هنرور حسن، ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستانها. مجله طب نظامی. (۱) ۱۲:۱۳۸۹.
۲۴. مرجان مردانی حموله، عزیز شهرکی واحد، رابطه‌ی جو سازمانی با ویژگیهای شخصیتی کارکنان بیمارستان فاطمه الزهرا (س) در نجف آباد.مجله ی علمی پژوهشی مدیریت سلامت (۳۸) ۱۲:۱۳۸۸.
25. Ruvarashe Saungweme, Calvin Gwandure. Organisational Climate and Intent to Leave among Recruitment Consultants in Johannesburg, South Africa. J Hum Ecol, (2011) 34(3): 145-153
26. 5.Ma C-C, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*. 9-293: (5)33;2003.
۲۷. موسوی تبار سید یاسر، رحمانی رمضان ، سیرتی نیر مسعود، عباس زاده زینب. بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نظامی و دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۲. فصلنامه پرستار و پزشک در رزم. (۲۳-۲۴) ۳۴-۳۹: ۱۳۹۲.
28. Lafferty, Christina. L. (2003). *Organizational trust in hospital nursing staffs and its relationship to there performance indicators of organizational effectivenes*. Doctoral Dissertation. UMI Proquest PDF Format.
۲۹. سلیمی قربانعلی، صفاری انارکی عفت. بررسی رابطه بین جو سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلیشان در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی شهر اصفهان. دو فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام های آموزشی. دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۸، ۱۰۲-۸۳.