

رضاء مندی شغلے و تعہد سازمانے در

ہستاران

مولف:

فاطمہ السلاط سید غیبے

کلاشناسے ارشد پستری، گرایش داخلے جراحے از دانشگاه علوم پزشکی کرمان

سرشناسه	: سیدغیبی، فاطمه السادات، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: رضایت‌مندی شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران/مؤلف: فاطمه السادات سیدغیبی.
مشخصات نشر	: شیراز: تخت جمشید: قشقایی، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۶۳ص: مصور، جدول.
شابک	: 978-600-283-090-6
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: رضایت از کار
رده بندی دیویی	: ۱۳۹۳ س ۶/۱ / HF ۵/۵۵۴۹
رده بندی دیویی	: ۱/۶۵۰
شماره کتابشناسی	: ۳۴۵۱۶۸۴



رضایت‌مندی شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران



تألیف: سیدغیبی، فاطمه السادات سیدغیبی
 [کارشناس ارشد پرستاری - مدرس دانشگاه] - [عضو باشگاه پژوهشگران جوان و
 نخبگان دانشگاه آزاد اسلام] - [واحد استهبان]

ناشر: تخت جمشید □ ناشر: قشقایی

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۳ □ شابک: ۶-۰۹۰-۲۸۳-۷۸۰ □ شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

صفحه آرا: مریم رعیتی □ طرح جلد: صغری عمادی □ چاپ: صحافی: فخر ایران

قیمت: ۴۰۰۰ تومان

کلیه حقوق برای نویسنده محفوظ است.

مرکز نشر: شیراز، خیابان پیروزی، انتشارات قشقایی و تخت جمشید، تلفن: ۰۷۱۱-۲۲۴۵۴۰۱

Web Site: www.shiraznasher.com

E-mail: nashershiraz@yahoo.com

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۷
مقدمه.....	۹
رضایتمندی شغلی.....	۱۱
دیدگاه‌های مختلف درباره رضایتمندی شغلی.....	۱۴
عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.....	۱۶
عوامل سازمانی.....	۱۶
عوامل محیطی.....	۱۸
عوامل شغلی (ماهیت کار).....	۱۹
عوامل فردی.....	۲۱
تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان.....	۲۳
تعهد سازمانی.....	۲۴
دیدگاه‌هایی در مورد کانون‌های تعهدسازمانی.....	۲۶
تعهد سازمانی: مفهوم یک پدیده چندوجهی.....	۲۷
الگوهای چند بعدی.....	۲۸
ابعاد تعهد سازمانی.....	۳۱
متغیرهای مؤثر بر تعهد سازمانی.....	۳۷
سیاست‌های مدیریت منابع انسانی.....	۴۳
رابطه سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی.....	۴۵
رابطه بین سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی.....	۴۷
منابع.....	۵۸

پیشگفتار

رضایتمندی اصلی از جمله مواردی است که در هر سازمان و موسسه‌ای می‌تواند باعث افزایش کیفیت کاری و خدمات‌رسانی بهتر شود و طبق مطالعات و پژوهش‌های مختلف نیز رضایتمندی شغلی می‌تواند منجر به تعهد سازمانی بیشتر و بالاتر گردد. رشته پرستاری از جمله رشته‌هایی است که با رضایتمندی شغلی بیشتر و تعهد سازمانی بالاتر می‌تواند خدمات بهتر و با کیفیت تری را برای مددجویان ایفا نماید. بدلیل اهمیت حرفه پرستاری در مایه‌ها، منجر به خدمات‌رسانی به بیماران می‌گردد، لذا بررسی عوامل ایجادکننده رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی برای این حرفه، برای افرادی که مدیریت مجموعه درمان و سلامت را بر عهده دارند و سازمان را اداره می‌کنند از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد. امید که مطالب جمع‌آوری شده در این کتاب برای ارتقای این حرفه کار ساز باشد.

مؤلف

مقدمه

بیمارستان یکی از اجزای سیستم بهداشت و درمان است که عملکرد آن در هماهنگی با مجموعه ای از عوامل منجر به تأمین سلامت مردم می‌شود. هر نظام بهداشتی درمانی کارآمد فقط از طریق خدمات مطلوب می‌تواند به رسالت خود عمل کند و اثر بخشی این خدمات مستلزم ساختن مناسب و کارکنان شایسته است (روحی و همکاران، ۱۳۸۷). بطور کلی می‌توان گفت که نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد، وجه سازمانی را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه اجرای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند (Alhadi, 2002). بنابراین وجود کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌های سازمان، دارای انگیزه قوی، متمایل به تعهد به حفظ عضویت سازمانی از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمان است. زیرا سازش به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. وجود چنین نیروهائی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف مثالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد: ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی زیاد به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد از جمله نتایج آن می‌باشد. شواهد موجود حاکی است که افراد ناراضی سازمان خود را ترک می‌کنند و بیشتر استفاء می‌دهند (دلگشایی و همکاران، ۱۳۸۷). برای افزایش روحیه و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان لازم است به برطرف ساختن نیازهای آنها در محیط کار توجه

کنیم. تنها مدیرانی می‌توانند امکان برطرف کردن نیازهای مراتب بالای کارکنان تحت نظارت حوزه خود را فراهم سازند که فضای روانی و اخلاقی سازمانی مناسب را در درون سازمان به وجود آورده باشند. از آنجایی که خدمات بهداشتی درمانی به منظور کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت خدمات، جذب بیشتر مشتری، درمان و حفظ سلامت هر فرد در راستای پاسخگویی به نیازهای جامعه در معرض تغییرات سریع و بنیادی است و این تغییرات ممکن است باعث افزایش تعداد و پیچیدگی سؤالات اخلاقی در سازمان‌های درمانی شود و از طرفی انجام بخش عمده خدمات بهداشتی درمانی بر عهده پرستاران است. لذا محیط‌های درمانی کنونی بر اهمیت درک پرستاران از محیط‌های کاری، تصمیم‌گیری در مسایل اخلاقی و پیچیدگی سؤالات مطرح شده در زمینه اخلاقیات تأکید دارد. پرستاران به عنوان بزرگترین منبع انسانی سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درسی است بزرگایی در ارتقای سلامت جامعه دارند. بطوری که سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستار نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند (Safari, 1996). با این توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است (Heroabadi, 1996). Blanchard موفقیت و کارآمدی منابع انسانی را وابسته به استفاده کارکنان از علوم رفتاری و شناخت مفاهیم موثر بر کارآمدی نیروی انسانی می‌داند (Heroabadi, 1996). از سوی دیگر هنگام پیوستن نیروی انسانی به سازمانها مجموعه‌ای از خواستها، نیازها و آرزشها یعنی انتظارات شغلی مطرح می‌شود (Devise, 1995). که به رضایت شغلی به عنوان مهم‌ترین نگرش، طرز تلقی یا قضاوت کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود باز می‌گردد.