Pajouhan Scientific Journal Volume 17, Issue 3, Spring 2019, Pages: 8-15

Review Article

doi: 10.52547/psj.17.3.8

The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Hospitals of Iran: A Meta-analysis

Parvaneh Isfahani (PhD)[1,*], Azadeh Heydari (MSc)[2]

[1] *Assistant professor, School of Public Health, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran*
[2] *Lecturer, School of Public Health, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran*

**** Corresponding Author:** Parvaneh Isfahani, School of Public Health, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran. Email: p.isfehani@gmail.com*

Received: 06/02/2019
Accepted: 16/06/2019

How to Cite this Article:
Isfahani P, Heydari A. The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Hospitals of Iran: A Meta-analysis. *Pajouhan Scientific Journal*. 2019; 17(3): 8-15. DOI: 10.52547/psj.17.3.8

Abstract

Background and Objective: Job Satisfaction and Organizational Commitment effects in increasing patient's satisfaction and improving the performance of hospitals. This study aimed to identify a meta-analysis of the relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Iran.

Materials and Methods: This study was conducted using a meta-analysis. All published articles on relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in hospitals of Iran until 2017 were searched, collected and evaluated using seven electronic databases. Finally, 11 empirical studies were reviewed using Comprehensive Meta-Analysis software (v.2.2.064).

Results: Finding showed that the effect size between job satisfaction and organizational commitment is equal to 0.442 that this effect has been evaluated in moderate level in terms of Cohen Interpretation System. Also, model with adjusting to groups and places as a moderating variable, effect size was evaluated 0.511 and 0.399 for employees and nurses, respectively. On the other hand, the effect size was analyzed 0.513 and 0.398 for Tehran and other centers which was significant in both levels ($P<0.001$).

Conclusion: As the job satisfaction can influence on increasing employees' organizational commitment, managers and policy makers should pay more attention to effect factors on job satisfaction.

Keywords: Hospital; Job Satisfaction; Meta-Analysis; Organizational Commitment

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/psj.17.3.8]

Copyright © 2019 Pajouhan Scientific Journal. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (*http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/*) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cite.

مقاله مروری

doi: 10.52547/psj.17.3.8

فراتحلیل ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران

پروانه اصفهانی[1*]، آزاده حیدری[2]

[1] استادیار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران

[2] مربی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران

* **نویسنده مسئول:** پروانه اصفهانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران.

ایمیل: p.isfehani@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۰۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۲۶

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

چکیده

سابقه و هدف: وجود رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرسنل بیمارستانی منجر به افزایش رضایت بیماران و بهبود عملکرد بیمارستان‌ها می‌شود. این پژوهش با هدف تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش با روش مطالعه فراتحلیل انجام شد. کلیه مقالات مرتبط با سنجش ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران منتشر شده تا پایان سال ۱۳۹۶ در ۶ پایگاه داده‌ای جستجو، جمع آوری و ارزشیابی کیفیتی شدند. در نهایت، تعداد ۱۱ مقاله با استفاده از نرم افزار Comprehensive Meta-Analysis (v.2.2.064) تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد میانگین اندازه اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی در نمونه مورد مطالعه برابر ۰/۴۴۲ بود که بر مبنای نظام تفسیری کوهن این میزان تاثیر در حد متوسط ارزیابی شد. علاوه بر این، با در نظر گرفتن متغیرهایی نظیر گروه‌های نمونه‌ای و مکان مطالعه به عنوان متغیرهای تعدیل کننده، اندازه اثر در بین کارکنان ۰/۵۱۱ و در گروه پرستاران ۰/۳۹۹ بوده است. از طرفی دیگر، اندازه اثر در تهران ۰/۵۱۳ و در سایر مراکز ۰/۳۹۸ محاسبه شد که در هر دو سطح ارتباط معنادار بود (P<۰/۰۰۰۱).

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه رضایت شغلی می‌تواند بر افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان تاثیر بگذارد، مدیران و سیاستگذاران سلامت باید توجه بیشتری به عوامل موثر بر رضایت شغلی نمایند.

واژگان کلیدی: بیمارستان؛ تعهد سازمانی؛ رضایت شغلی؛ فراتحلیل

مقدمه

بیمارستان یک سازمان اجتماعی بسیار پیچیده‌ای است که بدون شک مهم‌ترین عامل کارایی و اثربخشی آن نیروی انسانی است. نیروی انسانی اهمیت بسزایی در ارتقای عملکرد بیمارستان دارد به گونه‌ای که این سازمان نمی‌تواند بدون تلاش و تعهد کارکنان خود موفق شود [۱]. بنابراین، توجه به انگیزه و رضایت این کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است. رضایت شغلی می‌تواند عامل مهمی در کیفیت خدمات ارائه شده در بیمارستان باشد. رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغل او اطلاق می‌شود. رضایت شغلی آن است که فرد به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل شود که این امر منجر به افزایش کوشش او در راستای تحقق اهداف سازمانی شود [۲].

وقتی فرد از شغل خود احساس رضایت نماید، ناخودآگاه وظایف خویش را با دقت بیشتری انجام می‌دهد. رضایت شغلی می‌تواند بر کیفیت زندگی کارکنان، کیفیت مراقبت و رضایت مندی بیماران بستری موثر باشد [۳]. به عنوان مثال، مطالعه‌ای در سال ۲۰۰۳ نشان داد که اگر انگیزه پرستاران تقویت شود مراقبت بهتری ارائه خواهد شد [۴]. مطالعه‌ای توسط انجمن پرستاری آمریکا در سال ۲۰۱۳ نشان داد که در طول دو سال، به ازای افزایش ۲۵ درصد رضایت شغلی، انگیزه و رضایت کارکنان پرستاری به میزان ۲۹ درصد افزایش یافته است [۵]. مطالعه‌ای دیگر نیز در ارومیه در سال ۲۰۰۴ نشان داد که پرستاران با رضایت شغلی بالاتر دارای توان بدنی و ذهنی بالاتری بودند [۶].

رضایت شغلی کارکنان یکی از عوامل موثر بر تعهد سازمانی محسوب می‌گردد. در حقیقت، رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. هنگامی که کارکنان رضایت شغلی کمی داشته باشند، تعهد آن‌ها نسبت به سازمان کاهش می‌یابد که این امر

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/psj.17.3.8]

منجر به کاهش بهره وری سازمان می‌گردد [۷]. تعهد سازمانی عبارت از یک نگرش و طرز تلقی کاری است. تعهد سازمانی می‌تواند شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر باشد. تعهد عاطفی نشان دهنده نوعی دلبستگی عاطفی به سازمان است. تعهد هنجاری به ادراک کارکنان از وظایف طبیعی آن‌ها اطلاق می‌شود. تعهد مستمر به تمایل کارکنان به ماندن در سازمان و ادامه کار در آن اشاره دارد. تعهد سازمانی موجب می‌شود تا فرد، هویت خود را با سازمان و اهداف آن منطق بداند [۸]. افزایش میزان تعهد کارکنان می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری، کاهش جابجایی و غیبت کارکنان در سازمان شود [۹-۱۱]. به عنوان مثال، مطالعه‌ای در سال ۲۰۰۹ در تایوان نشان داد افزایش تعهد سازمانی پرستاران باعث افزایش ایمنی و کیفیت مراقبت از بیمار شده بود [۱۰]. مطالعه‌ای دیگر در پاکستان در سال ۲۰۱۵ نشان داد که میزان پرداختی به پرستاران، شرایط ارتقا در محیط کاری از عوامل موثر بر میزان تعهد کارکنان پرستاری بوده است. علاوه بر این نتایج نشان داد که رضایت از کار به عنوان یکی از عوامل مهم و موثر بر تعهد سازمانی این کارکنان بوده است [۱۱].

فقدان تعهد سازمانی با التزام به مبانی آن نتیجه نارضایتی از شغل یا سازمان است به گونه‌ای که گفته شده است بعید است که یک کارمند ناراضی از شغلش تعهد قوی به سازمان داشته باشد [۱۲]. در سال‌های اخیر پژوهش‌های متعددی در زمینه ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان-های ایران انجام شده است [۱۳-۱۵]. به عنوان مثال، مطالعه‌ای در سال ۱۳۹۶ در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان نشان داد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران همبستگی معناداری وجود داشت [۱۴]. با این وجود، این مطالعات نمی‌تواند تصویر بهتر و کامل‌تری از یک کشور را ارائه کند. بنابراین، تجمیع و یکپارچه کردن نتایج مطالعات منتشر شده برای مدیران بیمارستان‌ها در تصمیم گیری‌های مبتنی بر شواهد ضروری است. بنابراین مطالعه حاضر با هدف برآورد ارتباط کلی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران انجام شده است.

مواد و روش‌ها

این مطالعه با روش فراتحلیل انجام شد. به منظور دستیابی به مستندات و شواهد علمی مرتبط با ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران از مقالات چاپ شده در پایگاه‌های داخلی و خارجی نظیر Pub Med (Medline)، ScienceDirect، Scopus، Magiran ، IranMedex و SID و موتورهای جستجوگر Google و Google Scholar استفاده شد. جستجوی مقالات با استفاده از جستجوی نظام مند با کلیدواژه‌های فارسی و معادل لاتین آن‌ها با همه ترکیبات احتمالی کلمات مهم، اصلی و حساس انجام شد. از واژه‌های کلیدی رضایت شغلی، تعهد سازمانی، پرستار، کارکنان، پزشک، پرستار، بیمارستان و کشور ایران به زبان فارسی و Job Satisfaction، Organizational Commitment، Nurse، Physician، Employee، Hospital و Iran استفاده شد.

علاوه بر این، لیست رفرنس‌های مقالات بدست آمده نیز مورد بررسی قرار گرفتند تا مقالاتی که با استفاده از روش‌های فوق بدست نیامدند، شناسایی شوند. معیار ورود مطالعات در این پژوهش عبارت بود از مقالات فارسی و انگلیسی که ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تا پایان بیست و نهم اسفندماه سال ۱۳۹۶ بررسی کرده بودند. معیارهای خروج از مطالعه شامل مطالعات منتشر شده به زبان‌های مختلف به جز فارسی و انگلیسی، موارد منتشر شده بعد از پایان سال ۱۳۹۶، نداشتن متن کامل، مطالعات مروری و کتاب‌ها، مطالعات کیفی و مطالعات عدم ذکر ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود.

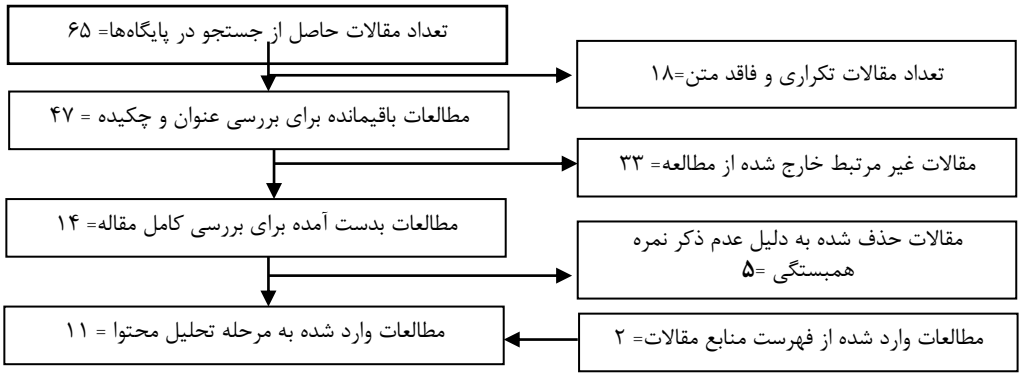
در جستجوی اولیه تعداد ۶۵ مقاله یافت شد. در مرحله‌ی اول با مطالعه‌ی عنوان و چکیده مقالات، تعداد ۱۸ مقاله به دلیل تکراری بودن و فقدان متن کامل حذف شد. در مرحله دوم، با مطالعه‌ی عنوان و چکیده مقالات، تعداد ۳۳ مقاله غیر مرتبط از مطالعه خارج شدند. در مرحله سوم، پس از مطالعه دقیق مقالات باقیمانده تعداد ۵ مقاله به دلیل عدم ذکر ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی حذف شدند. دو مقاله هم با استفاده از منابع مقالات به دست آمد. برای ارزشیابی کیفیت مقالات مورد بررسی از یک چک لیست معتبر استفاده شد [۱۶]. معیارهای ارزشیابی کیفیت پژوهش مقاله مورد بررسی در پروتکل ارزشیابی شامل روش پژوهش، معیارهای روایی و پایایی ابزارهای جمع آوری و تحلیل داده‌ها، روش‌های نمونه گیری، مقبول بودن نمونه پژوهش و عدم وجود سوگیری در جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در پژوهش مورد بحث در مقاله بود. حداقل و حداکثر امتیاز قابل کسب در این چک لیست ۱ و ۱۵ بود. در نهایت، تعداد ۱۱ مقاله پژوهشی که به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران پرداختند، در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت (نمودار ۱).

از یک فرم استخراج داده‌های طراحی شده بر اساس هدف پژوهش برای استخراج داده‌ها استفاده شد. این فرم شامل بخش‌هایی از جمله مشخصات نویسندگان، نام مجله، سال انتشار، محل مطالعه، هدف مطالعه، نوع پژوهش، حجم نمونه، روش جمع‌آوری داده‌ها، ابزار جمع آوری اطلاعات، ضریب همبستگی بود (جدول ۱).

داده‌ها با استفاده از نرم افزار Comprehensive Meta-Analysis تجزیه و تحلیل شدند، سپس اندازه اثر محاسبه شده است. روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است که معمولاً پس از تبدیل آماره‌ها به شاخصr و برآورد اندازه اثر

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/psj.17.3.8]



نمودار ۱: روند بررسی پایگاه ها و یافتن مقالات

جدول ۱: خلاصه اطلاعات مربوط به مطالعات مورد بررسی

ردیف	محقق	سال	حجم نمونه	جامعه آماری	ضریب همبستگی	روش نمونه گیری	مکان	مجله
۱	روحی و همکاران [۱۳]	۱۳۹۰	۶۳۱	پرستاران	۰/۰۹	سرشماری	گلستان	پایش
۲	رضایی و همکاران [۱۴]	۱۳۹۶	۲۵۰	پرستاران	۰/۲۰	تصادفی طبقه ای -نسبتی	کرمان	آموزش در علوم پزشکی
۳	لواسانی [۱۵]	۱۳۸۷	۳۹۷	پرستاران	۰/۵۹	تصادفی- طبقه ای	تهران	روانشناسی معاصر
۴	کمالی و همکاران [۱۷]	۱۳۸۹	۱۹۸	پرستاران	۰/۳۸	سرشماری	کرمان	طبیب شرق
۵	صفوی و همکاران [۱۸]	۱۳۹۴	۴۰۰	پرستاران	۰/۵۲	خوشه ای چندمرحله ای	تهران	مدیریت پرستاری
۶	سیاهکل و همکاران [۱۹]	۱۳۹۶	۴۰۳	کارکنان	۰/۳۶	سهمیه ای	رشت	بیمارستان
۷	شریفی مقدم و همکاران [۲۰]	۱۳۹۱	۴۰۰	کارکنان	۰/۵۸	تصادفی	کرمان	International Research Journal of Applied and Basic Sciences
۸	مصدق راد و همکاران [۲۱]	۱۳۹۲	۸۱۴	کارکنان	۰/۶۲	تصادفی	اصفهان	Mat Soc Med
۹	مصدق راد و همکاران ۱[۲۲]	۱۳۸۷	۶۲۹	کارکنان	۰/۴۵	تصادفی	اصفهان	Health Services Management Research
۱۰	جهانگیری [۲۳]	۱۳۸۶	۲۲۰	پرستاران	۰/۵۳	تصادفی	تهران	دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی
۱۱	درگاهی و همکاران [۲۴]	۱۳۹۶	۳۷۵	پرستاران	۰/۴۰	تصادفی	تهران	راهبردهای نظام سلامت

مورد استفاده قرار می‌گیرد. اندازه اثر، نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور پدیده‌ها در جامعه و برابر با نسبت سطح معناداری به شاخصی از حجم نمونه است [۲۵]. علاوه بر این، در این مطالعه به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها ابتدا به بررسی مفروضات فراتحلیل پرداخته شده است به گونه‌ای که به کمک نمودار قیفی، روش رگرسیونی خطی اگر و همبستگی رتبه ای بگ و مزومدار به بررسی خطای انتشار و با استفاده از آزمون Q به بررسی ناهمگونی مطالعات پرداخته شد. سپس با توجه به ناهمگونی بین مطالعات استفاده شده از مدل اثرات تصادفی برای ترکیب نتایج و دستیابی به اندازه اثر استفاده شد و برای تفسیر نتایج از جدول تفسیر اندازه اثر کوهن بهره گرفته شده است [۲۵].

یافته‌ها

بیشترین تعداد مقالات در سال‌های ۱۳۹۶ انجام شده است. بیشتر از نیمی از مطالعات بعد از سال ۱۳۹۰ چاپ شده بودند. ۸ مقاله به زبان فارسی و ۳ مقاله به زبان انگلیسی منتشر شده است. بیشترین روش نمونه گیری مورد استفاده در ۵ مقاله

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]
[DOI: 10.52547/psj.17.3.8]

تصادفی و ۲ مقاله سرشماری بود. بیشتر مطالعات در استان‌های تهران، کرمان و اصفهان انجام شده بود. نتایج نمودار ۲ نشان داد مقدار اندازه اثر به دست آمده برای مدل اثرهای تصادفی ۰/۴۴۲ بود که در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار بود. این نشان دهنده آن است که رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار بود. بزرگترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه هشتم [۲۱] و کوچکترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه اول [۱۳] بود. بر اساس دیدگاه کوهن در تفسیر اندازه اثر با استفاده از آماره r، مقدار r≥ ۰/۵، زیاد؛ r= ۰/۳، متوسط و r= ۰/۱ کم طبقه بندی می‌شود [۲۵]. بر این اساس، اندازه اثر در این پژوهش برای مدل اثرهای تصادفی (۰/۴۴۲) مقداری متوسط ولی معنادار تلقی می‌شود.

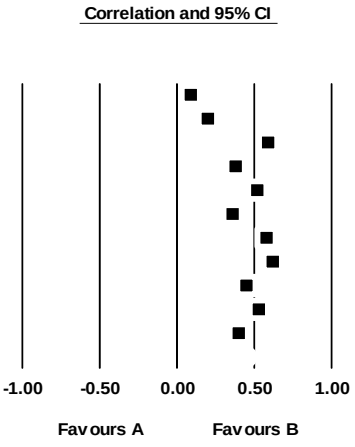
نتایج مطالعه نشان داد مقدار Q در این مطالعه ۲۰۴/۵۸ با درجه آزادی ۱۰ به دست آمد که در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار بود. این نشان دهنده وجود ناهمگونی و فقدان تجانس در اندازه اثر پژوهش‌های مورد مطالعه است. از طرفی دیگر، مقدار شاخص I^2 در این پژوهش ۹۵/۱۱ بدست آمد که بیانگر ناهمگونی زیاد در پژوهش‌های بررسی شده است. در حقیقت، ۹۵/۱۱ درصد از تغییرات کل مطالعات به دلیل ناهمگونی مطالعات است. به طور کلی معناداری شاخص Q و مجذور I^2 نشانگر ناهمگونی و پراکندگی در پژوهش‌های مورد مطالعه و وجود متغیرهای تعدیل گر در رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران است.

در نمودار ۳ محور افقی نمودار نشانگر مقادیر اندازه‌های اثر مطالعات مورد بررسی و محور عمودی خطای استاندارد آن‌ها است. تراکم پژوهش‌ها در بالای نمودار و تقارن نسبی آن‌ها در اطراف میانگین بیانگر فقدان سوگیری انتشار در این مطالعه است (P=۰/۳۲). با این وجود، به منظور دستیابی به پاسخ دقیق تر از سایر روش‌های بررسی سوگیری انتشار نیز استفاده گردید.

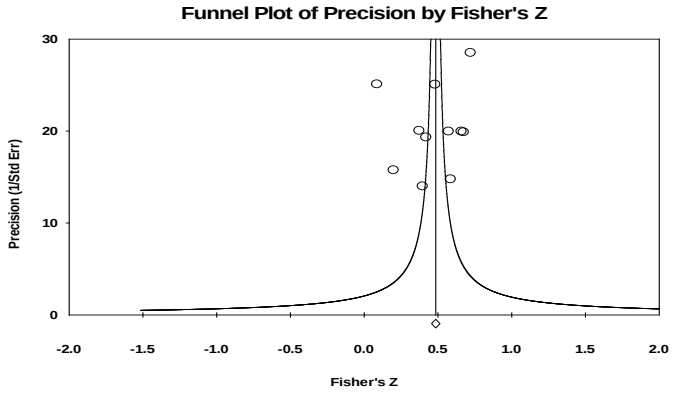
نتایج جدول ۲ نشان داد رگرسیون خطی اگر برابر با ۰/۳۹ بود. از آنجا که مقدار P یک دامنه ۰/۳۵و دو دامنه ۰/۷۰ بود بنابراین این نتیجه بیانگر فقدان انحراف معنادار پژوهش‌های گردآوری شده از خط رگرسیون و در نتیجه عدم سوگیری انتشار در پژوهش است.

نتایج جدول ۳ نشان داد که باید تعداد ۲۹۳۳ مطالعه دیگر به پژوهش اضافه شود تا مقدار P دو دامنه بزرگتر از ۰/۰۵ نشود و اثر کلی از لحاظ آماری معنادار نشود. در حقیقت، به ازای هر پژوهش بررسی شده تعداد ۲۹۳۳ پژوهش گمشده وجود دارد که با اضافه کردن آن‌ها اثر مشاهده شده خنثی می‌شود. این نشان دهنده دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج

Study name	Statistics for each study				
	Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value
rohi, 2011	0.090	0.012	0.167	2.262	0.024
rezai, 2017	0.200	0.078	0.316	3.186	0.001
lavasani, 2008	0.590	0.522	0.651	13.451	0.000
kamali,2010	0.380	0.254	0.493	5.587	0.000
safavi,2015	0.520	0.445	0.588	11.483	0.000
siyakel, 2017	0.360	0.272	0.442	7.538	0.000
sharifi,2012	0.580	0.511	0.642	13.199	0.000
mosadeghrad, 2013	0.620	0.576	0.661	20.647	0.000
mosadeghrad1, 2008	0.450	0.385	0.510	12.127	0.000
jahangiri, 2007	0.530	0.428	0.619	8.693	0.000
dargai,2017	0.400	0.311	0.482	8.171	0.000
	0.442	0.330	0.541	7.082	0.000



نمودار۲: متاآنالیز رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌ها بر اساس مدل تصادفی



نمودار۳: نمودار قیفی به منظور بررسی خطای انتشار

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/psj.17.3.8]

جدول ۲: نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی

شاخص اماری	برش (B)	خطای استاندارد (SE)	فاصله اطمینان		مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری	
			حدپایین	حدبالا			یک دامنه	دو دامنه
نتایج	-۲/۶۶	۶/۸۰	-۱۸/۰۶	۱۲/۷۲	۰/۳۹	۹	۰/۳۵	۰/۷۰

جدول۳: نتایج حاصل از بررسی روش روش ایمن از خطا

شاخص	مقدار
مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده	۳۲/۰۶
مقدارP برای مطالعات مشاهده شده	۰/۰۰۰۰۰۱
الفا	۰/۰۵۰
باقیمانده	۲
Z برای الفا	۱/۹۵۹
تعداد مطالعات مشاهده شده	۱۱
تعداد مطالعات گمشده ای که مقدار p را با الفا می رساند	۲۹۳۳

جدول ۴: نتایج اندازه اثرهای تصادفی مربوط به ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی به تفکیک متغیرهای تعدیل‌گر

تعدیل گر		تعداد مطالعات	آزمون صفر دو دامنه			پراکندگی		
			اندازه اثر تصادفی	نمره Z	مقدار P	مقدار Q بین گروهی	درجه آزادی	مقدار P
گروه های نمونه ای	پرستاران	۷	۰/۳۹۹	۴/۵۸	۰/۰۰۰۱	۱۲۰/۵۶	۶	۰/۰۰۰۱
	کارمندان	۴	۰/۵۱۱	۶/۹۹	۰/۰۰۰۱	۴۱/۹۰	۳	۰/۰۰۰۱
مکان	تهران	۴	۰/۵۱۳	۱۰/۱۴	۰/۰۰۰۱	۱۲/۶۲	۳	۰/۰۰۶
	مراکز دیگر استان ها	۷	۰/۳۹۸	۴/۳۴	۰/۰۰۰۱	۱۷۹/۰۱	۶	۰/۰۰۰۱

به دست آمده از این مطالعه است. بنابراین، می‌توان به اندازه اثر کلی اعتماد کرد.

علاوه بر این، با توجه به نتایج حاصل از آزمون‌های Q و I^2 نقش متغیرهای تعدیل کننده ایجاد ناهمگونی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج جدول شماره۴ نشان داد که اندازه اثر در مدل تصادفی برای پرستاران و کارکنان به ترتیب برابر با ۰/۳۹۹ و ۰/۵۱۱ بود. بنابراین، اندازه اثر در مدل تصادفی برای کارمندان بیشتر از پرستاران بوده است. از طرفی دیگر، اندازه اثر برای تهران و سایر مراکز استانی به ترتیب برابر با ۰/۵۱۳ و ۰/۳۹۸ بوده است که میزان اندازه اثر در تهران بیشتر از سایر مراکز استان بوده است.

بحث

این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین رضایت شغلی و تعهدسازمانی در بیمارستان در بازه زمانی ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۶ صورت گرفته است. با بررسی۶ پایگاه اطلاعاتی، تعداد ۱۱ مطالعه در این مدت به بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهدسازمانی در بیمارستان‌های ایران پرداختند. در این مطالعه اندازه اثر رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی برابر با ۰/۴۴۲ بود که بر مبنای شاخص کوهن به اندازه اثری متوسط تفسیر می‌شود. بنابراین، در این مطالعه متغیر رضایت شغلی عاملی موثر در ایجاد تعهدسازمانی در میان پرسنل بیمارستانی ارزیابی شد. پژوهش‌های متعددی به تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های جهان پرداختند. به عنوان مثال، Wu و همکاران در چین سال ۲۰۰۶ نشان دادند که با افزایش رضایت شغلی میزان تعهد سازمانی در بیمارستان افزایش می‌یابد. از طرفی دیگر، افزایش تعهد به سازمان موجب چشم پوششی پرسنل از برخی کاستی‌ها سازمان شده است [۲۶]. Carver و همکاران نیز در ایالات متحده آمریکا در سال ۲۰۱۱ نشان دادند که رضایت شغلی از عوامل تاثیرگذار بر تعهد سازمانی مربیان پرستاری بود [۲۷]. بنابراین، مدیران می‌توانند با بهبود رضایت شغلی زمینه را جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان در بیمارستان فراهم آورند.

در سال‌های اخیر مطالعات زیادی در خصوص تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران صورت گرفته است [۱۵-۱۳]. با این وجود، نتایج مطالعات صورت گرفته در این زمینه پراکندگی و ناهمگونی

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/psj.17.3.8]

زیادی را نشان داد. رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌ها از منظر ویژگی‌ها و مشخصات مطالعات به شدت متفاوت و متغیر بوده و این امر لزوم توجه به متغیرهای تعدیل‌گر را پررنگ تر کرده است. بررسی نقش تعدیل‌گری متغیرگروه‌های نمونه‌ای با زیر گروه کارکنان و پرستاران از نظر معناداری تایید شد که رضایت شغلی کارکنان در قیاس پرستاران تاثیر بیشتری بر تعهدسازمانی آن ها داشت. با این وجود، در مورد این یافته باید با احتیاط بیشتری صحبت کرد زیرا نیاز به بررسی‌های دقیق تری دارد. در این مطالعه زیر گروه‌های نمونه‌ای دقیقا جامع نیست و چه بسا ممکن است در زیر گروه کارکنان از صنف پرستار، پزشک و مدیر نیز وجود داشته باشد.

در این مطالعه متغیر مکان انجام مطالعه با زیر گروه‌های مراکز استان‌ها و تهران از نظر معناداری تایید شد. در مقایسه با مراکز سایر استان‌ها در تهران تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی بیشتر بود. به نظر می‌رسد این تفاوت ناشی از تاثیر عوامل مختلفی نظیر عوامل محیطی و فردی پرسنل در بیمارستان‌ها باشد. از طرفی دیگر، مطالعات ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تعداد محدودی از استان‌های ایران انجام شدند و از نظر پوشش و تعمیم پذیری جامع نمی‌باشند.

از آنجایی که رضایت شغلی از عوامل مهم موفقیت شغلی است. افزایش رضایت شغلی موجب افزایش تعهد نسبت به سازمان می‌شود. بنابراین، مدیران و سیاستگذاران سامت باید به عوامل موثر بر رضایت شغلی پرسنل بیمارستانی توجه بیشتری را مبذول نمایند. با وجود اهمیت زیاد حمایت‌های مالی در ایجاد رضایت شغلی پرسنل، مدیران می‌توانند با توجه به برخی از عوامل کم هزینه‌تر نظیر مشارکت کارکنان در تصمیم گیری‌های سازمان، غنی سازی شغل، تفویض اختیار موجب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی شوند.

نتیجه‌گیری

به طور کلی، در این مطالعه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود داشت. بنابراین، سیاستگذاران و مدیران نظام سلامت باید زمینه را برای افزایش رضایت شغلی در بیمارستان فراهم کنند تا میزان تعهد کارکنان افزایش یابد و کارکنان در قبال اهداف سازمانی و وظایف محوله مسئولیت پذیرتر و پایبندتر باشند. این پژوهش با استفاده از روش فراتحلیل ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران را تعیین کرد و اطلاعات مفیدی را در اختیار سیاستگذاران و مدیران نظام سلامت کشور قرار داد. با این وجود، به دلیل تعداد محدود مطالعات سنجش ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران نتایج این پژوهش باید با احتیاط تفسیر شود. پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌هایی نیز در سایر استان‌های کشور انجام شود. علاوه بر این، انجام پژوهش‌های کیفی برای تکمیل مطالعات کمی پیشنهاد می‌شود تا بتوان تصویر کامل تری از ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های کشور به دست آورد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله برخود لازم می‌دانند که از کلیه محققین مطالعات وارد شده در این مطالعه مروری مراتب تشکر و قدردانی خود را اعلام نمایند.

تضاد منافع

این مطالعه برای نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافعی نداشته است.

REFERENCES

1. Lok P, Crawford J. The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment. J Manage Dev 2003;23:321–38. doi:org/10.1108/02621710410529785
2. Jenkeins M, Thomlinson R. Organizational commitment and job satisfaction as predictor of employee turnover intention. Manag Res 2000;15(10):18-22. doi:org/10.1108/eb028263
3. Tzeng HM, Ketefian S, Redman Rw. Relationship of nurses assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. International Journal of nursing studies. 2002; 39: 79- 84. doi:10.1016/S0020-7489(00)00121-8
4. Salvatore J. Remember where you came from. Journal of nursing management. 2003; 30: 29.
5. Dunton N, Boyle D, Cramer E. Inspired care comes from inspired nurses [Online]. [cited 2013]; Available from: URL: http://www.nursingquality.org/Content/Documents/NDNQI-Inspired-Care-Infographic.pdf
6. Movahhed MA, Moghaddam YH. Survey of job satisfaction and the factors affecting it, with employed nurses in the educational and curative centers of Uromieh University of Medical Sciences, 2001. J Urmia Nurs Midwifery Fac 2004; 2(2): 86-91. (Persian)
7. Srivastava S. Job satisfaction and organizational commitment relationship: Effect of personality variables. Vision 2013 Jun;17(2):159-67. doi: 10.1177/0972262912483529
8. Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model. Human resource management review. 2001;11(3):299-326. doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X
9. Fiorito J, Bozeman DP, Young A, Meurs JA. Organizational commitment, human resource practices, and organizational characteristics. Journal of Managerial Issues, 2007; 19(2), 186-207.
10. Teng C-I, Dai Y-T, Shyu Y-IL, Wong M-K, Chu T-L, Tsai Y-H. Professional Commitment, Patient Safety, and Patient-Perceived Care Quality. Journal of Nursing Scholarship 2009; 41(3): 301-9. doi: 10.1111/j.1547-5069.2009.01289.x
11. Khan AS, Jan F. The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurses. A Survey of District Hospitals of Dera Ismail Khan. Global Journal Inc 2015; 15(1): 17-28.
12. Riordan CM, Giuffith RW, Weatherl YE. Age and Work-Related Outcomes: The Moderating Effects of Status Characteristics. Journal of Applied Social Psychology 2003; 33(1): 37-57. doi:org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb02072.x

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/psj.17.3.8]

13. Rohi Gh, Asayesh H, Rahmani H, Abasi A. A study of the relationship between job satisfaction and organizational commitment in hospitals of Golestan university of medical science. Payesh J. 2011; 10(2):285-292. (Persian)
14. Rezaei H, Bahmanbijari B, Beigzadeh A, Askari S M S, Khadir E. Job satisfaction and organizational commitment of nurses in teaching hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2017; 17:245-250. (Persian)
15. Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. J Contemporary Psychology 2008;3(2):61-73. (Persian)
16. Mitton, C. Adair, C.E. Mckenzie, E. Patten, S.B. & Perry, B.W. Knowledge Transfer and Exchange: Review and Synthesis of the Literature. The Milbank Quarterly 2007; 85(4):729–768. doi: 10.1111/j.1468-0009.2007.00506.x
17. Kamali M, Soltaninejad A, Toorani S. Assessment of Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction in Kerman Shahid Beheshti Psychiatric Hospital Staff . ZJRMS. 2010; 12 (2) :51-51. (Persian)
18. Safavi M, Taghinezhad F, Aghaeinejad A, Taghinezhad Y, Shiekhi A. Predictors of organizational commitment among nurses. Quarterly Journal of Nursing Management. 2016; 4(4):37-44. (Persian)
19. 19. Siahkal Mahalle M, Rezaei S, khaksari Z, Jamshidi Moghaddam J. The Relationship Between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Organizational Justice and Commitment on Mentoring Function from the Perspective of Pour-sina Hospital Personnel in Rasht (A Case Study). Journal of Hospital 2017;16(3):71-83. (Persian)
20. SharifiMoghadam M, Aminizadeh M, Saberinia A, Sayadi E, Alikhani S, Naghavi I. Evaluating the Relationship of Job Satisfaction to Organizational Commitment of Medical Emergencies Employees of Kerman's Medical Sciences University. International Research Journal of Applied and Basic Sciences. 2012; 3 (6):1235-1242.
21. Mosadeghrad AM, Ferdosi M. Leadership, job satisfaction and organizational commitment in healthcare sector: Proposing and testing a model. Materia socio-medica 2013;25(2):121. DOI: 10.5455/msm.2013.25.121-126.
22. Mosadeghrad AM, Ferlie E, Rosenberg D. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. Health services management research. 2008; 21(4):211-27. doi: 10.1258/hsmr.2007.007015.
23. Jahangiri F, et al. A study of the relationship between job satisfaction and organizational commitment in hospitals of Shahidbehshti university of medical science. Pazhohande J. 2007; 12(5):407-416. (Persian)
24. Dargahi H, Morshedi Torbati M. The Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses among Public Hospitals of Tehran University of Medical Sciences. Manage Strat Health Syst 2017; 2 (3) :234-246. (Persian)
25. Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates 1988.
26. Wu L, Norman I J. An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. Nurse Education Today 2006; 26, 304-314. doi: 10.1016/j.nedt.2005.10.011
27. Carver L, Candela L, Gutierrez AP. Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment. Nursing outlook 2011;59(3):137-48. doi: 10.1016/j.outlook. 2011.01.004

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/psj.17.3.8]