

# رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

حیب‌اله رضایی، بهاره بهمن بیجاری، امین بیگزاده، سید مصطفی سید عسکری، الهام خدیر\*

## چکیده

**مقدمه:** تعهد سازمانی و رضایت شغلی دو عامل مهم در پیشگویی رفتار سازمانی هستند. اگر تعهد سازمانی و رضایت شغلی در سیستم آموزشی درمانی رعایت شود در نهایت سبب جلب رضایت بیمار و کارکنان و ارتقا سیستم خواهند شد. هدف اصلی این پژوهش بررسی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود.

**روش‌ها:** در این مطالعه توصیفی مقطعی جامعه‌ی آماری شامل ۱۰۵۸ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۳ بود که ۲۸۱ نفر به عنوان حجم نمونه به صورت تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این مطالعه پرسشنامه رضایت شغلی لوتانز (Luthans) و تعهد سازمانی آلن ومیر (Allen & Meyer) بود. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران به تأیید رسیده بود. داده‌ها با استفاده از آمارتوصیفی و آزمون‌های آماری ناپارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**نتایج:** در نهایت ۲۵۰ نفر پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل نمودند. از این تعداد ۲۰۰ نفر زن (۸۰ درصد) و ۵۰ نفر مرد (۲۰ درصد) بودند. ۵۹/۶ درصد از پرستاران مورد مطالعه از شغل خود رضایت زیاد داشتند و ۶۲/۳ درصد دارای تعهد سازمانی متوسط بودند. بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی همبستگی معناداری وجود داشت ( $p\text{-value} < 0.05$ ) ( $r=0.2$ ).

**نتیجه‌گیری:** با توجه به وجود رابطه مثبت بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیشنهاد می‌گردد وضعیت رضایت شغلی پرستاران در کشور در یک مطالعه جامع بررسی گردد تا با شناخت مشکلات موجود در جهت ارتقا و افزایش کیفیت خدمات گام مؤثر برداشته شود.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، تعهد سازمانی، پرستار، بیمارستان آموزشی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۱۳۹۶؛ ۱۷(۲۶): ۲۴۵ تا ۲۵۰

## مقدمه

نیروی سازمانی یکی از مهم‌ترین منابع سازمان و معیار سنجش میزان برتری سازمان به شمار می‌رود. تعهد بیشتر کارکنان سازمان نسبت به انجام امور محوله منجر به افزایش کیفیت و نهایتاً بهبود عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی در سازمان می‌شود. از طرف دیگر، کارکنان بی‌مسئولیت باعث تنزل سازمان از لحاظ کیفی و کمی می‌شوند (۱). لذا صاحب‌نظران علوم رفتاری و مدیریت

\* نویسنده مسؤل: الهام خدیر، کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، پایگاه تحقیقات بالینی شفا، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران (elham.khadir@yahoo.com)

دکتر حیب‌اله رضایی، دکترای آموزش پزشکی، مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

(rezaie.habib@edc.mui.ac.ir) بهاره بهمن بیجاری، فوق تخصص نوزادان، دانشیار،

گروه کودکان، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

(bbbijari@yahoo.com) امین بیگزاده، دانشجوی دکتری تخصصی آموزش

پزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت،

دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران (a.beigzadeh@kmu.ac.ir)؛ سیدمصطفی

سید عسکری، کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، پایگاه تحقیقات بالینی شفا،

دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران (mmaskari142@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۸/۹، تاریخ اصلاحیه: ۹۵/۱۲/۷، تاریخ پذیرش: ۹۶/۴/۲۶

منابع انسانی برای بررسی عملکرد کارکنان، توجه خود را به نگرش‌های شغلی شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی معطوف می‌دارند(۲). رضایت شغلی به حدی از احساسات و نگرش کلی فرد (اغلب مثبت) درباره شغلش اطلاق می‌شود و تعهد سازمانی بیانگر نگرش‌های مثبت یا منفی فرد نسبت به سازمانی است که در آن کار می‌کند(۳). بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان است(۴). به اعتقاد این افراد رضایت شغلی مقدمه سببی ایجاد تعهد سازمانی است و نداشتن تعهد سازمانی با التزام به مبانی آن نتیجه نارضایتی از شغل یا سازمان است به طوری که گفته می‌شود بعید است یک کارمند ناراضی از شغلش، تعهد سازمانی قوی به سازمان داشته باشد(۵). در مراکز بهداشتی درمانی نیز مانند هر سازمان دیگری، بخش مهمی از ارائه خدمات مطلوب به تعهد سازمانی افراد شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی وابسته است(۶).

پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند و از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می‌شود(۷). از دلایلی که اهمیت بررسی و مطالعه تعهد سازمانی را نمایان می‌سازد، این است که سازمان‌هایی با اعضای در سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تأخیر کم‌تری از سوی کارکنان خود برخوردارند و در موارد بسیار، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارد که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند و این به ویژه در مشاغل حساس از جمله مشاغل نظامی، امنیتی و درمانی حائز اهمیت است(۸). در مطالعه‌ای که توسط مک نیز روی ۳۰ پرستار از چندین بخش یک بیمارستان به وسیله مصاحبه نیمه رسمی با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و ارتقا

تعهد سازمانی در پرستاران انجام شد؛ عوامل شخصی، فرصت‌های یادگیری، رضایت شغلی، برنامه‌های بازنشستگی و ارائه مراقبت‌های پرستاری مطلوب و با کیفیت بالا بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و فقدان امنیت شغلی، ارتباطات درون گروهی ضعیف، عدم پرداخت امتیازات یا بی‌عدالتی در پرداخت امتیازات، تأثیر منفی بر تعهد سازمانی دارند(۹). در ایران پژوهش‌های زیادی به بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان پرداخته است اما در کمتر پژوهشی به بررسی این رابطه در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی پرداخته است. در این زمینه در شهرهای اصفهان، گلستان و تهران پژوهش‌هایی انجام شده است اما در کرمان در پرستاران این رابطه بررسی نشده است(۱۰ تا ۱۳). با توجه به حضور دانشجویان در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های آموزشی و تأثیر رضایت پرستاران و تعهدکاری آنان بر فراگیران این بخش‌ها، این پژوهش با هدف بررسی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شد.

### روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی مقطعی بود. جامعه‌ی آماری مورد بررسی در این پژوهش ۱۰۵۸ نفر شامل تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۳ بود. ۲۸۱ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی این افراد از طبقات (بیمارستان‌های آموزشی) انتخاب شدند. معیار ورود به مطالعه پرستاران دارای حداقل ۱ سال سابقه کار و اعلام رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه بود. معیار خروج از مطالعه عدم تمایل به ادامه‌ی شرکت در مطالعه بود. برای جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه رضایت شغلی لوتانز

درصد) و ۵۰ نفر مرد (۲۰ درصد) بودند. در مورد میزان رضایت شغلی با توجه به ابعاد پنج‌گانه شغل ۶۸/۵ درصد از حقوق و مزایا رضایت کم و ۵۰/۸ درصد از همکاران خود رضایت زیاد داشتند. جدول ۱ فراوانی میزان رضایت شغلی را با توجه به ابعاد پنج‌گانه شغل نشان می‌دهد.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد شاخص رضایت شغلی افراد مورد مطالعه از ابعاد پنج‌گانه شغل

رضایت کم	رضایت متوسط	رضایت زیاد	
تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	
ماهیت کار	۴۳ (۱۷/۲)	۱۸۴ (۷۳/۶)	۲۳ (۹/۲)
همکاران	۱۹ (۷/۷)	۱۰۴ (۴۱/۵)	۱۲۷ (۵۰/۸)
سرپرست	۸۶ (۳۴/۳)	۷۳ (۲۹/۳)	۹۱ (۳۶/۳)
حقوق و مزایا	۱۷۱ (۶۸/۵)	۶۶ (۲۶/۵)	۱۳ (۵/۰)
فرصت‌های ارتقا	۱۱۲ (۴۴/۶)	۱۰۰ (۴۰/۰)	۳۹ (۱۵/۴)

در مورد تعهد سازمانی ۰/۴ درصد از پرستاران مورد مطالعه از تعهد سازمانی کم برخوردار بوده‌اند و حال آنکه ۶۲/۳ درصد دارای تعهد متوسط و ۳۷/۳ درصد تعهد سازمانی زیاد داشتند. نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن (همبستگی موجود بین دو متغیر که یکی از آنها رتبه ای و دیگری فاصله ای یا نسبی) نشان داد همبستگی کلی بین رضایت شغلی پرستاران با تعهد سازمانی با احتمال ۹۵ درصد از نظر آماری معنادار بود ( $I=0/2$ ). هر چند این همبستگی مثبت و معنادار است، اما از نظر آماری ضعیف است.

## بحث

هدف سازمان‌ها، ایجاد بهره‌وری است. از جمله عوامل ایجاد بهره‌وری در سازمان‌ها، نیروهای شاغل در آن هستند (۱۶). مدیران می‌توانند با بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان گام‌های مثبتی در جهت نیل به اهداف سازمان بردارند تا زمینه را برای افزایش کارایی و اثربخشی در سطح سازمان و جامعه فراهم کنند (۱۱). هدف از انجام این مطالعه تعیین میزان رضایت شغلی و تعهد

و تعهد سازمانی آن و می‌یر استفاده شد. برای رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی لوتانز که شامل ۶۵ سؤال است و شغل (ماهیت کار) (۲۲ عبارت)، مسئول مستقیم (مدیریت و سرپرستی) (۱۴ عبارت)، همکاران من (ارتباط با همکاران) (۱۱ عبارت)، ارتقای شغلی (۷ عبارت) و حقوق و مزایای شغلی (۴ عبارت) را می‌سنجد، استفاده شد. شرکت‌کنندگان در مطالعه میزان رضایت یا عدم رضایت خود را با هر مورد بر اساس مقیاس لیکرت در ۵ گزینه از بسیار ناراضی تا بسیار راضی نشان می‌دادند. روایی و پایایی این پرسشنامه در مطالعه توسط حصاری تأیید شد (۰/۹۴) بود (۱۴). البته در این مطالعه پایایی پرسشنامه رضایت شغلی پس از تکمیل پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸ بود. در مورد تعهد سازمانی، از پرسشنامه آن و می‌یر که شامل ۲۴ سؤال بود استفاده شد. نحوه پاسخ‌دهی به آن به صورت طیف ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود. این پرسشنامه در ایران توسط پژوهشگران قبلاً مورد استفاده قرار گرفته است و ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۵ و ۰/۸۳ گزارش شده است (۱۵). در این پژوهش پایایی برای خرده مقیاس‌های تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب ۰/۷، ۰/۸ و ۰/۸ به دست آمد. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه‌ها توسط ۵ نفر از متخصصان آموزش پزشکی تأیید شد. به صورت حضوری به پرستاران تحویل داده شد و پس از بیان هدف و داوطلبانه بودن شرکت در مطالعه، جهت محرمانگی اطلاعات به پرستاران اطمینان داده شد. نتایج با نرم‌افزار SPSS-20 با استفاده از آزمون ناپارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل شد.

## نتایج

در نهایت ۲۵۰ نفر پرسشنامه‌های مربوطه را پر نمودند (میزان پاسخ‌دهی ۸۹ درصد). از این تعداد ۲۰۰ نفر زن (۸۰)

هم‌خوانی دارد (۱۱ تا ۱۳ و ۲۳ و ۲۴). همبستگی این رابطه در این مطالعه ضعیف است اما به نظر می‌رسد با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی با افزایش رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد و این لزوم توجه به رضایت شغلی و تعهد سازمانی را می‌رساند.

از موانع این مطالعه، ترس پرستاران از دادن جواب درست به سوالات پرسشنامه با وجود دادن اطمینان کافی توسط پژوهشگر در مورد محرمانگی اطلاعات بود. از جمله مشکلات این پژوهش سخت بودن دسترسی به پرستاران در بخش بود، برخی پرستاران وقت کافی برای شرکت در این مطالعه و تکمیل پرسشنامه نداشتند.

### نتیجه‌گیری

با توجه به وجود رابطه مثبت بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیشنهاد می‌گردد وضعیت رضایت شغلی پرستاران کل کشور در یک مطالعه جامع بررسی گردد تا با شناخت مشکلات موجود در جهت ارتقا و افزایش کیفیت خدمات گام مؤثری برداشته شود.

### قدردانی

از دانشگاه علوم پزشکی کرمان و تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی که در جمع‌آوری اطلاعات لازم برای انجام این پژوهش با تیم تحقیق همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

سازمانی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود.

نتایج این مطالعه نشان داد که بیشتر پرستاران از شغل خود رضایت زیادی داشتند که با نتایج مطالعه هو (Wu) که در آن اکثریت افراد رضایت شغلی داشتند مشابه است (۱۷). ولی نتایج این مطالعه با نتایج مطالعات روحی، کمالی، شهبازی، کلاگری، منجمد، استر (Esther) هم-خوانی ندارد (۱۱ و ۱۳ تا ۲۱). به نظر می‌رسد یکی از دلایلی که بیشتر پرستاران در این مطالعه رضایت شغلی زیادی داشتند اجرای طرح تحول سلامت باشد. البته در این زمینه باید بررسی‌های بیشتری برای تعیین عوامل مؤثر در افزایش میزان رضایت پرستاران انجام شود.

در مورد تعهد سازمانی، نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه کوزه‌چیان، روحی و رجایی‌پور که نشان دادند اکثر افراد دارای تعهد سازمانی متوسط بودند هم‌خوانی دارد (۲ و ۱۱ و ۲۲). از آنجایی که عوامل مختلفی بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان مؤثر هستند، به نظر می‌رسد ضروری است مدیران با توجه به عواملی مانند شفاف نمودن شغل، ارزشیابی صحیح عملکرد کارکنان، ایجاد امنیت شغلی و غیره بر میزان دلبستگی و تعهد سازمانی پرستاران افزوده و با برگزاری دوره‌های آموزشی مانند مقابله با تنش، مدیریت تعارض و غیره موجب توانمندی هر چه بیشتر آنها شوند.

نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (P-value=۰/۰۵) ( $r=۰/۲$ ) که با نتایج پژوهش روحی، نحیر، کمالی، کویی‌یان (Kuei-yun)، تیموتی (Timothy)

### منابع

1. Abbaszadegan M. [Modiriyat bar saze manhaye naaram]. Tehran: Kavir Publication; 2000. [Persian]
2. Kozechian H, Zarei J, TalebPour M. [Barresiye Taahode Sazmani va Rezayate Shoghliye Modiran Va moaleman Mard Tarbiat Badaniye Amoozeshgahaye Ostane Golestan]. Olympic Quarterly Journal. 2003; 11(1,2): 43-52. [Persian]
3. Kohestani H, Shojae H. [Rabeteye rezayate shoghliye modirane daneshkadeha ba taahode saze maniyee anan dar daneshgahe ferdowsiye mashhad]. Majaleye danesh va towsee. 2001; (13): 15-32. [Persian]
4. Pazargadi M, Jahangir F. [Organizational commitment and its related factors]. Faculty of

- Nursing of Midwifery Quarterly. 2006; 16(54): 3-13. [Persian]
5. 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.
  6. Sedghiani E. [Sazeman va modiriyate bimarestan]. Tehran: Jahan Rayane. 1998. [Persian]
  7. Parsaeiyan A, Arabi M. (Translators). [Organizational behavior management]. Robins E(Author). Tehran: Department of Commerce Publication; 1995. [Persian]
  8. Bozorgzade M, Sadat-Tosi A. [Nagd va barrasiye rezayate shogli va taahode sazemani modirane marakeze amouzeshiye sepah]. Tehran: Setad Moshtarak; 1998. [Persian]
  9. Majidi A. [Displacement effect on organizational commitment and job satisfaction] [dissertation]. Tehran: Tarbiyat Modarres University; 1997. [Persian]
  10. 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): 211-227.
  11. Rouhi G, Asayesh H, Rahmani H, Abbasi A. [Job satisfaction and organizational commitment among nursing staff: a study from Golestan, Iran]. *Payesh*. 2012; 10(2): 285-292. [Persian]
  12. Nehrir B, Ebadi A, TofighiSh, KarimiZarchi AA, Honarvar H. [Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses]. *Journal of Military Medicine*. 2010; 12(1): 23-26. [Persian]
  13. Kamali M, Soltaninejad A, Toorani S. [Assessment of Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction in Kerman Shahid Beheshti Psychiatric Hospital Staff]. *Zahedan Journal of Research in Medical Sciences*. 2010; 12(2): 51-51. [Persian]
  14. Hasari R. [Barrasiye ertebate bayne rezayate shogliye moaleman ba taahode sazemani anan dar madarese rahnamaei Galiksh]. *Pazhooeshhaye tarbiyati daneshgah azade eslamiye vahede bojnourd*. 2006; 2(7): 17-32. [Persian]
  15. Hosseini MS, Amirtash AM, Mozafari AA. [Towsif va mogayeseye sabkhaye mokhtalefe rahbari ba taahode sazemani va abade an az didgahe aezaye hayate elmiye daneshgahaye keshvar]. *Nashreyeye oloume harakati va varzesh*. 2005; (6): 83-94. [Persian]
  16. Tousi MA (translator). [Human behavior at work (organizational behavior)]. KeithD, John N(authors). Tehran: Center for Strategic Public Management; 1991. [Persian]
  17. Wu L, Norman IJ. An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Educ Today*. 2006; 26(4): 304-314.
  18. Shahbazi L, Salimi T. [Rezayate shogliye parastarane shagel dar bimarestanhaye ostone yazd]. *Majaleye daneshgahe oloume pezeshki va khadamate behdashti darmaniye Shaheed Sadoghei Yazd*. 2002; (3): 69-73. [Persian]
  19. Kolagari S, Khoddam H. [Relation between nursing managers' leadership styles and rate of nursingemployees' job satisfaction]. *Journal of the Gorgan University of Medical Sciences*. 2007; 9(3): 65-69. [Persian]
  20. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Nakhost PS, Mahmoudi M. [A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran]. *Hayat*. 2004; 10(4): 39-48. [Persian]
  21. Greenglass ER, Burke RJ. Stress and the effects of hospital restructuring in nurses. *Can J Nurs Res*. 2001; 33(2): 93-108.
  22. Rajaiipour S, Bahrami S. [Relationship between clarity of role and job commitment among the personnel of the colleges of Isfahan University of Medical Sciences]. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*. 2008; 10 (2): 30-37. [Persian]
  23. Kuei-yun LU, Liang Ch, Hong-lano WU. Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *J Prof Nurs*. 2007; 23(2): 110-6.
  24. Golden TD, Veiga JF. The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*. 2008; 19(1): 77-88.

# Job satisfaction and organizational commitment of nurses in teaching hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences

Habibolah Rezaei<sup>1</sup>, Bahareh Bahmanbijari<sup>2</sup>, Amin Beigzadeh<sup>3</sup>, Seyed Mostafa Seyed Askari<sup>4</sup>, Elham Khadir<sup>5</sup>

## Abstract

**Introduction:** Job satisfaction and organizational commitment are two important factors in predicting organizational behavior. The purpose of this study was to assess the extent of organizational commitment and job satisfaction of nurses in teaching hospitals of Kerman University of Medical Sciences.

**Methods:** In this descriptive cross-sectional study, statistical population included 1058 nurses working in teaching hospitals of Kerman University of Medical Sciences in 2014 of whom 281 nurses were selected through proportionate stratified random sampling. Data collection tools were Luthans' job satisfaction and Allen & Meyer's organizational commitment questionnaires. Validity and reliability of these questionnaires had been previously confirmed in Iran. Data were analyzed using descriptive statistics and nonparametric Spearman correlation coefficient statistical tests.

**Results:** A total of 250 questionnaires were completed by the participants of whom 200 (80%) were female and 50 (20%) were male. 59.6% of the nurses were highly satisfied with their job and 62.3% had an average organization commitment. There was a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment ( $P$ -Value<0.05) ( $r=0.2$ ).

**Conclusion:** Considering the significant relationship between job satisfaction and organization commitment, a comprehensive national research should be carried out to evaluate job satisfaction of nurses and identify the problems in order to take effective steps toward enhancement of quality of services.

**Keywords:** Job satisfaction, organizational commitment, nurse, teaching hospital

## Addresses:

- <sup>1</sup> PhD of Medical Education, Medical Education Department, Education and Development Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. E-mail: rezaie.habib@edc.mui.ac.ir
- <sup>2</sup> Neonatologist, Department of Pediatrics, Medical School, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran. E-mail: bbbijari@yahoo.com
- <sup>3</sup> PhD Candidate in Medical Education, Research Center for Health Services Management, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran. E-mail: a.beigzadeh@kmu.ac.ir
- <sup>4</sup> BSc in Health Services Management, Shafa Clinical Research Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran. E-mail: mmaskari142@yahoo.com
- <sup>5</sup> (✉) BSc in Health Services Management, Shafa Clinical Research Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran. E-mail: elham.khadir@yahoo.com