

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت
فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

موضوع :

**رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در میان پرستاران
بیمارستانهای خصوصی و دولتی شهر اصفهان***

www.asebankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

فهرست مطالب

چکیده.....	۴
کلید واژه‌ها:	۵
مقدمه.....	۶
روش بررسی	۱۰
یافته ها.....	۱۲
جدول ۱: یافته‌های توصیفی حاصل از متغیرهای پژوهش در بخش خصوصی و دولتی.....	۱۳
جدول ۲: ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش در بخش خصوصی و دولتی.....	۱۴
جدول ۳: نتایج تحلیل مانوای تک گروهی درمورد روابط بین متغیرهای ملاک و پیش بین	۱۵
جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس چند متغیری(آنووا)تاثیر عضویت گروهی(خصوصی و دولتی) بر متغیرهای پژوهش	۱۷
بحث.....	۱۷
نتیجه گیری.....	۲۴
محدودیت ها.....	۲۵
پیشنهادها.....	۲۵
References.....	۲۶

Cho, ۱۳.
Ch., Lee, M., Hsu, H. The Impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in Rural Taiwan. Public Health Nursing, ۲۰۰۶, ۲۳(۶): ۴۹۶-۵۰۵.
۲۷

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت
فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

**Investigating the Relationship of perceived organizational support and
corporate culture with organizational commitment in Private and Public**

۳۰Sector Nurses*

۳۰*Zeinab Darami, M.A ; Aboulghasem Nouri, PhD ; Hossein Molavi, PhD*

۳۱Abstract:

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

چکیده

در دنیای رقابتی امروز و روی آوردن سازمان‌ها به سمت خصوصی شدن، نقش مشارکت و متعهد بار آوردن کارکنان بیش از پیش ضروری بوده و در سازمان‌های بهداشتی، توجه به پرستاران اهمیتی دو چندان می‌یابد. از این رو پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در بین پرستاران بیمارستان‌های منتخب بخش خصوصی و دولتی شهر اصفهان انجام شده است.

روش بررسی: این پژوهش از نوع رابطه ای - مقایسه ای است. جامعه آماری شامل پرستاران بیمارستانهای دولتی و خصوصی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹ بودند. تعداد نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه و روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۰۰ نفر برآورد شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده، پرسشنامه فرهنگ مشارکتی و پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده گردید. روایی پرسشنامه ها با نظر صاحب نظران روانشناسی تایید شد و پایایی آن ها به کمک Cronbach's alpha بدست آمد که به ترتیب برای پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده ۹۱ درصد، پرسشنامه فرهنگ مشارکتی ۸۴ درصد و پرسشنامه تعهد سازمانی ۷۵ درصد بود. مکان انجام پژوهش در ۴ بیمارستان خصوصی و ۴ بیمارستان دولتی منتخب شهر اصفهان بود که پس از دریافت مجوز با مراجعه به بیمارستانها و توزیع پرسشنامه ها در میان پرستاران، به صورت تصادفی ساده، داده های پژوهش جمع آوری شد. سپس تحلیل داده ها در سطح توصیفی و استنباطی توسط نرم افزار SPSS صورت گرفت.

یافته ها: بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با بیشتر بعدهای تعهد در هر دو بخش خصوصی و دولتی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($p < 0/05$). همچنین نتایج حاصل از مقایسه میانگین ها نشان داد که بین نمرات حمایت سازمانی ادراک شده و هر سه بعد تعهد دو بخش خصوصی و دولتی تفاوت معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$) ولی بین میانگین‌های فرهنگ مشارکتی دو بخش تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

نتیجه گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش، با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی و تعهد می‌توان عملکرد و کیفیت مراقبت در بخش خصوصی را ارتقا داد.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت
فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir**

کلید واژه‌ها:

حمایت سازمانی ادراک شده، فرهنگ مشارکتی، تعهد سازمانی

مقدمه

تغییرات عمده محیطی از سال ۱۹۹۰ بر تمامی افراد و سازمانها تأثیر گذاشته است. عواملی مانند جهانی شدن، انتقال به اقتصاد آگاهانه و تطبیق با شرایط در حال تغییر، همگی موجب شده اند که سازمانها بدنبال یافتن ساختار سازمانی انعطاف پذیرتر، ساده و پویاتر باشند. سازمانها تحت چنین شرایطی شروع به گسترش راهبردهایی کرده اند تا با شرایط جدید درونی و بیرونی مطابقت کنند و از تمامی منابع به صورت مؤثر استفاده کنند(۱). راهبرد کوچک سازی (Downsizing) و خصوصی سازی (Privatization) یکی از این موارد است که سازمانها اغلب از این راهبردها برای دستیابی به یک اندازه مناسب، بازسازی، تطبیق با پیشرفت‌های تکنولوژیکی، کاهش هزینه‌ها، کاهش تصدی‌های دولت، سرعت دادن به تصمیم‌گیریهای خود و ... بهره می‌جویند (۲). از آنجایی که سازمان‌های خدماتی و صنعتی ایران نیز متناسب با توسعه و تحول سازمانی دنیا، نیازمند تغییر و تحول هستند، در این میان جایگاه بعضی از آنها مثل بیمارستانها به دلیل اهمیت، تنوع و نوع خدماتی که ارائه می‌دهند و جمعیتی که تحت پوشش قرار می‌دهند، همچنین به دلیل داشتن رابطه نزدیک با بیماران و مددجویان و اهمیتی که خدمات بهداشتی و درمانی در سلامت جامعه دارد، جایگاهی بسیار حساس و ویژه دارند. زیرا شرایط و ساختار سازمانی که در آن مراقبت ارائه می‌شود اثرات مهمی را بر عملکرد بالینی ارائه‌کنندگان مراقبت دارد(۳). با این حال محدودیت‌های منابع در سال‌های اخیر باعث شده است که مدیران و سیاست‌گذاران بخش سلامت تحت عناوینی چون ارتقای بهره‌وری، دست به خصوصی کردن بخش‌ها بزنند و با محدود کردن هزینه‌ها بکوشند تا راهبرد کار بیشتر، با هزینه و نیروی انسانی کمتر را سرلوحه سیاست‌های خود قرار دهند. این امر، کیفیت کلی مراقبت را تحت تأثیر قرار داده و در پی آن ارائه‌دهندگان مراقبت و به ویژه پرستاران مورد انتقاد قرار گرفته‌اند(۴). از پرستاران انتظار می‌رود که با وجود همه این محدودیت‌ها با حمایت از مددجویان خود، مراقبت با کیفیتی ارائه کنند. همچنین انتظار می‌رود با وظایف بیشتر و با حقوق کمتر به کار خود ادامه دهند و فراتر از وظایف خواسته شده در شغلشان مشارکت داشته باشند(۵). در اینجا این

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

سوال مطرح می شود که آیا محیط های متفاوت اعم از خصوصی یا دولتی، بر عوامل روانشناختی و اجتماعی پرستاران تاثیر می گذارد؟ این عوامل چه هستند؟

تاکنون شواهد مختلف، عوامل مختلفی را در بهره وری و عملکرد شغلی مطلوب کارکنان مشخص نموده اند. ولی آنچه که هیچ گاه از اهمیت خود نکاسته تعهد داشتن کارکنان به سازمانشان در هر شرایط است. به این دلیل که، کاهش تعهد سازمانی بر بالا بودن میزان غیبت، نیت به ترک شغل و حتی کاهش سلامت کارکنان نیز تاثیر می گذارد (۶) و این عوامل مانع از دستیابی سازمان ها به اهداف خود می شود. علی رغم اهمیت این موضوع در ارگان هایی چون بیمارستان بویژه برای ارایه مراقبت با کیفیت از بیماران، متأسفانه مطالعات تحقیقی اندکی به بررسی مسیله تعهد سازمانی در میان پرستاران به ویژه در بخش های مختلف پرداخته است. لذا از آنجایی که خصوصی سازی امروزه به میزان بیشتری در سازمان ها و موسسات و بیمارستان ها شیوع یافته است، انجام پژوهش هایی در زمینه بررسی چگونگی اثربخشی، کارآمدی و تاثیر آن بر تعهد کارکنان در مقایسه با سازمان های دولتی به شدت احساس می شود و پژوهش های محدودی که در این زمینه انجام شده، در حیطه های محدودی بوده و بالاخص اینکه در مراکز بهداشتی و درمانی تاکنون انجام نشده است. لذا ارزش پژوهش حاضر کمک به پر کردن خلاء تحقیقات در این زمینه می باشد و هدف آن بررسی تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی بر تعهد پرستاران بیمارستانهای خصوصی و دولتی می باشد.

somers در سال ۱۹۹۵ بیان می کند، افزایش تعهد سازمانی می تواند در نتیجه ی کاهش میل به ترک سازمان، گسترش ارتباطات مدیریتی اثر بخش، توسعه فرهنگ مشارکتی در سازمان و ایجاد حمایت از طرف سازمان باشد (۷). مطالعات متعددی نیز بیانگر تاثیر این عوامل بر بهبود اثرات تغییر سازمانی هستند (از جمله: Erickson, Roloff؛ Boon, Arumugam؛ Cunha, Cooper (۹). زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلواپس خوشبختی آنهاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می دهد (حمایت سازمانی)، کارکنان خود را جزئی از سازمان متبوعشان دانسته و نسبت به سازمان احساس پایبندی و

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

وفاداری می کنند (تعهد سازمانی). طی پژوهشی که Houser در آن به بررسی مدلی برای ارزیابی کیفیت مراقبت پرستاران پرداخت، به این نتیجه دست یافت که رابطه حاکی از مشارکت و حمایت و ارایه اطلاعات در احساس توانمندی پرستاران نقش مهمی دارد. همچنین حمایت مدیران از پرسنل پرستاری نقش اساسی در بهره وری و کیفیت مراقبت آنها دارد (۱۰).

Liu (۲۰۰۹)، در بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی در شرکت های بین المللی دریافت که هم در شرکت مادر و هم در شرکت های زیر مجموعه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی رابطه دارد. نتایج این پژوهش همچنین نشان دادند که تعهد عاطفی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی در شرکت مادر و یک متغیر میانجی کامل در شرکت های زیر مجموعه در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی نقش دارد (۱۱).

Shanock و Eisenberger (۲۰۰۶)، نیز در بررسی رابطه بین حمایت سرپرستی ادراک شده کارکنان، حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان و عملکرد دریافتند که بین حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان و عملکرد آنها رابطه مثبت وجود دارد (۱۲).

Hsu & Cho, Lee, (۲۰۰۶)، در بررسی اثر حمایت سازمانی ادراک شده و فشارهای روانی شغلی بر رفتارهای شهروند سازمانی کادر پرستاری بهداشت عمومی مناطق روستایی تایوان دریافتند که پرستارانی که حمایت سازمانی ادراک بیشتری را از طرف سازمان دریافت می کردند، رفتارهای شهروند سازمانی را از طریق اثر مداخله ای تعهد سازمانی بروز می دهند (۱۳).

Makanjee, Hartzler & Uys (۲۰۰۶)، در پژوهش خود رابطه حمایت سازمانی ادراک شده را با تعهد سازمانی و میل به ترک شغل در میان ۱۱۹ پرستار پرتونگار بررسی کردند. یافته های این پژوهش نشان داد که رابطه مثبت معنی داری بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی وجود دارد و با میل به ترک شغل رابطه منفی دارد. این محققان همچنین به این نتیجه دست یافتند که با کاهش میل به ترک شغل و عوامل

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

مربوط به آن می توان کیفیت خدمات ارائه شده را بهبود داد و مدیران نقش مهمی در ایجاد فضای کاری مثبت و بهبود عملکرد پرستاران پرتونگار، ایفا می کنند(۱۴).

از طرف دیگر، از وقتی که خصوصی سازی در زمینه تغییر محیط رقابتی و حرکت در جهت تثبیت موقعیت استراتژی جدید، رخ داد، گسترش فرهنگ مشارکتی به عنوان یک بحث عمده و بسیار مهم در میان مدیران مطرح شد(۱۵). فرهنگ مشارکتی، به عنوان یک مکانیسم نظم دهنده عمل می کند که شیوهی انجام کارها در سازمان را آرایه می کند و عقاید اعضای سازمان که چه رفتار و فرآیندی از نظر آنها مناسب تعریف شده است را منعکس می کند. در این فرهنگ مدیران نقش حمایتی در پشتیبانی از تغییرات راهبردی دارند. (۹). طی پژوهشی که Johari (۲۰۰۲) از میان ۱۰۱ شرکت دولتی انجام داده بود، به این نتیجه دست یافت که بین فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بویژه اینکه این رابطه با هر سه بعد تعهد (عاطفی، مستمر، هنجاری) رابطه داشت. همچنین یافته ها نشان دادند که رابطه تعهد سازمانی و فرهنگ مشارکتی تاثیری بر ویژگی های سازمانی ندارد. بدین معنا که این رابطه می تواند در هر سازمانی با هر شرایطی برقرار باشد. Johari (۲۰۰۲) در پژوهش خود چنین نتیجه گرفته بود که فرهنگ مشارکتی در محیط کاری مناسب می تواند تعهد سازمانی و حرفه ای را افزایش دهد و ترکیب این دو متغیر می تواند به افزایش بهره وری و عملکرد اثر بخش کمک کند(۱۶).

یافته های پژوهش Travica (۲۰۰۵)، نیز نشان می دهد که فرهنگ مشارکتی با تاثیر گذاری بر ایجاد حس انسجام در کارکنان، شیوه رفتار و ارتباط برقرار کردن اعضا با یکدیگر را تقویت می کند و موجبات افزایش حس تعهد فرد به سازمان را فراهم می آورد (۱۷).

مطالعات نشان داده اند که وجود یک محیط کاری مثبت پرستاران را قادر به اجرای مراقبت حرفه ای کرده و توان تصمیم گیری آنها را می افزاید. ویژگی های مدیریتی بیمارستان، ویژگی های پرستاران و نیز میزان حمایتی که پرستاران برای آرایه مراقبت دریافت می کنند، بر نحوه عملکرد آنها تاثیر دارد(۱۸).

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

از آنجایی که سابقه پرستاری به عنوان یک حرفه مقدس که در شرایط سخت ناتوانی و بیماری خدمات ارزشمندی را به جامعه ارائه می کند، خود به خود احساس خدمت و تعهد را در این حرفه القا می کند؛ بررسی نمونه پرستاران در ارتباط با این مسئله از اهمیت دو چندانی برخوردار خواهد بود.

اگر چه ارتباط عواملی مانند حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با یکدیگر و با تعهد سازمانی در بافت فرهنگی غرب به تایید رسیده است؛ اما نحوه ارتباط این متغیرها با یکدیگر در بافت فرهنگ بومی ایران بویژه در میان پرستاران، چندان مورد بررسی قرار نگرفته و نیازمند توجه و بررسی دقیق تر است. لذا این پژوهش درصدد بوده است با شناسایی روابط احتمالی بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی پرستاران و مقایسه این متغیرها در دو بخش خصوصی و دولتی در جهت کمک به شناسایی عوامل موثر در ایجاد محیط کاری مطلوب گامی هر چند کوچک بردارد.

روش بررسی

این تحقیق یک پژوهش رابطه ای - مقایسه ای است. در این پژوهش جامعه آماری را کلیه پرستاران زن و مرد بیمارستانهای شهرستان اصفهان، شامل ۲۲۵۹ نفر (۱۵۸۷ نفر در بخش دولتی و ۶۷۲ نفر در بخش خصوصی) تشکیل می دادند که در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند. از میان کلیه بیمارستانها به طور خوشه ای تصادفی چهار بیمارستان خصوصی: بهارستان، سعدی، سینا و کلینیک اصفهان و چهار بیمارستان دولتی: الزهراء، فارابی، کاشانی و عیسی بن مریم، انتخاب گردید.

پس از انتخاب بیمارستانها به شیوه مذکور، با انجام مطالعه مقدماتی (Pilot Study)، با ضریب اطمینان در سطح ۹۵ درصد و میزان دقت ۰/۰۵ و ضریب توان آزمون ۰/۸ و با استفاده از فرمول مربوط، تعداد حجم نمونه ۱۰۰ نفر در هر بخش برآورد گردید. لذا تعداد کل حجم نمونه ۲۰۰ نفر بود که نمونه گیری در هر بخش به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انجام پذیرفت.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

در این پژوهش ابزارهای جمع آوری داده ها عبارتند از مقیاس فرهنگ مشارکتی Cunha & Cooper (۲۰۰۲)، حمایت سازمانی ادراک شده Eisenberger (۱۹۸۶) و پرسشنامه تعهد سازمانی Allen & Meyer (۱۹۹۰) است که به ترتیب به هر کدام از آنها پرداخته می شود.

۱- پرسشنامه فرهنگ مشارکتی Cunha & Cooper: فرهنگ مشارکتی با استفاده از پرسشنامه Cunha & Cooper (۲۰۰۲) اندازه گیری گردید. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال است که توسط پژوهشگر برای اولین بار ترجمه شد و ۲ نفر از متخصصان روانشناسی، نظر دادند که با تعریف نظری و متن اصلی پرسشنامه مطابقت دارد. لذا روایی سازه آن مورد تایید قرار گرفت. پس از اجرای نمونه مقدماتی و اعتبار سنجی، مورد استفاده قرار گرفت. یک مقیاس ۶ درجه‌ای (۱-۶) از هرگز تا همیشه برای هر سوال در نظر گرفته شده است. در پژوهش Cunha & Cooper (۲۰۰۲) ضریب آلفای کرونباخ در مورد کل سوالات برابر ۰/۹۲ محاسبه گردید (۹) و در پژوهش حاضر نیز ۰/۸۴ محاسبه شد.

۲- پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده Eisenberger: این پرسشنامه نخستین بار توسط Eisenberger (۱۹۸۶)، ساخته شده است (۱۹) که اولین بار توسط بهارلویی (۱۳۸۸) ترجمه شده است. پرسشنامه مذکور دارای دو فرم بلند ۳۶ گویه ای و فرم کوتاه ۱۷ گویه ای است. گویه‌های فرم اصلی بر اساس طیف لیکرت ۷ گزینه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. بهارلویی (۱۳۸۸) در تحقیق خود میزان پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش نمود (۲۰). پایایی این ابزار در پژوهش حاضر نیز ۰/۹۱ بدست آمد.

۳- تعهد سازمانی Allen & Meyer: برای ارزیابی میزان تعهد سازمانی، از پرسشنامه تعهد سازمانی Allen & Meyer (۱۹۹۰)، استفاده شد (۲۱). این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و ۳ خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. گویه‌های این فرم بر اساس طیف لیکرت ۷ گزینه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط شکرکن و سیاحی (۱۳۷۵)، ترجمه،

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

انطباق، پایایی سنجی و اعتبار یابی شده است (۲۲). امید (۱۳۸۷) نیز در تحقیق خود میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کرد (۲۳). پایایی کلی این ابزار در پژوهش حاضر نیز ۰/۷۵ بدست آمد. برای انجام پژوهش پس از اقدامات اولیه و فراهم آوردن مقدمات طرح، همچون تهیه پرسشنامه‌ها و انجام مراحل ترجمه و اعتباریابی سؤالات، با مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان قرارداد اولیه مبنی بر انجام طرح در بیمارستانهای شهر اصفهان انجام پذیرفت. با دریافت مجوز انجام پژوهش، به بیمارستانها مراجعه شد. سپس به طور مستقیم، توسط پژوهشگر به پخش سؤالات پرسشنامه‌ها در بیمارستانها اقدام گردید.

در این تحقیق، با استفاده از نرم افزار آماری SPSS، برای بررسی روابط میان متغیرها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی متناسب، بهره گرفته شد. در سطح توصیفی از درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی از همبستگی چند گانه و تحلیل واریانس و مانوای تک گروهی استفاده شد. به جای تحلیل رگرسیون می توان از تحلیل واریانس یا مانوای یک گروهی استفاده کرد زیرا واریانس مشترک و توان آماری را علاوه بر معادله رگرسیون نشان می دهد. در صورتی که در تحلیل رگرسیون توان آماری وجود ندارد و نمی توان کفایت حجم نمونه را بررسی کرد.

یافته ها

توان آماری مطلوب برای متغیرهای پژوهش، توان بالاتر از ۰/۸ در نظر گرفته شده بود و پس از جمع آوری پرسشنامه ها و تحلیل نتایج آن با توجه به توان آماری کفایت حجم نمونه تایید شد. در بخش خصوصی میانگین سنی نمونه عبارت بود از ۳۰ با انحراف معیار ۸/۳۲ و سابقه استخدام آنها ۱۰ و انحراف معیار ۶/۴۱ و ۵۹ در صد نفر پرستار زن و ۴۱ درصد پرستار مرد بودند. در بخش دولتی میانگین سنی نمونه عبارت بود از ۳۲ با انحراف معیار ۷/۱۹ و سابقه استخدام آنها ۱۰ و انحراف معیار ۷/۰۱ و ۸۱ در صد نفر پرستار زن و ۱۹ درصد پرستار مرد بودند

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

از میان متغیرهای پژوهش میانگین نمره حمایت سازمانی ادراک شده در بخش خصوصی ۱۲۶/۲۰ با انحراف معیار ۲۳/۹۳ و در بخش دولتی ۱۴۶/۱۶ با انحراف معیار ۱۷/۹۱ بیشترین بوده و تعهد عاطفی در بخش خصوصی با میانگین ۱۷/۹۱ و انحراف معیار ۴/۶۰ و در بخش دولتی با میانگین ۲۱/۳۰ و انحراف معیار ۳/۸۴ به عنوان کمترین نمره بدست آمد (جدول ۱).

جدول ۱: یافته‌های توصیفی حاصل از متغیرهای پژوهش در بخش خصوصی و دولتی

دولتی		خصوصی		متغیرهای پژوهش
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۱۷/۹۱	۱۴۶/۱۶	۲۳/۹۳	۱۲۶/۲۰	حمایت سازمانی ادراک شده
۱۴/۹۹	۷۹/۱۶	۱۴/۲۹	۷۹/۱۶	فرهنگ مشارکتی
۷/۲۱	۳۵/۵۳	۶/۷۱	۲۸/۷۱	تعهد هنجاری
۵/۰۷	۳۳/۸۳	۴/۷۶	۲۸/۸۸	تعهد مستمر
۳/۸۴	۲۱/۳۰	۴/۶۰	۱۷/۹۱	تعهد عاطفی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

با استفاده از همبستگی چند گانه به بررسی رابطه متغیرهای پیش بین (حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی) با متغیرهای ملاک (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) در دو بخش خصوصی و دولتی پرداخته شد. نتایج این همبستگی نشان داد که اغلب متغیرهای پژوهش در بخش خصوصی و دولتی در سطح ($p < 0/01$) با هم رابطه دارند (جدول ۲).

جدول ۲: ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش در بخش خصوصی و دولتی

متغیرهای پژوهش	حمایت سازمانی ادراک شده		فرهنگ مشارکتی		تعهد هنجاری		تعهد مستمر		تعهد عاطفی	
	خصوصی	دولتی	خصوصی	دولتی	خصوصی	دولتی	خصوصی	دولتی	خصوصی	دولتی
فرهنگ مشارکتی	۰/۵۹**	۰/۳۲								
تعهد هنجاری	۰/۷۱**	۰/۴۳**	۰/۵۹**	۰/۳۵**						
تعهد مستمر	۰/۷۰**	۰/۳۱**	۰/۵۸**	۰/۲۴*	۰/۷۰**	۰/۵۱**				
تعهد عاطفی	۰/۳۷**	۰/۴۴**	۰/۴۹**	۰/۱۷	۰/۶۰**	۰/۵۳**	۰/۶۶*	**/۷۵	*	.

** $p < 0/01$

با استفاده از تحلیل مانوای تک گروهی، رابطه بین متغیرهای پژوهش بررسی شد. نتایج این بررسی نشان دادند که تنها فرهنگ مشارکتی با تعهد عاطفی در بخش دولتی رابطه معنی داری نداشته است ($p > 0/05$).

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

در حالی که فرهنگ مشارکتی در بقیه ابعاد، در بخش خصوصی و دولتی، رابطه معنادار بدست آمد (0/01 < p). همچنین، حمایت سازمانی ادراک شده با هر سه بعد تعهد سازمانی، هم در بخش خصوصی و هم در بخش دولتی رابطه معنی داری داشته اند (0/01 < p). و توان آماری بدست آمده در سطح مطلوبی قرار دارد، که نشان دهنده کفایت حجم نمونه در پژوهش حاضر می باشد (جدول 3).

جدول 3: نتایج تحلیل مانوای تک گروهی درمورد روابط بین متغیرهای ملاک و پیش بین

مجدور									
متغیرهای پیش بین	متغیرهای درجه	مجموع	میانگین	مقدار	سطح	اتای	ضریب	توان	نوع بخش
ملاک	آزادی	مجذورات	مجذورات	F	معناداری	تفکیک	b	آماری	
شده									
حمایت	تعهد	۱	۱۶۲۴/۵۶	۷۳/۲۹	۰/۰۰۰۱	۰/۵۱	۰/۲۰	۱/۰۰	خصوصی
سازمانی	هنجاری	۱	۷۷۶/۷۴	۶۵/۹۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۰/۱۳	۱/۰۰	
ادراک	تعهد	۱	۲۰۹/۵۶	۱۱/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۱۴	۰/۰۷	۰/۹۱	
شده	مستمر								
	تعهد								
	عاطفی								
حمایت	تعهد	۱	۶۷۷/۳۶	۱۵/۸۲	۰/۰۰۰۱	۰/۱۸	۰/۱۷	۰/۹۷	دولتی
سازمانی	هنجاری	۱	۱۷۲/۴۳	۷/۲۹	۰/۰۰۰۱	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۷۵	
ادراک	تعهد	۱	۲۱۱/۶۵	۱۷/۷۶۰	۰/۰۰۰۱	۰/۲۰	۰/۰۹	۰/۹۸	
شده	مستمر								

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

								تعهد		
								عاطفی		
۱/۰۰	۰/۲۷	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱	۳۶/۹۱	۱۰۹۹/۲۷	۱۰۹۹/۲۷	۱	تعهد	فرهنگ	خصوصی
۱/۰۰	۰/۱۹	۰/۳۳	۰/۰۰۰۱	۳۴/۹۹	۵۳۵/۰۳	۵۳۵/۰۳	۱	هنجاری	مشارکتی	
۰/۹۹	۰/۱۵	۰/۲۴	۰/۰۰۰۱	۲۲/۱۰	۳۶۰/۹۷	۳۶۰/۹۷	۱	تعهد		
								مستمر		
								تعهد		
								عاطفی		
۰/۸۶	۰/۱۷	۰/۱۲	۰/۰۰۳	۹/۶۵	۴۴۶/۱۳	۴۴۶/۱۳	۱	تعهد	فرهنگ	دولتی
۰/۵۳	۰/۰۸	۰/۰۵	۰/۰۴	۴/۲۹	۱۰۵/۷۷	۱۰۵/۷۷	۱	هنجاری	مشارکتی	
۰/۲۹	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۱۵۲	۲/۰۹	۳۰/۵۸	۳۰/۵۸	۱	تعهد		
								مستمر		
								تعهد		
								عاطفی		

با استفاده از تحلیل واریانس چند متغیری به مقایسه میانگین های متغیرهای پژوهش بین پرستاران بیمارستان های خصوصی و دولتی، پرداخته شد و نتایج این آزمون نشان داد که بین میانگین های حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد عاطفی تفاوت معنی دار وجود دارد ($p < 0.001$). با توجه به جدول ۱ می توان دریافت که در همه این متغیرها، میانگین پرستاران بیمارستان های دولتی نسبت به

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

بیمارستان‌های خصوصی بالاتر است. تنها میانگین های فرهنگ مشارکتی در بین پرستاران بخش خصوصی و دولتی، تفاوت معنی دار نشان نداد ($p > 0/05$) (جدول ۴).

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (آنووا) تاثیر عضویت گروهی (خصوصی و دولتی) بر متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری P	اندازه اثر	توان آماری
حمایت سازمانی ادراک شده		۱۴۰۳۱/۹۴	۱	۱۴۰۳۱/۹۴	۳۱/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۰۳	۱
فرهنگ مشارکتی		۷/۱۹	۱	۷/۱۹	۰/۰۳۴	۰/۸۵	۰/۰۳	۰/۵۵
تعهد هنجاری		۱۶۳۶/۱۱	۱	۱۶۳۶/۱۱	۳۳/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۱۹	۱
تعهد مستمر		۸۶۳/۰۴	۱	۸۶۳/۰۴	۳۵/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۲۰	۱
تعهد عاطفی		۴۰۳/۴۷	۱	۴۰۳/۴۷	۲۲/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۱۳	۰/۹۹

بحث

در این پژوهش به بررسی میزان هم خوانی بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی پرستاران با تعهد آن‌ها در دو بخش خصوصی و دولتی و مقایسه این متغیرها در دو بخش، پرداخته شد. در رابطه با بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی، نتایج نشان داد که رابطه معنی داری بین این دو متغیر در هر دو بخش خصوصی و دولتی وجود دارد. تحقیقات مختلفی (از جمله، Panacci و Vandenberghe (۲۴)، Mankanjee و همکاران (۱۴)) رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

را بررسی کرده اند و در اکثر این تحقیقات رابطه مثبت و معنی داری بین این دو متغیر گزارش شده است، با این حال پژوهش‌هایی که در راستای پژوهش حاضر باشد و رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را در دو بخش مختلف سنجیده باشند، بسیار اندک بودند. تنها می توان به پژوهش Hochen (۲۵) و Ferrie و همکاران (۲۶) اشاره کرد که به تحقیق حاضر نزدیک بوده، همچنین تحقیق shaw (۲۷) ، Reid و همکاران (۲۸) و Rhoades و Eisenberger (۲۹) با نتایج این تحقیق همخوانی داشت.

نتایج بدست آمده می تواند بدین شکل تبیین گردد که از آنجایی که سازمان‌های خصوصی، سازمان‌هایی هستند که قوانین آن‌ها توسط مالکین سازمان و یا سهامداران آن تعیین می‌شوند، و قدرت، امکانات و فرصت‌های تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در زمینه‌های مختلف شغلی و سازمانی از حیثه اختیار دولت خارج می‌گردد و بر عهده‌ی مالک یا سهامدار قرار می‌گیرد، مالکان و سهامداران در جستجوی کسب سود و منفعت بیشتر هستند. در نتیجه، شرایطی ایجاد می‌شود که به زعم hochen (۲۵) به دلیل روشن نبودن سیاست‌های سازمانی، کارکنان با ابهامات شغلی و تعارضات نقش بالایی روبرو می‌شوند. به علاوه، مطابق با پژوهش Ferrie و همکارانش (۲۶) در این شرایط به دلیل عدم وجود ثبات در رویه‌های سازمانی، کارکنان ناامنی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. این مسیله در بخش‌های خدماتی بالاخص مراکز بهداشتی و درمانی می‌تواند بر کیفیت آرایه‌ی خدمات از سوی کارکنان و پرستاران تاثیر بگذارد و احساس تعهد خدمت را از آن‌ها سلب کند. Shaw (۲۷)، نیز این مطلب را این گونه بیان می‌کند که در بیمارستان‌های خصوصی بیشترین نیروی انسانی، به صورت قراردادی و نه دائمی‌استخدام می‌شوند که در این شرایط نا امنی شغلی و شرایط نامساعد کاری بر شرایط مراقبت از بیماران توسط پرستاران و کادر پزشکی تاثیری منفی می‌گذارد. حال اگر در این شرایط کارکنان مورد حمایت سازمانی قرار گیرند و ادراک کنند که سازمان و در راس آن مدیریت به آنان توجه خاصی ابراز می‌دارد، نگران کارکنان است و برای آنان ارزش قایل می‌شود، همین امر به ایجاد تعهد سازمانی در آنان منجر می‌شود (۲۷). همانطور که Setton و همکاران (۳۰) نشان داده اند کارکنان سعی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

می کنند با رفتارهای شغلی مناسب مانند رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و غیره، حمایت‌هایی را که از جانب سازمان دریافت کرده اند جبران کنند. بنابراین، با افزایش حمایت سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی، پرستاران آن‌ها تعهد سازمانی بالایی را چه از نوع هنجاری، مستمر یا عاطفی نشان می‌دهند. از طرف دیگر، در سازمان‌های دولتی که قواعد و قوانین روشنی وجود دارد و کارکنان ابهامات شغلی و تعارضات کمتری را تجربه می‌کنند و از وضعیت با ثباتی در زمینه حقوق و دستمزد، وضعیت استخدام، وظایف شغلی برخوردارند، این انتظار منطقی به نظر می‌رسد که تعهد خدمت در کارکنان وجود داشته باشد. در نتیجه، چنانچه کارکنان علاوه بر احساس ثبات و امنیت شغلی از حمایت سازمانی که در واقع ارزش بخشی به کارکنان از طرف سازمان است، نیز برخوردار گردند، آنگاه تعهد سازمانی آنان بالاتر رفته و احساس خدمت رسانی در آنان افزایش یابد. این یافته‌ها با پژوهش Reid و همکاران نیز همخوانی دارد که نقش حمایت سازمانی را به عنوان یک متغیر تاثیر گذار بر تعهد عاطفی و رضایت شغلی کارکنان یک سازمان دولتی مطرح نموده است (۲۸).

همچنین در رابطه با بررسی رابطه بین فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی، نتایج نشان داد که رابطه معنی داری بین فرهنگ مشارکتی با هر سه بعد تعهد در بخش خصوصی وجود دارد، در بخش دولتی رابطه فرهنگ مشارکتی تنها با دو بعد تعهد، یعنی تعهد هنجاری و مستمر معنی دار بدست آمد. در راستای این نتایج حاصل نیز یافته‌های پژوهشی اندکی یافت می‌شد که هر دو متغیر را در دو بخش خصوصی و دولتی سنجیده باشد، با این حال پژوهش‌هایی که به تحقیق حاضر نزدیک بودند، پژوهش‌های مربوط به حسینی فولادی و همکاران (۳۱)، Almost و Laschinger (۳۲)، Travica (۱۷) و Johari (۱۶) بودند.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت سازمان‌هایی که فرهنگ مشارکتی را به کار می‌گیرند علاقه مند هستند تا افراد مشارکت بیشتری با یکدیگر داشته باشند و با درگیر کردن افراد در امور سازمان، خود را به عنوان عضوی از سازمان بشناسند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود داشته باشند. این یافته هم خوان با یافته‌های حسینی فولادی و همکاران (۳۱) است، زیرا آنان نشان داده اند که بیمارستان‌ها به عنوان سازمان‌های بهداشتی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

درمانی دارای فرهنگ خاص خود می باشند و ایجاد فرهنگ مشارکتی در بیمارستان ها می تواند باعث به وجود آوردن پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه و بویژه بیماران گردد و بخش گسترده ای از رفتار و بالندگی بیمارستان و پرستاران را پوشش دهد. طبق نظر آنان، از آنجایی که بیمارستان نقش بسزایی در ایجاد سلامتی در انسان ها دارد، لذا نوع فرهنگ و میزان مشارکت موجود در این مراکز بر میزان تعهد پرستاران به سازمان خود تاثیر زیادی می گذارد. یافته های حاضر همخوان با یافته های پژوهش Johari (۱۶) نیز می باشد که در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی رابطه ی معناداری وجود دارد، بویژه اینکه این رابطه تحت تاثیر ویژگی های سازمانی قرار ندارد. بدین معنا، این رابطه می تواند در هر سازمانی با هر شرایطی برقرار باشد. به علاوه، این یافته با پژوهش Travica نیز همخوان است که نشان می دهد فرهنگ مشارکتی با تاثیر گذاری بر ایجاد حس انسجام در کارکنان، شیوه رفتار و ارتباط برقرار کردن اعضا با یکدیگر را تقویت می کند و موجبات افزایش حس تعهد فرد به سازمان را فراهم می آورد (۱۷).

در ادامه پژوهش، هر یک از متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، فرهنگ مشارکتی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد عاطفی به طور جداگانه در دو بخش خصوصی و دولتی مقایسه شدند و بدین ترتیب نشان داده شد که در بخش دولتی پرستاران، حمایت سازمانی بیشتری را ادراک می کردند و این میزان به طور معنی داری بیشتر از حمایت ادراک شده ی پرستاران بخش خصوصی بود. این یافته با یافته های پژوهش Arons و همکارانش (۳۳) که در پژوهش خود نشان دادند که کارکنان بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی نگرش مثبت تر و بهتری به شغل خود دارند و احساس حمایت بیشتری می کنند، نا همخوان بود. به علاوه نتایج با نتایج پژوهش Oort و Honingh (۳۴) نیز که نشان دادند معلمان بخش خصوصی نسبت به معلمان مدارس دولتی حمایت سازمانی بیشتری را ادراک می کنند، نیز همخوان نبود. این ناهمخوانی احتمالاً می تواند به دلیل کمبود مشاغل در جامعه ی ایران باشد. از آنجایی که نرخ بیکاری در کشور بالا می باشد و مشاغل جایگزین کمی هم وجود دارد، افراد در جستجوی مشاغلی هستند که بتواند برای آن ها امنیت شغلی فراهم کند. با توجه به

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

اینکه در سازمان‌های دولتی امنیت شغلی بیشتری برای افراد فراهم می‌گردد، احساس وجود حمایت سازمانی نیز برای کارکنان بخش دولتی بیشتر ایجاد می‌گردد. از طرف دیگر، خصوصی سازی نیز، پدیده ای نوپا است که اثربخشی سیاست گذاری‌ها و قوانین آن کاملاً نشان داده نشده است، و لذا این عدم ثبات در رویه‌ها می‌تواند عاملی باشد که مانع از ایجاد احساس حمایت سازمانی در کارکنان گردد. از طرف دیگر، در بیمارستان‌های خصوصی قواعد و خط‌مشی‌های سازمان توسط مدیریت تعیین می‌گردد، و جو سازمانی تحت تاثیر نگرش‌های مدیریت گاهی تغییرات بسیاری می‌یابد، مثلاً تغییر در ساعات کار و یا میزان پاداش و یا ماندن و یا اخراج بر طبق نظر مدیر انجام می‌شود. این تغییرات معمول در سازمان‌های خصوصی سبب احساس نا امنی در کارکنان می‌گردد و این امر نیز احتمالاً مانع از ایجاد احساس حمایت در کارکنان بخش خصوصی می‌شود.

در رابطه با مقایسه میانگین نمرات فرهنگ مشارکتی در دو بخش خصوصی و دولتی، نتایج تفاوت معنی داری در این دو بخش نشان نداد. در تبیین این یافته می‌توان چنین گفت که احتمالاً چون حرفه پرستاری به گونه ای است که در آن مشارکت و همکاری با یکدیگر نقش حیاتی دارد و کار پرستاران در ارتباط نزدیک با یکدیگر است و همچنین کار آنها با سلامتی مددجویان در ارتباط است، لذا هر گونه اختلال در این مشارکت ممکن است منجر به یک پیشامد ناگوار برای بیماران شود که قابل جبران نباشد، بنابراین فرهنگ مشارکتی برای پرستاران چه در بخش خصوصی چه و در بخش دولتی باید یک امر ضروری تلقی شود به گونه ای که آنان خود را ملزم به رعایت آن کنند، احتمالاً به همین دلیل تفاوت معنی داری بین فرهنگ مشارکتی بخش خصوصی و دولتی یافت نشد. افزون بر آن، به وجود زمینه مشترک فرهنگی در هر دو گروه از پرستاران بخش‌های دولتی و خصوصی باید اشاره شود که احتمالاً تبیین کننده عدم وجود تفاوت معنادار بین آنها در زمینه فرهنگ مشارکتی باشد.

در ادامه پژوهش نتایج در رابطه با مقایسه تعهد هنجاری و تعهد مستمر و تعهد عاطفی در دو بخش خصوصی و دولتی نشان داد که هر سه بعد تعهد در بخش دولتی بالاتر بوده است و این تفاوت معنی دار بوده است. بالاتر بودن تعهد هنجاری در پرستاران بیمارستان‌های دولتی، به این معنی است که پرستاران در خود این

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

تعهد را احساس می کنند که بر طبق یک تکلیف نهادینه شده در سازمان بمانند و به قوانین سازمان پایبند شوند. این امر در سازمان های دولتی که قوانین و رویه های آن توسط دولتمردان به تصویب رسیده است، دور از انتظار نیست. این یافته همخوان با پژوهش Lio (۳۵) است که در پژوهش خود چنین بیان کرده است که از آنجایی که قوت تعهد هنجاری به میزان درونی کردن استانداردها، به جای اهمیت به پیامدهای هر عمل بستگی دارد، بنابراین هرچقدر سازمان انتظارات و خط مشی ها و قوانین خود را روشن تر بیان کند، احساس التزام در کارکنان بیشتر شده و تعهد هنجاری آنها نیز افزایش می یابد. پس چون در حال حاضر بیمارستان های دولتی از رویه ها و قوانین روشن تری پیروی می کنند، لذا تعهد هنجاری نیز در پرستاران این بخش ها بالاتر بوده است.

در تبیین بالاتر بودن تعهد مستمر در بخش دولتی، می توان مطابق با گفته Allen & Meyer (۱۹۹۰)، بیان کرد که زمانی که فردی در سازمانی شروع به کار می کند، بر دستاوردهای خود از قبیل حقوق ماهیانه، موقعیت و یا ارتقا در شغل خود سرمایه گذاری می کند و این سرمایه گذاری ها باعث می شود که احتمال ترک خدمت در وی کاهش یابد و به علاوه میل به ماندن در سازمان نیز افزایش یابد. این سرمایه گذاری ها به مرور باعث ایجاد احساس تعهد مستمر در فرد می شود و وی با تلاش بیشتری در جهت حفظ آنچه که طی سال ها بدست آورده، اقدام می کند. به طوری که هزینه ی متصور ناشی از ترک سازمان را به ضرر خود می بیند و این امر باعث می شود که تعهد مستمر وی به سازمانی که در آن خدمت می کند، افزایش یابد. لذا می توان نتیجه گرفت که چون افراد به احتمال بیشتری می توانند در بخش دولتی سرمایه گذاری کنند، تعهد مستمر آنان به سازمان در مقایسه با بخش خصوصی بیش تر خواهد شد. این یافته با پژوهش Moon (۳۶) نیز همخوان است که اشاره می کند که مواجه شدن با مشکلات امروزه جوامع، باعث می شود که کارکنان بخش دولتی از امنیت شغلی بهتری برخوردار گردند و این دلیل عمده تعهد مستمر آنها به سازمانشان می باشد.

در مورد تعهد عاطفی نیز میتوان چنین تبیین کرد که با توجه به اینکه پرستاری شغلی است که در آن افراد مدام با شرایط سخت و طاقت فرسا (از قبیل: شیفت های طولانی، عدم وجود حق استراحت در شیفت های

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

شب، دستمزد کم، در معرض بیماری‌ها مختلف بودن و نظایر این موارد) مواجه هستند در نتیجه نیروی زیادی صرف می کنند، اما، در مقابل در بخش خصوصی، به اندازه درونداد خود پاداش و برونداد دریافت نمی کنند و مطابق با الگوی Siegrist (۳۷) بین تلاش و پاداش خود توازنی ادراک نمی کنند، لذا این امر باعث می شود که در شغل خود ناخشنود بوده و احساس تعلق و وابستگی چندانی به سازمان خود نداشته باشند. عواملی چون افزایش تقاضاها در شغل، متناسب نبودن پاداشها در مقابل تقاضاها، احساس بی عدالتی در مبادله‌های کاری، فقدان ادراک حمایت از طرف سازمان، از جمله عواملی هستند که از نظر Siegrist (۳۷) بر رفتار کاری، سلامت و پیامدهای سازمانی می توانند اثر بگذارند. با توجه به اینکه این عوامل در بخش خصوصی کمتر مورد توجه قرار می گیرد، لذا تاثیر آنها بر رفتار کاری و تعهد عاطفی به شغل و سازمان دور از انتظار نیست.

نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش و تاثیر دو متغیر مهم فرهنگ مشارکتی و حمایت سازمانی بر تعهد، مدیرانی که قصد خصوصی کردن بخش‌های بیمارستان را دارند می‌توانند روش‌های مناسب خصوصی سازی را انتخاب کنند و با اتخاذ رویه‌های عادلانه و شفاف سازی و اطلاع رسانی به کارکنان و پرستاران مشارکت و همکاری کارکنان را در امر خصوصی سازی جلب کنند. از آنجایی که فرهنگ مشارکتی نقطه‌ی مرجعی برای سازمان فراهم می‌کند، مدیران می‌توانند با ایجاد بستر فرهنگ مشارکتی در بین کارکنان، مسیر خود را به سمت وضعیت کامل سوق دهند و فعالیت‌های خود را بر اساس آن طوری شکل دهند که افراد خود رابه عنوان عضوی از سازمان بشناسند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود داشته باشند. همچنین اگر مدیران روابط گروه‌های کاری را طوری تنظیم نمایند که ارزشها و هنجارهای مشارکت با یکدیگر تقویت شوند، می‌توانند تعامل میان آنها را به نحو مثبت افزایش دهند و در اثر جو مشارکتی حاصله انتظار بروندهای مثبت سازمانی را داشته باشند آنها برای تغییر فرهنگ باید بر رفتار گروه کاری تاکید کنند و فقط به تغییر دانش معطوف نباشند. با تاکید بر نقش‌ها و روابط کاری جدید در سطوح کاری منجر به تغییر خواهد شد و مدیران خود باید هدایتگر باشند.

همچنین در این پژوهش تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد پریاران بویژه در بخش خصوصی مشخص شد که نقش این تاثیر را نباید نادیده گرفت. لذا مدیران بخش خصوصی با در نظر گرفتن این امر، برای افزایش تعهد کارکنان خود، می‌توانند با بهسازی وضعیت حقوقی پرستاری در این بخش و برداشتن قراردادهای

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

کارگری این پرسنل، حمایت از کارکنان فعلی را تضمین کنند و امنیت شغلی آنها را فراهم کنند و به کارکنان اجازه دهند نظرات و پیشنهادات خود را بدون ترس از اخراج شدن ارایه دهند.

محدودیت ها

تحقیق حاضر در پرستاران بیمارستانهای شهر اصفهان انجام پذیرفت. بنابراین نتایج فقط در مورد شهرهای مشابه اصفهان تعمیم پذیر است. لذا بنابر ویژگیهای نمونه باید در تعمیم نتایج به سایر شهرها و مشاغل مشابه احتیاط شود.

پیشنهادها

۱- برای بررسی دقیق تر تاثیر خصوصی سازی بر عوامل روانشناختی کارکنان پیشنهاد می شود از روش شناختی چندگانه (پرسشنامه، مصاحبه، و...) بهره گرفته شود تا جزئیات دقیق تری از تاثیر فرآیند تغییر در سازمان ها بر کارکنان تدوین گردد و مسیولان و مدیران چشم انداز بهتری از این مسیله داشته باشند.

۲- پژوهشگران آتی می توانند در مقایسه بخش خصوصی و دولتی در بیمارستان ها و حتی سازمانهای دیگر به مطالعه متغیرهای روانشناختی دیگر بپردازند و به یافته های بیشتری در مقایسه این دو بخش و بهبود کیفیت خدمات آنها، دست یابند.

References

۱. Kikeri S. Privatization and labor: what happens to workers when government divest? Tehran: Center for Training and Industrial Research of Iran; ۲۰۰۹. [in Persian].
۲. Faalpour A. Investigating the effect of privatization on improving the performance of employees of privatized telecommunication companies of Varamin [Thesis in Persian]. Isfahan: University of Isfahan; ۲۰۰۳.
۳. Asadzandi M, Sayari R, Ebadi A, Sanaeenasab H. Mental health of military nurses. Military medicine, ۲۰۰۹; ۱۱(۳): ۱۳۵-۱۴۱ [in Persian].
۴. Dehghan nayeri N, Nazari A, Adib Hajbagheri M, Salsali M, Ahmadi F. Nurses' views of the concept of productivity and factors affecting them: A qualitative study. Quarterly journal of Feiz, ۲۰۰۴; ۸ (۴): ۴۳-۵۱. [in Persian].
۵. Adib Hajbagheri M, Alroayaei Yamini E. Nurses' perceptions of the concept of professional support. Quarterly journal of Feiz, ۲۰۱۰; ۱۴(۲): ۱۴۰-۱۵۳. [in Persian].
۶. Erickson RA, Roloff M. Reducing attrition after downsizing: Analyzing the effects of organizational support, supervisor support, and gender on organizational commitment. International Journal of Organizational Analysis. ۲۰۰۷; ۱۵(۱): ۳۵-۵۵.
۷. Somers MJ. Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. Journal of Organizational Behavior, ۱۹۹۵; ۱۵ (۱): ۴۹-۵۸.
۸. Boon O, Arumugam V. The influence of corporate culture of organizational commitment: Case study of semiconductor organizations in malaysia. Sunway Academic Journal, ۲۰۰۶; ۳: ۹۹-۱۱۵.

۹. Cunha RC, Cooper CL. Does privatization affect corporate culture and employee wellbeing?. *Journal of Managerial Psychology*, ۲۰۰۲; ۱۷: ۲۱-۴۹.
۱۰. Houser J. A model for evaluating the context of nursing care delivery. *Journal Nurse Adm*, ۲۰۰۳; ۳۳(۱): ۳۹-۴۷.
۱۱. Liu Y. Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: the mediating role of affective commitment toward the parent company. *Personnel Review*, ۲۰۰۹; ۳۸(۳): ۳۰۷-۳۱۹.
۱۲. Shanock S, Eisenberger R. When Supervisors feel supported: Relationships with subordinates perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, ۲۰۰۶, ۹۱: ۶۸۹-۶۹۵.
۱۳. Cho, Ch., Lee, M., Hsu, H. The Impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in Rural Taiwan. *Public Health Nursing*, ۲۰۰۶, ۲۳(۶): ۴۹۶-۵۰۵.
۱۴. Mankanjee Ch R, Hartzler YF, Uys IL. The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, ۲۰۰۶; ۱۲: ۱۱۸-۱۲۶.
۱۵. Asiedu K F, Folmer H. Does privatization improve job satisfaction? *World Development*, ۲۰۰۷; ۳۵: ۷۷۷۹- ۷۷۹۵.
۱۶. Johari JB. The influence of corporate culture and organizational commitment on financial performance of Malaysian organizations [Thesis]. *Partial Fulfillment of the Requirement: Universiti Putra Malaysia*; ۲۰۰۲.
۱۷. Travica B. Information politics and information culture: A case study. *International Journal of an Emerging Transdiscipline*, ۲۰۰۵; ۸: ۲۱۱-۲۴۴.

۱۸. Gardner JK, Thomas-Hawkins C, Fogg I, Latham CE. The relationship between nurses' perceptions of the hem dialysis unit work environment and nurse turnover, patient satisfaction and hospitalization. *Nephrology Nurse Journal*, ۲۰۰۷; ۳۴(۳): ۲۷۱-۸۱.
۱۹. Eisenberger R, Huntington R, Hutchinson S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, ۱۹۸۶; ۷۱: ۵۰۰-۵۰۷.
۲۰. Baharloui F. The relationship between organizational justice and perceived organizational support and organizational civil behavior of staff of Iran's national oil company [Thesis in Persian]. Isfahan: University of Isfahan; ۲۰۰۹.
۲۱. Meyer JP, Allen NJ. Measurement and antecedents of affective, continuance & normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, ۱۹۹۰; ۶۳: ۱-۱۸.
۲۲. Saiahi H, Shokrkon H. Relationship between job satisfaction, organizational commitment and job involvement with intent to stay on job [Thesis in Persian]. Ahvaz: Islamic Azad University; ۱۹۹۶.
۲۳. Omidi Arjanki N. Investigating the relation between job characters and organizational commitment and job involvement of employees of Isfahan petrochemical company [Thesis in Persian]. Isfahan: University of Isfahan; ۲۰۰۸.
۲۴. Panacci A, Vandenberghe Ch. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, ۲۰۰۹; ۷۵: ۲۲۴-۲۳۶.
۲۵. Hochen T. The study of survivors employee job stress for privatization of government enterprise- case of Taiwan fertilizer company employee. Master's thesis. Human resource management department. ۲۰۰۰.

۲۶. Ferrie J, Martikainen P, Martin SH, Maramot M, Stansfeld S, Smith G. Employment status and health after privatization in white collar civil servants. *British Medical Privatization Journal*, ۲۰۰۰; ۳۲۲: ۶۴۱-۵۱.
۲۷. Shaw E. Privatization by stealth? The Blair government and public-private partnerships in the National Health Service. *Contemporary Politics*, ۲۰۰۳; ۹(۳): ۲۷۷-۹۲.
۲۸. Reid MF, Riemenschneider CK, Allen MY, Armstrong DJ. Affective Commitment in the Public Sector: The Case of IT Employees. *Sigmis*, ۲۰۰۶; ۱۵: ۳۲۱-۳۳۳.
۲۹. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, ۲۰۰۲; ۸۷(۴): ۶۹۸-۷۱۴.
۳۰. Settoon RP, Bennett N, Liden RL. Social exchange in organization: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, ۱۹۹۶; ۸۱: ۲۱۹-۲۲۷.
۳۱. Hosseini Fouladi Sh, Yarmohammadian MH, Ajmi S. The relation between organizational culture and organizational maturity of the staff of training hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Hospital's quarterly journal*, ۲۰۰۹; ۳۷-۴۳. [in Persian].
۳۲. Almost J, Laschinger HK. Workplace empowerment, collaborative work relationships and job strain in nurse practitioners. *Journal American Academic Nurse practice*, ۲۰۰۲; ۱۴(۹): ۴۰۸-۲۰.
۳۳. Arons GA, Sommerfeld DH, Walrath-Greene Ch M. Evidence-based practice implementation: The impact of public versus private sector organization

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت

فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

type on organizational support, provider attitudes, and adoption of evidence-based practice. *Implementation Science*, ۲۰۰۹; ۴(۸۳): ۱-۱۳.

۳۴. Honingh ME, Oort FJ. Teachers' organizational behavior in public and private funded schools. *International Journal of Educational Management*, ۲۰۰۹; ۲۳(۲): ۱۷۲-۱۸۴.
۳۵. Lio K. Professional orientation and organizational commitment among public employees: an empirical study of detention workers. *Journal of Public Administration Research and Theory*, ۱۹۹۵; ۵: ۲۳۱-۲۴۶.
۳۶. Moon MJ. Organizational commitment revisited in new public management: motivation, organizational culture, sector, and managerial level. *Public Performance & Management Review*, ۲۰۰۰; ۲۴(۲): ۱۷۷-۱۹۴.
۳۷. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, ۱۹۹۶; ۱: ۲۷-۴۱.

Investigating the Relationship of perceived organizational support and corporate culture with organizational commitment in Private and Public Sector Nurses*

Zeinab Darami, M.A^۱; Aboulghasem Nouri, PhD^۲; Hossein Molavi, PhD^۳

* This article resulted from research project No ۲۹۰۰۵۱ funded by Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

۱. M.A, Industrial and Organizational Psychology, Health Management & Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Email: n_darami@yahoo.com

۲. Professor, Psychology, Health Management & Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

۳. professor, Psychometric, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Abstract:

Introduction: In the today's competitive world and because of organizations' turn toward privatization, the role of participation and commitment of staff is more necessary and in health organizations, attention to nurses will become doubled. Thus, the aim of this study is to investigate the relationship perceived organizational support and corporate culture with organizational commitment in public and private sector hospital nurses in Isfahan.

Methods: The present study is typically correlational-comparative. The population under study includes nurses of public and private hospitals. The sample size is calculated based on simple random sampling and it is estimated to be ۲۰۰. The instruments were perceived organizational support questionnaire, corporate culture questionnaire and organizational commitment questionnaire. The questionnaires' validity were confirmed by psychology experts and their reliability were calculated using Cronbach's alpha coefficient and were ۰,۹۱ for perceived organizational support questionnaire, ۰,۸۴ for corporate culture questionnaire and ۰,۷۵ for organizational commitment questionnaire. The study was carried out in ۴ private and ۴ public hospitals of Isfahan in ۲۰۱۰. Descriptive and referential analysis of data were provided using SPSS software.

Results: The findings indicated that there were significant relationships among perceived organizational support and corporate culture with most dimensions of commitment in both public and private sectors ($p < ۰,۰۵$). In addition, the results showed that there were significant differences among the perceived

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد این تحقیق و مقاله با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت
فروشگاهی آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

organizational support and all the dimensions of commitment between private and public sectors ($p < .01$). But, there were no significant differences regarding corporate culture of these two sectors.

Conclusions: According to the findings, it is expected that by increasing perceived organizational support and corporate culture and commitment in private sector, performance and quality of care would be improved.

Keywords: Perceived organizational support, Corporate culture, Organizational commitment

Type of article: Original Article