تحلیل روابط بین حمایت سازمانی، اعتماد و تعهد سازمانی در پرستاران

یحیی صفری، محمد اسدی■، صدف خلیجیان، محمدرضا جورسرا

چکیده

مقدمه: امروزه کمبود پرستاران متعهد در سیستم‌های مراقبت سلامت سراسر دنیا عامل عمده‌ای است که پیامدهای مراقبت از مددجویان را به خطر می‌اندازد. از این‌رو شناسایی عوامل مؤثر بر افزایش تعهد سازمانی پرستاران می‌تواند گامی در جهت بهبود خدمات ارائه شده به بیماران باشد.

هدف: هدف از پژوهش حاضر تحلیل روابط بین حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه می‌باشد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود، که در سال ۱۳۹۶ اجرا شد. جامعه آماری کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان امام رضا (ع) شهر کرمانشاه بودند که با استناد به جدول مورگان ۲۱۴ پرسشنامه جهت گردآوری داده‌های پژوهش به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده در بین پرستاران توزیع گردید. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) پرسشنامه اعتماد سازمانی، از کاناواتانچی و یونگجین یو (۲۰۰۲) و تعهد سازمانی، آلن و میر (۱۹۹۰) بوده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ سه پرسشنامه به‌ترتیب فوق ۰/۸۸، ۰/۷۹، ۰/۸۲ بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های از آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارند. اثر کلی حمایت سازمانی بر تعهدسازمانی ۰/۸۹ بوده است.

نتیجه‌گیری: به مدیران پرستاری و بیمارستان پیشنهاد می‌شود که در ایجاد جلب اعتماد سازمانی در بین پرستاران اقدامات حمایتی انجام دهند تا در نهایت تعهد ایشان افزون شود.

کلمات کلیدی: اعتماد سازمانی، پرستار، تعهد سازمانی، حمایت سازمانی

یحیی صفری
دانشـــیار گروه رادیولوژی، دانشکده پیراپزشکی. دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، ایران

■**مؤلف مسؤول: محمداسدی**
دانشـــجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی. دانشکده علوم انسانی و اجتماعی. دانشگاه کردستان، ایران

آدرس: **asadi154@yahoo.com**

صدف خلیجیان
دانشـــجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی. دانشـــکده علوم تربیتی و روان‌شناســـی. دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران

محمدرضا جورسرا
کارشناس ارشـــد مدیریت تحول، گروه مدیریت. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوئین زهرا

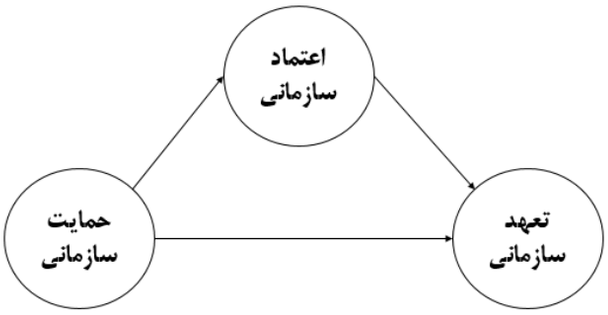
فصلنامه مدیریت پرستاری

سال هفتم، دوره هفتم، شماره دوم
تابستان ۱۳۹۷

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-19]

■ مقدمه

پرستاری یکی از پرطرفدارترین حرفه‌ها و بزرگ‌ترین گروه‌های ارائه‌دهندهٔ مراقبت‌های بهداشتی و درمانی در بخش‌های دولتی و خصوصی می‌باشد. ماهیت احساسی خواسته‌های بیمار، ساعت کار طولانی و بین حرفه‌ای و همچنین درگیری‌های بین فردی، رویارویی مداوم با فناوری‌های جدید مراقبت‌های بهداشتی، کاهش بودجه و تغییر محیط‌های مراقبت‌های بهداشتی (۱)، قرار گرفتن در شرایط متناقض کاری و مواجهه با نیازها و انتظارات جدید و متنوع (۲)، حقوق و دستمزد کم، ناامنی و وخامت شرایط کار (۳)، مواجهه روزمره با بیماری، رنج و مرگ (۴) همواره موجب قرار گرفتن پرستاران در موقعیت‌های آسیب‌پذیر شده است. به همین خاطر است که حیطه عملکرد پرستاران به عنوان یکی از طاقت‌فرساترین زمینه‌های کاری شناخته می‌شود. در نتیجه شاغلان این حرفه با چالش‌هایی چون میزان استرس زیاد (۵)، فرسودگی شغلی (۶)، نارضایتی شغلی (۷)عزت نفس و رفاه ذهنی پایین (۸) و اعتماد سازمانی پایین (۹)... روبرو ساخته است. با توجه به حساسیت کار پرستاران به عنوان بازوی توانمند سیستم خدمات بهداشتی و درمانی، و نقش به‌سزای آن‌ها در تحول و پیشرفت امور مراقبتی، درمانی، بهبود و ارتقاء سلامت (۱۰) و همچنین رابطه‌ی مستقیمی که بین روحیه‌ی آنان در محیط کار با کیفیت خدمات ارائه شده به بیمار (۱۱) وجود دارد وجود تعهد در میان پرستاران امری بسیار حیاتی می‌باشد که لزوم توجه به آن را افزایش می‌دهد. تعهد سازمانی به معنای پذیرش و باور هدف‌های سازمانی، میل و تلاش زیاد در راستای اهداف سازمان و میل به ماندن در سازمان (۱۲) و نشان‌دهنده دلبستگی روانی یک کارمند به سازمان خود است و شامل نگرش و رفتار یک فرد نسبت به هدف‌های سازمانی می‌باشد (۱۳). در مجموع می‌توان گفت که تعهد سازمانی نشان‌دهنده وفاداری یک کارمند نسبت به سازمان خود می‌باشد (۱۴). پژوهش‌ها نیز مؤید آن است که وجود افراد متعهد و وفادار به اهداف سازمان نتایجی چون افزایش مشارکت در کار (۱۵)، رضایت شغلی (۱۶)، اعتماد سازمانی (۱۷)، توانمندسازی (۱۸) و... را به دنبال خواهد داشت. به همین خاطر است که کمبود پرستاران با صلاحیت و متعهد در سیستم‌های مراقبت سلامت سراسر دنیا به عنوان عامل عمده‌ای شناخته می‌شود که پیامدهای مراقبت از مددجویان را به خطر می‌اندازد (۱۹). از جمله عواملی که می‌تواند بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد، حمایت سازمانی است. حمایت سازمانی به برداشت کارکنان از میزان توجه سازمان به تلاش، سلامتی و آسایش آن‌ها اشاره دارد (۲۰) و باورهای کلی کارمندان را درباره سازمان منعکس می‌کند، این اعتقادات و باورها که عمدتاً از تجربیات کاری ناشی می‌شود (۲۱) حالتی در فرد ایجاد می‌کند که براساس آن شاغل احساس می‌کند که سازمان وی را فردی مهم، برجسته و مفید می‌داند و به خدماتش نیاز فوری دارد (۲۲). پژوهش‌های سازمانی نیز مؤید آن هستند که حمایت سازمانی بر بهبود عملکرد (۲۳)، تعهد (۲۴-۲۱-۲۵-۲۶)، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری (۲۷)، افزایش تعلق و کاهش ترک خدمت (۲۸) و... تأثیرگذار است. حال می‌توان به این اشاره نمود که در رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی برخی عوامل می‌توانند نقش میانجی را ایفا نمایند، یکی از این عوامل اعتماد سازمانی می‌باشد. اعتماد عنصر کلیدی برای موفقیت سازمان‌ها (۲۹) و توسعه روابط بین فردی به شمار می‌رود (۳۰). اعتماد سازمانی به معنی اشتیاق کارکنان برای انجام فرمان‌های مورد انتظار مدیر بدون نیاز به کنترل یا ارزشیابی است (۳۱) که به معنی داشتن اطمینان به نیات و اعمال دیگران است. این بدان معناست که با وجود اعتماد سازمانی می‌توان بهبود پیامدهای رفتاری و عملکردی (۳۲)، تعهد (۳۳) و... را انتظار داشت. از این‌رو بدون تردید ایجاد اعتماد سازمانی در هر نظامی رکن اصلی حاکمیت و مبنای مشروعیت آن است و مخدوش شدن آن در بلندمدت بنیان هر نظامی را مختل می‌کند (۳۴). در نهایت امر با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان به این اشاره نمود که وجود تعهد سازمانی در سازمان‌های امروزی امری بسیار مهم می‌باشد. در محیط بیمارستان نیز از آنجاکه پرستاران همواره با مسائل مشکلات فراوانی روبه‌رو می‌باشند وجود تعهد در آن‌ها، برای انجام وظایف‌شان بسیار مهم می‌باشد، بنابراین شناخت عواملی که بر تعهد سازمانی تأثیرگذار می‌باشند بسیار مهم می‌باشد، لذا در این پژوهش به تحلیل روابط حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه پرداخته می‌شود.



شکل(۱): مدل مفهومی پژوهش

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-19]

■ مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی؛ از جنبه زمان گردآوری داده‌ها، مقطعی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها و میزان کنترل متغیرها، در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان امام رضا (ع) شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۶ بود که با استناد به جدول مورگان ۲۱۴ پرسشنامه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده در بین پرستاران توزیع گردید. قابل ذکر است به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که دیدگاه‌های آن‌ها به صورت کلی مورد بررسی قرار گرفته و چنانچه فردی تمایل به تکمیل پرسش‌نامه‌ها پژوهش نداشت، فرد دیگری به صورت تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار می‌گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر سه پرسشنامه با طیف پاسخ گویی پنج گانه لیکرت و به شرح زیر بود:

پرسشنامه حمایت سازمانی، این پرسشنامه در برگیرنده ۸ گویه و با اقتباس از پرسشنامه آیزنبرگر و همکاران می‌باشد (۲۹). پرسشنامه اعتماد سازمانی، این پرسشنامه در برگیرنده ۸ گویه و از کاناواتانچی و یونگجین یو می‌باشد (۳۰). پرسشنامه تعهدسازمانی، این پرسشنامه در برگیرنده ۱۲ گویه و با اقتباس از آلن و میر می‌باشد (۳۱). در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه‌ها از طریق بررسی روایی محتوایی و با استناد به دیدگاه صاحب نظران مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها به ضریب آلفای کرونباخ استناد گردید که ضریب آلفای کرونباخ سه پرسشنامه حمایت سازمانی(۰/۸۸)، اعتماد سازمانی(۰/۷۹) و تعهدسازمانی(۰/۸۲) مورد تأیید بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. براین اساس جهت بررسی برازش الگو با داده‌ها، از شاخص‌های مجذور کاری(x^2)، نسبت مجذور کای به درجه آزادی، ریشه میانگین خطای مجذورات تقریب (RMSEA)، شاخص‌های برازش مقایسه ای(CFI)، شاخص نیکویی برازش(GFI)، شاخص برازش افزایشی(IFI) و شاخص هنجار شده برازندگی(NFI) استفاده گردید. این تحلیل‌ها از طریق نرم‌افزار Lisrel انجام گرفت.

■ یافته‌ها

در جدول(۱)، توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب جنسیت، مدرک تحصیلی و سنوات خدمت ارائه شده است.

مفروضه اصلی پژوهشی مبنی بر نقش حمایت سازمانی در تعهد سازمانی پرستاران، به صورت مستقیم و با واسطه اعتماد سازمانی بود. جهت بررسی این مفروضه، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. دیاگرام ۱، بیانگر مدل تجربی پژوهشی مبنی بر

جدول(۱): توزیع فراوانی مطلق و نسبی ویژگی‌های دموگرافیک واحدهای پژوهش

متغیر زمینه‌ای	زیرمجموعه‌ها	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۹۷	۴۵/۳
	زن	۱۱۷	۵۴/۷
	مجموع	۲۱۴	۱۰۰
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۱۴۳	۶۶/۸
	کارشناسی ارشد	۶۷	۳۱/۳
	دکتری	۴	۱/۹
	مجموع	۲۱۴	۱۰۰
سنوات خدمت	تا ۱۰ سال	۸۱	۳۷/۹
	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۱۳	۵۲/۸
	بالاتر از ۲۰ سال	۲۰	۹/۳
	مجموع	۲۱۴	۱۰۰

روابط حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران می‌باشد. در این دیاگرام، ضرایب استاندارد شده بتا و مقادیر خطا برای متغیرهای پژوهشی مشخص شده و به عنوان مدل نهایی پژوهش پذیرفته می‌شود.

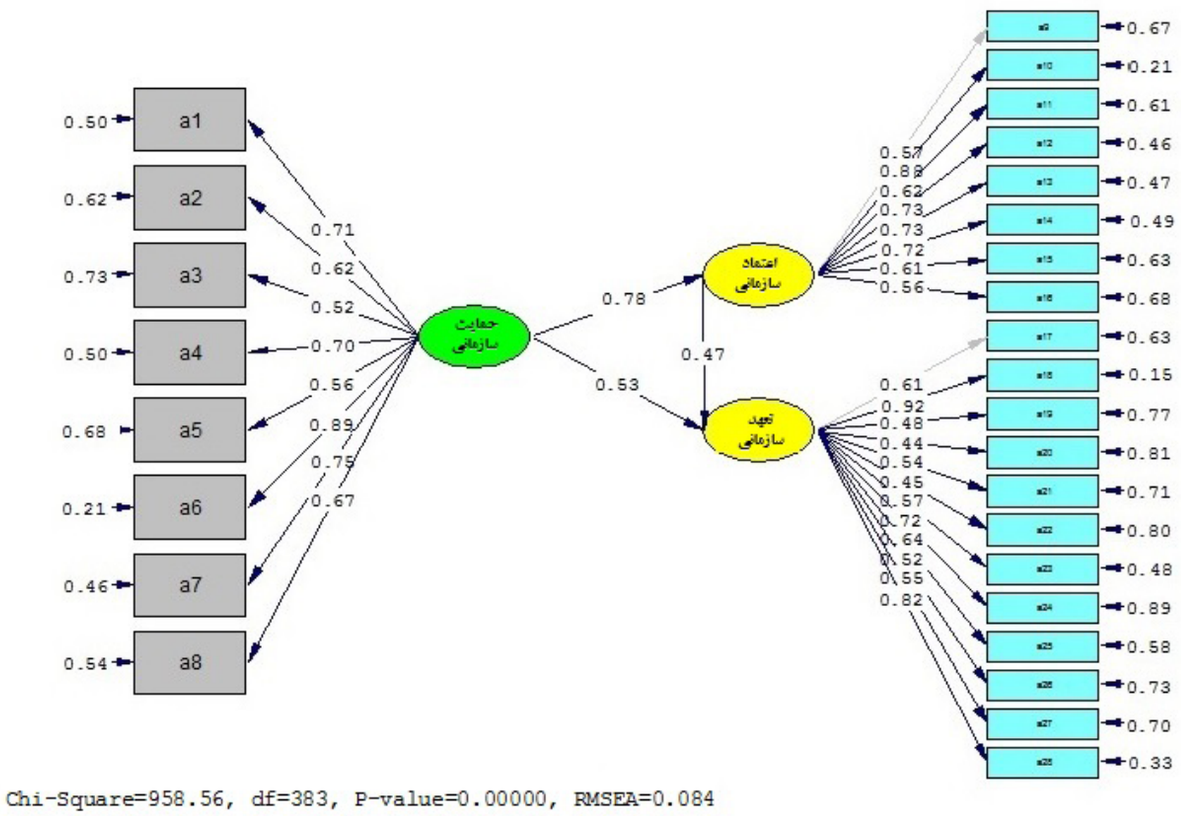
در جدول(۲)، مقادیر بار عاملی متغیرهای آشکار بر روی متغیرهای مکنون و مقایر امتناظر با بارهای عاملی ارائه شده است. در حالت کلی چنانچه مقادیر t متناظر برای بارهای عاملی بالاتر از ۱/۹۶ باشد، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار خواهند بود. در پژوهش حاضر مقادیر متناظر برای همه متغیرهای آشکار بالاتر از ۱/۹۶ بود و لذا مشخص می‌شود که گویه‌های آشکار برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون، به خوبی روی آنها بار شده‌اند. به بیان دیگر می‌توان گفت که سؤالات پرسشنامه‌ها می‌توانند توصیف مناسبی از متغیرهای اصلی پژوهشی به عمل آورند.

نتایج بررسی مدل ساختاری پژوهش همچنین نشان می‌دهد که ضرایب بتای مربوط به روابط بین همه‌ی متغیرهای پژوهشی، بالاتر از ۰/۴ و مقادیر متناظر با آنها در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار بودند. با این حال به منظور قضاوت در مورد درستی مدل مشاهده شده، لازم است به شاخص‌های نیکویی برازش استناد گردد (جدول ۳).

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار آماره مجذور کای (۹۵۸/۵۶) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. همچنین نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر با ۲/۵ است

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-19]

که بیانگر برازش مدل براساس این شاخص می‌باشد. یکی دیگر از شاخص‌های بسیار مهم در جدول ۲، ریشه میانگین مربعات خطا یا RMSEA می‌باشد. براساسی این شاخص، حالت مطلوب برای برازش مدل ۰/۹ و پایین‌تر از آن می‌باشد. با توجه به اینکه در مدل مشاهده شده، مقدار این شاخص ۰/۰۸ می‌باشد، لذا براساس این معیار نیز، مدل از برازشی خوبی برخوردار است. بررسی دو شاخصی (IFI)، (CFI) و (NFI) نیز حکایت از برازش نسبی مدل تجربی پژوهشی دارد؛ با این حال مقایر شاخص (GFI)بیانگر آن است که مدل پژوهش براساس این شاخص، از برازش مطلوبی برخوردار نیست.



شکل(۱): مدل ساختار پژوهش

جدول(۲): بار عاملی متغیرهای آشکار برروی متغیرهای مکنون و مقادیر t متناظر با آنها

	گویه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
حمایت سازمانی	بار عاملی	۰/۷۱	۰/۶۲	۰/۵۲	۰/۷۰	۰/۵۶	۰/۸۹	۰/۷۵	۰/۶۷	–	–	–	–
	میزان t	۱۷/۱۸	۱۴/۴۹	۱۱/۷۳	۱۷/۱۳	۱۲/۶۱	۲۱/۴۰	۱۸/۸۴	۱۶/۰۷	–	–	–	–
اعتماد سازمانی	گویه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
	بار عاملی	۰/۵۷	۰/۸۸	۰/۶۲	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۲	۰/۶۱	۰/۵۶	–	–	–	–
	میزان t	۱۰/۵۳	۱۵/۴۰	۱۰/۹۳	۱۲/۱۹	۱۲/۱۱	۱۲/۰۶	۱۰/۷۹	۱۰/۱۹	–	–	–	–
تعهد سازمانی	گویه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
	بار عاملی	۰/۶۱	۰/۹۲	۰/۴۸	۰/۴۴	۰/۵۴	۰/۴۵	۰/۵۷	۰/۷۲	۰/۶۴	۰/۵۲	۰/۵۵	۰/۸۲
	میزان t	۱۱/۲۰	۱۸/۸۲	۹/۲۶	۸/۵۶	۱۰/۳۰	۸/۸۸	۱۰/۷۴	۱۴/۷۴	۱۱/۸۶	۹/۹۲	۱۰/۴۰	۱۶/۰

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-19]

جدول(۳): شاخص‌های نیکویی برازش مدل مشاهده شده با داده‌های پژوهش

شاخص‌های برازش	مقدار به‌دست آمده	مقدار قابل قبول
Chi.squar/df	۲/۵۰	پایین‌تر از ۳
RMSEA	۰/۰۸۴	پایین‌تر از ۰/۰۹
CFI	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹
GFI	۰/۸۲	بالاتر از ۰/۹
IFI	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹
NFI	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹

جدول(۴): ضرایب رگرسیونی متغیرهای پژوهش

فرض پژوهش	آماره بتا	آماره t	نتیجه
اثر رگرسیونی حمایت سازمانی بر تعهدسازمانی	۰/۵۳	۴/۰۵	تأیید فرض
اثر رگرسیونی حمایت سازمانی بر اعتماد سازمانی	۰/۷۸	۷/۳۷	تأیید فرض
اثر رگرسیونی اعتماد سازمانی بر تعهدسازمانی	۰/۴۷	۳/۵۰	تأیید فرض

در مجموع با توجه به اینکه، مدل مشاهده شده براساس اکثر شاخص‌های برازندگی، از برازش مناسبی برخوردار است، و نیز با توجه به معنی‌دار بودن مقادیر متناظر با ضرایب مسیرهای منتهی به تعهدسازمانی، می‌توان گفت که مفروضه پژوهشی مبنی بر نقش حمایت سازمانی در تعهدسازمانی پرستاران، به صورت مستقیم و با واسطه اعتمادسازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد. در ادامه جهت دستیابی به فهم بهتر پیرامون یافته‌های پژوهش، ضمن ارائه ضرایب بتا و مقادیر متناظرآنها (جدول۴)، نتایج حاصل از بررسی فرض‌های جزئی گزارش شده است.

فرضیه اول: حمایت سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده تعهدسازمانی پرستاران باشد.

همانگونه که در جدول(۳) ملاحظه می‌گردد، ضریب بتای حمایت سازمانی بر تعهدسازمانی برابر با ۰/۵۳ بود. این بدان معناست که به‌ازای یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر حمایت سازمانی، می‌توان پیش بینی نمود که ۰/۵۳ انحراف استاندارد تغییر در متغیر تعهدسازمانی اتفاق افتد. با توجه به اینکه، مقادیر متناظر با ضریب مسیر حمایت سازمانی به تعهدسازمانی (۴/۰۵)، بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا فرضیه اول پژوهش مبنی بر نقش حمایت سازمانی در پیش بینی تعهدسازمانی پرستاران تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: حمایت سازمانی می‌تواند پیش بینی کننده اعتمادسازمانی پرستاران باشد.

تأملی بر نتایج جدول(۳) نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون حمایت سازمانی بر اعتمادسازمانی برابر با ۰/۷۸ و مقادیر متناظر با آن برابر با ۷/۳۷ می‌باشد. با توجه به اینکه مقادیر مشاهده شده بزرگ‌تر از t بحرانی (۱/۹۶) می‌باشد، لذا نتیجه گرفته می‌شود که حمایت سازمانی می‌تواند بطور معنی‌داری پیش بینی کننده اعتماد سازمانی پرستاران باشد. بطور واضح‌تر نتایج نشان می‌دهد که به‌ازای یک انحراف استاندارد تغییر در حمایت سازمانی، می‌توان پیش بینی نمود که ۰/۷۸ انحراف استاندارد تغییر در اعتمادسازمانی پرستاران اتفاق افتد.

فرضیه سوم: اعتمادسازمانی نقش میانجی در پیش بینی تعهدسازمانی پرستاران از طریق حمایت سازمانی دارد.

نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که حمایت سازمانی، هم به صورت مستقیم و هم با میانجی اعتمادسازمانی، پیش بینی کننده مناسبی برای تعهدسازمانی پرستاران می‌باشد. بطور واضح‌تر، اثر رگرسیونی مستقیم حمایت سازمانی بر تعهدسازمانی برابر با (۰/۵۳)، اثر رگرسیونی غیرمستقیم آن برابر با (۰/۳۶) و اثر رگرسیونی کلی حمایت سازمانی بر تعهدسازمانی برابر با (۰/۸۹) می‌باشد.

■ بحث

هدف از پژوهش حاضر تحلیل رابطه حمایت سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه به صورت مستقیم و با واسطه اعتماد سازمانی می‌باشد. نتایج یافته‌های حاصل از پژوهش بیانگر این امر بود که بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش‌های پیشین (۱۹-۱۶) بود، که در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیده بودند که بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان بیان داشت که تعهد سازمانی نشان‌دهنده دلبستگی روانی یک کارمند به سازمان خود است در ایجاد این دلبستگی عوامل مختلفی می‌توانند دخیل باشند، یکی از این عوامل حمایت سازمانی می‌باشد. زمانی که سازمان از کارکنان خود حمایت نماید و شرایط لازم را برای رشد و توسعه آن‌ها فراهم نماید و این احساس در میان کارکنان شکل بگیرد که سازمان برای آن‌ها ارزش قائل است، وجود این عامل باعث می‌شود تا کارکنان

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-19]

نسبت به سازمان احساس تعهد نمایند و تمام تلاش خود را برای موفقیت سازمان و رسیدن به هدف‌های سازمان ایجاد نمایند. نتایج همچنین نشان داد که بین اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش‌های پیشین (۳۳، ۳۲) بود، که در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیده بودند بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان بیان داشت که زمانی که در میان کارکنان اعتماد وجود داشته باشد و کارکنان به سازمان خود باور داشته باشند، کارکنان خود را جزئی از سازمان می‌بینند. بنابراین نسبت به سازمان خود تعهد پیدا می‌کنند، و تعهد سازمانی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. از طرفی دیگر وجود اعتماد سازمانی باعث می‌شود تا کارکنان با امنیت خاطر بیشتری فعالیت‌های خود را انجام دهند و از تمام توان خود برای رسیدن سازمان به اهدافش استفاده نمایند، که این امر خود باعث ایجاد تعهد در میان کارکنان می‌گردد. نتایج به دست آمده همچنین بیانگر این امر بود که بین حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش‌های پیشین (۳۴، ۲۱) بود، که در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیده بودند بین حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان بیان داشت زمانی که در محیط بیمارستان حمایت سازمانی وجود داشته باشد و برای باورها و احساسات پرستاران ارزش قائل شوند. پرستاران احساس خشنودی و رضایت خواهند نمود لذا این امر موجب افزایش کارایی و بهره‌وری پرستاران و همچنین افزایش اعتماد سازمانی در میان آن‌ها می‌شود.

در نهایت امر یافته‌های کلی مدل معادلات ساختاری بیانگر این امر بود که حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی نه تنها بطور مستقیم با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند، بلکه در عین حال اعتماد سازمانی می‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا نماید. که می‌توان آن را این‌گونه تبیین نمود که حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار می‌باشد ولی در بعضی از موارد وجود حمایت سازمانی شاید به تنهایی برای ایجاد تعهد در میان کارکنان کافی نباشد، زیرا این امکان وجود دارد که حمایت سازمانی صورت بگیرد ولی کارکنان نسبت به سازمان اعتماد نداشته باشند بنابراین تعهد در میان آن‌ها شکل نگیرد. از این‌رو زمانی که در میان کارکنان نسبت به سازمان اعتماد وجود داشته باشد، حمایت سازمانی می‌تواند تأثیر بیشتری را بر شکل‌گیری تعهد در میان کارکنان داشته باشد.

■ نتیجه‌گیری

در نهایت امر با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری نمود که وجود حمایت سازمانی و ایجاد اعتماد در میان پرستاران زمینه‌ساز شکل‌گیری تعهد سازمانی در میان آن‌ها خواهد بود. که این امر باعث بهبود خدمات ارائه به مراجعان در بیمارستان امام رضا (ع) کرمانشاه می‌گردد. زیرا در شرایطی که پرستاران نسبت به شغل خود تعهد داشته باشند، وظایف سازمانی خود را با بهترین شکل ممکن انجام می‌دهند و از تمام توان خود برای انجام وظایف سازمانی استفاده خواهند نمود، بنابراین در چنین شرایطی خدمات مناسبی به بیماران ارائه خواهد شد، که این امر رضایت بیماران و همراهان آن‌ها را به دنبال خواهد داشت. بنابراین به مدیران بیمارستان توصیه می‌گردد با کاربست پیشنهادهای ساده و اجرایی زیر، زمینه رشد تعهد سازمانی را در میان پرستاران افزایش دهند:

- مشارکت دادن پرستاران در تصمیم‌گیری‌ها و تعیین هدف‌های سازمانی
- برگزاری جلسات دوره‌ای با پرستاران و نماینده‌های آن‌ها برای شنیدن انتقادات و نظرات آن‌ها
- قدردانی از پرستاران و فعالیت‌های مثبت صورت گرفته توسط آن‌ها در سازمان
- پرهیز از شماتت پرستاران به ویژه در جمع همکاران

■ تشکر و قدردانی

بدینوسیله، پژوهشگران از تمامی مسؤولین و پرستاران عزیزی که نهایت همکاری را برای اجرای این پژوهش داشته‌اند، قدردانی می‌نمایند.

■ References

1-Yasini, A., Havassi, E. The relationship between human resource strategies, organizational commitment and perceived organizational support among judiciary subsidiary offices staff in Ilam province. Evaluation Knowledge Quarterly. 2015; 7 (24): 25-34. [Persian].

2-Hatam Siahkal Mahalle, A., Rezaei, S., Yousefzadeh Chabok, S., & Reyhaniyan, A. The relationship Between

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-19]

emotional intelligence, organizational justice, job satisfaction and organizational commitment among the personnel of PourSina Hospital in Rasht. Journal of Guilan University of Medical Sciences. 2016; 24 (96): 30-41. [Persian].

3-Sahraei, R. M., Erfani, N., Shabanibahar, Gh., Monsef, A., & Hosein Nezhad, A. The relationship between empowerment and perceived organizational support Job satisfaction of physical education Teachers in Hamedan. Organizational Behavioural Management in Sport Studies. 2015; (6): 83-91. [Persian].

4-Maleki, S., Zavar, T., & Vakili, R. The relationship between psychological empowerment and organizational commitment in primary school teachers in Maraghe. Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration. 2013; 7 (2): 131-144. [Persian].

5-Einolander, J. Evaluating organizational commitment in support of organizational Leadership. Procedia Manufacturing. 2015; 3: 668-673.

6-Mousavi, M.., Salehi, M., & Ahmad Nejad, M. A survey on relationship between auditors professional and organizational commitment with dysfunctional audit behaviour. Accounting Research. 2015; 27: 34-53. [Persian].

7-Dadghar, H., Gholamalinejad, F., Ashoori, J., & Arabsalari, Z. The relationship leadership styles, organizational commitment and happiness with job satisfaction of nursing. Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty. 2015; 23 (2): 5-14. [Persian].

8-Ouyang, YQ. Zhou, WB. Qu, H. The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. Contemporary Nurse. 2015; 5 (1): 80-91.

9-Hanaysha, J. Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2016; 229: 298-306.

10-Yang, J. Liu, Y. Chen, Y. Pan, X. The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. Applied Nursing Research. 2014; 1-6.

11-Salmani Mud, M., & Vaghar Seyyedin, S. A. Relationship between nurses' work engagement, structural empowerment, and workplace incivility. Quarterly Journal of Nursing Management. 2015; 4 (1): 18-27. [Persian].

12- Kassani, A., Niazi, M., Menati, R., Alimohamadi, Y., & Menati, W. Relationship between nurses' depression and quality of life: applying path analysis model. Quarterly Journal of Nursing Management. 2014; 3 (2): 61-69. [Persian].

13-Hojjati, H., Taheri, N., Kamangar, S., Hekmatipour, N., & MirzaAli, J. The relationship between empowerment and organizational commitment of nurses. Journal of Health and Care. 2015; 17 (1): 82-90. [Persian].

14-Rezaei Rad, M., & Doaei, H. The relationship between human resource strategies, perceived organizational support and organizational commitment of nurses: Developing the pattern. The Journal of Health Promotion Management. 2012; 1 (2): 35-43. [Persian].

15-Rozaini, R. Norailis, W. Aida, B. Roles of organizational support in quality of work life in insurance industry. Journal of Economics, Business and Management. 2015; 3 (8): 753-757.

16-Hosseini kohkamari, P., Mashallahi, A., & Bagaie, R. Mediating role of organizational-based self-esteem on the relationship of perceived organizational support with job satisfaction and affective commitment. Journal of Urmia University Nursing and Midwifery. 2015; 13 (1): 55-63. [Persian].

17-Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. Work family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. Journal of Vocational Behavior. 2011; 79(3): 640-652.

18-Kalidass, A. Bahron, A. The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention. International Journal of Business Administration. 2015; 6 (5): 82-89.

19-Ghasemizad, A. Mohammadkhani, K. The relationship between perceived organizational support, organizational commitment, and quality of work life and productivity. Journal of Basic and Applied Sciences. 2013; 7(8): 431-436. [Persian].

20-Poorsoltani, H., Aghaei, N., & Asgari, B. The relationship between perceived organizational supports with organizational commitment among staff. 2016; 35: 183-198. [Persian].

21-Bahrami, H. R. & Sarihi Esfestani, R. The relationship between organizational justice, perceived organizational support and organizational commitment. Management Studies in Development and Evolution. 2015; 24 (78): 1-16.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-19]

[Persian].

22-Pakravan, R., Khorakian, A. R., & Yaghubi, M. A study on the effectiveness of job control and perceived organizational support with organizational commitment in employees, 2015; [Persian].

23-Pennaforte, A.P. Organizational supports and individuals commitments through work integrated learning, Higher Education, Skills and Work-Based Learning. 2016; 6(1): 89 – 99.

24-Erden, A. Erden, H. Predicting organizational trust level of school managers and teachers at elementary schools. 2009; 1: 2180-2190.

25-Emami, M., Jamali, E., & Isfahani, M. J. Examining the relationship between organizational trust and organizational creativity. Quarterly Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences. 2013; 3 (3): 23-44. [Persian].

26-Farhang, A., Siadat, S. A., Molavi, H., & Hoveida, R. Study of factorial structure of organizational trust and its indices relation with organizational learning in Southeast Public Universities. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2010; 16 (1): 111-130. [Persian].

27-Farahbod, F., Amiralavi, S., & Najafzadeh, S. The position of conflict management and relation openness in elevating the nursing employees' trust, Journal of Guilan University of Medical Sciences. 2011; 20 (79): 24-30. [Persian].

28-Ardalan, M. R., Ghanbari, S., Nasiri Valikbani, F., & Beheshti Rad, R. The Role of servant leadership in enhancing organizational trust with mediator role of empowerment (case study Urmia University staff). Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies. 2013; 3 (4): 143-168. [Persian].

29-Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., and Sowa. D. Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology. 1986; 7(3): 500-507.

30-Kanawattanachai, P., Yoo, Y. Dynamic nature of trust in virtual teams, Case Western Reserve University, USA. Sprouts: Working Papers on Information Systems. 2002; 2 (10): http://sprouts.aisnet.org/2-10.

31-Allen, N. J. & Meyer,J.P. The measurement and antecedents of effective continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology. 1990; 63: 1-18.

32-Jazani, N., & Soltani, Sh. The study of relationship between organizational justices on organizational commitment with regards to organizational trust. Journal of Development Evolution Management. 2016; 25: 27-36. [Persian].

33- Amirkafi, M., & Hashemi Nasab, F. A. The effectiveness of organizational justice, perceived organizational support and trust on organizational commitment. The Journal of Social Issues in Iran. 2013; 4 (1): 33-62. [Persian].

34-Nasiri, F., & Khodayari, AThe relationship between perceived organizational support and organizational trust. The Journal of Studies in Human Resource Management. 2016; 21: 71-96. [Persian].

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-19]

Analysis of relationships between organizational support, trust and organizational commitment among nurses

Yahya Safari, Mohammad Asadi■, Sadaf Khalijian, MohammadReza Joursara

Safari Y.
PhD. Assistant Professor, Radiology Department, Paramedical Faculty, Kermanshah Medical Sciences University, Kermanshah, iran

■ **Corresponding author:**
Asadi M.
PhD student in Educational Management, Education Department. Faculty of humanities and Social Sciences, kurdistan University, kurdistan, iran

Address:asadi154@yahoo.com

Khalijian S.
PhD student in Educational Management, Education Department, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University of Tehran, Tehran, Iran

Joursara M.
MSc in Change Management, Management Department, Faculty of humanities, Boein Zahra Branch, Azad University, Qazvin, Iran

Introduction: Today, commitment nurses in health care organizations are a vital element that they would be effect on patients. So, nursing shortage might be has negative effect on quality of care. For this reason assessing factors that effect on nurses commitment and on quality of care are important.

Aim: Assessing the relationship between organizational support, trust and organizational commitment in nurses who work in Kermanshah hospitals in 2017.

Material & Methods: This study was descriptive that 214 nurses selected randomly based on Morgan's table. For Data gathering were used these questioners; Eisenberger & et., al (1986) for organizational support, Alen & Meyer (1990) and Kanawattanachaii & Yoo for organizational trust. Their reliability by Alpha Chronbach were 0.88, 0.82 and 0.79 representatively. For analyzing Structural Equation Modeling was used.

Results: Analyzing data showed that there was significant relationship between organizational support and trust with organizational commitment. General effect organizational support on commitment was 0.89.

Conclusion: It is recommanded to nurse managers and hospital administrators use strategies for staff support that it would be help their trust and commitment to organization.

Key words: clinical nurse, organizational commitment, organizational support, organizational trust

Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Vol 7, No 2, 2018

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-19]