Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article

Volume 11, Issue 1, Spring 2022

The Effect of Perception of the Supportive Role of the Organization and the Motivations of the Community on Job Retention During the Corona Epidemic; Explaining the Mediating Role of Emotional Commitment (Case Study: Female Nurses of Dr. Shariati Hospital in Tehran)

Amir Hoshang Nazarpouri [1], Hamed Ghasempour[2*], Fatemeh Fazelpour[3]

1- Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics and Management, University of Lorestan, Khorramabad, Iran.
2- Ph.D. Student in Human Resources Management, Faculty of Economics and Management University of Lorestan, Iran.
3- MSc, Faculty of Literature and Human Sciences, Ilam of University, Ilam, Iran.

Corresponding author: Hamed Ghasempour**,** Ph.D. Student in Human Resources Management, Faculty of Economics and Management University of Lorestan, Iran.
Email: ghasempour.ham@fc.lu.ac.ir

Abstract

Introduction: Nurses play an important role in improving the performance of health organizations and the lofty goals of the organization. But always in difficult and critical situations, such as the corona epidemic, nurses face a lot of stress that can increase their tendency to leave the service. Because their durability is one of the most important concerns of the organization.The aim of this article was to investigate the effect of Perceived of the supportive role of the organization and the motivations Prosocial on the job Sustainability of nurses at Dr. Shariati Hospital in Tehran by considering the mediating role of emotional commitment.

Methods: This research is of cross-sectional descriptive-survey type and is of applied type which was conducted in 2020-2021. All nurses working in different wards of Dr. Shariati Hospital in Tehran were 211 people in the study population, all of whom were selected as a statistical sample due to the size of the population. The main tool for data collection was a questionnaire, which was used to assess the variable of the role of organizational support perceived by the Eisenberger et al. (1986) questionnaire, To assess the community motivation variable from the Grant Scale (2008), The Mir and Allen (1991) questionnaire was used to measure the variable of emotional commitment and finally to evaluate the variable of job retention, a researcher-made questionnaire based on literature and theoretical foundations was used. Data analysis was performed using Spss23 and Smart PLS software version 3.

Results: Findings show that perceived organizational support with a significant coefficient (21/115) has a significant and positive effect on job retention and with a significant amount (9/937) on emotional commitment. Community motivations with a significant amount (23/052) have a significant and positive effect on job retention and with a significant coefficient (12/354) on emotional commitment. Also, emotional commitment with a significant amount (8,000) has a significant and positive effect on job retention. Finally, emotional commitment with a significant coefficient (42/235) leaves an indirect mediating effect between perceived organizational support and job retention, and finally with a significant amount (48/263) has an indirect mediating effect between societal motivations and job retention.

Conclusions: According to the results, managers should increase their support for front-line personnel in the event of a crisis caused by coronary heart disease and provide tangible support that is understood by employees so that they are more willing to perform their duties and Be committed and stay purposeful in your job. In addition, it was found that the nurses' societal motivations acted as a driving force for helping people in coronary conditions.

Keywords: Perceived Organization Support, Motivation Prosocial, Emotional Commitment, Job Sustainability, Nurses, Coronavirus.

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

فصلنامه مدیریت پرستاری مقاله پژوهشی

دوره ۱۱، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱

تأثیر ادراک از نقش حمایتی سازمان و انگیزه های جامعه یار بر ماندگاری شغلی در دوران اپیدمی کرونا؛ تبیین نقش میانجی تعهد عاطفی(مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران)

امیرهوشنگ نظرپوری[۱]، حامد قاسم‌پور[۲*]، فاطمه فاضل‌پور[۳]

۱- دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، خرم آباد، ایران.
۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، خرم آباد، ایران.
۳- کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

نویسنده مسئول: حامد قاسم‌پور، دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، خرم آباد، ایران.
ایمیل: ghasempour.ham@fc.lu.ac.ir

چکیده

مقدمه: پرستاران نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمان های بهداشتی و اهداف متعالی سازمان دارند. اما همواره در شرایط سخت و بحرانی از جمله اپیدمی کرونا، پرستاران با استرس فراوانی مواجه هستند که می تواند تمایل به ترک خدمت در آنها را افزایش دهد. ازآنجایی که ماندگاری آن ها یکی از دغدغه های مهم سازمان است، لذا این پژوهش، با هدف تأثیر ادراک از نقش حمایتی سازمان و انگیزه‌های جامعه‌یار بر ماندگاری شغلی پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران با در نظرگرفتن نقش متغیر میانجی تعهد عاطفی اجرا شده است.

روش کار: این پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی مقطعی است و از نوع کاربردی می باشد که در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ انجام شده است. کلیهٔ پرستاران شاغل در بخش های مختلف بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران به تعداد ۲۱۱ نفر جامعه پژوهش بودند که به دلیل حجم جامعه، تمامی آنها به عنوان نمونهٔ آماری انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بود که بر این اساس، برای سنجش متغیر نقش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامهٔ ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، برای ارزیابی متغیر انگیزهٔ جامعه‌یار از سنجهٔ گرانت (۲۰۰۸)، از پرسشنامهٔ میر و آلن (۱۹۹۱) برای سنجش متغیر تعهد عاطفی و سرانجام برای ارزیابی متغیر ماندگاری شغلی از پرسشنامهٔ محقق ساخته مبتنی بر ادبیات و مبانی نظری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای Spss23 و Smart PLS نسخهٔ ۳ انجام شد.

یافته ها: یافته‌ها نشان می‌دهد حمایت سازمانی ادراک شده با ضریب معناداری (۲۱/۱۱۵) بر ماندگاری شغلی و با مقدار معناداری (۹/۹۳۷) بر تعهد عاطفی تأثیر معنادار و مثبت دارد. انگیزه‌های جامعه‌یار با مقدار معناداری (۲۳/۰۵۲) بر ماندگاری شغلی و با ضریب معناداری (۱۲/۳۵۴) بر تعهد عاطفی اثر معنادار و مثبت می‌گذارد. همچنین، تعهد عاطفی با مقدار معناداری (۸/۰۰۰) بر ماندگاری شغلی تأثیر معنادار و مثبت دارد. سرانجام تعهد عاطفی با ضریب معناداری (۴۲/۲۳۵) اثر غیرمستقیم میانجی میان حمایت سازمانی ادراک شده و ماندگاری شغلی برجای می‌گذارد و در نهایت با مقدار معناداری (۴۸/۲۶۳) اثر غیرمستقیم میانجی بین انگیزه‌های جامعه‌یار و ماندگاری شغلی دارد.

نتیجه گیری: با توجه به تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده، انگیزه های جامعه یار و تعهدعاطفی بر ماندگاری شغلی مدیران می توانند در شرایط بحران ناشی از بیماری کرونا حمایت‌های خود را از پرسنل خط مقدم مبارزه با این بیماری بیشتر کرده و چنان ملموس پشتیبانی نمایند که از طرف کارکنان درک شود تا آنها نسبت به انجام وظایف محوله راغب‌تر گردند و متعهدانه عمل نمایند و هدفمند در شغل خود ماندگار شوند. افزون بر این، مشخص شد انگیزه‌های جامعه‌یار پرستاران به عنوان مؤلفه‌ای پیش‌برنده برای همیاری با مردم در شرایط کرونایی عمل نموده است.

کلیدواژه‌ها: حمایت سازمانی ادراک شده، انگیزهٔ جامعه‌یار، تعهد عاطفی، ماندگاری شغلی، پرستاران، کرونا.

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

مقدمه

امروزه ترک خدمت به عنوان یکی از چالش های مطرح شده در تمامی سازمان ها بدون در نظر گرفتن نوع سازمان و موقعیت جغرافیایی آن مطرح است (۱). ترک خدمت یکی از متغیرهای پراهمیت سازمانی است که در صورت وقوع، آثار مخرب و بار مالی برای سازمان دارد که شامل پیدا کردن، جانشین کردن و آموزش دادن نیروی کم تجربه ی تازه وارد شده، اتلاف زمان و عدم جایگزینی نیروی متخصص را بر سازمان وارد می کند (۲). از آنجایی که در نظام بهداشت و درمان بزرگترین بخش آن مربوط به پرستاران است، اهمیت جذب و ابقای کارکنان پرستاری ضروری و حیاتی است (۳)، میزان ترک شغل در این گروه، بالاترین میزان در بین گروه های حرفه ای است (۴)، محققان سختی های بسیار و استرس های زیاد این حرفه را از عوامل مؤثر در ترک خدمت می‌دانند (۵)؛ و تا قبل از شروع بیماری کرونا در سراسر دنیا، نظام‌های مراقبتی با مشکلات و مصائب ترک شغل پرستاری مواجه بوده‌اند، ولی با شروع این اپیدمی در سال ۲۰۱۹ شوک شدیدی به سیستم درمان وارد آمد و این پدیده با سرعت بیشتری رشد و نمو پیدا کرد (۱)؛ پرستاران که به طور مستقیم در تشخیص، درمان و مراقبت از بیماران مبتلا به کرونا نقش داشتند، در شرایط پرتنشی قرار گرفتند (۵). و آمارها نشان می‌دهند که یک سوم مرگ و میرها ناشی از کرونا در کشورها مربوط به این قشر بوده‌اند (۶). افزون بر این، حجم کار طاقت فرسا، کمبود تجهیزات محافظت شخصی، کمبود داروهای خاص و احساس عدم حمایت کافی از جمله مؤلفه‌هایی بودند که سلامت روان آنها را با خطر مواجه ساخت (۷) و این امر منجر به خروج از خدمت بسیاری از پرستاران شده است (۸) و دنیا هم اکنون با پدیدهٔ کمبود پرستار مواجه است. کمبود پرستار منجر به افزایش هزینه های استخدامی، افزایش حجم کاری کارکنان باقیمانده و متعاقب آن کاهش رضایت‌مندی شغلی و کیفیت مراقبت از بیماران (۹)، افزایش زمان انتظار برای بیماران جهت دریافت مراقبت و افزایش شکایات و بالا رفتن سن پرستاران شده است (۶). با این شرایط سؤالی که امروز مطرح می‌شود این است که چه عامل و یا عوامل باعث می‌شوند که پرستاران از اندیشهٔ ترک شغل خارج شده و در شغل کنونی خود باقی بمانند؟ پاسخ به این پرسش ساده نیست ولی می‌توان اذعان داشت سازمان هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می توانند قبل از کناره گیری کارکنان، با استفاده از سیاست ها و روش های مطمئن، مدیریت موثری را در فرایند حفظ و نگهداری منابع انسانی کارا بکار گیرند (۱۰). میل به ماندن در شغل، حالتی انگیزشی و درونی بالقوه در فرد است که برای باقی ماندن در شغلی که به آن اشتغال دارد، ضروری است (۱۱). میل به ماندن بستگی به شرایطی دارد که از جانب سازمان برای کارکنان فراهم می‌شود (۱۲). چنانچه در سازمان‌ها کارکنان از نظر مادی، روحی و روانی در سطح مناسبی قرار داشته باشند، کمتر در اندیشهٔ ترک خدمت خود فرو می‌روند و متعهدانه در سازمان باقی می‌مانند (۱۰). با وجود عوامل متعدد اثرگذار بر ماندگاری شغلی، مسئلهٔ حمایت سازمانی دارای اهمیت بیشتری است (۱۳). ادراک مورد حمایت بودن از سوی سازمان باعث می شود که کارکنان دریابند از نظر سازمان مورد ارزش و احترام هستند و عضوی مؤثر از آن به شمار می روند (۱۴). کارکنانی که سطح حمایت سازمانی بالایی را درک و تجربه می کنند، این احساس را دارند که باید براساس رفتارها و نگرش های مناسب در سازمان به ایفای نقش بپردازند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان باشد و بدینوسیله، حمایت و مساعدت آن را جبران نمایند (۱۵). زمانی که کارکنان درمی یابند که سازمان به وعده‌های خود نسبت به کارکنان پایبند هستند، در مقابل آنها نیز به تعهدات خود نسبت به سازمان متعهدتر می‌شوند (۱۳). محققان از شفافیت نقش، اطلاعات شغلی، مشارکت در تصمیم-گیری، حمایت از همکاران و روابط مطلوب با سرپرست به عنوان عوامل دخیل در ایجاد ذهنیت مثبت از نقش حمایتی سازمان نام برده‌اند؛ که هر کدام از موارد مذکور بر نیت ترک خدمت کارکنان اثر معناداری دارندو می‌نویسند اگر در بحبوحهٔ بحران ها و مشکلات، حمایت سازمان وجود داشته باشد، کارمندان به احتمال کمتری سازمان را ترک کرده و تمایل به ترک خدمت به طور چشم‌گیری کاهش می‌یابد (۱۵). احمدی و همکاران (۱۳۹۴) معتقدند: «با تعیین و تحقق ادراک حمایتی از سازمان، کارکنان سعی می کنند، تلاش و حضور بیشتری در سازمان داشته باشند، چرا که شغل خود را فرصتی برای بالندگی خود و جبران تلاش سازمان و تعالی آن می دانند، بنابراین انتظار می رود با حمایت سازمانی ادراک شده، کارکنان تمایل بیشتری به ماندن در شغل خود داشته باشند (۱۶). ایزنبرگ و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه خود بیان داشتند که سطح بالای

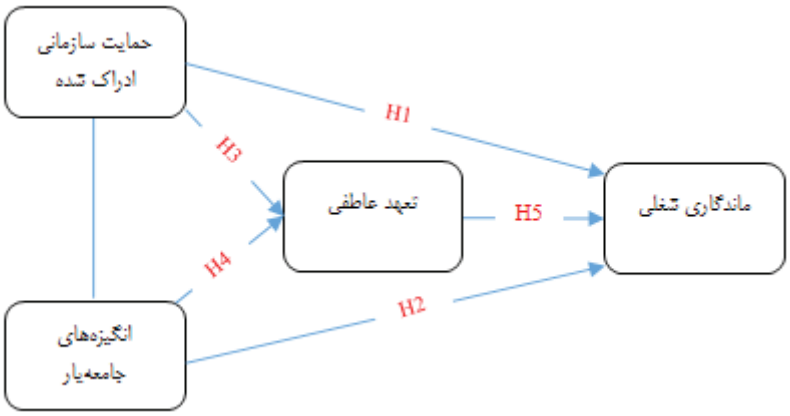
[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

حمایت سازمانی ادراک شده، تعلق کارکنان را به سازمان ارتقاء داده و قصد ترک خدمت را کاهش می‌دهد (۱۷). به زعم ایدر و ریزنبرگ (۲۰۰۸) زمانی که حمایت سازمانی ادراک شده در سازمان وجود داشته باشد و اختیارات تصمیم گیری به کارکنان داده شود، آنها برای کار و فعالیت بیشتر در سازمان برانگیخته می شوند. همچنین به این نتیجه رسیدند که رابطهٔ منفی بین حمایت سازمانی ادراک شده و ترک خدمت کارکنان وجود دارد (۱۸). به اعتقاد کوشازاده و عزیزآبادی (۱۳۹۳) یکی از انتظارات مهم کارکنان، حمایت و ارزشی است که سازمان از طریق ایجاد محیط مشارکتی و توجه به رفاه کارکنان برای آنان قائل می‌شود. در مقابل، وقتی کارکنان حمایت زیادی از جانب سازمان دریافت کنند، تمایل به ماندن بیشتری در شغل خود خواهند داشت (۱۹). شکری و سلوک‌دار (۱۳۹۶) بیان داشتند علاوه بر عوامل انگیزشی و فردی که باعث ماندگاری کارکنان در شغل خود می شوند، متغیر حمایت سازمانی، تأثیر بیشتری نسبت به سایر متغیرها در تمایل به ماندن در شغل می‌شود (۱۲). از دیگر عوامل مؤثر بر ماندگاری شغلی، رفتارهای داوطلبانهٔ ناشی از انگیزه‌های جامعه‌یار است؛ که به طور مستقیم با کاهش غیبت از کار و اندیشهٔ ترک شغل ارتباط دارد (۲۰)؛ رفتار جامعه‌یار، رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان بروز می‌یابد (۲۱). بیرهوف (۲۰۰۲) معتقد است که رفتارهای جامعه‌یار اعمال هدفمندی هستند که به منظور رفاه دیگران انجام می‌شوند (۲۲). رفتار جامعه‌یار به موقعیت فرد که باعث سودمندی و کمک رسانی در موقعیت هایی که دیگران در حال رنج بردن از آن هستند، توجه دارد (۲۰). چنانچه در محیط کار حمایت سازمانی وجود داشته باشد، محیط کار برای اعضا جذاب خواهد بود و به تبع آن میزان بروز رفتارهای جامعه یار و تمایل به ماندن در شغل نیز افزایش می‌یابد (۲۳). در همین رابطه، عریضی و جهانبخش (۱۳۹۰) بیان داشتند که رفتار جامعه‌یار و ترک شغلی با واکنش های عاطفی در سطح تحلیل فردی و گروهی، ارتباط دارند و هر چه واکنش های عاطفی مثبت افزایش یابد، بروز رفتارهای جامعه یار بیشتر و نرخ ترک شغل کاهش می یابد (۲۴). همچنین، به اعتقاد مارتین و همکاران (۲۰۱۶) دانش مربوط به رفتار جامعه یار، چگونگی رفتار انسان را در موقعیت های مختلف شغلی به چالش می کشد و نوع رفتار انسان را برای ماندن یا ترک کردن محیط کار به طور غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می دهد (۲۵). از سوی دیگر، وقتی سازمان، محیطی منصفانه، عادلانه و حمایتی برای روابط دوجانبه (متقابل یا بده بستانی) فراهم می سازد، تمایل به ماندن در شغل و تعهد عاطفی کارمندان تقویت می‌شود (۲۶). تعهد عاطفی به دلبستگی احساسی به سازمان، همزات‌پنداری با آن و درگیری در آن اشاره دارد (۲۷). کارکنانی که از لحاظ عاطفی به شدت به سازمان وابسته اند، خودشان را با اهداف سازمانی که در آن کار می کنند و تمایل دارند در آن باقی بمانند، شناسایی می کنند. چنین کارکنانی، آگاهانه به سازمان متعهد می مانند، و برای کسب اهداف در نظرگرفته شده آن تلاش می‌کنند و تمایل بالایی برای ماندن در سازمان از خود نشان می‌دهند (۲۸). در همین رابطه، مافی (۲۰۰۴) معتقد است هنگامی که تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان بالا باشد، تمایل به ماندن در آن ها بیشتر است (۲۹). همچنین میر و همکاران (۲۰۰۲) نشان دادند که هر سه نوع تعهد از جمله تعهد عاطفی با تمایل به ترک کار و جابه‌جایی رابطهٔ منفی داشتند (۳۰). افراد با تعهد عاطفی بالا نسبت به سازمانی تمایل بیشتری به ماندن در محیط کار از خود نشان داده و بیشتر برانگیخته شده، همچنین، تمایل بیشتری به ارائه تلاش داوطلبانه مازاد در چارچوب بروز رفتارهای جامعه‌یار در سازمان دارند (۳۱). در همین زمینه، زوها و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان داد که وجود حمایت های سازمانی مناسب و ایجاد تعهد عاطفی که منجر به رضایت در مشتریان می شود در شکل گیری رفتارهای جامعه یار مشتریان مؤثر است (۳۲). چینومونا و دوراپ (۲۰۱۵) معتقدند هر چه تعهد عاطفی کارمندان نسبت به سازمان بالاتر باشد، بروز رفتارهای جامعه‌یار قابل پیش‌بینی است و به تناسب آن ماندگاری در سازمان بیشتر می‌شود (۳۳).

با توجه به مطالب مطرح شده، به منظور عبور نظام درمانی کشور از بحران بیماری کرونا که نظام درمانی را با چالش جدی نظیر کمبود پرستاران ناشی از افزایش نرخ ترک خدمت به تناسب شیوع و گسترش این بیماری، مواجه ساختند می‌بایست تدبیری هوشمندانه در چارچوب الگوهای برنامه‌ریزی نیروی انسانی اتخاذ گردد و با شناسایی موجدات ترک خدمت و مؤلفه‌های ماندگاری تا حدودی بتوان تبعات این بحران را کنترل کرد. یکی از این اقدامات انجام تحقیقات متعدد برای فهم عوامل مؤثر بر ماندگاری این قشر در محیط پرتحول و خطرناک بیمارستان‌ها در شرایط کرونایی حال حاضر است. بنابراین محققین با

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

علم به مسائل و مصائب ناشی از این بحران، به تعمق در اثرگذاری متغیرهای ادراک از نقش حمایتی سازمان، انگیزه های جامعه یار و تعهدعاطفی بر ماندگاری شغلی پرستاران در بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران پرداختند. متغیرهای که هر چند در مطالعات مختلف به طور مجزا مورد بررسی قرار گرفته‌اند، ولی هرگز در چارچوب یک مدل مفهومی مورد آزمون قرار نگرفته‌اند و این تحقیق نخستین گام برای آزمون این مدل و همچنین فهم اثرات متغیرهای مذکور بر ماندگاری شغلی می‌باشد. بنابراین، پرسش پژوهش حاضر بدین‌صورت است: آیا ادراک از نقش حمایتی سازمان و انگیزه های جامعه یار با نقش میانجی تعهد عاطفی بر ماندگاری شغلی پرستاران در بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران تأثیرگذار است؟ در (شکل۱) مدل مفهومی تحقیق برآمده از پیشینهٔ نظری و تجربی به نمایش درآمده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (برآمده از پیشینه تحقیق)

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوهٔ گردآوری داده‌ها، توصیفی است. همچنین از لحاظ شیوهٔ جمع‌آوری داده‌ها در زمرهٔ پژوهش‌های پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعهٔ آماری شامل کلیهٔ پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران به تعداد ۲۱۱ نفر می‌باشد که به دلیل حجم جامعه، تمامی آن به عنوان نمونهٔ آماری انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامهٔ استاندارد است. بر این اساس، برای سنجش متغیر نقش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامهٔ ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، برای ارزیابی متغیر انگیزهٔ جامعه‌یار از سنجهٔ گرانت (۲۰۰۸)، از پرسشنامهٔ میر و آلن (۱۹۹۱) برای سنجش متغیر تعهد عاطفی و سرانجام برای ارزیابی متغیر ماندگاری شغلی از پرسشنامهٔ محقق ساخته مبتنی بر ادبیات و مبانی نظری استفاده شد. بعد از تجمیع پرسش‌ها، پرسشنامهٔ اصلی در قالب ۲۵ سؤال تماماً براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت تدوین شد که در طول یک هفته کاری از تاریخ ۱۴۰۰/۰۵/۱۶ تا ۱۴۰۰/۰۵/۲۱ با مراجعه به بیمارستان، به توزیع پرسشنامه‌ها پرداختند که در نهایت تعداد ۱۸۹ پرسشنامهٔ کامل و قابل تجزیه و تحلیل جمع گردید و وارد نرم افزار Spss23 شد. در ادامه جهت آزمون فرضیه‌ها، داده‌ها به دست آمده به محیط نرم‌افزار Smart PLS نسخهٔ ۳ وارد شدند. اعتبار پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب به دست آمد و جهت اعتمادیابی از روایی صوری، همگرا و واگرا استفاده شد که در ادامه به تفصیل اشاره خواهند شد.

یافته ها

مشخصات جمعیت‌شناختی پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران در نمونه‌ای به تعداد ۱۸۹ نفر بررسی شد که نتایج آن در (جدول۱) گزارش شده است.

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

جدول ۱: توصیف ویژگی های جمعیت شناختی افراد نمونه

متغیر	بُعد	فراوانی	درصد	متغیر	بُعد	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۰۱	۵۳/۴۳	میزان تحصیلات	کارشناسی	۱۰۱	۵۳/۴۳
	مرد	۸۸	۴۶/۵۶		کارشناسی‌ارشد	۸۸	۴۶/۵۶
وضعیت تأهل	مجرد	۶۱	۳۲/۲۷	سابقهٔ خدمت	زیر ۵ سال	۱۹	۱۰/۰۵
	متأهل	۱۲۸	۶۷/۷۲		۶ تا ۱۰ سال	۳۹	۲۰/۶۳
سن	کمتر از ۲۵ سال	۴۱	۲۱/۶۹		۱۱ تا ۱۵ سال	۵۸	۳۰/۶۸
	۲۶ تا ۳۰ سال	۵۳	۲۸/۰۴		۱۶ تا ۲۰ سال	۳۰	۱۵/۸۷
	۳۱ تا ۳۵ سال	۲۸	۱۴/۸۱		۲۱ تا ۲۵ سال	۲۸	۱۴/۸۱
	۳۶ تا ۴۰ سال	۴۹	۲۵/۹۲		۲۶ تا ۳۰ سال	۱۵	۷/۹۳
	۴۱ سال به بالا	۱۸	۹/۵۲				

در (جدول۲)، توصیف متغیرهای تحقیق مبتنی بر پارامترهای آماری ارائه می‌شود.

جدول ۲. تعداد، کمترین، بیشترین، میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین		انحراف معیار	واریانس
	آماره	آماره	آماره	آماره	انحراف خطا	آماره	آماره
حمایت سازمانی ادراک شده	۱۸۹	۱/۷۱	۴/۷۹	۳/۲۲۶۹	۰/۰۵۷۳۸	۰/۶۲۷۵۱	۰/۴۰۶
انگیزه‌های جامعه‌یار	۱۸۹	۱/۷۹	۴/۸۷	۳/۳۳۸۱	۰/۰۵۰۱۴	۰/۵۵۵۹۸	۰/۳۰۹
تعهد عاطفی	۱۸۹	۱/۷۳	۵/۰۰	۳/۴۱۰۳	۰/۰۵۳۵۸	۰/۵۹۴۲۱	۰/۳۵۳
ماندگاری شغلی	۱۸۹	۲/۴۰	۴/۹۲	۳/۵۵۶۳	۰/۰۴۴۹۳	۰/۵۰۷۵۱۰	۰/۳۵۳

مبتنی بر (جدول۲)، برای تمامی متغیرها، میانگین محاسبه‌شده بیش‌تر از میانگین نظری (عدد ۳) است. همچنین، بیش‌ترین مقدار میانگین به متغیر ماندگاری شغلی و کم‌ترین میانگین به متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده مربوط است. حال به آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق در چارچوب الگویابی معادلات ساختاری رویکرد حداقل مربعات جزئی از طریق نرم‌افزار Smart PLS نسخهٔ ۳ پرداخته می‌شود. قبل از رسیدن به مرحلهٔ آزمون مدل ساختاری تحقیق، می‌بایست از طریق تحلیل عاملی تأییدی اعتبار سازه‌های تشکیل‌دهندهٔ عوامل را سنجش نماییم. این امر، در رویکرد معادلات ساختاری از طریق آزمون مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق امکان‌پذیر است. مدل اندازه‌گیری دو کاربرد اساسی دارد؛ اولاً نقش آن در تحلیل‌های عاملی تأییدی و ثانیاً، نقش آن در رسیدن به مدل ساختاری و کشف روابط بین متغیرهای پنهان. بعد از آزمون ضروریست پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق سنجیده شود. در روش حداقل مربعات جزئی برای ارزیابی پایایی سازه‌ها به‌طور معمول از سه ابزار استفاده می‌شود: ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) (۳۴). ضرایب بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با سؤال‌های آن محاسبه می‌شوند. که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود (۳۶). مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. دیگر شاخص آلفای کرونباخ می‌باشد که معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. پایایی درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ (۳۷). نشانگر پایایی قابل‌قبول است. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، در روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به‌نام پایایی ترکیبی به کار می‌رود. این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به‌صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی شاخص‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شوند. درصورتی که مقدار پایایی ترکیبی (CR) برای

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

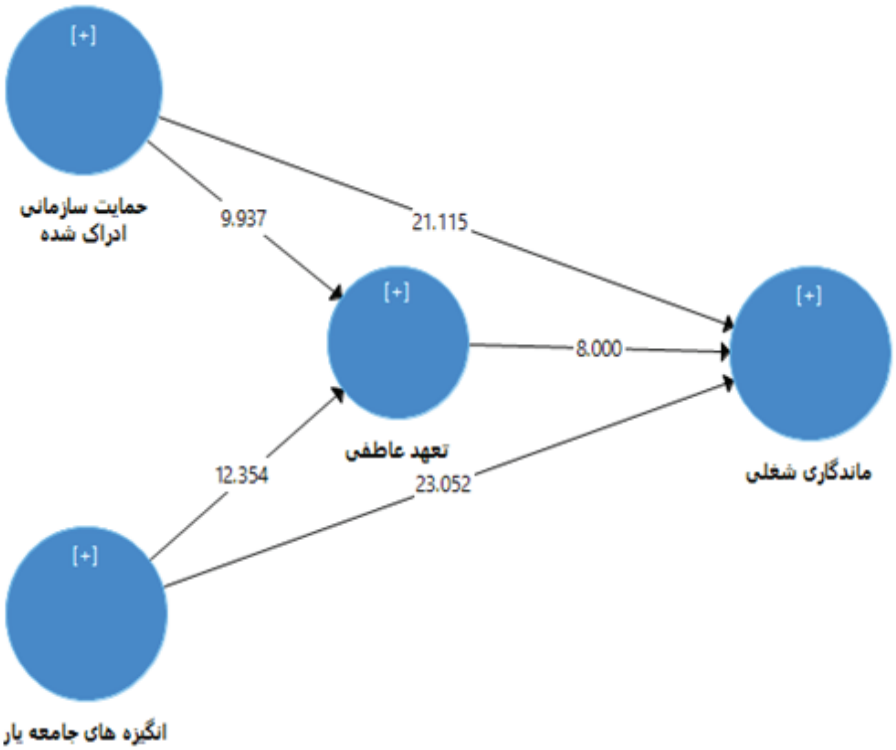
هـر سـازه بـالای ۰/۷ شـود نشـان از پایـداری درونـی مناسـب بـرای مدل‌هـای اندازه‌گیـری دارد. مقـدار کمتـر از ۰/۶ نشـان‌دهندۀ عدم‌وجـود پایایـی اسـت. همچنیـن، در روش مدل‌سـازی معـادلات سـاختاری بـرای بررسـی روایـی همگـرا از معیـار میانگیـن واریانـس اسـتخراج شـده (AVE) و پایایـی ترکیبـی (CR) اسـتفاده می‌شـود. AVE میـزان همبسـتگی یـک سـازه بـا شـاخص‌های خـود را نشـان می‌دهـد کـه هـر چـه ایـن همبسـتگی بیشـتر باشـد، بـرازش نیـز بیشـتر اسـت (۳۸). فورنـل و لارکـر (۱۹۸۱) مقـدار ۰/۵ و مگنـر و همـکاران (۱۹۹۶) مقادیـر بـالای ۰/۴ را بـرای AVE معرفـی کرده‌انـد. لازم بـه ذکـر اسـت در روایـی همگـرا بایـد بـه طـور همزمـان مقـدار AVE از ۰/۵ بیشـتر باشـد و همچنیـن پایایـی ترکیبـی مقـداری بالاتـر از مقدار AVE را نشـان دهـد. (جـدول۳) شـاخص هـای بـرازش مـدل اندازه‌گیـری متغیرهـای تحقیـق را نشـان می‌دهـد.

جدول ۳. خروجی معیارهای ارزیابی اعتمادیابی و اعتبارسنجی

متغیر	نشانگر	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
حمایت سازمانی ادارک شده	Q1	۰/۷۲۱	۰/۸۸۲	۰/۹۱۱	۰/۶۹۱
	Q2	۰/۶۶۱			
	Q3	۰/۸۰۶			
	Q4	۰/۸۰۰			
	Q5	۰/۷۹۰			
انگیزهای جامعه‌یار	Q6	۰/۷۹۲	۰/۹۰۰	۰/۹۳۴	۰/۶۷۰
	Q7	۰/۸۳۳			
	Q8	۰/۷۷۲			
	Q9	۰/۸۹۱			
	Q10	۰/۹۰۱			
	Q11	۰/۸۷۱			
	Q12	۰/۹۲۱			
تعهد عاطفی	Q13	۰/۵۰۱	۰/۷۹۰	۰/۸۵۱	۰/۷۰۱
	Q14	۰/۶۹۷			
	Q15	۰/۷۰۱			
	Q16	۰/۷۴۳			
	Q17	۰/۷۵۰			
	Q18	۰/۷۹۱			
	Q19	۰/۷۰۰			
	Q20	۰/۷۰۰			
ماندگاری شغلی	Q21	۰/۸۲۰	۰/۸۶۳	۰/۹۴۴	۰/۷۱۲
	Q22	۰/۸۴۳			
	Q23	۰/۷۹۱			
	Q24	۰/۹۲۳			
	Q25	۰/۹۱۱			

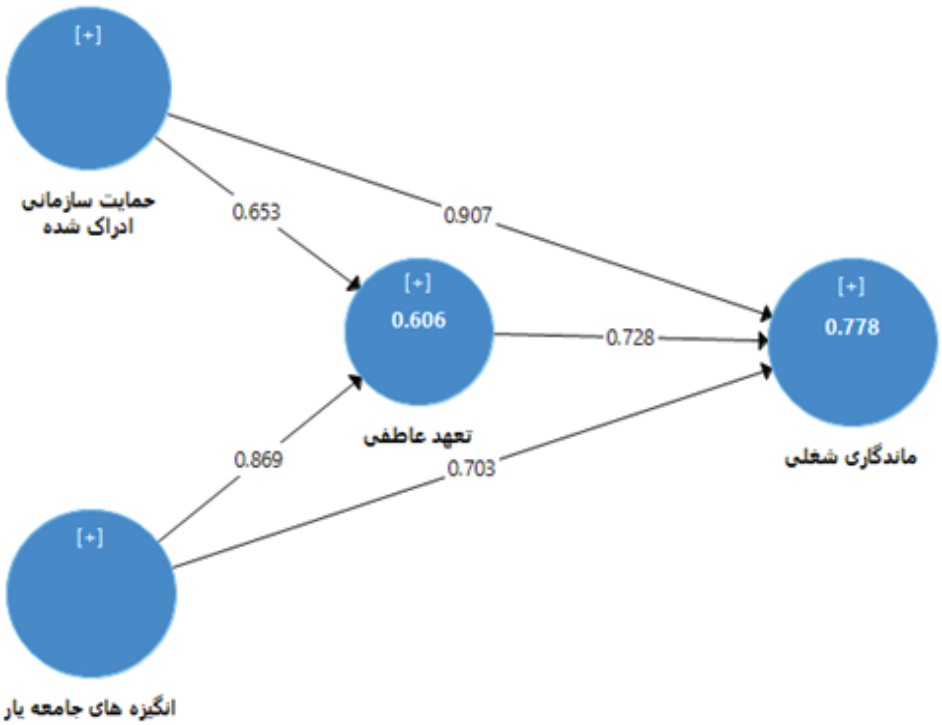
همانطـور کـه مشـاهده می‌شـود در مـدل اندازه‌گیـری متغیرهـای تحقیـق، تمامـی معیارهـای بـرازش از حـد مطلـوب و مناسـبی برخوردارنـد. در ادامـه، رابطـۀ علـت و معلولـی بیـن متغیرهـای تحقیـق در قالـب مـدل سـاختاری سـنجیده خواهـد شـد. بدیـن منظـور، در ابتـد از فرمـان Bootstrapping نرم‌افـزار اسـتفاده شـد کـه خروجـی حاصـل، ضرایـب معنـاداری را نشـان می‌دهنـد. اگـر مقادیـر تی در بـازه‌ای بیشـتر ۱/۹۶+ باشـند، بیانگـر معناداری متغیـر مربوطـه و متعاقـب آن، تأییـد فرضیه‌هـای تحقیـق اسـت.

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

همانگونه که در (شکل۲) مشخص است، ضرایب تی، بین سازهٔ اصلی، همگی رقم بیش از ۱/۹۶ را نشان می‌دهند که مبین پذیرش فرضیه‌های پژوهش است. در ادامه، از طریق فرمان Pls Algorithm نرم‌افزار، ضرایب استاندارد مدل ساختاری به دست آمد.



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

مطابـق یافته‌هـا، ضریـب معنـاداری میـان حمایـت سـازمانی ادراک شـده و مانـدگاری شـغلی برابـر بـا ۲۱/۱۱۵ و شـدت اثـر ۰/۹۰۷ اسـت؛ بنابرایـن، حمایـت سـازمانی ادراک شـده، تأثیـر مسـتقیم، معنـادار و مثبتـی بـر مانـدگاری پرسـتاران بیمارسـتان دکتـر شـریعتی شـهر تهـران دارد. ضریـب معنـاداری میـان انگیزه‌هـای جامعه‌یـار و مانـدگاری شـغلی برابـر بـا ۲۳/۰۵۲ و شـدت اثـر ۰/۷۰۳ اسـت؛ بنابرایـن انگیزه‌هـای جامعه‌یـار تأثیـر مسـتقیم، معنـادار و مثبتـی بـر مانـدگاری پرسـتاران دارد. ضریـب معنـاداری میـان حمایـت سـازمانی ادراک شـده و تعهـد عاطفـی برابـر بـا ۹/۹۳۷ و شـدت اثـر ۰/۶۵۳ اسـت؛ بنابرایـن، حمایـت سـازمانی ادراک شـده تأثیـر مسـتقیم، معنـادار و مثبتـی بـر تعهـد عاطفـی پرسـتاران بیمارسـتان دکتـر شـریعتی دارد. ضریـب معنـاداری و شـدت اثـر بیـن انگیزه‌هـای جامعه‌یـار و تعهـد عاطفـی بـه ترتیـب برابـر ۱۲/۳۵۴ و ۰/۸۶۹ اسـت کـه حکایـت تأثیـر معنـی‌دار و مسـتقیم انگیزه‌هـای جامعه‌یـار بـر تعهـد عاطفـی پرسـتاران دارد. همچنیـن، تعهـد عاطفـی بـا ضریـب معنـاداری ۸/۰۰۰ و شـدت اثـر ۰/۷۲۸ تأثیـر معنـی‌دار و مسـتقیمی بـر مانـدگاری پرسـتاران بیمارسـتان دکتـر شـریعتی بـر جـای می‌گـذارد. در نهایـت، بـرای تعییـن اثرگـذاری متغیـر میانجـی، بـه بررسـی اثـرات غیرمسـتقیم پرداختـه می‌شـود. در (جـدول۴) ضریـب مسـیر بـه همـراه مقادیـر معنـاداری بـرای بررسـی اثـرات غیرمسـتقیم متغیرهـای پژوهـش گـزارش شـده اسـت. با اسـتفاده از نتایـج ایـن جـدول می‌تـوان بـه بررسـی نقـش میانجـی تعهـد عاطفـی پرداخـت.

جدول۴. اثرات مستقیم و غیرمستقیم

متغیر			اثرات		
مستقل	میانجی	وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
حمایت سازمانی ادراک شده	تعهد عاطفی	ماندگاری شغلی	۲۱/۱۱۵	۲۱/۱۲۰	۴۲/۲۳۵
			۰/۹۰۷	۰/۶۱۴	۱/۵۲۱
انگیزه‌های جامعه‌یار	تعهد عاطفی	ماندگاری شغلی	۲۳/۰۵۲	۲۵/۲۱۱	۴۸/۲۶۳
			۰/۷۰۳	۰/۶۹۲	۱/۳۹۵

همانطـور که مشـاهده می‌شـود ضریـب معنـاداری اثرغیرمسـتقیم میـان حمایـت سـازمانی ادراک شـده و مانـدگاری شـغلی از طریق متغیـر میانجـی تعهـد عاطفـی برابـر بـا ۴۲/۲۳۵ می‌باشـد. بنابرایـن، تعهـد عاطفـی بـه عنـوان متغیـر میانجـی در تأثیرگذاری بـر روابـط میـان دو متغیـر پیش‌گفتـه ایفـای نقـش دارد. همچنین، ضریـب معنـاداری اثرغیرمسـتقیم میـان انگیزه‌هـای جامعه‌یـار و مانـدگاری شـغلی از طریـق متغیـر میانجـی تعهـد عاطفـی برابـر بـا ۴۸/۲۶۳ می‌باشـد. بنابرایـن، تعهـد عاطفـی بـه عنـوان متغیـر میانجـی در اثرگـذاری بـر روابـط میـان متغیـر بـرون‌زا و درون‌زا نقـش ایفـا می‌کنـد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیـق حاضـر بـا هـدف تأثیـر ادراک از نقـش حمایتـی سـازمان و انگیزه‌هـای جامعـه یـار بـر مانـدگاری شـغلی بـا نقـش میانجـی تعهـد عاطفـی در بیمارسـتان دکتـر شـریعتی شـهر تهـران انجـام شـد. فرضیـۀ اول نشـان داد ادراک از نقـش حمایتـی سـازمان بـر مانـدگاری شـغلی اثـر معنـادار و مثبـت می‌گـذارد. در تبییـن نتیجـه بدسـت آمـده مـی تـوان گفـت وقتـی ادراک کارکنـان از رویه‌هـا و رفتارهـای سرپرسـتان بـا آنهـا، مبتنـی بـر احتـرام و حمایت‌گـری باشـد، بـرای باقـی مانـدن در سـازمان، شـوق و ذوق بیشـتری خواهنـد داشـت. در مقابـل زمانـی کـه رویـه هـا و رفتـار سرپرسـتان بـه صـورت غیرحمایتـی درک شـود، کارکنـان ممکـن اسـت بـه سـادگی بـه ایـن نتیجـه برسـند کـه بـا تـرک سـازمان، چیـز زیـادی از دسـت نخواهنـد داد. چـو و لوئیـس (۲۰۱۲) نشان دادند که وقتـی کارکنـان از سـوی سـازمان ارزش گـذاری و حمایـت شـوند (هماننـد اعطـای اختیـار و اسـتقلال کاری) در یـک الگـوی مقابلـه بـه مثـل، حضـور مـداوم خـود را بـرای دسـتیابی بـه اهداف سازمان رادنبال مـی کننـد (۳۹). لیـن و چنـگ (۲۰۱۵) بیـان داشـتند زمانـی کـه حمایـت سـازمانی مطلـوب باشـد، کارکنـان تمایلـی بـه تـرک سـازمان ندارنـد و بـرای مـدت طولانـی در سـازمان فعالیـت خواهنـد داشـت (۴۰). طبـق بررسـی‌های تـوزون و کالمسـی (۲۰۱۲)، زمانـی کـه حمایـت سـازمانی در سـطح پاییـن در سـازمان ادراک شـود، نیـت بـه تـرک خدمـت افزایـش مـی یابـد (۴۱). همچنیـن مطالعـات ون‌دیـک و همـکاران (۲۰۰۴)، کل و بـروچ (۲۰۰۶)، دی‌مـورا و همـکاران (۲۰۰۹)، سـام گنانـاکان (۲۰۱۰)، آذرنـوش و همـکاران

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

(۱۳۹۱) با نتیجه این فرضیه هم خوانی دارند و نشان می دهند که حمایت سازمانی پیش بینی کنندهٔ عدم تمایل به ترک خدمت است. فرضیهٔ دوم نشان داد اثر انگیزه های جامعه‌یار بر ماندگاری شغلی معنادار و مثبت است. در تبیین این یافته می توان به این موضوع اشاره کرد سازمانی که در آن به حضور و مشارکت کارکنان خود توجه کند، سبب ایجاد احساس رضایت شغلی در افراد شده، در نتیجه آنها ترجیح می دهند که بر سر کار خود حضور یابند و رفتارهای جامعه‌یار نیز از خود نشان دهند. در مطالعهٔ بورنر و همکاران (۲۰۰۵) ثابت شد برای پرستاران در بیمارستانی در کشور آلمان، پیش بینی رضایت از عواملی که ماندن در شغل را ترغیب می کنند، مهمترین تعیین کنندهٔ رفتارهای جامعه یار است (۴۲). همچنین پژوهش‌های مارتوشو و جیمنو (۲۰۰۳)، آیزنبرگ و والنته (۲۰۰۲)، بیرهوف (۲۰۰۵) با نتیجهٔ به دست آمده از این فرضیه همسراستایی دارند.

در فرضیه سوم ادراک از نقش حمایتی سازمان تأثیر معنادار و مثبتی بر تعهد عاطفی دارد. نتیجهٔ به دست آمده با نتایج تحقیق بورائوی و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. کارمندانی که سازمان را حامی خود می‌دانند، نوعی ارتباط احساسی با سازمان برقرار می کنند؛ زیرا حمایت و اهمیت سازمان به درک نیازهای کارکنان منجر می شود و احساس تعهد عاطفی به سازمان را در فرد ایجاد می کند (۴۳). ایزنبرگر و همکاران (۲۰۱۲) با استفاده از چارچوب مبادلهٔ اجتماعی نشان دادند که به احتمال فراوان، کارکنانی که سطوح بالایی از حمایت سازمانی را ادراک می کنند، احساس تکلیف بیشتری در جبران حمایت سازمانی از طریق تعهد، به ویژه تعهد عاطفی به سازمان و رفتارهای مطلوب کاری دارند، بنابراین، افراد بر اساس برداشتی که از حمایت سازمانی می کنند، تعهد خود را نسبت به سازمان نشان می دهند (۱۷). در فرضیه چهارم تأثیر معنادار و مثبت انگیزه های جامعه‌یار بر تعهد عاطفی مورد تأیید قرار گرفت. پرز و کروز (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان نمودند که تعهد یک حس هویت جمعی بین افراد سازمان ایجاد می کند و در نتیجه منجر به رفتارهای داوطلبانه اجتماعی مثل برانگیختن رفتارهای جامعه‌یار در بین کارکنان می شود (۴۴). لارنس و همکاران (۲۰۱۲) گزارش کردند که تعهد عاطفی بالا منجر به ارتقای رفتارهای جامعه‌یار در سازمان ها خواهد شد (۴۵). لین و چانگ (۲۰۱۵) معتقد بودند مدیریت بیمارستان ها وظیفه دارند تا جهت افزایش رضایتمندی بیماران و همچنین افزایش رقابت پذیری بیمارستان ها، رفتارهای جامعه یار را در میان پرستاران ترویج دهند. آنان خود به این نتیجه رسیدند که تعهد عاطفی اثر مثبت و معناداری بر رفتاهای جامعه‌یار دارد (۴۰). پژوهش های کیم لی و چانگ (۲۰۱۷)، فاطیما و همکاران (۲۰۱۵)، کرث و همکاران (۲۰۱۴) با نتیجه این فرضیه نیز هم خوانی دارند. در فرضیهٔ پنجم مشخص شد تعهد عاطفی بر ماندگاری شغلی اثر معنادار و مثبت می‌گذارد. تعهد عاطفی به صورت یک دلبستگی هیجانی، عاطفی نسبت به سازمان تعریف می شود که در آن احساس هویت افراد بسیار قوی است، درگیر کارند و از عضویت در سازمان لذت می برند (۴۶). رنجی‌جفرودی و نصراللهی (۱۳۹۹) در پژوهش خود عنوان می کنند تعهد عاطفی مهم ترین بعد تعهد سازمانی برای پیش‌بینی رفتارهای شغلی نظیر غیبت و قصد ترک خدمت به شمار می رود (۴۷). کاظمی و زارع (۱۳۹۸) در پژوهش خود بیان می کنند که فردی که تعهد عاطفی بالایی دارد، در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آنها، تلاش بیش از حد یا حتّی ایثار از خود نشان می دهد (۲۷). همچنین نتایج پژوهش های آذرنوش و همکاران (۱۳۹۱)، سامباسیوان و مونین دی (۲۰۱۰)، مسعودی و ایرجی‌راد (۱۳۹۷) با نتیجهٔ این فرضیه همسو هستند. در فرضیهٔ ششم مشخص شد که حمایت سازمانی ادراک شده از طریق متغیر میانجی تعهد عاطفی بر ماندگاری شغلی اثر غیرمستقیم و معنادار برجای می‌گذارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که در فرضیه سوم، حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد و همچنین در فرضیه پنجم تعهد عاطفی تأثیر مثبت و مستقیمی بر ماندگاری–شغلی دارد بنابراین این روابط زنجیره علی نشان می دهد که تعهدعاطفی نقش میانجی در بین حمایت سازمانی ادراک شده و ماندگاری شغلی ایفا می کند. در تبیین این فرضیه می توان گفت زمانی که کارکنان سطح بالایی از حمایت سازمانی را درک کنند، احتمال بیشتری می رود که حمایت سازمان را با نگرش های مثبت و رفتارهای کاری دلخواه، جبران کنند طبق پژوهش های انجام شده در این زمینه، مهمترین پیامد حمایت سازمانی درک شده، افزایش تعهدعاطفی کارکنان است. تعهدعاطفی سالیان طولانی به عنوان سازه اصلی در رابطه بین کارکنان و سازمان است و کارکنان بر این باورند که سازمان به حضور و مشارکت آنها ارزش داده و با احساس پیوند بیشتر با سازمان، تمایل

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

کمتـری بـه تـرک سـازمان خواهنـد داشـت. اسـتینگل هامبـر و وندربـرگ (۲۰۰۳) در یـک تحقیـق طولـی بـه ایـن نتیجه رسـیدند کـه حمایـت ادراک شـده باعـث افزایـش تعهدعاطفـی مـی شـود و از ایـن طریـق تمایـل تـرک خدمـت را در بیـن کارکنـان کاهش مـی دهـد (۴۸). روداس و آیزنبـرگ (۲۰۰۲) دریافتنـد افزایـش حمایـت سـازمانی موجـب مـی شـود کـه کارکنـان بـه سـازمان تعلـق خاطـر بیشـتری داشـته باشـند و رضایـت آنهـا از شغلشـان بیشـتر شـود (۴۹). نتیجـه ایـن فرضیـه بـا پژوهـش زرنـدی و ایرجـی نقنـدر (۱۳۹۱) هـم خوانـی دارد.

در نهایـت در فرضیـۀ هفتـم نیـز مشـخص شـد انگیزه‌هـای جامعه‌یـار بـر مانـدگاری شـغلی از طریـق متغیـر میانجـی تعهـد عاطفـی اثـر غیرمسـقیم و معنـادار دارد. نتایـج تجزیـه و تحلیـل داده هـا نشـان داد کـه در فرضیـه چهـارم انگیـزه هـای جامعـه یـار بـر تعهدعاطفـی تأثیـر مثبـت و مسـتقیمی دارد و همچنیـن در فرضیـه پنجـم نشـان داد کـه تعهدعاطفـی تأثیـر مثبتـی بـر مانـدگاری شـغلی دارد بنابرایـن ایـن روابـط زنجیـره علـی نشـان مـی دهـد کـه تعهدعاطفـی نقـش میانجـی در بیـن انگیـزه هـای جامعـه یـار و مانـدگاری شـغلی ایفـا مـی کنـد. فـردی کـه تعهدعاطفـی بالایـی دارد در سـازمان باقی مـی ماند، اهـداف آن را مـی پذیـرد و بـرای رسـیدن بـه آن اهـداف از خـود تـلاش بیـش از حـد و یـا حتـی ایثـار نشـان مـی دهـد بـه ایـن ترتیـب انتظـار مـی رود کـه افزایـش تعهدعاطفـی موجـب افزایـش بـروز رفتارهـای جامعـه یار در سـازمان شـود. پارنـل و کرانـدول (۲۰۰۳) نشـان دادنـد کـه رضایـت شـغلی و تعهدعاطفـی در میـان مدیران کشـور مصـر بـا رفتارهـای جامعـه یـار رابطـه مثبـت و معنـی داری دارد (۵۰). نتیجـه ایـن فرضیـه بـا پژوهـش فـاروک اونـال (۲۰۱۳)، لیـن و چانـگ (۲۰۱۵) هـم خوانـی دارد.

بـا توجـه بـه نتایـج و یافتـه هـای پژوهـش مـی تـوان بـرای افزایـش مانـدگاری شـغلی در بیـن پرسـتاران، عواملـی ماننـد افزایـش حقـوق و مزایـا، اجـرای نظـام ارزیابـی عملکـرد موفـق و موثـر، جلوگیـری از فرسـودگی شـغلی، افزایـش کیفیـت زندگی کاری پرسـتاران، ایجـاد جـو سـازمانی مناسـب و نگهـداری پرسـتاران بـا انجـام برنامـه هـای آمـوزش بـدو خدمـت و ضمـن خدمـت و برگـزاری دوره هـا و کارگاه هـای آموزشـی در زمینـه انتقـال تجربیـات و تمهیـدات و سـاز و کارهـای مناسـب جهـت انتخـاب مدیـران شایسـته پیشـنهاد داد.

لازم بـه ذکـر اسـت کـه انجـام ایـن مطالعـه بـا محدودیـت هایـی از قبیـل عـدم تمایـل پرسـتاران بـه جـواب دادن بـه سـؤال هـای پرسشـنامه بـه علـت نداشـتن وقـت و خسـتگی زیـاد ناشـی از کار در شـرایط سـخت کرونایـی همـراه بـود، بـه همیـن دلیـل راضـی کـردن پرسـتاران برای شـرکت در پژوهـش فراینـدی وقـت گیـر بـود. بـه عـلاوه ایـن پژوهـش فقـط در میـان پرسـتاران بیمارسـتان دکتـر شـریعتی شـهر تهـران انجـام گرفتـه اسـت و تعمیم دادن آن بـه سـایر پرسـتارها و بیمارسـتان هـا بـا محدودیـت هایـی روبـرو اسـت.

سپاسگزاری

نویسـندگان بـر خـود لازم مـی داننـد از کلیـه مدیـران اجرایـی بیمارسـتان دکتـر شـریعتی شـهر تهـران کـه شـرایط لازم را بـا توجـه بـه وضعیـت شـیوع بیمـاری کرونـا در سـطح شـهر تهـران بـرای انجـام ایـن پژوهـش فراهـم آوردنـد و همچنیـن، پیش‌قـراولان عرصـۀ دفـاع از سـلامت مـردم کـه بـا وجـود حجـم بـالای مراجعـات، در تکمیـل پرسشـنامۀ تحقیـق همـکاری لازم را مبـذول داشـتند، تشـکر و قدردانـی نماینـد.

تضاد منافع

بیـن نویسـندگان مقالـه حاضـر هیـچ تضـاد منافعـی وجـود نـدارد.

References

1. Shams S. Predicting Coronavirus Anxiety Based on Cognitive Emotion Regulation Strategies, Anxiety Sensitivity, and Psychological Hardiness in Nurses. Journal of Nursing Management. 2021; 10(2): 24-36. [persian].
2. Storfjell JL, Omoike O, Ohlson S. The balancing act: patient care time versus cost. J Nurs Adm. 2008; 38(5):244-9.
3. Hojate H, Azma F. The relationship between ethical climate and the desire to remain in the work of clinical nurses. 2017; 3(1): 19-26. [persian].
4. Haje G, Mohamade M, KHosrave M, MohamadAzar H. Predicting the tendency of nurses to leave the service of Imam Khomeini Hospital in Mahabad during the corona pandemic period based on the components of job stress and resilience. Journal of Nursing and Midwifery. 2021; 19(1): 41-50. [persian].
5. Meltzer LS, Huckabay LM. Critical Care nurses' Perceptions of Futile Care and its effect on Burnout. American Journal of Critical Care. 2004; 13(3): 202-8.

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

Istanbul-Turkey. 2014; 2-11.
17. Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch P.D, Rhoades L. Reciprocation of perceived organizational support, Journal of Applied Psychology. 2012; 86 (1): 42–51.
18. Eder P, Eisenberger R. Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. Journal ofManagement. 2008; 34(1), 55–68.
19. Koshazadeh A, Azezabade A. The effect of perceived organizational justice on the tendency to leave the service mediated by organizational identity, organizational support and job satisfaction. Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology. 2013; 15(2): 25-36. [persian].
20. Martocchio JJ, Jimeno DI. Employee absenteeism as an affective event. Human Resource Management Review 2003; 13(2): 227-41.
21. Atadokht A, Basharpour S, Dolati H. Determining the role of empathy and Islamic lifestyle in explaining the behavior of the teacher community. Journal of School Psychology. 2017; 5(4): 75-84. [persian].
22. Arezey H, Jahanbakhs S. The Relationship between Mood and Emotion with Organizational Community Behavior and Job Absence in Employees of Four Large Industrial Factories, Multilevel approach. Journal of Behavioral Science Research. 2001; 9(1): 44-55. [persian].
23. Faraji M, Makoundi B, Bakhtiarpour S, Iftikhar Saadi, Z, Ehteshamzadeh P. The Effectiveness of Philosophy Education on the Development of Moral Judgment, the Behavior of the Anger Society and Controlling Anger in Ahvaz Students. Journal of Educational Psychology Studies. 2018 ; 14(36): 97-122. . [persian].
24. Martin-Raugh, M.P, Kell H.J, Motowidlo S.J. Prosocial knowledge mediates effects of agreeableness and emotional intelligence on prosocial behavior. Personality and Individual Differences. 2016; 90(35): 41-49.
25. Story J. S, Castanheira F. Corporate Social Responsibility and Employee Performance: Mediation Role of Job Satisfaction and Affective Commitment. Corporate Social Responsibility and Environmental Management.2019; 6(26): 1361-1370.
26. Sloan D, Buckham R, Lee Y. Exploring differentiation of self and organizational commitment. Journal of Managerial Psychology. 2017; 32(2): 193-206.
27. Kazemey F, Zarey A. The Relationship between Offensive Supervision and Organizational Citizenship Behavior and Organizational Emotional Commitment: Explaining the Role of

6. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. J Nurs Manag 2020 ; 28(5):90-1002.
7. Gold J. The COVID-19 crisis too few are talking about: health care workers› mental health. International Journal of General Medicine . 2020; 3(7).
8. Rangachari P, L Woods J. Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during COVID-19 requires a holistic consideration of the psychological safety of healthcare workers. Int. J. Environ. Res. Public Health. 2020; 17(12):42-67.
9. Liu Z, Han B, Jiang R, Huang Y, Ma C, Wen J, Zhang T, Wang Y, Chen H, Ma Y. Mental health status of doctors and nurses during COVID-19 epidemic in China. Journal of Diabetes Nursing. 2020; 4.
10. Baonocore f. contingent work in the hospitality industry: a mediating model of orgazizational attitudes. tourism management. 2011; 31: 378-385.
11. Mohebefard A. Investigating the relationship between organizational commitment, organizational justice and the desire to stay in the job from the perspective of employees of Nouri Petrochemical Exploitation Unit. Journal of Management and Accounting. 2019; 4(9): 270-281. [persian].
12. Shukri Naqrloo F, Slocdare A. The effect of motivational factors on the longevity and loyalty of hospital nurses. Research of Iranian nurses. 2018; 12(6): 73-77. [persian].
13. SamGnanakkan, S. Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT Professionals, Journal of Management Research. 2010; 10(1): 39-1.
14. GHzaley F, Koshan M, GHasemey M. Investigating the relationship between perception of job characteristics and organizational support with nurses› job alienation. Journal of Sabzevar University of Medical Sciences. 2019; 27(6): 747-753 . [persian].
15. Schalkwyk L.M.V., Els C. &Rothmann I. The moderating role of perceived organizationalsupport in the relationship between workplace bullying and turnover intention across sectors in SouthAfrica . Journal ofHuman Resource Management/SA. 2011 ; 384-397.
16. Ahmade M, Habebean F, SHarefey Z. The relationship between perceived organizational support and organizational justice with employee leave. The Second International Conference on Industrial Management and Engineering,

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]

Mediating Employees› Perception of Interactive Justice. Journal of New Approach in Educational Management. 2019; 10(4): 210-233. [persian].
28. Cheema S, Afsar B, Javed F. Employees' Corporate Social Responsibility Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors for the Environment: The Mediating Roles of Organizational Identification and Environmental Orientation Fit. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 2020; 1(27): 9-21.
29. Mafi P. Relationship between Organizational Commitment and intention to remain at Job of occupational personnel of Organization for Investment, Economic &Technical Assistance of Iran. Unpublished MA Thesis, Institute for Management and Planning Studies.2004. [persian].
30. Meyer JP, Stanly D J,Herscovich L, Topolnytsky L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A meta analysis of antecedents, correlates and consequences. J Vocat Behav. 2002; 61:20-52.
31. Ahmad R, Ahmad S, Islam T, Kaleem A. The Nexus of Corporate Social Responsibility (CSR), Affective Commitment and Organisational Citizenship Behaviour in Academia. Employee Relations: The International Journal. 2020; 1(42): 232-247.
32. Zhu D. H, Sun H, Chang Y. P. Effect of social support on customer satisfaction and citizenship behavior in online brand communities: The moderating role of support source. Journal of Retailing and Consumer Services. 2016; 31: 287-293.
33. Chinomona E, Dhurup M. The role of organizational commitment in the organizational citizenship behavior and employee intention to stay relationship. A Case of Zimbabwe. International Journal for Humanities and Social Science. 2015 ; 5(7):47-58.
34. Mohsenin, S., Esfedani, M, R. (2017). Structural equations based on the partial least squares approach using Smart-PLS software: educational and practical. Tehran: Mehrban.
35. Davari, A., Rezazadeh, A. (2014). Structural equation modeling with PLS software. Tehran: Jahad.
36. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297-334.
37. Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd edit.). mcgraw-hill. Hillsdale, NJ.
38. Cho Y J, Lewis GB. Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. Review of Public Personnel Administration.2012; 32 (1): 4-23.
39. Lin CT, Chang CS. Job Satisfaction of Nurses and Its Moderating Effects on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors. Res Theory Nurs Pract 2015; 29(3): 226-44.
40. Tuzun I. K, Kalemci R. A. Organizational and supervisory support in relation to employee turnover intentions. Journal of Managerial Psychology. 2012; 27(5): 518–53
41. Boerner S, Dütschke E, Schwämmle A. Doing voluntary extra work? Organizational citizenship behavior in the hospital-a comparison between physicians and nurses. Gesundheitswesen 2005; 67(11): 770-6
42. Bouraoui K, Bensemmane S, Ohana M, Russo M. Corporate Social Responsibility and Employees' Affective Commitment. Management Decision. 2019; 1(57): 152-167.
43. Perez V, Cruz N. The mediating role of affective commitment in the rewards–knowledge transfer relation. Journal of Knowledge Management. 2017; 19(6): 1167-1185.
44. Lawrence J, Ott M, Bell A. Faculty Organizational Commitment and Citizenship. Res High Educ 2012; 53(3): 325–52
45. Bernhard F, O'driscoll M. Psychological ownership in small family-owned businesses: leadership style and nonfamily employees' work attitudes and behaviors. Group & Organization Management. 2011; 36 (3): 345-384.
46. Ranji Jafroudi N, Moghaddam Nasrallah P. The Impact of Perceived Social Responsibility on Employee Emotional Commitment Considering the Mediating Role of Individual-Organizational Fit, Organizational Identity, and Perceived Organizational Support. Journal of Development Management Process. 2020; 33(3): 71-94. [persian].
47. Stinglhamber, F & Vandenberghe, C. Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study, Journal of Organizational Behavior. 2003; 24(4): 251 70
48. Rhoades, L & Eisenberger, R. Perceived organizational support: A review of the literature, Journal of Applied Psychology. 2002; 87(4): 698–714.
49. Parnell JA, Crandall WR. Propensity for Participative Decision-Making, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Intentions to Leave Among Egyptian Managers. Multinational Business Review 2003; 11(1): 45-65.

[Downloaded from ijnv.ir on 2022-11-01]