Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article

Volume 11, Issue 4 , Winter 2023

Investigating the Relationship between Organizational Support, Co-Worker Support and Perceived Supervisory Support with New Graduated Nurses' Job Performance

Rezaee Moradali M[1], Baljani E[2*] , Ranjbar N[3] , Dabaghe Z[4]

1- PHD in Reproductive Health, Department of Midwifery, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia Iran.
2- PhD, Assistant Professor of nursing, Department of Nursing, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia. Iran.
3- MSc in Nursing, Department of Nursing, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia. Iran.
4- MSc in Nursing, Department of Nursing, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia. Iran.

Corresponding Author: Baljani E, PhD, Assistant Professor of nursing, Department of Nursing, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia. Iran.
Email: baljanies@gmail.com

Abstract

Introduction: New graduated Nurses may experience significant psychological stress due to the transition from the training phase to the clinical environment. New workplace conditions require project new graduated nurses to be supported by the organization, supervisors and co-workers. The aim of this study was to determine the relationship between organizational support, peer support and head nurse support in the job performance of novice nurses.

Methods: The current study was descriptive and correlational. The statistical population included all new nurses in hospitals affiliated to Tabriz University of Medical Sciences, of which 244 people were included in the study through purposive sampling. The data was collected through a 5-part questionnaire including demographic information, Eisenberger's Organizational Support Letter Questionnaire, Coworker Perceived Support Scale, Perceived Supervisor Support Standard Instrument and Patterson Job Performance Questionnaire. In order to analyze the data from descriptive statistics (frequency, percentage, mean and standard deviation) and inferential statistics, Pearson correlation was done with SPSS software version 21. A significance level of $p<0.05$ was considered.

Results: Pearson correlation test showed that there was no significant relationship between perceived organizational support and job performance ($p<0.05$, $r = 0.05$). However, there is a significant positive relationship between perceived guardianship support and job performance ($p<0.01$, $r= 0.26$). Also, there is no significant relationship between perceived peer support and job performance ($p<0.05$, $r =0.13$).

Conclusions: The results of this study showed that among the three variables of perceived organizational support, co-worker support and perceived supervisory support, only perceived supervisory support has a significant relationship with the performance of new graduated nurses. Based on the results of this study, head nurses as direct supervisors of new graduated nurses can improve the performance of nurses by introducing the supportive policies of the nurses and thereby help to improve patients' health and satisfaction.

Keywords: Organizational Support, Co-Worker Support, Job Performance, Perceived Supervision Support, Novice nurse.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-16]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۱۱، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱

بررسی ارتباط حمایت سازمانی، حمایت همکار و حمایت سرپرستی درک شده با عملکرد شغلی پرستاران طرحی

منیره رضایی مراد اعلی[۱]، اسفندیار بالجانی[۲*]، نگار رنجبر[۳]، زهره دباغی[۴]

۱- دانشجوی دکترای بهداشت باروری، گروه مامایی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.
۲- استادیار، گروه پرستاری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.
۳- کارشناسی ارشد، گروه پرستاری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.
۴- کارشناسی ارشد، گروه پرستاری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

نویسنده مسئول: اسفندیار بالجانی، استادیار، گروه پرستاری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.
ایمیل: baljanies@gmail.com

چکیده

مقدمه: پرستاران تازه کار به خاطر گذار از مرحله آموزش به محیط بالین ممکن است تنیدگی های روانی قابل توجهی را تجربه کنند. شرایط جدید محیط کار، پرستاران تازه کار را نیازمند حمایت از سوی سازمان، سرپرستاران و همکاران می نماید. هدف این مطالعه تعیین ارتباط حمایت سازمانی، حمایت همکار و حمایت سرپرستار در عملکرد شغلی پرستاران تازه کار بود.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه پرستاران تازه کار در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود که از بین آن‌ها ۲۴۴ نفر به روش نمونه گیری هدفمند وارد مطالعه شدند. داده ها به وسیله پرسشنامه ۵ قسمتی شامل اطلاعات جمعیت شناسی، پرسشنامه نامه حمایت سازمانی آیزنبرگر، مقیاس حمایت درک شده همکار، ابزار استاندارد حمایت سرپرستی درک شده و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون جمع آوری شدند. به منظور تحلیل داده ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی، آزمون همبستگی پیرسون با نرم افزار spss نسخه ۲۱ صورت گرفت. سطح معنی داری $p<۰/۰۵$ در نظر گرفته شد.

یافته ها: آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین حمایت سازمانی درک شده و عملکرد شغلی ارتباط معنی داری وجود ندارد ($r =۰/۰۵ ، p>۰/۰۵$). در صورتیکه بین حمایت سرپرستی درک شده و عملکرد شغلی ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد ($r =۰/۲۶ ، p<۰/۰۱$). همچنین بین حمایت همکار درک شده و عملکرد شغلی ارتباط معنی داری وجود ندارد ($r=۰/۱۳ ،p<۰/۰۵$).

نتیجه گیری: نتایج این مطالعه نشان داد که از بین سه متغیر حمایت سازمانی درک شده، حمایت همکار و حمایت سرپرستی درک شده، تنها حمایت سرپرستی درک شده با عملکرد کاری پرستاران تازه کار ارتباط معنی داری دارد. بر اساس نتایج این مطالعه سرپرستاران به عنوان سرپرست مستقیم پرستاران تازه کار می توانند با معرفی خط مشی های حمایتی سازمان عملکرد کاری پرستاران را بهبود بخشیده و از این طریق به ارتقای سلامت بیماران و رضایتمندی آنها کمک کنند.

کلیدواژه ها: حمایت سازمانی، حمایت همکار، عملکرد شغلی، حمایت سرپرستی درک شده، پرستار تازه کار.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-16]

مقدمه

دانش‌آموختگان جدید پرستاری منبع با ارزشی برای سیستم مراقبتی هستند. آن‌ها وارثین ارزش‌ها و ارتقا حرفه ای نسل آینده پرستاری هستد [۱]. پرستاری، حرفه ای است که همیشه با چالش همراه بوده و ورود به آن بیش از همه تازه کاران را در معرض مشکلات متعددی در شروع خدمت قرار می‌دهد [۲]. در پرستاری، سال های اولیه استخدام یک دوره بحرانی است که در آن پرستاران تازه فارغ التحصیل شده به عنوان پرستاران جدید وارد حرفه پرستاری می شوند و برای تبدیل شدن به یک پرستار حرفه‌ای، آموزش، تجربه و حمایت دریافت می‌کنند [۳].

مطالعات متعدد نشان داده است که شش ماه اول کار در شغل جدید، خصوصاً برای کادر پرستاری جدید، پراسترس می‌باشد. مواجه با برنامه‌ها، قوانین سازمانی و مسئولیتهای شغلی در چند ماه اول کار، تنش و اضطراب قابل ملاحظه ای را در آنان ایجاد می‌کند. پرستار تازه‌کار نگران است که چگونه همه اطلاعات جدید را به خاطر سپرده و آنها را اجرا نماید. او نیاز به کسب مهارت‌های جدیدی دارد و در مقابل پرستاران باتجربه احساس ضعف می‌کند.پرستار تازه کار با سیستمی از ارزشها در محیط کار روبرو می‌شود که با نقش‌ها و ارزش‌های آموخته شده در طول دوره تحصیل، هم‌خوانی ندارد و به زودی درمی‌یابد که بسیاری از ارزشها و ایده‌آل‌های حرفه‌ای قابل اجرا نبوده و در محیط کار چندان توجهی به آن‌ها نمی‌شود [۴]. نتایج پژوهش ها بیانگر این است که آن‌ها هنگام بحران‌های کاری، دچار استرس زیادی می شوند [۵]. این استرس ها شامل نگرانی، سردرگمی، احساس نبود امنیت شغلی، نداشتن شایستگی شغلی، آشفتگی و بی پناهی می باشند [۶]. پرستاران تازه کار، در نتیجه تعارضات موجود بین انتظارات و واقعیت های محیط کار، نمی تواند به شکل مناسبی خود را با شرایط موجود سازگار نمایند. در نتیجه واکنش های نامطلوب جسمی و روانی از خود نشان می دهند و ممکن است دچارعوارضی مثل تنش، خستگی، اضطراب، فقدان انگیزه و نارضایتی شغلی شوند که می تواند در نهایت به ترک حرفه بینجامد [۵]. در این زمینه، مدیران پرستاری در حفظ و ابقای پرستار تازه کار در محیط پرتنش بالینی نقشی اساسی دارند، آنان می توانند به تسهیل فرایند گذار تازه کارها به ایفای نقش بالینی اثر بخش کمک نمایند.

رفیعی و همکاران (۱۳۹۴) بعد از انجام مطالعه کیفی با عنوان» استراتژی های مدیران پرستاری در تسهیل فرایند گذار پرستاران تازه کار به پرستار بالینی» به این نتیجه رسیدند که استراتژیهای آماده سازی، غوطه ورسازی و توانمند سازی می تواند به عنوان راهنمایی برای مدیران پرستاری در جهت تسهیل فرایند گذار بکار رود و منجر به حمایت و حفاظت از نسل آینده پرستاری گردد [۷]. نتایج مطالعه (Garside) و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که حمایت همکاران، آموزش پرستاران تازه فارغ التحصیل، آماده سازی آنها قبل از شروع کار اهمیت بسیاری در بالین و آموزش پرستاری دارد [۸].

حمایت برای پرستاران تازه فارغ التحصیل عنصری حیاتی است، زیرا باعث کاهش استرس شغلی، افزایش رضایت کاری و تعهد آنها می شود. همه این پیامدها به استخدام کارکنان جدید پرستاری، ابقای آنان در محیط کار، افزایش ایمنی بیمار و ارتقای کیفیت مراقبت کمک می کند [۹]. حمایت سرپرستی شامل حمایت تکنیکی و ابزاری، مواد و تجهیزات، حمایت پذیرندگی (receptivity) مثل توجه به کارمند و گوش دادن به درخواست‌های آنها، حمایت نوآورانه نظیر درجه ای از استقلال که به کارمند داده می شود و حمایت مسئولانه مانند احترام به خاطر قوانین است [۱۰] و حمایت سازمانی درک شده به این معنی است که پرستاران بتوانند منابع بسیار باارزشی را از سازمان خود دریافت کنند و حمایت سازمانی در موفقیت شغلی پرستاران تاثیر دارد [۱۷]. حمایت از پرستاران تازه کار باعث می شوند سریع تر با مسئولیت های جدید منطبق شده و در کارشان ماهر شوند. پرستاران جدیدی که حمایت نشوند، احتمال دارد با تضعیف روحیه، کمبود اعتماد به نفس، نارضایتی شغلی، کشمکش های درونی، بی انگیزگی و بهره وری، کم دقتی، غیبت، افزایش اشتباهات، کاهش سطح کمی و کیفی مراقبتی بیماران و در نهایت اقدام به ترک حرفه شود [۱۱].

مرور گسترده متون توسط محققین بیانگر این است که در ایران ارتباط بین حمایت اجتماعی سازمانی درک شده با پیامدهای سلامت کارکنان شرکت ذوب آهن [۱۲]، ارتباط بین حمایت سرپرست با نگرش های شغلی و رفتارهای مدنی- سازمانی کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای [۱۳]، تاثیر حمایت سازمانی درک شده و حمایت سرپرست درک شده بر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شرکت ایتراک [۱۴]، مورد بررسی قرار گرفته است، اما

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-16]

هیـچ مطالعـه ای ارتبـاط بیـن حمایـت سـازمانی درک شـده، حمایـت سرپرسـت درک شـده و حمایـت همـکاران را در جامعـه پرسـتاران تـازه اسـتخدام مـورد بررسـی قـرار نـداده اسـت. هـدف ایـن مطالعـه تعییـن ارتبـاط بیـن حمایـت سـازمانی درک شـده، حمایـت سـوپروایزری و حمایـت همـکار در عملکـرد شـغلی پرسـتاران تـازه کار بـود.

روش کار

ایـن مطالعـه از نـوع توصیفـی- همبسـتگی بـوده کـه از خـرداد مـاه ۱۳۹۸ تـا اسـفند مـاه ۱۳۹۸ در بیمارسـتانهای آموزشـی تبریـز انجـام شـد. جامعـه آمـاری شـامل کلیـه پرسـتاران شـاغل در بیمارسـتانهای وابسـته بـه دانشـگاه علـوم پزشـکی تبریـز بـود. تعـداد ۲۴۴ نفـر از پرسـتاران دارای معیارهـای ورود بـه مطالعـه بـه روش نمونـه گیـری هدفمنـد انتخـاب شـدند. محقـق بعـد از اخـذ مجوزهـای لازم بـرای نمونـه گیـری، پرسشـنامه در اختیـار پرسـتاران در شـیفت هـا و روزهـای مختلـف کاری قـرار داده و در همـان شـیفت یـا شـیفت بعـدی پرسشـنامه هـا جمـع آوری گردیـد.

معیارهـای ورود بـه مطالعـه شـامل دارا بـودن مـدرک کارشناسـی و بالاتـر، داشـتن رضایـت آگاهانـه جهـت شـرکت در پژوهـش و شـاغل بـودن در بیمارسـتان بـه عنـوان پرسـتار و داشـتن حداقـل ۲ مـاه سـابقه کار بودنـد. معیـار خـروج شـامل عـدم تکمیـل پرسشـنامه بـود.

ابـزار جمـع آوری داده هـا پرسشـنامه ۵ قسـمتی بـوده کـه در قسـمت اول اطلاعـات جمعیـت شناسـی مربـوط بـه سـن، جنس، وضعیـت تاهـل، سـطح تحصیـلات، تعـداد فرزندان، سـابقه شـغلی مـورد ارزیابـی قـرار گرفـت.

در قسـمت دوم، پرسشـنامه حمایـت سـازمانی آیزنبرگـر بـود. ایـن پرسشـنامه شـامل ۸ گویـه مـی باشـد کـه بـر مبنـای درجـه بنـدی لیکـرت نمـره گـذاری مـی شـوند. گزینـه کامـلا مخالفـم، امتیـاز ۱ و گزینـه کامـلا موافقـم، امتیـاز ۷ در نظـر گرفتـه شـده اسـت. سـوالات ۲-۳-۵-۷ بـه صـورت معکـوس نمـره گـذاری مـی شـوند [۱۵]. پایایـی ایـن پرسشـنامه در مطالعـه هاشـمی و همـکاران (۱۳۹۴) بـا آلفـای کرانبـاخ ۰/۷۶ درصـد مـورد تاییـد قـرار گرفتـه اسـت [۱۶].

قسـمت سـوم مقیـاس حمایـت درک شـده همـکار بـود. ایـن پرسشـنامه ۱۰ گویـه دارد کـه بـر مبنـای درجـه بنـدی لیکـرت امتیازدهـی شـده اسـت. گزینـه شـدیدا مخالفـم، امتیـاز ۱و گزینـه شـدیدا موافقـم امتیـاز ۵ در نظـر گرفتـه شـده اسـت. مجمـوع امتیـازات پرسشـنامه از ۱۰ تـا ۵۰ متغیـر اسـت و امتیـازات بالاتـر بیانگـر حمایـت همـکار درک شـده بیشـتر اسـت [۲۱]. پایایـی پرسشـنامه در مطالعـه کـوپ و همـکاران (۲۰۱۳) با آلفـای کرانباخ ۰/۸۵مـورد تاییـد قـرار گرفتـه اسـت [۱۸]. در ایـن مطالعـه پایایـی درونـی پرسشـنامه بـا آلفـای کرانبـاخ ۰/۸۲ محاسـبه گردیـد. قسـمت چهـارم شـامل ابـزار اسـتاندار حمایـت سرپرسـتی درک شـده اسـت کـه شـامل ۱۴ آیتـم اسـت. ایـن پرسشـنامه بـر مبنـای درجـه بنـدی لیکـرت از ۱ تـا ۵ درجـه بنـدی شـده اسـت و امتیـازات بالاتـر بیانگـر حمایـت سرپرسـتی بیشـتر اسـت. حـوزه هـای ایـن پرسشـنامه شـامل حمایـت عاطفـی، حمایـت ابـزاری و الگـوی نقـش مـی باشـد [۱۹]. امتیـازات آن بیـن ۱۴ تـا ۷۰ متغیـر اسـت. پایایـی ایـن پرسشـنامه در مطالعـه وطـن خـواه و همـکاران (۲۰۲۰) مـورد تاییـد قـرار گرفتـه اسـت [۲۰]. در ایـن مطالعـه پایایـی پرسشـنامه از طریـق آلفـای کرانبـاخ ۰/۸۷ درصـد محاسـبه گردیـد.

قسـمت پنجـم شـامل پرسشـنامه عملکـرد شـغلی پاترسـون اسـت. ایـن پرسشـنامه شـامل ۱۵ گویـه مـی باشـد کـه بـر مبنـای درجـه بنـدی لیکـرت از صفـر تـا ۳ امتیازدهی شـده اسـت. گزینـه بنـدرت، امتیـاز صفـر و گزینـه همیشـه امتیـاز ۳ تعلـق مـی گیـرد. دامنـه نمـرات و امتیـازات هـر آزمودنـی بیـن ۰ تـا ۴۵ متغیـر مـی باشـد. امتیـاز بالاتـر بیانگـر عملکـرد شـغلی بهتـر اسـت [۲۱]. پایایـی ایـن پرسشـنامه در مطالعـه قـادری و همکاران بـا اسـتفاده از روش آلفـای کرونبـاخ ۰/۸۶ محاسـبه گردیـده اسـت [۲۲] جهـت سـنجش اعتبـار علمـی پرسشـنامه هـا از روش اعتبـار محتـوی اسـتفاده شـد. بدیـن ترتیـب کـه بـا مطالعـۀ کتـب و مقـالات علمـی ایـن فـرم تنظیـم شـد، و بـرای تعییـن اینکـه آیـا فـرم معتبـر ، مناسـب و مبتنـی بـر هـدف مـی باشـد؛در اختیـار ده تـن از اعضـای هیـأت علمـی دانشـکده پرسـتاری و مامایـی دانشـگاه آزاد اسـلامی واحـد ارومیـه قـرار داده شـد و پـس از انجـام اصلاحـات مـورد اسـتفاده قـرار گرفـت.

تحلیـل داده هـا بـا اسـتفاده از نـرم افـزار spss نسـخه ۲۱ صـورت گرفـت. در ایـن راسـتا از آمـار توصیفی(فراوانـی، درصـد، میانگیـن و انحـراف معیـار) و آمـار اسـتنباطی، آزمـون همبسـتگی پیرسـون اسـتفاده گردیـد. سـطح معنـی داری $p<۰/۰۵$ در نظـر گرفتـه شـد. ملاحظـات اخلاقـی از طریـق اخـذ معرفـی نامـه از معاونـت پژوهشـی دانشـگاه آزاد اسـلامی واحـد ارومیـه و معرفـی خـود بـه ریاسـت و مدیریـت خدمـات پرسـتاری بیمارسـتان هـای محـل انجـام پژوهـش، کسـب مجـوز کمیتـه اخلاقـی دانشـکده علـوم پزشـکی واحـد ارومیـه (IR.IAU.TABRIZ.REC.1398.085)،

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-16]

اخذ رضایت نامه آگاهانه و کتبی از مشارکت‌کنندگان مبنی بر اجازه شرکت در مطالعه رعایت گردید.

یافته ها

مشخصات جمعیت شناسی پرستاران تازه کار شرکت کنند در جدول ۱ آورده شده است. بیشتر پرستاران شرکت کننده (۷۱/۳) در این مطالعه زن و اکثریت مشارکت کنندگان (۵۲/۹) مجرد بودند. در این مطالعه ۹۱/۲ درصد پرستاران لیسانس بودند. همانطوریکه جدول ۱ نشان می دهد آزمون تی گروه های مستقل اختلاف معنی داری از نظر عملکرد شغلی بین جنسیت، وضعیت تاهل، مشکلات خانوادگی و سطح تحصیلات نشان نداد (p>۰/۰۵).

نتایج مطالعه نشان داد که میانگین و انحراف معیار امتیازات کلی حمایت همکار درک شده پرستاران طرحی شاغل در بیمارستانهای آموزشی تبریز ۷/۲۳ ±۳۶/۶۶ بودند. همچنین میانگین و انحراف معیار مجموع امتیازات حمایت سازمانی درک شده پرستاران تازه کار شاغل در بیمارستانهای آموزشی تبریز ۱۰/۱۲±۲۷/۴۸ بودند. نتایج این مطالعه نشان داد که میانگین و انحراف معیار امتیازات کلی حمایت سرپرستی درک شده پرستاران طرحی شاغل در بیمارستانهای آموزشی تبریز ۱۴/۶۷ ±۴۵/۵۳ بودند. آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین حمایت سازمانی درک شده و عملکرد شغلی ارتباط معنی داری وجود ندارد (r =۰/۰۵)، در صورتیکه بین حمایت سرپرستی درک شده و عملکرد شغلی ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد (r =./۳۶). همچنین بین حمایت همکار درک شده و عملکرد شغلی ارتباط معنی داری وجود نداشت (r =۰/۲۸). (جدول ۲).

جدول ۱: عملکرد شغلی پرستاران طرحی بیمارستانهای آموزشی تبریز بر حسب مشخصات جمعیت شناسی

متغیر	اجزای متغیر	تعداد (درصد)	(انحراف معیار) میانگین	شاخص های آماری
جنسیت	مرد	(۲۸/۷)۷۰	۳۵/۵۳ ±(۶/۹۱)	t = −۰/۶۱۱
	زن	(۷۱/۳)۱۷۴	۳۶/±۰۵(۵/۸۷)	p =۰/۶۱۰
وضعیت تاهل	مجرد	(۵۲/۹)۱۲۹	۳۵/۶۳±(۶/۴۲)	t = −۰ /۳۲۷
	متاهل	(۴۷/۱)۱۱۵	۳۵/۹۶ ±(۶/۰۹)	p =۰/۷۴۴
سن	–	–	(۳/۱۵)۲۶/۶۲	r= −۰/۰۰۵ p=۰/۷۱۲
مشکلات خانوادگی	دارد	(۲۱/۷)۵۳	۳۴/۳۷ (۷/۴۱)	p=۰/۰۸۵
	ندارد	(۷۷/۲)۱۹۱	۳۶/۲۷(۵/۸۲)	t= −۱/۷۳۳
سطح تحصیلات	لیسانس	(۹۱/۲) ۲۲۵	۳۵/۵۰±(۶/۵۵)	t=۰/۴۳۲
	فوق لیسانس	(۷/۸)۱۹	۳۴/۲۱±(۷/۲۱)	p=۰/۶۶۶

جدول۲: ارتباط حمایت سازمانی، حمایت همکار و حمایت سوپروایزری با عملکرد شغلی پرستاران طرحی شاغل در بیمارستانهای آموزشی تبریز

متغیر	تعداد نمونه	M±SD	r
حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی	۲۴۴	۲۷,۴۸±۱۰,۱۲	r=۰,۰۵ p>۰,۰۵
حمایت سرپرستی درک شده با عملکرد شغلی	۲۴۴	۴۵,۵۳±۱۴,۶۷	r=۰,۲۶ P< ۰,۰۱
حمایت همکار درک شده با عملکرد شغلی	۲۴۴	۳۶,۶۶±۷,۲۸	r=۰,۱۳ P< ۰,۰۵

M=mean, SD= standard deviation, p<۰,۰۵نشان دهنده ارتباط معنی دار با آزمون همبستگی پیرسون

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-16]

بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط حمایت سازمانی، حمایت همکار و حمایت سرپرستی درک شده با عملکرد شغلی پرستاران تازه کار انجام شد.

در این پژوهش بین مولفه حمایت سازمانی درک شده و عملکرد شغلی پرستاران طرحی ارتباط معنی داری مشاهده نشد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعه افجه و همکاران (۱۳۹۴) همسویی دارد. مطالعه افجه و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین حمایت سازمانی درک شده و رفتار شهروند سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد، در حالی که، حمایت سازمانی درک شده بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت داشت. محققین در مطالعه مذکور بیان کرده اند که حمایت سازمانی درک شده متاثر از فرهنگ سازمانی است [۲۳]. برنز و همکاران (۲۰۱۶) در مورد حمایت سازمانی درک شده توسط کارکنان بیان کرده که مدیران باید همواره در پیاده سازی برنامه های بهبود حمایت سازمانی درک شده، توجه ویژه ای به بستر خاص هر سازمان داشته باشند و خاطر نشان کرده است که اختصاص بسته های مشوق سازمانی، امکانات رفاهی و هر نوع دیگری از حمایت های مادی و معنوی زمانی می تواند پیامدهای مثبت سازمانی را در پی داشته باشد که نحوه ادراک کارکنان مورد توجه قرار گرفته باشد [۲۴].

همچنین نتایج پژوهش های چن و آیزنبرگ (۲۰۰۹) نشان داد که حمایت سازمانی درک شده تاثیر معنی داری بر عملکرد شغلی و رفتار شهروند سازمانی دارد که از این نظر با نتایج مطالعه حاضر همسویی ندارد [۲۵]. از طرف دیگر نتایج مطالعه گادت و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که حمایت سازمانی درک شده و تعهد عاطفی سازمانی نقش تعدیل کننده در عملکرد شغلی (رفتار شهروند سازمانی خارج از نقش) کارکنان شرکت تجاری خرده فروشی دارد. نظر محققین در تبیین نتیجه مطالعه حاضر این است، زمانی که سازمان از کارکنان خود حمایت نماید و شرایط لازم را برای رشد و توسعه آنها فراهم نماید ولی این احساس را در میان کارکنان رشد ندهد و اقدامی در شکل گیری حمایت سازمان به عمل نیاورد در واقع این حمایت درک نخواهد شد. به عبارتی کارکنان ارزش قائل شده از طرف سازمان را درک نخواهند کرد. چنین شرایطی باعث می شود تا کارکنان نسبت به سازمان احساس تعهد نداشته و تمام تلاش خود را برای موفقیت سازمان و رسیدن به هدفهای سازمان نداشته باشند. پرستاران طرحی به خاطر اینکه مرحله گذار از دوره دانشگاه به محیط بیمارستان را تجربه کرده اند و با فرهنگ سازمانی آشنایی زیادی ندارند و از سوی دیگر با عوامل تنش زای متعددی روبرو هستند لذا می توان گفت که هنوز حمایت سازمانی را درک نمی کنند. باید خاطر نشان کرد که در صورتی‌که در محیط بیمارستان حمایت سازمانی وجود داشته باشد و پرستاران احساس کنند که سازمان به باورها و احساسات آنان ارزش قائل است، در این صورت پرستاران احساس خشنودی و رضایت خواهند نمود و این امر موجب افزایش کارایی و بهره وری پرستاران و همچنین افزایش اعتماد سازمانی در میان آن‌ها می شود. سازمان برای نشان دادن حمایت خود به کارکنان می تواند شرایط شغلی مناسبی برای آنها فراهم کند و با آنها عادلانه رفتار نماید، پاداشهای سازمانی را عادلانه توزیع کند، فرصت پیشرفت شغلی و ارتقا را برای کارکنان فراهم کند، به آنها اختیار کاری لازم را واگذار کند و امنیت شغلی آنان را تضمین کند.

همچنین نتایج مطالعه صفری و همکاران (۲۰۱۸)، با نتایج مطالعه حاضر همخوانی ندارد. بدین شکل که در مطالعه ایشان بین حمایت سازمانی و تعهد سازمانی در پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. هر چند ایشان به طور مستقیم به بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده و عملکرد شغلی نپرداخته است، ولی وجود حمایت سازمانی و ایجاد اعتماد در میان پرستاران زمینه ساز شکل گیری تعهد سازمانی در میان آن‌ها خواهد بود که این امر باعث بهبود خدمات ارائه به بیماران و خانواده های آن‌ها در بیمارستان می گردد. زیرا در شرایطی که پرستاران نسبت به شغل خود تعهد داشته باشند، وظایف سازمانی خود را با بهترین شکل ممکن انجام می دهند 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.

همچنین در این پژوهش بین مولفه حمایت همکار درک شده و عملکرد شغلی ارتباط معنی داری مشاهده نشد. این نتیجه با نتایج مطالعه (Amarneh) و همکاران (۲۰۱۰) همسویی ندارد. در مطالعه (Amarneh) و همکاران (۲۰۱۰)، نتایج بیان‌گر این است که حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی همکاران باعث افزایش سطح عملکرد شغلی

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-16]

مـی شـود. همچنیـن نتایـج آن مطالعـه نشـان داد کـه حمایـت از همـکاران ۲۰٪ از تغییـرات عملکـرد شـغلی را تبییـن مـی کنـد [۲۶]. از سـوی دیگـر نتایـج مطالعـه حاضـر بـا نتایـج مطالعـه یانـگ و همـکاران (۲۰۱۹)، قابـل مقایسـه اسـت. در مطالعـه یانـگ و همـکاران (۲۰۱۹)، حمایـت همـکار و حمایـت سرپرسـت در عملکـرد کارکنـان پرسـتاری تاثیـر مثبـت داشـت کـه از ایـن نظـر بـا نتایـج مطالعـه مـا همسـویی نـدارد. در آن مطالعـه مشـخص گردیـد در صورتیکـه سرپرسـتان از طریـق عدالـت توزیعـی از پرسـنل پرسـتاری خـود حمایـت کننـد در ایـن صـورت نقـش حمایـت همـکار بهتـر شـده و بـه بهبـود عملکـرد کارکنـان منجـر خواهـد شـد [۲۷]. همچنیـن نتایـج مطالعـه حاضـر بـا نتایـج مطالعـه کیانـی و همـکاران (۲۰۱۴) قابـل مقایسـه اسـت. نتایـج مطالعـه کیانـی و همـکاران (۲۰۱۴)، بیانگـر ایـن اسـت کـه حمایـت سـازمانی درک شـده، حمایـت سرپرسـتی درک شـده و حمایـت همـکار درک شـده در علایـم بیمـاری جسـمی و علایـم روانشـناختی و در نهایـت بهبـود عملکـرد کارکنـان تاثیـر مثبـت دارد. تحلیـل دقیـق تـر در ایـن مطالعـه نشـان داد کـه حمایـت سرپرسـتی تاثیـر بیشـتری نسـبت بـه حمایـت سـازمانی و حمایـت همـکار دارد [۲۸]، کـه از ایـن نظـر بـا نتایـج مطالعـه حاضـر همسـویی دارد. در مطالعـه سـلوان و همـکاران (۲۰۱۰) نیـز نتایـج مطالعـه بیانگـر ایـن اسـت کـه حمایـت همـکار رفتارهـای کنـاره گیـری و فشـار عصبـی را در کارکنـان کاهـش مـی دهـد. همچنیـن حمایـت همـکار بـا افزایـش و رفـاه کارکنـان رابطـه مثبـت دارد [۲۸].

در مطالعـه (zaitouni) و همـکاران (۲۰۱۹)، نتایـج تحقیـق نشـان داد کـه حمایـت رهبـری و حمایـت همـکار تأثیـرات مثبتـی بـر خلاقیـت کارکنـان دارنـد، کـه توسـط متغیرهـای مشـارکت و تصـدی کارکنـان تعدیـل مـی شـود. بـه طـور خـاص، مشـارکت و تصـدی کارکنـان هـر دو رابطـه حمایتـی رهبـری بـا خلاقیـت کارکنـان را تقویـت مـی کنـد. بعـلاوه، خلاقیـت فـردی تأثیـر مثبتـی بـر عملکـرد شـغلی دارد [۲۹].

نتایـج ایـن پژوهـش نشـان داد کـه بیـن حمایـت سرپرسـتی درک شـده و عملکـرد شـغلی پرسـتاران طرحـی ارتبـاط مثبـت معنـی داری وجـود دارد. نتایـج مطالعـه حاضـر بـا نتایـج مطالعـه یانـگ و همـکاران (۲۰۱۹)، قابـل مقایسـه اسـت. در آن مطالعـه حمایـت سرپرسـت بـا نگرش‌هـای شـغلی (رضایـت و تعهـد) دارای رابطـۀ مثبـت و معنـاداری بـود و حمایـت سرپرسـت ۱۶درصـد از رفتـار مدنـی- سـازمانی را در کارکنـان سـتاد سـازمان پیـش بینـی مـی کـرد [۲۷]. همچنیـن از ایـن لحـاظ نتایـج مطالعـه حاضـر بـا نتایج مطالعـه (sloan) و همـکاران [۲۴] همسـویی دارد. در آن مطالعـه، حمایـت سرپرسـت ادراک شـده بـرای کارکنـان تاثیـر مثبتـی بـر عملکـرد وظیفـه ای و زمینـه‌ای کارکنـان داشـت و حمایـت سرپرسـتی درک شـده رابطـه مثبـت معنـی‌داری بـا تعهـد عاطفـی کارکنـان داشـت [۲۸]. همچنیـن نتایـج بـه دسـت آمـده از مطالعه حاضـر بـا یافته‌هـای (burns) و همـکاران (۲۰۱۶)، قابـل مقایسـه اسـت. کـه نشـان دادنـد حمایـت سـازمانی ادراک شـده بـا تعهـد عاطفـی و هنجـاری رابطـۀ معنـادار و مثبتـی دارد، امـا بـا تعهـد مسـتمر رابطـۀ معنـاداری برقـرار نمـی کنـد [۲۴]. محققیـن بر این باورنـد کـه عملکـرد زمینـه ای متمرکـز بـه نـوع رابطـۀ سـازمان بـا کارکنـان یـا سرپرسـتان بـا کارکنـان مربـوط مـی شـود؛ زیـرا عملکـرد زمینـه ای مختـص بـه عملکـرد هـای فرانقشـی اسـت و زمانـی سرپرسـتان شـاهد کارکنانـی بـا عملکـرد زمینـه ای بـالا خواهنـد بـود کـه بتواننـد بـا حمایـت هـای خـود آنهـا را تحـت تأثیـر قـرار دهنـد. عملکـرد وظیفـه ای از نظـر روانـی کمتـر از عملکـرد زمینـه ای تحـت تأثیـر قـرار مـی گیـرد؛ زیـرا مجموعـه ای از مهـارت هایـی اسـت کـه بـرای انجـام شـغل بـه کار بـرده مـی شـود [۳۰]. بـا توجـه بـه اینکـه نتایـج به دسـت آمـده در این مطالعـه نشـان مـی دهـد تأثیـر حمایـت هـای سرپرسـتی ادراک شـده بـر عملکـرد پرسـتاران طرحـی از تأثیـر حمایـت سـازمانی ادراک شـده و حمایـت همـکار بیشـتر اسـت؛ در تبییـن ایـن نتیجـه بایـد بـه رابطـۀ مسـتقیم سرپرسـت بـا کارکنـان اشـاره کـرد؛ زیـرا هـر ارزشـی کـه در سـازمان اجـرا شـود، ابتـدا بـه سرپرسـتان برمـی گـردد و ارزش هـای سـازمانی توسـط کارکنـان از طریـق سرپرسـتان درک مـی شـود. درک حمایـت هـای سـازمانی و سرپرسـت از جانـب کارکنـان مـی توانـد آنان را نسـبت بـه مسـائل سـازمان حسـاس کنـد و سـازمان را در حل مشـکلات پیـش آمـده یـاری دهـد. ایـن موضـوع بـر اسـاس نظریـۀ تبـادل اجتماعـی کـه بیـان مـی کنـد، زمانـی کـه سـازمان روی کارمندان خـود سـرمایه گـذاری می‌کنـد، کارمنـدان تمایـل بـه عمـل مقابل در جهـت مثبـت دارنـد. بنابرایـن رابطـه بیـن حمایـت سرپرسـت و عملکردهـای شـغلی بـا اصـول مبادلـه اجتماعـی همخوانـی دارد. بـر پایـۀ اصـول مطـرح در عرصۀ تبـادل اجتماعـی، وقتی سـازمان و سرپرسـتان آن زمینـۀ توانمنـدی، رشـد حرفـه ای و حمایـت را بـرای کارکنـان خـود فراهـم مـی سـازند، بـه طـور کامـلا منطقی، باعـث زمینـه سـازی تمایـل کارکنـان بـه مقابلـه بـه مثـل مـی شـوند. بـر همیـن مبنـا اغلـب پـس از افزایـش رضایـت و تعهـد، کارکنـان بـه رفتارهـای مثبـت نظیـر رفتارهـای مدنـی سـازمانی در قالـب یـاری رسـانی، جوانمـردی و فضایـل شـهروندی روی

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-16]

مـی آورنـد تـا بدیـن وسـیله دیـن خـود را بـه سـازمانی کـه از آنهـا حمایـت کـرده، توانمندشـان سـاخته و زمینـهٔ رشـد حرفـه ای آنهـا را فراهـم سـاخته ادا کننـد. بـا توجـه بـه نتایـج ملاحظـه مـی شـود کـه کارکنـان از لحـاظ نگرشـی از طریـق رشـد حرفـه ای، حمایـت سرپرسـت و توانمندسـازی تقویـت می‌شـوند [۳۱].

نتیجه گیری

نتایـج ایـن مطالعـه نشـان داد کـه بیـن حمایـت سـازمانی درک شـده و عملکـرد کاری پرسـتاران طرحـی ارتبـاط وجـود نداشـت، همچنیـن بیـن حمایـت همـکار و عملکـرد کاری پرسـتاران ارتباط معنـی داری وجـود نداشـت در حالیکـه بیـن حمایـت سرپرسـتی درک شـده بـا عملکـرد کاری پرسـتاران طرحـی ارتبـاط معنـی داری داشـت. بـا توجـه بـه نتایـج ایـن مطالعـه سرپرسـتان کـه در واقـع سرپرسـتاران بخـش هـای بالینی هسـتند، در عملکـرد کاری پرسـتاران طرحـی تاثیـر مثبتـی دارنـد. سرپرسـتاران بخـش هـای بالینـی ارتبـاط نزدیـک بـا پرسـتاران طرحـی دارنـد و مـی تواننـد بـا معرفـی خط مشـی هـای حمایتـی سـازمان عملکـرد کاری آنها را بهبـود بخشـیده و از ایـن طریـق بـه ارتقـای سـلامت بیمـاران و رضایتمنـدی آنهـا کمـک کننـد. یافتـه هـای ایـن مطالعـه مـی توانـد در محتـوای درس اصـول مدیریـت پرسـتاری و مامایی و عوامـل موثـر در هویـت پرسـتاری و گـذار از آمـوزش بـه بالینـی پرسـتاران مـورد اسـتفاده قـرار گیـرد. همچنیـن یافتـه هـای ایـن مطالعـه مـی توانـد در شـیوه هـای رهبـری و مدیریـت نیـروی انسـانی و توجیـه کارمنـدان جدیـد و طرحـی در بیمارسـتان مـورد اسـتفاده قـرار گیـرد و مدیـران مسـتقیم و سرپرسـتاران بخـش هـای بالینـی در حمایـت از پرسـتاران طرحـی مـورد اسـتفاده قـرار گیـرد. از محدودیـت هـای ایـن پژوهـش می‌تـوان بـه مشـغله کاری پرسـتاران و کمبـود وقـت جهـت همـکاری و پـر کـردن پرسشـنامه اشـاره کـرد.

References

1. Beiranvand,Z., et al., The Effect of Problem-Solving Skills Training on the Moral Distress of Novice Nurses. Journal of arak university of medical sciences,2021.25(1): p.2-13.
2. Zamanzadeh V., et al., The Challenges of Newly Graduated Nurses for Gaining Competence in Clinical Judgment: A Qualitative Study. The Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty, 2014. 12(2): p.117-128
3. Aliyari N., et al., The Effectiveness of Cognitive Behavioral Group Intervention on the Stress Levels of New Graduate Nurses. Iran Journal of Nursing (IJN),2015.28(94): p.11-21.
4. NemadiVosughi M, Tazakori Z., The Views of Newly Graduated Nurses toward Their Supporting StÁuts during Transition Stage in Tabriz University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education, 2008.7(2): p. 389-394.
5. Bratt, M.M., Retaining the next generation of nurses: The Wisconsin nurse residency program provides a continuum of support. The Journal of Continuing Education in Nursing, 2009. 40(9): p. 416-425.
6. Higgins, G., R.L. Spencer, and R. Kane, A systematic review of the experiences and perceptions of the newly qualified nurse in the United Kingdom. Nurse Education Today, 2010. 30(6): p. 499-508.
7. Rafii, F., et al., Nurse managers› strategies for facilitating transition process newly nurses to clinical nurses. Quarterly Journal of Nersing Management, 2015. 4(2): p. 0-0.
8. Garside, J.R. and J.Z. Nhemachena, A concept analysis of competence and its transition in nursing. Nurse education today, 2013. 33(5): p. 541-545.
9. Walker, A. and K. Campbell, Work readiness of graduate nurses and the impact on job satisfaction, work engagement and intention to remain. Nurse Education Today, 2013. 33(12): p. 1490-1495.
10. Galletta, M., et al., Turnover intention among Italian nurses: The moderating roles of supervisor support and organizational support. Nursing & health sciences, 2011. 13(2): p. 184-191.
11. Zamanzadeh, V., V.M. NAMADIE, and F.N. SEYED, THE NEW GRADUATE NURSES›STRESSFUL EXPERIENCESE DURING TRANSITION PERIOD IN TEACHING CENTERS AND AFFILIATED HOSPITALS OF TABRIZ MEDICAL SCIENCES UNIVERSITY, 2003. 2006.
12. .Kiani, F., Perceived support from organization, supervisor and coworkers as the predictors of health outcomes in workers. Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research, 2014. 11(4): p. 95-112.
13. Salimi M, F.H., The Relationship between

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-16]

Professional Growth, Supervisor Support and Empowerment with Job Attitudes and Civic-Organizational Behaviors of the Staff of the Technical and Vocational Education Organization. JOURNAL OF SKILL TRAINING, 2015. 3(11): p. 7-18.
14. Shahosseini M, A.M., Kashfi M, Investigating the effect of perceived organizational support and perceived supervisor support on organizational commitment and individual performance of employees. JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION (MANAGEMENT KNOWLEDGE), 2016. 8(2): p. 373-391.
15. Eisenberger, R., et al., Perceived organizational support. Journal of Applied psychology, 1986. 71(3): p. 500.
16. Hashemi, T. and M. Golparvar, The role of perceived organizational support on relationship between job stress and emotional exhaustion with turnover among nurses. Journal of clinical nursing and midwifery, 2016. 4.
17. Jose, G. and S.R. Mampilly, Relationships among perceived supervisor support, psychological empowerment and employee engagement in Indian workplaces. Journal of Workplace Behavioral Health, 2015. 30(3): p. 231-250.
18. Kopp, L.R., The effects of perceived supervisor work-life support on employee work-life balance, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. 2013, Citeseer.
19. Hammer, L.B., et al., Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). Journal of management, 2009. 35(4): p. 837-856.
20. Vatankhah, I., M. Rezaei, and E. Baljani, The Correlation of Missed Nursing Care and Perceived Supervisory Support in Nurses. Iran Journal of Nursing, 2020. 33(126): p. 103-116.
21. Hanif, R. and S. Pervez, DEVELOPMENT AND VALIDATION OF TEACHERS›JOB PERFORMANCE SCALE. Pakistan Journal of Psychological Research, 2004: p. 89-104.
22. Ghaderi, S., et al., Predict of job performance and resiliency based on personality characteristics. Sci J Nurs Midwifery Paramed Fac, 2016. 2(1): p. 48-58.
23. Afjeh A.K, D.H., Mafakeri F, The effect of organizational support, empowerment and organizational citizenship behavior on job performance. Journal of Human Resource Management Research, 2015. 5(3): p. 23-47.
24. Burns, K.L., Perceived organizational support and perceived supervisor support as antecedents of work engagement. 2016.
25. Chen, Z., et al., Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which? The Journal of social psychology, 2009. 149(1): p. 119-124.
26. Amarneh, B.H., R.F. Abu Al-Rub, and N.F. Abu Al-Rub, Co-workers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. Journal of research in nursing, 2010. 15(5): p. 391-401.
27. Yang, T., et al., Supervisor Support, Coworker Support and Presenteeism among Healthcare Workers in China: The Mediating Role of Distributive Justice. International journal of environmental research and public health, 2019. 16(5): p. 817.
28. Sloan, M.M., Unfair treatment in the workplace and worker well-being: The role of coworker support in a service work environment. Work and Occupations, 2012. 39(1): p. 3-34.
29. Zaitouni, M. and M.L. Ouakouak, The impacts of leadership support and coworker support on employee creative behavior. International Journal of Productivity and Performance Management, 2018.
30. Alkhateri, A.S., et al., The Impact of perceived supervisor support on employees turnover intention: The Mediating role of job satisfaction and affective organizational commitment. International Business Management, 2018. 12(7): p. 477-492.
31. Chen, C.-H.V., et al., The effect of leader-member exchange, trust, supervisor support on organizational citizenship behavior in nurses. Journal of Nursing Research, 2008. 16(4): p. 321-328.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-16]