

ارتباط فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی شهرستان خرم آباد

مریم قاسمی پور^۱، مهین عادلی^۲

۱. کارشناس ارشد جامعه شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم آباد، باشگاه پژوهشگران جوان، خرم آباد
۲. کارشناس ارشد آمار زیستی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان

افلاک / سال پنجم / شماره ۱۷۰۱۶ / پاییز و زمستان ۱۳۸۸

چکیده

مقدمه و هدف: عملکرد کارکنان بخش پرستاری به عنوان یکی از مهم ترین منابع انسانی بیمارستان ها متأثر از عوامل متعددی از جمله مشارکت شغلی پرستاران است که موجب احساس دلگرمی، تعهد بیشتر و افزایش کیفیت خدمات می شود. هدف این مطالعه تعیین رابطه بین فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی پرستاران بود.

مواد و روش ها: این مطالعه توصیفی-مقطعی در بیمارستان های شهر خرم آباد انجام شد و شرکت کنندگان شامل ۱۵۰ پرستار بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی، پرسشنامه ۱۵ سؤالی فرهنگ مشارکتی کانها و کوپر و پرسشنامه ۲۴ سؤالی تعهد سازمانی آلن و مایر به روش خودگزارشی جمع آوری گردید و با استفاده از آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: میانگین فرهنگ مشارکتی (۴۶/۷±۸/۱) و میانگین تعهد سازمانی (۷۵/۷±۹/۱) در سطح نسبتاً مطلوب می باشد و بین فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی پرستاران ($r = ۰/۲۸$, $sig = ۰/۰۰$) رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد.

نتیجه گیری: با توجه به وجود ارتباط مثبت بین فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی، توصیه می شود مسئولین برنامه هایی را در جهت افزایش مشارکت کارکنان در فرایندهای مهم کاری اتخاذ نمایند.

واژه های کلیدی: فرهنگ مشارکتی، تعهد سازمانی، پرستار

مقدمه

مدیران، اغلب کارکنان از خود گذشته و متعهد را ارج می‌نهند زیرا کارکنانی که به سازمان تعهد نشان می‌دهند، بیشترین عملکرد، کمترین میزان غیبت و کاهش میل به ترک شغل را از خود نشان می‌دهند. چنانچه سازمان کارکنان خود را مورد حمایت قرار دهد و با پاداش‌هایی چون احترام، برانگیختگی شغلی، دستمزد و ترفیع قدردانی به عمل آورد و آنها را در اطلاعات سازمان سهیم کند، کارکنان نیز به سازمان خود متعهد می‌شوند (۱). در واقع هنجار روابط متقابل به کارکنان و کارفرمایان اجازه می‌دهد تا انتظارات طرفین مشخص شوند و در مورد برآورده شدن آنها با یکدیگر به توافق برسند. نظریه‌های تبادل اجتماعی به شغل به مثابه تلاش و دریافت پاداش متناسب با آن می‌نگرند. بدین شکل که هنگامیکه فرد تلاش خوبی از خود نشان می‌دهد، در مقابل به هنجار روابط متقابل به دادن پاسخ متناسب با تلاش فرد، متعهد می‌شود (۲). در دنیای پر تغییر امروز نیاز به داشتن کارکنان متعهد احساس می‌شود. چرا که عملی شدن هر گونه تغییر در سیاست‌های سازمانی نیازمند پذیرش آن از طرف کارکنان می‌باشد. کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند به دلیل اعتقاد بیشتر به اهداف و ارزش‌های سازمانی در مقابل تغییرات، انعطاف بیشتری نشان می‌دهند. در چنین شرایطی، پاسخهای سازمان به نیازها و تلاش‌های درخور کارکنان ضروری است. مطالعات متعدد نیز نشان داده‌اند که نحوه برخورد سازمان با کارکنان بر رفتارهای شغلی آنان مؤثر است (۳).

عواملی مانند جهانی شدن، تطبیق با شرایط در حال تغییر و بحران‌های ملی و بین‌المللی و جب ترغیب سازمانها برای یافتن ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و پویاتر شده‌اند. سازمانها تحت چنین شرایطی شروع به گسترش راهبردهایی کرده‌اند تا با شرایط جدید درونی و بیرونی مطابقت کنند و از تمامی منابع به صورت مؤثر استفاده کنند. نظام‌های بهداشتی-درمانی و

بیمارستانها نیز تغییراتی را تجربه کرده‌اند (۴)، که با توجه به حساسیت کار آنان، اهمیت دادن به پیامدهای هر تصمیم‌گیری ضروری است. زیرا عدم توجه به پیامدهای مورد نظر، عواقب جبران‌ناپذیری برای بیماران و سلامت جامعه در بر خواهد داشت.

تاکنون شواهد مختلف، عوامل مختلفی را در بهره‌وری، عملکرد شغلی مطلوب و تعهد سازمانی کارکنان مشخص نموده‌اند. تعهد سازمانی، نوعی وابستگی فرد به سازمان تعریف می‌شود که بر اساس آن فرد، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد، با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (۵). اگر سازمان‌ها بخواهند کارکنان را نگه دارند، باید راهی پیدا کنند تا در سازمان خشنود باشند و همچنان با تعهد، انگیزه و رغبت به کار خود ادامه دهند.

مطالعات متعددی وجود دارد که نشان می‌دهند ساختار سازمانی، تعهد عاطفی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. به عنوان مثال پژوهش‌ها در گذشته مشخص کرده‌اند که تمرکز زدایی با تعهد عاطفی بالا رابطه دارد (۶، ۷).

سامرز^۱ بیان می‌کند، افزایش تعهد سازمانی می‌تواند منجر به کاهش میل به ترک سازمان، گسترش ارتباطات مدیریتی اثر بخش، ایجاد حمایت از طرف سازمان و توسعه فرهنگ مشارکتی^۲ در سازمان شود (۸). مطالعات متعددی نیز بیانگر تاثیر این عوامل بر بهبود اثرات تغییر سازمانی هستند (۹). فرهنگ مشارکتی، به عنوان بیان کردن ارزش‌ها و عقاید مشترک بین اعضای سازمان و یک مکانیسم نظم دهنده عمل می‌کند که شیوهی انجام کارها در سازمان را ارائه می‌کند و عقاید اعضای سازمان که چه رفتار و فرآیندی از نظر آنها مناسب تعریف شده است را منعکس می‌کند. در این فرهنگ مدیران نقش حمایتی در پشتیبانی از تغییرات راهبردی دارند. مطالعات نشان داده‌اند که وجود یک محیط کاری حمایتی و مثبت، پرستاران را قادر به

1. Somers

2. Corporate culture

در این تحقیق برای جمع آوری داده‌ها، از ۳ پرسشنامه استفاده شد پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک پرستار که شامل سؤالات سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه خدمت بوده، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر^۱ (۱۹۹۱) که شامل ۲۴ سوال و ۳ خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است (۱۲) که پایایی و اعتبار آن در تحقیق جهانبخش (۱۳) و امید (۳)، مناسب بوده و در تحقیق حاضر نیز پایایی ۰/۸۵ محاسبه گردید و پرسشنامه فرهنگ مشارکتی کانها و کوپر^۲ (۲۰۰۲) که شامل ۱۵ سؤال است (۹) که روایی این پرسشنامه توسط زهاوی و همکاران مشخص شده است و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ محاسبه شد (۱۴) و در تحقیق حاضر پایایی آن ۰/۸۴ محاسبه گردید. در پرسشنامه ی تعهد سازمانی و فرهنگ مشارکتی از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از هرگز تا همیشه (۵-۱) استفاده شد. تأیید پایایی پرسشنامه ها در این پژوهش با آزمون مقدماتی روی ۳۰ پرستار صورت گرفت. داده‌ها پس از جمع‌آوری با نرم‌افزار آماری SPSS16 در قالب آمار توصیفی (شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و آمار تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون) تجزیه تحلیل شدند.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر، ۳ مورد از پرسشنامه‌ها عودت داده نشد و تجزیه تحلیل یافته‌ها روی ۱۴۷ مورد انجام شد. از بین شرکت کنندگان ۷۹/۱٪ زن، ۶۴/۵٪ متأهل، ۳۲/۳٪ دارای میانگین سنی بالای ۳۵ سال، ۷۲/۵٪ دارای تحصیلات کارشناسی و ۴۱/۹٪ دارای سنوات خدمت زیر ۵ سال بودند. وضعیت فرهنگ مشارکتی کل و تعهد سازمانی پرسنل پرستاری در جدول شماره ۱ و ۲ گزارش شده است.

اجرای مراقبت حرفه ای کرده و توان تصمیم گیری آنها را می‌افزاید (۱۰). محیط کاری پرستاران به گونه ای است که اندیشیدن و استقلال فکری را ناپسند انگاشته، پیروی از دستورات و فرمانبرداری را ترغیب می کند و این امر یکی از علل عدم موفقیت پرستاران در رهبری می باشد. اطاعت بی چون و چرا اگر چه برای چرخش سازمان مؤثر است، اما استقلال و خلاقیت در حل مشکل را با شکست مواجه می کند. یکی از راه حل‌ها جهت حل این معضل و توسعه اثربخشی، می تواند گسترش فرهنگ مشارکتی در میان پرستاران باشد (۱۱). اگر چه ارتباط عواملی مانند فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در بافت فرهنگی غرب به تأیید رسیده است؛ اما نحوه ارتباط این متغیرها در بافت فرهنگ بومی ایران بویژه در میان پرستاران، چندان مورد بررسی قرار نگرفته است. این پژوهش درصدد است با شناسایی روابط احتمالی بین فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی پرستاران در جهت کمک به شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد محیط کاری مطلوب گامی هر چند کوچک بردارد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی است که جامعه آماری را کلیه پرستاران بیمارستانهای شهرستان خرم آباد، تشکیل داده است. حجم نمونه با توجه به توان آماری (۰/۹۹) ۱۵۰ نفر انتخاب شد و ۱۵۰ پرسشنامه در میان پرستاران توزیع شد. پرستاران در صورت دارا بودن حداقل مدرک کاردانی، حداقل یک سال سابقه کار و اعلام رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه می‌توانستند به عنوان نمونه وارد مطالعه شوند. روش نمونه گیری بصورت تصادفی ساده بود. محیط انجام این پژوهش بیمارستان های شهدا و تأمین اجتماعی شهر خرم آباد بود.

1. Allen, Mayer
2. Cunha, Cooper

جدول شماره ۱: میانگین و انحراف معیار وضعیت فرهنگ مشارکتی و ابعاد آن در پرسنل پرستاری

مقوله	حداقل میانگین	حداکثر میانگین	میانگین	SD
عملگرایی	۶	۱۵	۱۲/۰۶	۱/۹۱
سازمانگرایی	۶	۱۵	۱۱/۴۶	۱/۹۸
انسانگرایی	۳	۱۵	۱۲/۴	۲/۱۴
مشتری‌مداری	۵	۱۵	۱۱/۱۸	۲/۱۳
فرهنگ مشارکتی	۲۰	۶۰	۴۶/۷۴	۸/۱۶

جدول شماره ۲: میانگین و انحراف معیار وضعیت تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرسنل پرستاری

مقوله	حداقل میانگین	حداکثر میانگین	میانگین	SD
تعهد عاطفی	۹	۳۸	۲۶/۶۲	۴/۷
تعهد هنجاری	۱۳	۳۵	۲۳/۷۶	۳/۳۷
تعهد مستمر	۱۴	۳۴	۲۵/۲۹	۳/۴۴
تعهد کلی	۳۶	۱۰۰	۷۵/۶۸	۹/۱۶

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد سازمانی با فرهنگ مشارکتی

ابعاد فرهنگ مشارکتی	ابعاد تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد کلی
بعد عملگرایی	R	*.۰/۱۸۸	.۰/۰۳۱	*.۰/۱۹۵	*.۰/۱۹۸
بعد سازمانگرایی	R	*.۰/۲۴۳	.۰/۰۸۶	.۰/۱۵۷	*.۰/۲۲۶
بعد انسانگرایی	R	*.۰/۳۰۲	.۰/۱۵۴	*.۰/۳۱۶	*.۰/۳۵۲
بعد مشتری‌مداری	R	.۰/۱۲۱	.۰/۰۱۴	*.۰/۱۵۶	.۰/۱۴۸
فرهنگ مشارکتی	R	*.۰/۲۷۰	.۰/۱۲۲	*.۰/۲۱۳	*.۰/۲۷۸
	p	.۰/۰۰۱	.۰/۱۴۲	.۰/۰۱	.۰/۰۰۱

*همبستگی معنادار در سطح ۰/۰۵

(۲۰۱۰) بین تلاش و پاداش خود توازنی ادراک می‌کنند، لذا این امر باعث می‌شود که در شغل خود خشنود بوده و احساس تعلق عاطفی به سازمان خود داشته باشند (۱۶). یافته‌های مربوط به تعهد مستمر نشان داد که پرسنل پرستاری دارای احساس تعهد مستمر بالاتر از متوسط بودند. این تعهد در ارتباط با مزایا و هزینه‌هایی است که مربوط به ماندن یا ترک سازمان است، و این بیان‌کننده یک محاسبه است که از آن به عنوان تعهد عقلانی یاد می‌شود. معمولاً کارکنانی که دارای تعهد مستمر هستند تا زمانی در سازمان باقی می‌مانند که ترک سازمان هزینه‌های گزافی برای آنها داشته باشد. یافته‌های مربوط به تعهد هنجاری نشان داد که پرسنل پرستاری دارای احساس تعهد هنجاری بالاتر از متوسط بودند. تعهد هنجاری به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد. پس کارکنان تا زمانی در سازمان باقی خواهند ماند که از نظرشان ماندن در سازمان درست و مناسب باشد، همچنین مطابق گفته آلن و مایر (۱۹۹۱) زمانی که فردی در سازمان شروع به کار می‌کند، بر دستاوردهای خود از قبیل حقوق ماهیانه، موقعیت و یا ارتقا در شغل خود سرمایه گذاری می‌کند و این سرمایه گذاری‌ها باعث می‌شود که احتمال ترک خدمت در وی کاهش یابد و به علاوه میل به ماندن در سازمان نیز افزایش یابد. این سرمایه گذاری‌ها به مرور باعث ایجاد احساس تعهد مستمر در فرد می‌شود و وی با تلاش بیشتری در جهت حفظ آنچه که طی سال‌ها بدست آورده، اقدام می‌کند. به طوری که هزینه‌ی متصور ناشی از ترک سازمان را به ضرر خود می‌بیند (۱۲). این یافته با نتایج پری^۳ (۲۰۰۹) همخوان است که نشان داد کارکنان به خاطر اخلاق کاری بالا و امنیت شغلی بالا تعهد مستمر بالایی دارند (۱۷).

یافته‌ها نشان داد که میان تعهد سازمانی با فرهنگ مشارکتی رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد که این یافته‌ها با یافته‌های شیخی و همکاران (۱۸) همخوانی دارد. البته رابطه فرهنگ مشارکتی تنها با دو بعد از ابعاد سه‌گانه تعهد، یعنی تعهد

ضرایب همبستگی بین برخی ابعاد فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در سطح $p < 0.05$ معنی‌دار بوده و بین تعهد سازمانی با فرهنگ مشارکتی کلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج همبستگی بین ابعاد تعهد سازمانی با فرهنگ مشارکتی در جدول ۳ ارائه گردیده است.

بحث

یافته‌های مربوط به فرهنگ مشارکتی نشان داد پرسنل پرستاری دارای فرهنگ مشارکتی نسبتاً مطلوب هستند که بالاترین مشارکت مربوط به بعد انسان‌گرایی و پایین‌ترین مشارکت در مشارکت مشتری‌مداری بود که این یافته‌ها با یافته‌های پرلمن^۱ و همکاران (۲) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان چنین گفت که احتمالاً چون حرفه پرستاری به گونه‌ای است که در آن مشارکت و همکاری با یکدیگر نقش حیاتی دارد و کار پرستاران در ارتباط نزدیک با یکدیگر است و با سلامتی مددجویان مرتبط است، لذا هر گونه اختلال در این مشارکت ممکن است منجر به یک پیشامد ناگوار برای بیماران شود که قابل جبران نباشد، بنابراین فرهنگ مشارکتی برای پرستاران باید یک امر ضروری تلقی شود به گونه‌ای که آنان خود را ملزم به رعایت آن می‌کنند.

یافته‌های مربوط به تعهد سازمانی نیز نشان داد پرسنل پرستاری دارای تعهد سازمانی نسبتاً مطلوب هستند که بالاترین تعهد مربوط به تعهد عاطفی و مستمر بود که این یافته‌ها با یافته‌های دلگشایی و همکاران (۱۵) همخوانی دارد. تعهد عاطفی به تعلق عاطفی کارکنان به سازمان، احساس یگانگی آنان با سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد، علت این امر را می‌توان بدین دلیل تبیین کرد که با اینکه پرستاری شغلی است که در آن افراد با شرایط سخت (از قبیل: شیفت‌های طولانی، در معرض بیماری‌های مختلف بودن و...) مواجه هستند، اما در مقابل به اندازه درونداد خود پاداش و برونداد دریافت می‌کنند و مطابق با الگوی سیگریت^۲

3.Perry

با پژوهش تراویسا^۱ (۲۰۰۹) نیز همخوان است که نشان می‌دهد فرهنگ مشارکتی با تاثیر گذاری بر ایجاد حس انسجام در کارکنان، شیوه رفتار و ارتباط برقرار کردن اعضا با یکدیگر را تقویت می‌کند و موجبات افزایش حس تعهد فرد به سازمان را فراهم می‌آورد (۲۱).

شایان ذکر است از آنجایی که مطالعه حاضر در جمعیت محدودی از پرستاران صورت گرفته است و اکثریت گروه نمونه زن بودند، لذا نتایج این پژوهش، قابل تعمیم به جامعه گسترده تر نخواهد بود. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی بر روی نمونه‌های مختلف و در سازمان‌های گوناگون، نمونه‌هایی از هر دو جنس، با سنین مختلف، رده‌های سنی مختلف و گروه‌های شغلی مختلف اجرا گردد تا نتایج با هم مقایسه و راهکار بهتری برای طراحی شغل یافت شود.

نتیجه گیری

مدیران برای استفاده کارآمد از نیروهای انسانی لازم است به نیازهای کارکنان توجه نمایند، تا با افزایش مشارکت شغلی و به دنبال آن افزایش میزان تعهد، از آنان برای سازمان استفاده نمایند. بنابراین برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت، تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی، ارزیابی مستمر عملکرد و توجه به توانایی‌ها و استعداد پرسنل پرستاری می‌تواند در افزایش تعهد هنجاری نقش داشته باشد. به رغم اهمیت زیاد حمایت‌های مالی در ایجاد تعهد سازمانی پرستاران، مدیران می‌توانند با توجه به برخی عوامل کم هزینه‌تر مانند مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، برقراری ارتباط مناسب‌تر با پرستاران، غنی‌سازی شغل، تفویض اختیار و غیره موجب افزایش تعهد کارکنان شوند و با برگزاری دوره‌های آموزشی مانند ارتباطات، کار گروهی، خلق ایده و نقشه ذهنی برای بهبود عملکرد سازمان، مقابله با استرس، مدیریت تعارض، مدیریت زمان و غیره

عاطفی و مستمر معنی دار بدست آمد و در بعد هنجاری رابطه معنی دار نبود، که می‌توان گفت سازمان‌هایی که فرهنگ مشارکتی را به کار می‌گیرند علاقه‌مند هستند تا افراد مشارکت بیشتری با یکدیگر داشته باشند و مسیر خود را به سمت وضعیت کامل سوق دهند. از آنجایی که فرهنگ مشارکتی نقطه‌ی مرجعی را برای سازمان فراهم می‌کند، سازمان‌ها می‌توانند فعالیت‌های خود را بر اساس آن شکل دهند و بدین سبب افراد خود را به عنوان عضوی از سازمان بشناسند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود داشته باشند. این یافته همخوان با یافته‌های حسینی و همکاران (۱۳۹۱) است (۱۹)، زیرا آنان نشان داده اند که بیمارستان‌ها به عنوان سازمان‌های بهداشتی درمانی دارای فرهنگ خاص خود می‌باشند و ایجاد فرهنگ مشارکتی در بیمارستان‌ها می‌تواند باعث به وجود آوردن پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه و بویژه بیماران گردد و بخش گسترده‌ای از رفتار و بالندگی بیمارستان و پرستاران را پوشش دهد. طبق نظر آنان، از آنجایی که بیمارستان نقش بسزایی در ایجاد سلامتی در انسان‌ها دارد، لذا نوع فرهنگ و میزان مشارکت موجود در این مراکز بر میزان تعهد پرستاران به سازمان خود تاثیر زیادی می‌گذارد. یافته‌های حاضر و رابطه‌ی بدست آمده ناشی از وجود فرهنگ مشارکتی و تاثیراتی که می‌تواند بر میزان تعهد پرستاران داشته باشد همخوان با یافته‌های جوهری (۲۰۰۸) نیز می‌باشد که در پژوهش خود که در ۱۰۱ شرکت انجام شده بود به این نتیجه دست یافت که بین فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد، بویژه اینکه این رابطه تحت تاثیر ویژگی‌های سازمانی قرار ندارد. بدین معنا، این رابطه می‌تواند در هر سازمانی با هر شرایطی برقرار باشد. جوهری (۲۰۰۸) هم چنین نشان می‌دهد که فرهنگ مشارکتی در محیط کاری مناسب می‌تواند تعهد سازمانی و حرفه‌ای را افزایش دهد و ترکیب این دو دسته متغیر می‌تواند به افزایش بهره‌وری و عملکرد اثر بخش بیانجامد (۲۰). به علاوه، این یافته

1. Travica

موجبات ارتقای کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی را فراهم سازند.

تقدیر و تشکر

از همکاری کارکنان و پرستاران بیمارستانهای شهدا و تأمین اجتماعی شهر خرم‌آباد که در این پژوهش با پژوهشگر همکاری داشتند، تشکر می‌شود.

منابع

1. Esmaeili K. Organizational commitment. Management journal 2002;77(8): 24-6.
2. Perlman D, Fehr B. Theories of friendship: The analysis of interpersonal attraction. New York: Springer 2001; 3(2): 9-40.
3. Omidi N. Relationships with basic personality and temperament dimensions and organizational commitment. Thesis of MA, Isfahan of university 2008: 33-39.
4. Fried Y, Lachel CS, Hadani M, Levi A. Job design. Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. SAGE publications 2007; 1 (6):392- 395.
5. Acorn S. Decentralization as determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse manager. Nursing Research 2007; 46(1): 52-59.
6. Bateman L, Strasser K. Promoting or impeding empowerment: nurses assessment of their work environment. Journal nurse administration 2003; 33(4): 209-15.
7. Morris L, Steers M. Nurse executive transformational leadership and organizational commitment. Journal of nursing administration 2005; (32): 228-247.
8. Somers S. Affective continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. JVB 2002; 61(1): 20-52.
9. Cunha M, Cooper H. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. PB 1990; 108(2): 94-171.
10. Gardner J, Hawkins T, Fogg H, Latham M. Cross-Component Model of organizational commitment. APS 2007; 50(6):596-614.
11. Haugh EB, Laaschinger HKS. Power and opportunity in public health nursing work environment. Public health nursing 1996; 12(1): 42-9.
12. Mayer JP, Allen NJ. A three- component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Management Review 1991; 1(1):61-89.
۱۳. جهانبخش گنجه سحر. بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی کارکنان رسمی و غیر رسمی کارخانه سیمان فارس. پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی، گرایش روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی. ۱۳۸۵، ۵۵-۲۳.
۱۴. زهاوی مونا، صدرممتاز ناصر، آریناهی ایستادگی شاهین. میزان مشارکت کارکنان پرستاری در تصمیم گیری‌های راهبردی در بیمارستان شریعتی. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) ۱۳۸۸؛ ۳(۳و۴): ۴۸-۳۶.
15. Delgoshaei B, Tofigi Sh, Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospital of hamedan university of medical sciences. OD 2008; 14(4): 60-9.
16. Siegrist J. Social reciprocity and health: new scientific evidence and policy implications. Psychoneuroendocrinology 2010; 30(3), 1033-1038.
17. Perry J. Antecedents of Public Service Motivation. Journal of Public Administration Research and Theory 2009; 7(2), 181-197.
18. Sheykhi MR, Sarichlo MA, Javadi A, Moradi M. Effect of nurse empowerment plan against job stress in educational- health centers of Gods and Bualisinay of gazvin. JMSUG 2008; 12(4): 38-43.
۱۹. حسینی فولادی شیوا، یارمحمدیان محمد حسین، عجمی سیما. رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان

بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

فصلنامه بیمارستان ۱۳۹۱؛ ۲(۵): ۲۷-۴۳

20. Johari J B. The influence of corporate culture and organizational commitment on financial performance of Malaysian organizations. Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Masters of Science in the Graduate School of Management Universities Putra Malaysi 2008; 176-210.

21. Travica B. Information politics and information culture: A case study. International Journal of an Emerging Trans discipline 2009; 8(4), 211-244.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.