

رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و دل‌بستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد

فروزان علیدوستی (دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی، واحد شهر کرد، دانشگاه آزاد اسلامی،

شهر کرد، ایران)، بیمارستان هاجر شهر کرد

پست الکترونیک: falidoosti95@gmail.com

اعظم علوی (استادیار دانشکده علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهر کرد)، دانشگاه آزاد اسلامی، شهر کرد

پست الکترونیک: azam_alavi92@yahoo.com

چکیده

مقدمه: نقش عامل انسانی در پیشبرد امور جامعه دارای اهمیت خاصی است یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری حوزه بهداشت و درمان است که ارتباط مستقیمی با سلامت انسان‌ها دارد.

هدف: تعیین رابطه میان میانگین نمره حمایت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن و دل‌بستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد بوده است.

روش اجرای تحقیق: روش تحقیق از نوع پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی کاربردی است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی آلن (۲۰۰۸) و پرسشنامه استاندارد دل‌بستگی شغلی ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴) استفاده شده است. جامعه آماری، شامل ۲۶۹ نفر پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد بوده که با فرمول کوکران به‌دست آمده و روش نمونه‌گیری نیز تصادفی طبقه‌ای بوده است. جهت تحلیل اطلاعات از ضریب همبستگی پیرسون، و تحلیل واریانس با استفاده از نرم‌افزار spss 19 استفاده شده است.

نتایج: میانگین نمره حمایت سازمانی ۴،۴۲۲ به‌دست آمده است و میانگین نمره دل‌بستگی شغلی ۲،۶۶۳ به دست آمده همبستگی میان میانگین نمره حمایت سازمانی و دل‌بستگی شغلی (۰،۳۴۰)، همبستگی میان تنش‌های شغلی و دل‌بستگی شغلی (۰،۳۹۱)، همبستگی میان ویژگی‌های شغلی و دل‌بستگی شغلی (۰،۵۳۹) همبستگی میان فعالیت‌های شغلی و دل‌بستگی شغلی (۰،۴۳۳) در سطح معناداری ۰،۰۰۰ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: سرپرستان به‌عنوان نمادی از اقتدار و موجودیت بیمارستان می‌توانند با ایجاد فضای کاری مناسب و افزایش حس اعتماد کارکنان به اهداف سازمان، زمینه لازم را برای افزایش حمایت سازمانی ادراک شده و افزایش دلبستگی شغلی کارکنان فراهم آورند.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی ادراک شده، پرستاران، دلبستگی شغلی

مقدمه

امروزه منابع انسانی به‌عنوان یکی از با ارزش‌ترین دارایی سازمانی، مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش محور به‌حساب می‌آید (۱). جهت خلق ایده‌های بکر و بینش‌های نوآور و برای پاسخگویی اثربخش‌تر به تحولات وسیعی که در محیط کاری رخ می‌دهد می‌توان از مهمترین دارایی نامشهود یعنی کارکنان توانمند استفاده نمود (۲).

حمایت سازمانی ادراک شده نشان‌دهنده ادراک کارکنان از میزان تعهد سازمان به آن‌ها تلقی می‌شود. در واقع مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده بر مبنای نوعی تفسیر مبادله اجتماعی از تعهد سازمانی قرار دارد. به این صورت که کارکنان تلاش‌ها و کوشش‌های خود را در سازمان گسترش می‌بخشند تا از آن طریق پاداش‌های اجتماعی و پاداش‌های فیزیکی و مالی را نصیب خود کنند (۳).

دلبستگی شغلی به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به‌شمار می‌رود. در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمان‌ها پایین بودن میزان عملکرد شغلی، و به تبع آن بعضاً ترک خدمت کارکنان و به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است که صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد می‌نمایند. مدیران و محققان، کناره‌گیری از کار را پرهزینه، مشکل‌آفرین و از عوامل تهدیدکننده کارائی سازمان می‌دانند (۴).

می‌توان گفت دلبستگی شغلی مخصوصاً در اقتصاد جدید که برای بسیج کامل منابع انسانی قوانین سازمانی وضع شده یک متغیر انگیزشی مورد علاقه سازمانی است (۵). به‌طور کلی می‌توان گفت دلبستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تاثیر می‌گذارد. از دید سازمانی دلبستگی شغلی به‌عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب شده است و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. دلبستگی شغلی از طریق درگیر کردن کارمندان به‌طور عمیق در کارشان و بامعنا ساختن تجربه کاری، در اثربخشی سازمانی، تولید و روحیه کارمندی کمک می‌کند. در

عصری که سازمان‌ها و محیط‌های کاری هرروز با چالش‌ها و فشارهای زیادی روبه‌رو هستند و کارکنان این سازمان‌ها بار کاری فراوانی را تحمل و با مشکلات، دست‌وپنجه نرم می‌کنند، حمایت سازمانی شاید مرهم مناسبی برای این چالش‌ها و فشارها باشد (۶). حمایت سازمانی ادراک شده میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاش‌های فرد و سلامت جسمانی و روانی وی قائل می‌شود و در شرایط استرس‌زا و سخت به وی کمک می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند دل‌بستگی شغلی کارکنان و حمایت سازمانی مانعی در برابر اثر استرس‌آورهای شغلی بر فرد می‌باشد کارکنانی که به مشاغل و سازمان‌های‌شان دل‌بسته و متعهد می‌باشند انرژی و تلاش بیشتری صرف انجام دقیق‌تر وظایف شغلی و رعایت مسائل ایمنی در کار می‌کنند که منجر به آسیب جسمی و روانی کمتر می‌شود. دل‌بستگی شغلی یک منبع مهم از رضایت شغلی و نیاز مهم در محیط شغلی است (۷).

از آنجائی که حمایت سازمانی ادراک شده، نتیجه نوع رابطه بین پرستاران و بیمارستان است. مبنای این رابطه در انواع تعاملاتی که بین پرستاران و بیمارستان صورت می‌گیرد، ریشه دارد. طبق تئوری مبادله اجتماعی ارتباط مبادله‌ای بین دو طرف معمولاً فراتر از مبادله اقتصادی بوده و شامل تعاملات اجتماعی نیز می‌شود. از دیدگاه پژوهشگران سازمانی، ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی‌گیرد، بلکه منابع شخصی و احساسی مانند تأیید، احترام و حمایت را نیز دربر می‌گیرد. در طول زمان میزان حمایتی که سازمان از خود نشان می‌دهد در کارکنان احساس الزام جبران این حمایت را ایجاد می‌کند. بر این اساس، پرستارانی که سطح بالایی از حمایت سازمانی را درک می‌کنند، احتمال بیشتری می‌رود که حمایت سازمان را با نگرش‌های مثبت و رفتارهای کاری دلخواه، جبران کنند. از سوئی دیگر سلامت از حقوق اصلی و تبعیض‌ناپذیر هر انسانی به حساب می‌آید. طبق قانون اساسی سازمان جهانی بهداشت، سلامت فقط به معنی بیمار نبودن نیست، بلکه شامل برخورداری کامل از سلامت جسم، روان و رفاه اجتماعی است. در ظرف سال‌های اخیر، بعد روحانی (معنوی) سلامت هم به تعریف مزبور اضافه شده است. درک دنیا از سلامت و نیز تلاش جهانی برای تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت، سیر تکامل خود را ادامه می‌دهد که این امر لزوم توجه به سلامت را بیشتر می‌نمایاند (۳). به همین دلیل پرستاران در بخش خدمات درمانی و شاغل در بیمارستان‌ها بایستی از حمایت سازمانی مناسبی در محیط کار خود برخوردار باشند تا بتوانند بهترین عملکرد خود را ارائه دهند در غیر این صورت علاوه بر ضرر و زیان‌های بسیاری که بر پیکره سازمان وارد خواهد شد بیماران ناراضی نیز می‌توانند به عنوان منبع منفی تبلیغات برای آن بیمارستان تلقی گردد و اعتبار مراکز خدمات درمانی را نیز از بین ببرد. در اغلب تحقیقات پیشین تأثیر و رابطه حمایت سازمانی بر عملکرد شغلی سنجیده شده است و کمتر

پژوهشی به بررسی حمایت سازمانی بر دلبستگی شغلی پرداخته شده است به همین دلیل یک خلاء تئوریک در این بخش احساس می‌شود که در این پژوهش سعی شده است به آن پرداخته شود. لذا با توجه به مطالب مطرح شده مسأله اصلی در این تحقیق عبارت است از اینکه رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و دلبستگی شغلی در میان کادر پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد چگونه است؟ و آیا ارتباط معناداری بین این دو متغیر وجود دارد؟ امید است با پاسخ به این سؤال و با توجه به نتایج پژوهش و ارائه پیشنهادات کاربردی در جهت تقویت روحیه و دلبستگی کارمندان در راستای بهبود عملکرد و اثربخشی کادر پرستاری بیمارستان‌های آموزشی گامی مثبت بردارد.

۱- روش بررسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌گردد. با توجه به نحوه گردآوری داده، این تحقیق در زمره پژوهش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) طبقه‌بندی می‌شود. از میان روش‌های گوناگون پژوهش‌های توصیفی، روش انجام این تحقیق، از نوع پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر، کادر پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد (شهر کرد) می‌باشند با کمک فرمول کوکران تعداد دقیق نمونه ۲۶۹ نفر به دست آمد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقاتی بوده است. برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه استاندارد آلن^۱ (۲۰۰۸) با سه بعد ویژگی‌های شغلی، تنش‌های شغلی، فعالیت‌های سازمانی و تعداد ۴۹ سوال استفاده شده است. و براساس طیف ۷ درجه‌ای لیکرت حداقل امتیاز ۱ و حداکثر امتیاز ۷ امتیازبندی شده است. برای سنجش متغیر وابسته دلبستگی شغلی از پرسشنامه استاندارد ادواردز و کلیپاتریک^۲ (۱۹۸۴) با ۲۰ سوال، استفاده شده است و براساس طیف ۴ درجه‌ای لیکرت از ۰ تا ۴ امتیازبندی شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات محقق با شفاف‌سازی اهداف پژوهش به پاسخ‌دهندگان و اخذ رضایت قبل از تکمیل پرسشنامه اقدام به جمع‌آوری اطلاعات نموده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه حمایت سازمانی ۰/۷۰ به دست آمده است (۸) و مقدار روایی سازه ۰/۷۸ محاسبه شده است (۹). و ضریب آلفای کرونباخ دلبستگی شغلی ۰/۸۲ به دست آمده است (۹) همچنین روایی سازه آن ۰/۷۵ محاسبه شده است (۱۴). برای تحلیل استنباطی متغیرها با توجه به نتایج

^۱ Allen

^۲ Edwards and clpatrick

نرمال بودن و یا غیرنرمال بودن متغیرها، از ضریب همبستگی پیرسون و یا اسپیرمن و همچنین آزمون t تک نمونه، تی مستقل و تحلیل واریانس با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ استفاده شده است.

۲- یافته‌ها

برای تحلیل استنباطی متغیرها با توجه به نتایج نرمال بودن و یا غیرنرمال بودن متغیرها، از ضریب همبستگی پیرسون و همچنین آزمون t تک نمونه، تی مستقل و تحلیل واریانس با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ استفاده شده است.

در بررسی ویژگی‌های دموگرافیک مشخص شد که ۶۶ درصد پاسخ‌دهندگان زن بوده‌اند و ۹۶ نفر از افراد پاسخ‌دهنده در بازه ی سنی ۳۵-۴۵ سال قرار داشته‌اند و ۶۸ نفر از پاسخ‌دهندگان که ۲۵ درصد از حجم نمونه را شامل شده‌اند دارای سابقه‌ی خدمت بین ۱۵-۲۵ سال بوده‌اند.

در بررسی رابطه‌ی بین حمایت سازمانی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، سطح معناداری ($p=0,000$) بوده و مقدار همبستگی نیز $0,340$ به دست آمده است که نشان می‌دهد میان میانگین نمره حمایت سازمانی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، رابطه معناداری وجود دارد (جدول ۱).

در بررسی رابطه‌ی بین تنش‌های شغلی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، سطح معناداری ($p=0,000$) بوده و مقدار همبستگی نیز $0,391$ به دست آمده است که نشان می‌دهد میان میانگین نمره تنش‌های شغلی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، رابطه معناداری وجود دارد (جدول ۲).

در بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شغلی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، سطح معناداری ($p=0,000$) و مقدار همبستگی نیز $0,539$ به دست آمده است که نشان می‌دهد میان میانگین نمره ویژگی‌های شغلی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، رابطه معناداری وجود دارد (جدول ۳).

در بررسی رابطه‌ی بین فعالیت‌های سازمانی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، سطح معناداری کمتر از $0,05$ بوده و مقدار همبستگی نیز $0,433$ به-

دست آمده است که نشان می‌دهد میان میانگین نمره فعالیت‌های سازمانی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، رابطه معناداری وجود دارد (جدول ۴).

۳- بحث

یافته‌های تحقیق بین حمایت سازمانی ادراک شده و دلبستگی شغلی پرستاران رابطه مثبت معنی‌دار نشان داد به عبارت دیگر با ایجاد شرایط مناسب و حمایت سازمانی مناسب و مطلوب در مراکز درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، دلبستگی شغلی پرستاران افزایش پیدا خواهد کرد نتایج این تحقیق با نتایج محققانی همچون زکی‌زاده قریه‌علی (۱۳۹۵) که در پژوهش خود عنوان کرد بین حمایت سازمانی ادراک شده با درگیری شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران ارتباط معناداری وجود دارد همراستا می‌باشد. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین سه مولفه ویژگی‌های شغلی، تنش‌های شغلی و فعالیت‌های سازمانی با درگیری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همراستا می‌باشد (۹) همچنین با نتایج محققانی همچون ایزنبرگ و همکاران (۲۰۰۶) همراستا می‌باشد. ایزنبرگ و همکاران طی تحقیقی بر ۷۵ پرستار در کانادا به بررسی حمایت سازمانی و بهبود عملکرد شغلی پرداختند که آنان نیز به معناداری حمایت سازمانی و عملکرد شغلی دست یافتند (۱۰). از دیگر نتایج همراستایی با نتایج تحقیق نصیری (۱۳۹۳) می‌باشد آن نیز در تحقیق خود نشان داد که و بین میزان حمایت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی در اداره کل شهرداری همدان، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۱۱).

همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین تنش‌های شغلی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد رابطه معناداری وجود دارد که این نتیجه با نتایج محققانی همچون یافته‌های جمال (۱۹۹۰) متناقض است جمال در تحقیق خود بر ۵۱۰ مدیر و کارمند شرکت‌های کانادایی به این نتیجه دست یافت که بین استرس شغلی و دلبستگی شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد. شاید دلیل تناقض نتایج این پژوهش با نتایج آنان به دلیل نوع سازمان‌ها و تفاوت در جامعه‌های مورد مطالعه و همچنین هر سازمانی فشارهای شغلی مختص به خود را دارد، می‌باشد (۱۲).

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین ویژگی‌های شغلی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد رابطه معناداری وجود دارد که این نتیجه با نتایج محققانی همچون بیک‌زاده و درستی (۱۳۹۵) همراستا می‌باشد آن‌ها در تحقیق خود تحت عنوان ویژگی‌های

شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان نشان دادند که بین ویژگی‌های شغل کارکنان و دلبستگی شغلی آنان در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان آذربایجان غربی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۵). همچنین با نتایج عمادزاده و همکاران (۱۳۸۹) همراستا می‌باشد آنان نیز در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و هوش عاطفی با دلبستگی شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان نشان دادند که بین ویژگی‌های شغلی و هوش عاطفی با دلبستگی شغلی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد (۱۳).

همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین فعالیت‌های سازمانی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر شهرکرد رابطه معناداری وجود دارد که این نتیجه با نتایج محققانی همچون حیدری‌نژاد و مرادی‌پور (۱۳۹۰) همراستا می‌باشد آنان نیز در تحقیق خود تحت عنوان رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز به این نتیجه رسیدند که بین دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی و جو سازمانی مدارس متوسطه رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد (۱۴). به نظر می‌رسد که حمایت ادراک شده توسط پرستاران، تاثیر مستقیمی بر بروز دلبستگی شغلی داشته باشد. در این‌جا منظور از حمایت سازمان از کارکنان، توجه سازمان به رشد، رفاه و آسایش آنان می‌باشد. سازمان‌های حمایتگر سازمان‌هایی هستند که خدمات کارکنان خود را به‌طور عادلانه جبران می‌کنند، به نیازهای آن‌ها توجه دارند و به کارکنان خود افتخار می‌نمایند (۱۶). به این ترتیب اگر به کار کردن در یک سازمان به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری نگاه کنیم، خطر سرمایه‌گذاری در سازمان‌های حمایتگر بسیار کمتر است. در مجموع برای پرستارانی که میزان زیادی از حمایت‌های سازمانی را دریافت کرده‌اند، احتمال کمتری برای ترک سازمان یا جستجو برای مشاغل جایگزین وجود دارد (۱۷). همچنین امکان دارد پرستارانی که حمایت‌های سازمانی را دریافت می‌کنند، تمایل به جبران آن حمایت‌ها توسط ادامه همکاری در آن مراکز را داشته باشند (۱۳).

نتیجه‌گیری

می‌توان گفت تا زمانی که فرصت‌های رشد و پیشرفت به‌منظور افزایش مهارت‌های پرستاران فراهم شود، پرستاران می‌توانند توجه و کمک‌هایشان به مراکز درمانی را افزایش دهند که در نهایت این مسئله به افزایش امنیت شغلی و در نهایت دلبستگی شغلی آنها منجر می‌شود. فرصت‌های مناسب و مساعد برای ارایه پاداش‌ها موجب ارزیابی مثبت پرستاران نسبت به حمایت سازمانی ادراک شده می‌شود. تمایلات سازمان به منظور مهم

جلوه دادن آینده شغلی اعضایش باحمایت سازمانی ادراک شده رابطه قوی خواهد داشت. افزایش آموزش پرستاران و بررسی و سنجش حمایت سازمانی بهبود آزادی عمل آنان در ایفای نقش و شغل، باعث ارتقای حمایت سازمانی می‌شود. بهتر است مسئولان در راستای برنامه‌ریزی‌های شغلی تمهیداتی را پیاده‌سازی کنند که در انتهای روز و شیفت کاری پرستاران دچار خستگی مفرط نباشند تا بتوانند علاوه بر کسب انگیزه روزهای آتی خود را با سرزندگی برای خدمت‌رسانی شروع نمایند. استخدام پرسنل بیشتری از پرستاران و استفاده از ساعات شیفت کمتر می‌تواند در این راستا مفید باشد. وظایف پرستاران به خوبی برای آنان تشریح شود در این راستا بهتر است که مسئولان از کلاس‌های توجیهی استفاده نمایند. تمهیداتی پیاده شود تا پرستاران بتوانند از تمامی مهارت‌ها و توانایی‌هایشان در ارائه خدمات خود استفاده نمایند. برگزاری جلساتی که پرستاران بتوانند از نگرانی‌ها و اضطراب و ترس‌هایی که ممکن است از کار آن‌ها بکاهد، با آسودگی خاطر صحبت کنند و نقطه نظرات خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و از تجربیات یکدیگر بهره ببرند و روحیه گروهی و همدلی در بین آنان افزایش پیدا کند.

محدودیت‌های تحقیق

در تحقیق حاضر مقطعی بودن پژوهش، همچنین وضعیت روانی و عاطفی پاسخ دهندگان مورد پژوهش، هنگام پاسخگویی به سوالات ممکن است در صحت و دقت پاسخگویی آنان تاثیرگذار باشد. همچنین یکی از از مهمترین محدودیت‌های این تحقیق خلاء تحقیقی با همین عنوان بوده است که رابطه میان حمایت سازمانی و دلبستگی شغلی را بسنجد به همین دلیل محقق در مقایسه موردی نتایج پژوهش با تحقیقات پیشین اندکی مشکل نمود.

تقدیر و تشکر:

بدین وسیله از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد جهت تصویب طرح پژوهشی مصوب حاضر و همچنین از کلیه پرستاران که وقت گران‌مایه و تجارب ارزشمند خود را در اختیار ما قرار دادند، صمیمانه تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

1. Belcourt, M., Bohlander, G., & Snell, S (2008), "Managing Human Resources". 5th Canadian Edition. Thomson-Nelson.
2. Chang, L.C. and C.H. Liu, (2008), "Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey". *Int. J. Nurs. Stud.*, 45: pp.1442-1448.
۳. قاسمی، محمدرضا؛ مصطفی غلامی و یوسف رضانی، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در میان پرستاران مطالعه موردی بیمارستان فارابی، نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
۴. پیریایی، صالحه؛ ارشادی، نسرین؛ نیسی، عبدالکام. (۱۳۹۲) اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به سازمان و اعتماد بین فردی، مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناختی)، ۴(۲)، ۹۲-۶۲.
5. Bozionelos, nikos. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of managerial psychology*, v.19, pp 69-81.
۶. ابراهیمی بلوطبازه، عباس (۱۳۸۸) بررسی تأثیر درک سیاست‌های سازمانی و حمایت‌های سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت و اقتصاد.
۷. کیانی، فریبا؛ خدابخش، محمدرضا، (۱۳۹۲) بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دلبستگی شغلی توسط حمایت ادراک شده از سرپرست و همکار، دوره ۳، شماره ۳.
8. Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563.
۹. زکی‌زاده قریه علی، حسین، ۱۳۹۵، بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با درگیری شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، دومین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین علوم و تکنولوژی، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
10. Estabrooks CA, Midodzi WK, Cummings GG, Ricker KL & Giovannetti P. (2006), The impact of hospital nursing characteristics on 30-day mortality. *Nursing Research* 2005; 54(2): 74-84.

۱۱. نصیری، فخرالسادات، (۱۳۹۳)، رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده مدیریت شهری با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری همدان، فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری / شماره هشتم، صص ۹۷-۱۰۸.
12. Jamal, M , (1990). "Relationship of job stress with job performance and job involvement in employees". Human Relations. 43, 727-738.
۱۳. عمادزاده، محمد کاظم؛ میثم زارع؛ مهدی پورمصطفی و کاوه شهرکی، ۱۳۸۹، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و هوش عاطفی با دلبستگی شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز صص ۱-۱۳.
۱۴. حیدری نژاد، صدیقه؛ مهدی، مرادی پور (۱۳۹۰) رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسط شهر اهواز، مجله مدیریت ورزشی، شماره ۸، صص ۲۱-۵.
۱۵. بیک زاد، جعفر و عمار درستی، (۱۳۹۵)، ویژگی‌های شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان، کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، تهران، دبیرخانه کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، صص ۱-۱۵.
16. Shreya Garg , Rajib Lochan Dhar(2014)Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment, Journal : Journal of Hospitality and Tourism Management, Volume 21, December, PP 64-75.
17. Seyed Mohammad Hosseini Fard , Niloufar Seyedyousefi, Fateme Tohidi ,(2015)Relationship between Organizational Commitment with Perceived Organizational Support and Job Satisfaction in Eghtesad Novin Bank, Shiraz, Journal of Business and Management Sciences, Vol. 3, No. 5, 2015, pp 148-153.

جدول ۱- همبستگی میان حمایت سازمانی و دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی	حمایت سازمانی		
۰,۳۴۰	۱	ضریب همبستگی پیرسون	حمایت سازمانی
۰,۰۰		مقدار معناداری	

جدول ۲- همبستگی میان تنش‌های شغلی و دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی	تنش‌های شغلی		
۰,۳۹۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تنش‌های شغلی
۰,۰۰		مقدار معناداری	

جدول ۳- همبستگی میان ویژگی‌های شغلی و دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی	ویژگی‌های شغلی		
۰,۵۳۹	۱	ضریب همبستگی پیرسون	ویژگی‌های شغلی
۰,۰۰	-	مقدار معناداری	

جدول ۴- همبستگی میان فعالیت‌های سازمانی و دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی	فعالیت‌های سازمانی		
۰,۴۳۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	فعالیت‌های سازمانی
۰,۰۰	-	مقدار معناداری	