ارتباط بین توامندسازی و تعهد سازمانی پرسنل پرستاری

حمید حقیچی، نورالله طاهری، سالار کمالنگر، نیکیمهدی کهکش، جواده میرزاعلی

چکیده
زمینه و هدف: امرورزه سازمان‌ها با طور ناخوانسته هرچیزیه سنگینی را به عنوان عدم تدبیر کارکنان خود محمل می‌سپرند. اگر فرمایش منابع توانمندی در سازمان‌ها با توجه به فرامرزی نمودن زمینه‌های مناسب ایجاد آن موجب به وزارتی نظیر ارتباط تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. بر همین اساس این مقاله با هدف بررسی ارتباط بین توانمندی و تعهد سازمانی پرسنل پرستاری بیمارستان‌های طالقانی آبادان و ولی عصر خمشرهار انجام گرفت.

روش کار: این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود که نمونه‌گیری آن به روش تصادفی و بر روی 95 نفر از پرسنل بیمارستان طالقانی آبادان و ولی عصر خمشرهار در سال 1390 انجام گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه توامندسازی اسپیسرز و پرسشنامه تعهد سازمانی آن و میر بود. داده‌ها با استفاده از SPSS و آزمون آماری رگرسیون خطی تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: میانگین و انحراف میانگین توامندسازی سازمانی 0.48/66 و تعهد سازمانی 0.48/66/150/1390/5/35 بود که آزمون آماری ارتباط معنی‌داری را بین توامندسازی و تعهد سازمانی نشان داد. به طوری که با افزایش توامندسازی سازمانی میزان تعهد سازمانی بیشتر می‌شود.

نتیجه‌گذاری: با توجه به ارتباط منفی بین توامندسازی و تعهد سازمانی پرسنل، می‌توان گفت که در پرسنل میزان توامندسازی و تعهد سازمانی باعث حفظ و بالایگری این اثبات و تعهد از روی‌های نشانی بهتر و قابل نوجوی نیاز استفاده کنند.

واژه‌های کلیدی: توامندسازی، تعهد، پرسنل، پرستاران

مقدمه
کارکنان ارتشنشین دارای سازمان‌ها هستند که با بهره‌وری مناسب می‌توانند در جهت اهداف سازمان و با صورت عدم هدایت در خلاف جهت اهداف سازمان کام بردارند. از این نکته روندی اساسی در مدیریت اهمیت وزهای دارد (1). ابعادی که در سطوح بالا تعهد سازمانی قرار دارد. معمولاً از عملکرد بالا، تجربه و تأخیر کمتری برخوردارند و در موارد بسیاری، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که
روش کار

این پژوهش موضوعی همبستگی بر روی تماس پرستاران شاغل در بیمارستان‌های ولیعهد به دانشگاه علوم پزشکی آبادان (طلقانی آبادان و ولیعصر خرم‌شنگ) در سال 1390 انجام شد. مبادر ورود به مطالعه داشتن حداکثر دو سال سابقه کار با مدرک کارشناسی پرستاری سالهای استخدام (به صورت کمی، بیماری و قراردادی) عدم وجود بیماری دروی درمانی مزمن و درباره‌های خروج، کارشناسی مشورت طرح پیوستگی انسانی و افرادی که کنترل از دو سال سابقه کار داشتند بود. همچنین در این پژوهش بیماری نیز باید دیلی همکار یاد جامعه پزشک به پرستاری با گذرنامه بودند به مطالعه حذف شدند. لذا نمونه‌کردن بر روی روش‌شناسی این بهبود گذشته بررسی خواهی که شرایط انجام پژوهش در داشتند. انجام گرفتن حجم نمونه شامل 130 نفر از پرسنل پرستاری و سرپرست با خصوصیاتی بیمارستان‌های

1. Chen
یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد میانگین سن واحدهای پژوهش ۲۴/۴/۳۵ (۳۱ سال و ۷/۲/۷) درصد زیر ۵ سال، ۴۱/۶ درصد (۳۱/۴) سال سالگرد کار و ۳۵/۲ درصد (۴ نفر) درصد بیش از ۳۰ سال سابقه کار داشته‌اند. همچنین ۹۱/۶ درصد شرکت‌کننده (۱۷ نفر) ممون و ۶۷ درصد (۴۴ نفر) مناطق بودند.


نتایج

نتایج در بین تبدیلی‌های میانگین و احتراف معیار ۱۹/۲/۱۹/۳/۹/۷/۳/۱۲/۸ به وجود اختصاص داده‌بودند (جدول ۱).

پژوهشکن با میانگین و احتراف معیار ۱۹/۲/۱۹/۳/۹/۷/۳/۱۲/۸ به وجود اختصاص داده‌بودند (جدول ۱).
می گردد. همچنین تعید سازمانی با سن همبستگی نشان داد (0.4-0.7)ifers F = 0.25(1, 95% CI 95% OR = 0.72-1.72). در افزایش سن، تعید سازمانی بیشتر می‌گردد. ولی بین نماینده سازمانی با جنس و تأهل ارتباط معنایی دارد مشاهده نشد.

بحث

در خصوص هدف اصلی تحقیق که به بررسی ارتباط بین توأم‌نداری و تعید سازمانی افراد بررسی می‌شود. نتایج متعددی نشان داد که بین توأم‌نداری جنجال و تعید سازمانی آنها همبستگی مثبت وجود داشت. به گونه‌ای که هر چه حس توأم‌نداری در پرسنال بیشتر تقیت شده‌باشد، نماینده آنها بیشتر است. سابر مطالعات که به هدف مشابه در دیگر نقاط کشور و جهان انجام گرفته ایت بالاتر ایت مطالعه را مورد تأیید قرار می‌دهد. به گونه‌ای که آنها گروه سازمانی و سپاهی نیز در تحقیقات خود نشان دادند که افزایش توأم‌نداری در پرسنل تعید سازمانی نیز بالاتر رفته بود (OR = 1.6-1.4). نتایج تحقیق اطراف‌رسانی بر روی جامعه پرسنلی نشان داد که رهبری دموکراتیک و اجرای همه جانبه مدیریت مشارکتی و درک افراد پرسنل از ساختار توأم‌نداری باعث افزایش کارایی، ارتقای، رضایت، افزایش سازمانی در پرسنل و در نهایت افزایش نیازهای بودا. بشنوید و درمانی و رضایت مردم از جامعه بسیاری می‌رود (17). بودایی و همکاران هر کدام در تحقیقات خود دریافتند در افراد که توأم‌نداری افزایش شده بود. تعید سازمانی نیز افزایش و افراد از ماندن در سازمان لذت بردهاند (18).

جدول 1: میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده در حیطه‌های مختلف توأم‌نداری پرسنلی پرسنل

<table>
<thead>
<tr>
<th>حیطه</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف معیار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>استقامت کاری</td>
<td>11/98</td>
<td>0/26</td>
</tr>
<tr>
<td>شایستگی</td>
<td>0/72</td>
<td>0/27</td>
</tr>
<tr>
<td>موثر بودن</td>
<td>0/32</td>
<td>0/52</td>
</tr>
<tr>
<td>امکانات استفاده بودن</td>
<td>0/96</td>
<td>0/27</td>
</tr>
<tr>
<td>توأم‌نداری</td>
<td>0/61</td>
<td>0/58</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 2: میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده در حیطه‌های مختلف تعید سازمانی پرسنلی پرسنل

<table>
<thead>
<tr>
<th>حیطه</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف معیار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعید اطلاعی</td>
<td>0/57</td>
<td>0/52</td>
</tr>
<tr>
<td>تعید مستمر</td>
<td>1/97</td>
<td>0/55</td>
</tr>
<tr>
<td>تعید هنری</td>
<td>0/32</td>
<td>0/28</td>
</tr>
<tr>
<td>تعید سازمانی</td>
<td>0/57</td>
<td>0/28</td>
</tr>
</tbody>
</table>

میرسون خصوصی خصوصی توأم‌نداری و تعید سازمانی همبستگی نشان داد (0.4-0.7)ifers F = 0.25(1, 95% CI). OR = 0.72-1.72. سازمان‌پزشکی زیر تعید سازمانی بیشتر می‌شود.

همچنین داده‌های اولیه کار خود به طوری که افرادی که توأم‌نداری سازمانی و حداقل 3/5 رتبه پیام‌بردار می‌شود در افراد رضایت منفی بین توأم‌نداری سازمانی و سیستم مثبت و معنی‌دار مشاهده شد (0.5% OR = 0.4 95% CI). در این مطالعه، دایک نام‌دانی که با افزایش سیستم توأم‌نداری پرسنلی بیشتر می‌شود. بین توأم‌نداری پرسنلی سازمانی با جنس و تاهل ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد.

همچنین زیر نماینده سازمانی با سابقه کار 0.4-0.7)ifers F = 0.25(1, 95% CI. OR = 0.72-1.72. رابطه معنی‌داری پایه شد که نشان می‌دهد به ارایه سال سابقه کاری 0/7 رتبه تعید سازمانی بیشتر

1 Leo
2 Azman
3 Steratoucha
4 Boudly
خصوصیات می‌توانید بپرستند با سابقه خدمات بیشتری تنظیم‌های و مداخلات بیشتر در انجام کارها کسب کرده‌اند. ولی، بیشتری به پایداری بیشتری به پژوهش کردید. نتایج تحقیقات گسترده این افزایش به یافته بوده و به توانایی‌های شناسند در انجام کارها اطمینان به صورت متفاوت به کاهش کننده که نشان دهنده افزایش توأم‌سازی این افراد است.
همچنین نتایج مطالعه حاصل گزارش‌های فرزندان در پرترازور را به میزان متوسط کارزار نشان داده است. مطالعات دلگشا، مولود بیشتری به تحصیل کارزار شد که این تاثیر با مطالعه حاضر همخوانی دارد (129). همچنین در خصوص ابعاد نتایج این تحقیق حکایت از آن است که تعیین هنگامی به‌طور مداوم یکپارچه از کسب کرده و بس از آن تعیین معمولی و مطمئن را افزایش دادند. در تألیف این مطلب طالب‌پور محمدی مجد که 64 درصد افراد تعیین هنگامی و مطمئن باید داشته‌اند (18).

در خصوص ابعاد نتایج این تحقیق حاکی است که این اثرات با مطالعات خود بیان کرده که اساس شناختی و ابزاری برگزاری کارزار داشته که با افزایش تحقیق حاصل به‌دانه شناختی دارد (31). همین اساس همکاری کارزاری که حمایت ویژه‌ای در آنها به خوبی به وجود آمدند و می‌توانند به خوبی ایجاد کنند. به خوبی از عهدبایی مناسب به‌دریایان.

در افراد ارباب نتایج توأم‌سازی و ارزیابی‌های دمکراتیکی نتایج نشان داد که بین می‌گردد. سابقه خدمات و مداخلات ارزیابی سامان‌های ارتباط معنی‌دار وجود داشته به کارگاه که با افزایش سان و سابقه خدمات پرترازور، تعیین سامان‌های در آنها نیز افزایش ییدا کرده بود. در این خصوص سرخی، کاملاً میزان وجود‌ها و تفاوت بیان کردن که بین این در نتیجه و تعیین سامان‌های افراد مورد پژوهش ارتباط معنی‌دار وجود داشته و با افزایش سان و سابقه
نتیجه‌گیری
نتایج این مطالعه نشان داد که ذیل‌رسانی برکناری متغیر وجود داشت و با وجود شرایط جوای خاک از کار برکناری برکناری به خوبی بر این شرایط مسلط شده و با وظیفه‌الناسی بالا در حال اجرای وظیف خود بودند. بنابراین به برکناری برکناری توصیه می‌گردید حفظ و بالابردن این اگزه و تقدیر. از روش‌های تشویقی بیشتری استفاده کنن.

تشکر و قدردانی
از کمک‌های تحقیقات دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی جنید شاپوری اهواز به خاطر تشویق طرح ۲۰۱۳ و حمایت‌های مالی آن از برکناری برکناری‌های مورد پژوهش به خاطر همکاری در اجرای طرح تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

References


**Relationship between Empowerment and Organizational Commitment of Nurses**

Hojjati H¹, Taheri N*², Kamangar S³, Hekmatipour N¹, MirzaAli J⁴

1. Young Researchers and Elite Club, Aliabad katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad katoul, Iran.
2. PhD Student of Nursing, Faculty Member of Abadan School of Medical Sciences, Abadan, Iran.
3. Nursing Department, school of nursing and midwifery, Ahvaz Jondii shapoor University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran
4. Nursing Department, Al-Jalil Aqqala Hospital, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.

*Corresponding Author. Tel: +989113701106 E-mail: nttaheri@yahoo.com

Received: Aug 5, 2014   Accepted: Feb 3, 2015

**ABSTRACT**

**Background & objectives:** Nowadays, organizations are spending heavy cost for the lack of staffs’ commitment. Therefore, increasing the ability of organizations to provide the proper context, it will lead to benefits such as increased organizational commitment. Thus this study investigated the relationship between empowerment and organizational commitment in nurses working in Taleghani and vali-e-asr hospitals of Abadan and Khorramshahr.

**Methods:** This study was a descriptive and correlational study. Sampling was done with consensus method. The tools of data gathering consisted of demographic characteristics form, Spritzer empowerment and Allen and Meyer’s organizational commitment questionnaire. Data were analyzed by SPSSv.16 using linear regression test.

**Results:** The mean and standard deviation of organizational empowerment was 66.15±10.58, which was above average, and organizational commitment was 55.42±11.29 which lower than average. There was a significant relationship between empowerment and organizational commitment (p<0.05).

**Conclusion:** According to the positive relationship between empowerment and organizational commitment, we recommend using encouraging ways to enhance the motivation and organizational commitment among nurses.

**Keywords:** Empowerment, Organizational Commitment, Nurses.