CC BY NC

مقاله پژوهشی

بررسی وضعیت تعهد سازمانی در دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز (۱۴۰۱)

معصومه آلبوغبیش [۱] ، سیامک نظری [۲*]، سارا آدرویشی [۳،۱]، محمدحسین حقیقی زاده [۴]

۱- مربی، گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران
۲- دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش هوشبری، گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران
۳ - دانشجوی دکتری پرستاری، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران
۴- مربی، گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.12, No.3&4, Fall & Winter 2023

چکیده:

مقدمه: برخورداری از کارکنانی متعهد، آگاه و وفادار T مهم‌ترین عامل موفقیت سازمان است. تعهد سازمانی به باورها، ارزش‌ها و عقاید کارکنان نسبت به ماندن در سازمان اشاره دارد. با توجه به اهمیت تعهد سازمانی، این مطالعه به بررسی، وضعیت تعهد سازمانی دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز (۱۴۰۱)، پرداخته است.

روش‌کار: این پژوهش از نوع توصیفی- مقطعی است. جامعهٔ مورد بررسی، شامل ۳۲ نفر دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در سال ۱۴۰۱، بودند. ابزار پژوهش، پرسشنامهٔ تعهد سازمانیAllen و Meye و اطلاعات دموگرافیک بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS نسخهٔ ۲۱، آمارهای توصیفی، آزمون‌های آماری و استنباطی انجام شد.

یافته‌ها: میانگین نمرهٔ تعهد سازمانی ۹/۷± ۷۱/۳۴، بود. نتایج نشان داد که میزان تعهد سازمانی دانشجویان، در حد متوسط بوده است؛ همچنین میانگین تعهد سازمانی بر اساس جنسیت، سن و سابقهٔ بالینی معنادار نبوده؛ اما میانگین تعهد سازمانی بر اساس وضعیت تأهل معنادار بود.(p =۰/۰۱)

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت تعهد سازمانی دانشجویان کارورز هوشبری، از سطح مناسبی برخوردار نیست. بیشتر واحدهای پژوهش، تعهد سازمانی در سطح متوسط دارند. با توجه به ارتباط مؤثر تعهد سازمانی بر نحوهٔ عملکرد، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های آموزشی در مورد تعهد سازمانی و به صورت دوره‌ای و مداوم، برای دانشجویان هوشبری آموزش داده شود.

واژگان کلیدی: دانشجو، هوشبری، آموزش، تعهد سازمانی

J Educ Ethics Nurs 2023; 12(3&4):4-11

مقدمه

دنیای امروز مشتمل بر سازمان‌ها می‌باشد؛ به‌طوری‌که اداره کنندهٔ این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند که تحقق اهداف را میسر می‌کنند. کارآیی و توسعهٔ هر سازمان، تا حدود زیادی به استفادهٔ درست و صحیح از نیروهای انسانی بستگی دارد. در واقع عملکرد مناسب آن‌ها منجر به ارتقای عملکرد، بهره وری و اثربخشی می‌شود[۱]. هر نهاد و سازمانی وابسته به نیروی انسانی است. موفقیت هر سازمانی، مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته، با موقعیت کاری پسندیده می‌باشد؛ به همین دلیل شناسایی راهکارها و ایجاد شرایطی که باعث به کارگیری توانایی‌ها و سرانجام بالا رفتن بهره وری کار گردد، از اهمیت زیادی برخوردار است[۲]. وجود نیروی انسانی متعهد در سازمان‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد و وجود چنین نیروی انسانی متعهدی می‌تواند، یک مزیت رقابتی و موقعیت برتر استراتژیک، برای سازمان محسوب گردد. بسیاری از تحقیقات، عواملی مانند: عملکرد بالا، افزایش بهره‌وری، کاهش ترک خدمت و جابه‌جایی کارکنان را نتیجهٔ افزایش تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌ها دانسته‌اند[۳].

*نویسنده مسئول، نشانی: دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش هوشبری، گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.
تلفن تماس:۰۹۱۷۱۲۳۶۱۱۵ پست الکترونیک:siamaknazari1992@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۶

یکی از موضوعات مهم سازمانی، وجود تعهد در بین کارکنان است. مدیران موفق، همیشه تلاش دارند تا سطح تعهد کارکنان خود را ارتقا دهند؛ زیرا آن را مستلزم توسعه و پیشرفت سازمان می دانند. تعهد سازمانی، حالتی است که در آن فرد شاغل با سازمانی خاص و اهداف آن همانندسازی می‌کند و تمایل دارد عضویت در آن سازمان را حفظ کند. به بیانی دیگر، تعهد سازمانی نگرشی درمورد وفاداری به سازمان و فرآیند مستمری است که به کمک مشارکت افراد در تصمیم های سازمان، موفقیت سازمان را به دنبال دارد[۴]. دو صاحب نظر در این عرصه به نام های Allen وMeyer (۱۹۹۰)، اظهار داشتند تعهد سازمانی شامل: تعهدات عاطفی، هنجاری و مستمر است[۵, ۶]. تعهد عاطفی، احساس تعلق خاطر به یک سازمان می‌باشد که از طریق پذیرش ارزش‌های سازمانی و تمایل به ماندگاری به وجود می‌آید؛ چنانچه افراد با تعهد عاطفی، با سازمان همانندسازی و به آن وابسته و از عضویت در آن لذت می‌برند؛ در نتیجه معمولا عملکرد بالاتری را ارائه و برخورد کاری مثبتی خواهند داشت؛ آن‌گونه‌که تمایل دارند که در سازمان مانده و ادامهٔ همکاری دهند. تعهد هنجاری، احساس دین و ماندن در سازمان می باشد و تعهد مستمر، مبتنی بر فعالیت در سازمان و عدم تمایل به ترک آن به دلیل زیان‌هایی است، که از ترک سازمان به فرد تحمیل می‌شود[۴, ۷, ۸].

طبق بررسی، مرور سیستماتیک انجام شده توسط بحرودی و همکاران (۱۳۹۰–۱۴۰۰)، با هدف بررسی تعهد سازمانی پرستاران در ایران، نشان داد تعهد سازمانی ۵۰٪ پرستاران در سطح متوسط و فقط ۱۲٪ در سطح مطلوب قرار دارد. این پژوهش نشان داد که عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی پرستاران شامل؛ عوامل فردی (سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سابقهٔ کار، سمت، نوع بخش، نوع شیفت کاری و وضعیت استخدامی) و عوامل سازمانی (اخلاق حرفه‌ای، ارتقای شغلی، اعتماد در آموزش بیمارستانی، کیفیت زندگی، هویت سازمانی، خودکارآمدی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی، هوش اخلاقی، سبک مدیریت مشارکتی، رفتار شهروندی سازمانی) می‌باشد که در عوامل سازمانی، رضایت شغلی با اهمیت نشان داد. نتایج پژوهش‌های انجام شده در دبی، ترکیه، تایوان و فیلیپین، سطح تعهد سازمانی پرستاران را در حد متوسط، در چین و اسلونی متوسط به سمت بالا و در اندونزی مطلوب، نشان داده است. متفاوت بودن سطح تعهد سازمانی پرستاران، در کشورهای مختلف نشان دهندهٔ شرایط کاری متفاوت و تأثیر این شرایط بر تعلقات سازمانی است[۹]. با توجه به اینکه یکی از عوامل مؤثر در عملکرد نیروی انسانی در بیمارستان، داشتن تعهد سازمانی می‌باشد[۱۰]؛ بنابراین مدیران، با سازماندهی مجدد ساعات کار پرستاران، تنظیم محیط کار، تأمین شرایط کاری مناسب و توسعهٔ صلاحیت های حرفه‌ای از طریق دوره‌های آموزشی، میزان تعهد سازمانی پرستاران را ارتقا داده و شرایط را برای بهبود خدمات بهداشتی– درمانی فراهم می‌کنند[۹].

تعهد سازمانی، طی دههٔ گذشته، جایگاه مهمی را در پژوهش‌های رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است[۱۱]. تعهد سازمانی، دارای اثرات مثبت و منفی می‌باشد. عدم تعهد سازمانی باعث ترک شغل، غیبت و تأخیر می‌شود؛ همچنین سبب رضایت شغلی، افزایش چشمگیر عملکرد شغلی و پیشرفت شغلی می‌گردد[۱۲]. حداقل به چهار پیامد عمدهٔ تعهد سازمانی شامل: عملکرد شغلی، غیبت، تأخیر و ترک شغل می‌توان توجه کرد[۶].

با توجه به تأثیرات تعهد سازمانی بر اثربخشی عملکرد فردی و اهمیت آن در موفقیت سازمان و همچنین عدم وجود مطالعات کافی در زمینهٔ بررسی وضعیت تعهد سازمانی در دانشجویان هوشبری، پژوهش حاضر، با هدف بررسی وضعیت تعهد سازمانی در دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز(۱۴۰۱)، انجام شد.

روش کار

این پژوهش از نوع توصیفی– مقطعی بود که در آن وضعیت تعهد سازمانی ۳۲ نفر از دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در آبان ۱۴۰۱، بررسی شد. این مطالعه در دانشکدهٔ پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، انجام شد. جامعهٔ آماری این پژوهش، تمام دانشجویان سال چهارم هوشبری بودند، که به روش سرشماری وارد مطالعه شدند. معیار ورود به مطالعه، رضایت برای شرکت در آن و معیارهای خروج از مطالعه، تمایل نداشتن به همکاری و ناقص پر کردن پرسشنامه‌ها بودند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، شامل دو بخش بود که بخش اول؛ پرسشنامهٔ اطلاعات دموگرافیک و بخش دوم؛ پرسشنامهٔ سنجش تعهد سازمانی Allen وMeyer بود. به منظور گردآوری اطلاعات دموگرافیک دانشجویان (مانند: سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقهٔ کار) نیز پرسشنامه‌ای جداگانه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و تکمیل شد. پرسشنامهٔ تعهد سازمانی آلن و مایر، در سه خرده مقیاس (تعهدات عاطفی، مستمر، تکلیفی یا هنجاری) و ۲۴ سؤال تنظیم شده است. سؤالات پرسشنامه، بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. نمرهٔ بین ۲۵ تا ۵۶ ؛ میزان تعهد سازمانی در حد پایین، نمرهٔ بین ۵۶ تا ۱۰۲؛ میزان تعهد سازمانی در حد متوسط و نمرهٔ بالاتر از ۱۰۲؛ میزان تعهد سازمانی در حد بالایی می‌باشد[۱۳, ۱۴]. ضریب پایایی پرسشنامهٔ تعهد سازمانی، به ترتیب برای ابعاد هنجاری عاطفی و مستمر به ترتیب ۰/۷۵

و۰/۸۹ و۰/۷۳ می‌باشد. روایی هر کدام از مؤلفه‌های تعهد سازمانی برای هر بعد، برابر با هنجاری ۰/۸۸، عاطفی ۰/۸۵ و مستمر ۰/۸۲ می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه، پس از ترجمه و بازنگری توسط ۵ نفر از متخصصان مدیریتی و روان شناسی تأیید شد. پایایی پرسشنامه، محاسبه گشت که ضریب پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ می‌باشد[۱۴].

این مطالعه، پس از کسب مجوزهای لازم از سوی کمیتهٔ اخلاق دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، با کد IR.AJUMS.REC.1401.26انجام شد. جهت گردآوری داده‌ها، پژوهشگر به محیط پژوهش(دانشکدهٔ پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز) مراجعه و پس از هماهنگی با مسئولان دانشکده، ابزار جمع‌آوری اطلاعات، جهت تکمیل در اختیار دانشجویان کارورز هوشبری داده شد. شرکت‌کنندگان، به طور کامل از اهداف پژوهش، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی، اختیاری بودن شرکت در مطالعه و حق انصراف از آن در هر مرحله‌ای که می خواستند، مطلع شدند؛ پس از ارائه توضیحات لازم به دانشجویان، در زمینهٔ اهمیت و هدف پژوهش، این فرصت به آن‌ها داده شد که سؤالات خود را در زمینهٔ پژوهش مورد نظر مطرح کنند. در ضمن از دانشجویان شرکت کننده در مطالعه، رضایت نامهٔ کتبی اخذ شد. تمام اطلاع‌رسانی‌ها در این پژوهش، از طریق فضای مجازی صورت گرفت.

به منظور انجام آنالیزهای آماری، از نرم افزار SPSS نسخهٔ ۲۱، مورد استفاده قرار گرفت. اطلاعات کسب شده، به وسیلهٔ آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی مورد تحلیل قرار گرفت. نرمال بودن داده‌ها توسط آزمون کولموگروف– اسمیرنوف، بررسی و جهت تحلیل داده‌ها، از آزمون آماری و استنباطی تی مستقل، استفاده شد؛ همچنین سطح معناداری، کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در این پژوهش، ۳۲ دانشجوی کارورز هوشبری، مورد ارزیابی قرار گرفتند. میانگین سنی دانشجویان ۲۲/۴ سال بود. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف–– اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج، برای تعهد سازمانی، میانگین ۷۲/۰۹ و P= ۰/۲۰۰ مشاهده شد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

بیشتر دانشجویان زن و سن آن‌ها بین ۲۰ تا ۲۵ سال بود. اکثریت دانشجویان مجرد و از نظر سابقهٔ کار بالینی، یا سابقهٔ کار نداشتند و یا اینکه سابقهٔ آن‌ها بین ۱ روز تا ۶ ماه بود(جدول ۱) .

میانگین نمرهٔ تعهد سازمانی ۹/۷± ۷۱/۳۴، شامل می‌شد که با توجه به نمره‌بندی پرسشنامه، میزان تعهد سازمانی دانشجویان، در حد متوسط بود؛ همچنین بیشترین میانگین در بین ابعاد تعهد سازمانی، مربوط به تعهد عاطفی (۳/۰۱± ۲۴/۴) و کم‌ترین میانگین مربوط به تعهد هنجاری یا تکلیفی (۴/۶۱± ۲۱/۱۵) بود(جدول ۲).

میانگین تعهد سازمانی در مردان، بیشتر از زنان (مردان: ۷۱/۵، زنان:۷۱/۳۲)، در افراد با سن ۲۰–۲۵ سال بیش از افراد ۲۶–۳۰ سال (۲۰–۲۵ سال: ۷۱/۸۱، ۲۶–۳۰ سال: ۶۸/۸)، در متأهل‌ها بیشتر از مجردها (متاهل:۸۰/۸ ، مجرد: ۶۹/۵۹) و در افراد با سابقهٔ بالینی ۱ روز تا ۶ ماه، بیش از افراد بدون سابقهٔ بالینی (۱روز تا ۶ ماه: ۷۱/۱۲، سابقه‌ای ندارد ۷۰/۵۶) بود. براساس نتایج آزمون تی مستقل، میانگین تعهد سازمانی بر اساس جنسیت، سن و سابقهٔ بالینی معنادار نبود؛ اما میانگین تعهد سازمانی بر اساس وضعیت تأهل، معنادار بود(p =۰/۰۱) (جدول ۳).

جدول ۱: فراوانی و درصد مشخصات دموگرافیک دانشجویان شرکت کننده در مطالعه

		فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	۴(۱۲/۵)
	زن	۲۸ (۸۷/۵)
سن	۲۰–۲۵	۲۷ (۸۴/۴)
	۲۶–۳۰	۵(۱۵/۶)
وضعیت تأهل	مجرد	۲۷ (۸۴/۴)
	متاهل	۵(۱۵/۶)
سابقهٔ بالینی	سابقه‌ای ندارد	۱۶ (۵۰)
	۱روز تا ۶ ماه	۱۶ (۵۰)

جدول ۲: میانگین نمرهٔ تعهد سازمانی و ابعاد آن در دانشجویان شرکت کننده در مطالعه

میانگین و انحراف معیار

تعهد سازمانی	۷۱/۳۴ ±۹/۷
تعهد مستمر	۲۳/۲۸ ±۴/۳۵
تعهد عاطفی	۲۴/۴ ±۳/۰۱
تعهد هنجاری (تکلیفی)	۲۱/۱۵ ±۴/۶۱

جدول ۳: میانگین نمرهٔ تعهد سازمانی بر اساس مشخصات دموگرافیک در دانشجویان شرکت کننده در مطالعه

متغیر		میانگین و انحراف معیار	p-value
جنسیت	مرد	۷۱/۵ ±۹/۱۱	۰/۹۷
	زن	۷۱/۳۲ ±۹/۹۴	
سن	۲۰-۲۵	۷۱/۸۱ ±۱۰/۳	۰/۵۳
	۲۶-۳۰	۶۸/۸ ±۵/۴	
وضعیت تأهل	مجرد	۶۹/۵۹ ±۸/۱۱	۰/۰۱
	متأهل	۸۰/۸ ±۱۲/۹۸	
سابقهٔ بالینی	سابقه‌ای ندارد	۷۰/۵۶ ±۹/۱۲	۰/۶۵
	۱روز تا ۶ ماه	۷۲/۱۲±۱۰/۴۸	

بحث

پژوهش حاضر، با هدف بررسی، سطح تعهد سازمانی دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز(۱۴۰۱)، انجام شد و نتایج تحقیق حاضر نشان داد که وضعیت تعهد سازمانی دانشجویان کارورز هوشبری، از سطح بالایی برخوردار نیست و بیشتر واحدهای پژوهش، تعهد سازمانی در سطح متوسط دارند. علیرغم جستجوی گسترده در پایگاه‌های علمی داخلی و خارجی، مطالعه‌ای که به بررسی وضعیت تعهد سازمانی دانشجویان هوشبری بپردازد، یافت نشد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که وضعیت تعهد سازمانی دانشجویان کارورز هوشبری در سطح متوسط، می‌باشد. یافته‌های پژوهش‌های انجام شده در دبی، ترکیه، تایوان و فیلیپین تعهد سازمانی پرستاران را در سطح متوسط، در چین و اسلونی متوسط به سمت بالا و در اندونزی در سطح مطلوب نشان داده است. نتیجهٔ بررسی مطالعات مرور سیستماتیک انجام شده، توسط بحرودی و همکاران (۱۳۹۰ – ۱۴۰۰)، نشان داد که تعهد سازمانی ۵۰٪ پرستاران در سطح متوسط و فقط ۱۲٪ در سطح مطلوب می‌باشد. متفاوت بودن وضعیت تعهد سازمانی پرستاران در کشورهای مختلف، بیانگر شرایط کاری متفاوت و تأثیر این شرایط بر تعلقات سازمانی است[۹]. برخلاف پژوهش حاضر، در مطالعهٔ Leeو همکاران (۲۰۱۱)، [۱۵] بیشتر پرستاران مورد بررسی، تعهد سازمانی پایینی داشتند؛ همچنین دربررسی هادی زاده طلاساز(۱۳۹۳)، [۱۶] اکثر پرستاران، تعهد سازمانی پایینی را نشان دادند که این مسأله می‌تواند ناشی از تفاوت در محیط پژوهش باشد[۴].

در پژوهش حاضر، در ابعاد تعهد سازمانی، بعد هنجاری دارای کم‌ترین میانگین بود که با مطالعهٔ نیاز آذری و همکاران(۱۳۹۲)، [۷] همسو و با تحقیق آتش زاده و همکاران(۱۳۹۲) [۱۷] و نبی‌زاده قرقوزار (۱۳۹۱)،[۱۸] هماهنگ بود. تعهد هنجاری، نشان دهندهٔ این است که کارکنان تا زمانی در سازمان باقی می‌مانند که از نظرشان ماندن در سازمان درست و مناسب باشد. معمولا برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت، تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی، ارزیابی مستمر عملکرد و توجه به توانای‌ها و استعداد پرسنل پرستاری می‌تواند، در افزایش تعهد هنجاری نقش داشته باشد[۴]؛ همچنین در تحقیق حاضر، بیشترین میانگین در بین ابعاد تعهد سازمانی مربوط به تعهد عاطفی و کم‌ترین میانگین مربوط به تعهد هنجاری (تکلیفی) بود. این یافته، با مطالعهٔ دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷)، [۱۲] همخوانی دارد؛ اما با تحقیق اکبری و همکاران (۱۳۹۰)، هم‌پوشانی ندارد[۱۹]. این مسأله نشان دهندهٔ این است که کارکنان احساس می‌کنند که عضویت در سازمان موجب می‌شود که آن‌ها به اهداف و ارزش‌های شخصی خود دست پیدا کنند و در نتیجه، تعهد بیشتری به سازمان خواهند داشت. سازمان‌هایی که دارای اعضایی با سطوح بالای تعهد سازمانی هستند، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تأخیر کمتری از سوی کارکنان خود برخوردار هستند و این موضوع به ویژه در مشاغل حساس، از اهمیت زیادی برخوردار است[۴]. با توجه به نتایج مطالعهٔ حاضر، که نشان داد در بین ابعاد تعهد سازمانی، میانگین تعهد سازمانی بالاتر از بقیه ابعاد است؛ این‌گونه می‌توان اظهار داشت که دانشجویان به کار و رشتهٔ تحصیلی خود وفادار هستند و زمانی که در مورد رشتهٔ تحصیلی یا کارشان با دیگران صحبت

می‌کنند، لذت می‌برند؛ (دلبستگی هیجانی بالا) همچنین ادامه دادن به کار و رشتهٔ تحصیلی، بیش از اینکه یک تکلیف باشد، از سر علاقه و وفاداری به شغلشان است.

طبق نتایج این مطالعه، میانگین تعهد سازمانی بر اساس جنسیت، سن و سابقهٔ بالینی معنادار نبود. این یافته با نتایج مطالعات اکبری و همکاران (۱۳۹۰)، [۱۹] و شیخ ذکریایی (۱۳۹۴)، [۴] مطابقت دارد. این یافته با نتایج مطالعات Labrague و همکاران(۲۰۱۸) [۲۰] و Cherian و همکاران (۲۰۱۸)، [۲۱] هم‌خوانی ندارد. این مسأله می‌تواند به این علت باشد که از همان آغاز ورود افراد به محیط کار، به علت فراهم بودن شرایط کاری مناسب برای آن‌ها، وابستگی و تعهد لازم با سازمان در آنان ایجاد شده است[۴]. دلیل احتمالی بعدی، در تبین این عدم هم‌خوانی با مطالعهٔ حاضر این است، که شاید شرایط حاکم بر شرکت کنندگان مطالعات ذکر شده (میزان حمایت مدیران، سختی کار، حقوق و مزایا، شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و....) بر نتیجهٔ پژوهش اثرگذار بوده و با شرایط شرکت کنندگان مطالعهٔ ما متفاوت باشد و دلیل احتمالی بعدی، حجم نمونهٔ بالای این مطالعات، در مقایسه با حجم نمونهٔ بررسی حاضر، که می‌تواند در نتیجهٔ مطالعه، تأثیرگذار باشد.

براساس نتایج این پژوهش، میانگین تعهد سازمانی بر اساس وضعیت تأهل معنادار بود. این یافته با نتایج مطالعات بحرودی و همکاران (۱۳۹۰– ۱۴۰۰)، Labrague و همکاران (۲۰۱۸) [۲۰] و Cherian و همکاران (۲۰۱۸)، [۲۱] هماهنگی دارد؛ اما این یافته با نتایج مطالعهٔ شیخ ذکریایی (۱۳۹۴) [۴] و نحریر و همکاران (۱۳۸۹)، [۱۹] مطابقت ندارد. پرستاران متأهل نیز احتمالاً به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی، نیاز به حمایت مالی بیشتری دارند؛ از این جهت به سازمان وابسته‌تر شده و احساس تعهد بیشتری به آن می‌کنند[۹].

با توجه به نقش تعهد سازمانی در عملکرد و بهره‌وری بالا، انتظار می‌رود تعهد سازمانی در سایر رشته‌ها و مشاغل اندازه گرفته شود و راهکارهایی برای بهبود آن طراحی شود؛ همچنین با توجه به نتایج مطالعهٔ حاضر، هیچ‌کدام از مشخصات فردی از قبیل: سن، جنس، سابقهٔ کار (به جز وضعیت تأهل) ارتباط معنا داری با تعهد سازمانی نداشتند؛ بنابراین مدیران و مسئولان آموزش و سلامت در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری، به عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی توجه بیشتری داشته باشند و در راستای ارتقای تعهد سازمانی، شناسایی و برطرف کردن موانع آن تلاش نمایند و با اصلاح روش‌های مدیریتی، شیوه‌های ارتباطی با افراد و بهبود جو سازمانی، نسبت به حفظ و ارتقای تعهد سازمانی دانشجویان که در آیندهٔ نزدیک، به عنوان نیروی کار وارد سیستم می شوند تلاش کنند؛ همچنین طبق نتایج حاصل از مطالعات مرور سیستماتیک انجام شده توسط بحرودی و همکاران (۱۳۹۰– ۱۴۰۰)، که با هدف بررسی، تعهد سازمانی پرستاران در ایران انجام شد و نشان داد که در زمینهٔ تعهد سازمانی، عوامل مختلفی بر تعهد سازمانی پرستاران مؤثر است ازجمله: اخلاق حرفه‌ای، هوش اخلاقی، مدیریت استرس با آموزش مهارت‌های ارتباطی، سبک مدیریت مشارکتی، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی شغلی، اعتماد در آموزش بیمارستانی، کیفیت زندگی، عدالت توزیعی و تعاملی، هویت سازمانی، توانمندسازی روان شناختی، خودکارآمدی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی، می‌باشد[۹]. برخی از صاحب‌نظران، ایجاد و تقویت سیستم پاداش دهندهٔ عادلانه را در مراکز بهداشتی – درمانی، عامل مؤثری در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی به ویژه در پرستاران با تجربه می‌دانند، که نقش مؤثری در کاهش تمایل به ترک خدمت دارد[۲۲].

از آن جا که پژوهش حاضر، اولین مطالعه در زمینهٔ بررسی تعهد سازمانی در دانشجویان هوشبری می باشد، نتایج این مطالعه می‌تواند چشم انداز روشنی را پیش روی مدیران و مسئولان نظام آموزش و سلامت قرار دهد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود محتوای آموزشی که در ارتقای تعهد سازمانی مؤثر است را در برنامهٔ تحصیلی دانشجویان، گنجانده شود و یا با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، سطح دانش و آگاهی آن‌ها نسبت به تعهد سازمانی ارتقا دهند. نتیجهٔ این امر، بهره گیری از پرسنلی است که به سازمان و حرفهٔ خود علاقه‌مند هستند و با لذت و دلسوزی و نه فقط از سر اجبار و ضرورت، برای ارائه خدمات بهتر به بیماران تلاش می‌کنند. با توجه به نقش تعهد سازمانی در کارایی بیشتر کارکنان، زمان استخدام کارمندان را می‌توان افرادی انتخاب کرد، که دارای ویژگی های مرتبط با تعهد سازمانی باشند.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی در زمینهٔ جامعه و نمونهٔ آماری می‌باشد که محدود به دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، بوده و بنابراین در تعمیم نتایج آن به سایر دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، بایستی جانب احتیاط رعایت شود. شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دانشجویان را به رغم مشابه بودن مکان آموزشی حوزهٔ تحقیق، نمی‌توان کاملا یکسان فرض کرد؛ همچنین تعاملات قبلی بین تسهیل کننده و برخی از شرکت‌کنندگان نیز ممکن است، باعث سوگیری شرکت‌کنندگان شده باشد. این مطالعه با دانشجویان سال آخر انجام شد، که خود یک عامل محدود کننده از نظر تأثیرات بلند مدت بر دانشجویان، با توجه به تغییر رفتار بود و در توجیه این مورد، می‌توان گفت دانشجویان سال آخر، حضور بیشتری در بالین دارند و با شرح وظایف کاری به خوبی آشنا هستند؛ همچنین در پایان دورهٔ تحصیل قرار دارند که باعث

می‌شود، از سطح عملکرد بالاتری، نسبت به سایر دانشجویان برخوردار باشند.

نتیجه‌گیری

نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر، نشان داد که وضعیت تعهد سازمانی دانشجویان کارورز هوشبری، از سطح بالایی برخوردار نیست و بیشتر واحدهای پژوهش، تعهد سازمانی در سطح متوسط دارند. با توجه به اینکه دانشجویان رشتهٔ هوشبری پس از فارغ‌التحصیلی، مسئولیت‌های مهم و حیاتی را بر عهده خواهند گرفت، باید به اهمیت تعهد سازمانی و نقش سازمان، در بهبود عملکرد و بهره‌وری بالا، توجه ویژه‌ای داشته باشند. با ارائه برنامه‌های آموزشی و آشنایی دانشجویان با تعهد سازمانی و موانع مرتبط با آن، می‌توان سطح تعهد سازمانی آنان را ارتقا داد. از آنجایی که عوامل متعددی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است؛ بنابراین مسئولان لازم است که در شناسایی این عوامل اهتمام ورزیده و در جهت تقویت تعهد سازمانی گام بردارند.

تضاد منافع

در این پژوهش هیچ گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

ملاحظات اخلاقی

کسب رضایت از دانشجویان، برای شرکت در این مطالعه و همچنین آگاهی دادن، در مورد روند کار انجام شد. این پژوهش دارای کد اخلاق IR.AJUMS.REC.1401.263، از دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می‌باشد.

تشکر و قدردانی

محققان برخود لازم می‌دانند که از اساتید و تمام دانشجویانی که در این پژوهش آن‌ها را یاری کردند، تشکر و قدردانی کنند.

References:

1. Nabizadeh Gharghozar Z. The role of delegation and organizational commitment in hospital management. 2nd Ed. Tehran: Heidary; 2014. (Persian)
2. Yarigholi B, Golmohammadnejad Bahrami GR, Fazli M. The relationship between perceived ethical climate, organizational justice and job involvement with the mediation role of professional ethics of schools teachers. School Administration. 2019;7(3):251-35. (Persian)
3. Amirkabiri A, Amirahmadi A. The effective factors on organizational commitment. Business management 2010 Sep 23; 2(7):22-40. (Persian)
4. Sheikhzakaryaie N, Atashzadeh-Shoorideh F. The relationship between professional ethics and organizational commitment of faculty members in Kurdistan University of Medical Sciences. Advances in Nursing & Midwifery 2016; 25(91):21-30. (Persian)
5. Mohammad Davoudi AH, Akbari Olaghi A. The Relationship Between Professional Ethics of Teachers and Organizational Virtue and Organizational Commitment of Teachers (Case Study: Primary Teachers of Education in Tehran District 5). New Approach in Educational Sciences 2021; 3(2):1-8 (Persian).
6. Haghighat MJ, Ousat HA, Mirzazadeh H. A Study of the Effects of Organizational Commitment on Employee Performance (Case Study in West Azerbaijan Province Gas Company) 2010. (Persian)
7. Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. Relationship between professional ethics and job commitment. Iran Journal of Nursing 2014; 27(87):34-42. (Persian)
8. Moradi F, Tavassoli E. The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment Mediated by Organizational culture in schools. Journal of Pouyesh in Education and Consultation (JPEC) 2018; 1397(9).39-21. (Persian)
9. Bahroodi P, Kh S. Organizational Commitment of Iranian Nurses: A Systematic Review. Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article 2022; 11(1). (Persian)
10. Yaghoubi M, Saghaian Nejad S, Abolghasem Gorji H, Norozi M, Rezaie F. Organizational justice, job satisfaction and organizational commitment in the hospital staffs medical university of Isfahan (MUI). Journal of Health Administration 2009; 12(35):25-32. (Persian)
11. Eftekhari H, Bakhshayesh AR, Rahimi M. Modeling of the relationship between the quality of work life and organizational commitment by means of job satisfaction among elementary school teachers of Neyriz. The Journal of Modern Thoughts in Education 2017; 12(3):46-29. (Persian)
12. Delgoshaei B, Tofighi S, Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. Internal Medicine Today 2009; 14(4):60-8. (Persian)
13. Rezaei L, Saatchi M. The Relationship between Leadership styles with Organizational Commitment among the Employees of Iran Telecomunication Company. Journal of Instruction and Evaluation 2009; 2(6):99-117. (Persian)
14. Shakeri M. Effectiveness Of Professional Ethics Training On Job Involvement And Organizational Commitment Among Elementary School Teachers 2021. (Persian)
15. Siew P, Chitpakdee B, Chontawan R. Factors predicting organizational commitment among nurses

in state hospitals, Malaysia. IIUM Medical Journal Malaysia 2011; 10(2).
16. Hadizadetalasaz Z, Noranisadedin S, Shakeri M. Relationship between quality of work life and organizational commitment of Midwives in health centers and maternity hospitals in Mashhad University of Medical Sciences. Irainian Journal of Obstetrics Gynecology and Infertility 2015; 17(129):1-9. (Persian)
17. Shoorideha F, Nabizadehb Z, Khazaeic N, Alavi-Majdd H. Correlation between nursing managers' delegation and nurses' organizational commitment from the viewpoint of nurses working in teaching hospitals of isfahan university of medical sciences (year 2012). Scientific Journal of Pure and Applied Sciences 2014; 3(8):735-40. (Persian)
18. Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazaei N, Alavi-Majd H. Assessing organizational commitment in clinical nurses. Quarterly Journal of Nursing Management 2013; 2(2):41-8. (Persian)
19. Akbari Haghighi F, Koohi Rostamkalaee Z, Pourreza A, Rahimi Forshani A. Surveying the employed nurses' organizational commitment in selected Tehran university of medical sciences hospitals. Journal of Hospital 2014; 13(2):63-73. (Persian)
20. Labrague LJ, McEnroe–Petitte DM, Tsaras K, Cruz JP, Colet PC, Gloe DS. Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. International journal of nursing sciences 2018; 5(4):403-8.
21. Cherian S, Alkhatib AJ, Aggarwal M, Cherian S. Relationship between organizational commitment and job satisfaction of nurses in Dubai hospital. Journal of Advances in Social Science and Humanities 2018; 4(1):36373-400.
22. Hsu CP, Chiang CY, Chang CW, Huang HC, Chen CC. Enhancing the commitment of nurses to the organisation by means of trust and monetary reward. Journal of nursing management 2015; 23(5):567-76.

Original Article

Examining the status of Organizational Commitment in senior anesthesia students of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (AJUMS) (2022)

Masoumeh Albooghobeish[1], Siamak Nazari[2*], Sara Adarvishi[3,1], Mohammad hosein Haghighizadeh[4]

Received: 2023/12/22 Revised: 2023/12/30 Accepted: 2024/01/06

1. Lecturer, Department of Anesthesiology, School of Allied Medical Sciences, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran
2. MSc Student of Anesthesiology Education, Department of Anesthesiology, School of Allied Medical Sciences, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran
3. PhD Candidate in Nursing, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran
4. Lecturer, Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Allied Medical Sciences, Ahvaz Jundishapur University of Medical Science, Ahvaz, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.12, No.3&4, Fall & Winter 2023

J Educ Ethics Nurs 2023;12(3&4):4-11

Abstract:

Introduction:
Having Committed, knowledgeable, and loyal employees are the most critical factors for the success of an organization. Organizational commitment refers to employees' beliefs, values, and opinions about staying in the organization. So, Considering the importance of Organizational commitment, this study has investigated the Organizational commitment status of senior anesthesia students of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (AJUMS) (2022).

Methods & Materials:
This research is a descriptive-cross-sectional study. The research community included 32 senior anesthesia students of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences in 2022. The research tools included the Meyer and Allen's organizational commitment questionnaire and a demographic information questionnaire. Data analysis was performed using SPSS version 21 software, and Descriptive and inferenced statistical tests were applied.

Results:
The average score of Organizational commitment was 71.34±9.7. The results showed that the level of organizational commitment of the students was moderate. Additionally, the average organizational commitment based on gender, age, and clinical experience was not significant. But, the average organizational commitment based on marital status was significant (p = 0.01).

Conclusion:
The findings of the research showed that the Organizational commitment of senior anesthesia students is not at a suitable level. Most of the research units have a moderate level of organizational commitment. Considering the effective relationship of organizational commitment on performance, it is suggested that educational programs on organizational commitment be taught periodically and continuously for anesthesia students.

Keywords: student, Anesthesia, Education, Organizational Commitment

* Corresponding author Email: siamaknazari1992@gmail.com