

بررسی تطبیقی تعهد سازمانی و پیامدهای آن در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی استان سمنان

بهارک شیرزاد کبریا^۱ / سمیه شامانی^۲ / مجید نوروزی^۳ / سبحان شامانی^۴

چکیده

مقدمه: در پژوهش حاضر به بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی استان سمنان و هم‌چنین تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و متغیرهای وابسته تحقیق (رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت و تاخیر و عملکرد) پرداخته شده است. **روش پژوهش:** تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث روش توصیفی، پیمایشی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل بیمارستان‌های دولتی (۶۵۰ نفر) و خصوصی (۲۵۰ نفر) استان سمنان می‌باشد. حجم نمونه بیمارستان‌های دولتی ۲۵۰ نفر (جدول کرجسی و مورگان) و بیمارستان خصوصی به منظور همسان‌سازی ۲۵۰ نفر (تمام شماری) در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه و اسناد مدارک سازمانی می‌باشد. روش تحلیل داده‌ها شامل، آزمون TEST، ضریب همبستگی اسپیرمن و کندال می‌باشد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد تعهد سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر از بیمارستان‌های دولتی است. نتایج آزمون فرضیات فرعی در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی نشان می‌دهد، بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بیمارستان‌های دولتی رابطه معناداری وجود ندارد، بین تعهد سازمانی و ترک خدمت در بیمارستان‌های دولتی رابطه معناداری وجود ندارد ولی در بیمارستان خصوصی با توجه به $P = 0.04$ رابطه معکوس وجود دارد، بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر در بیمارستان‌های دولتی با توجه به $P = 0.006$ ، $P = 0.000$ رابطه معکوس وجود دارد، بین تعهد سازمانی و عملکرد در بیمارستان‌های دولتی رابطه معناداری وجود ندارد ولی در بیمارستان خصوصی $P = 0.046$ رابطه مستقیم وجود دارد.

نتیجه‌گیری: خصوصی‌سازی سبب افزایش تعهد سازمانی که خود باعث افزایش عملکرد، کاهش ترک خدمت، غیبت و تاخیر می‌شود.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد، غیبت و تاخیر، ترک خدمت

۱- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران
۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: somaye.shamani@gmail.com
۳- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد شاهرود، شاهرود، ایران
۴- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد شاهرود، شاهرود، ایران

مقدمه

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر نیروی انسانی می‌باشد. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر می‌باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت نماید می‌تواند عامل مهمی در پیشرفت سازمانی باشد و وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت و تاخیر و افزایش رضایت خود کارکنان می‌باشد. [۱] بر اساس نظر بسیاری از محققان یکی از مشکلات عمده بیمارستان‌های دولتی در مقایسه با بیمارستان‌های خصوصی عدم توانایی آنان در جذب نیروهای کارآمد، توانا و علاقمند به سازمان می‌باشد. این در حالی است که اهمیت و جایگاه بیمارستان‌های دولتی به مراتب بالاتر از بیمارستان‌های خصوصی است از طرف دیگر پائین بودن تعهد سازمانی کارکنان یکی از علل عمده ترک خدمت آنان می‌باشد. به طور کلی اگر پائین بودن تعهد افراد نسبت به سازمان مطبوع خویش مورد غفلت و بی‌توجهی قرار گیرد موجب می‌شود از نیروی انسانی با ارزش به نحو احسن استفاده نشود. در این صورت علاوه بر هدر رفتن منابع انسانی که مهمترین سرمایه سازمان است جو رخوت و سکون حاکم بر سازمان شده و سازمان از خلاقیت و پویایی لازم جهت دستیابی به اهداف و نیز بقاء موفقیت‌آمیز در محیط پر تلاطم فعلی محروم می‌شود. از طرف دیگر کوتاهی در امر تحقیق و بررسی‌های مربوط به تعهد کارکنان در سازمان منجر به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت کارکنان و جذب نیروهای جدید، عملکرد پائین، ایجاد مکانیزم‌های کنترلی و نظارت دقیق و پیچیده خواهد شد. بنابر این تلاش در جهت آگاهی از نوع و میزان تعهد افراد نسبت به سازمان و همچنین تاثیرات و پیامدهای آن و نیز مقایسه تطبیقی با سازمان‌های پیرامون جهت شناخت هر چه بهتر وضعیت موجود می‌تواند مبنای مناسبی برای تصمیمات مدیران در مراحل مختلف فرایند مدیریت منابع انسانی (شامل

جذب، آموزش و بهسازی، نگهداری و بکارگیری نیروی انسانی فراهم آورد از طرف دیگر تعهد سازمانی می‌تواند بر روی عوامل دیگری هم‌چون رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت و تاخیر کارکنان و عملکرد آنان تاثیر گذارد. [۲]

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای تعهد سازمانی کارکنان در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی استان سمنان می‌باشد. تعهد سازمانی سومین نگرش شغلی است و عبارتست از حالتی که کارگر سازمان به خصوصی هدف‌هایش را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. در واقع جایگاه تعهد سازمانی به تفاوت موضوعات و درک افراد بستگی دارد و به نوعی جهت آن به برداشت شخصی فرد از تعهد بستگی دارد. [۳]

تعریف تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و می‌یر شامل تعهد تکلیفی، عاطفی و مستمر است. تعهد عاطفی به تعلق خاطر کارکنان، احساس هویت با سازمان و مشارکت در فرآیندهای سازمانی اشاره دارد. تعهد مستمر، به تعهد مبتنی بر هزینه‌ها معطوف است که بر بقای کارکنان و تداوم خدمت آنها در سازمان تاکید دارد و تعهد هنجاری، به احساس اطاعت و تبعیت کارکنان، در راستای ماندن در سازمان معطوف است. [۴] در تعریف دیگری بارکرون تعهد را به معنای بکارگیری تمامی توانایی‌های افراد عضو سیستم و گروه می‌داند به عبارت دیگر در چنین سازمانی روابط بین افراد و سازمان به وضوح تعریف شده است. [۵] تحقیقات نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی یکی از شاخص‌های مهم تعهد سازمانی است که با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مثبت و با تعهد مستمر رابطه معکوس دارد. هم‌چنین بین تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد برخی از مطالعات نشان می‌دهد که منافع بیشتر کارکنان باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود. [۶]

پیامدهای تعهد سازمانی شامل عملکرد شغلی، رضایت شغلی، غیبت و تاخیر کارکنان و ترک خدمت می‌باشد. عملکرد حدى است که کارمند الزامات شغلی را برآورده می‌کند. در یک تعریف رسمی‌تر، عملکرد شغلی

ممکن است شاغلین اعم از کارگر یا کارمند تغییرات رفتاری مخصوصی را از خود نشان می‌دهند. [۱۱]

بسیاری از تحلیل‌گران در تحقیقات‌شان بر تاثیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر یکدیگر تاکید ویژه کرده‌اند و نکته جالب توجه در این تحلیل‌ها اینست که تضادهای فرهنگی و تفاوت‌های فرهنگی که بیشتر خود را نشان می‌دهند و مورد پرسش قرار می‌گیرند به نوعی روی طبیعت رفتاری سازمانی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در محل کار تاثیر می‌گذارند. [۱۲]

یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر غیبت با توجه به تحقیقات انجام شده تعهد سازمانی می‌باشد. از جنبه نظری انتظار می‌رود که ارتباط بین تعهد سازمانی و غیبت معکوس باشد. می‌یر و آلن در سال ۱۹۹۳ در مطالعه‌ای متوجه شدند که رابطه بین غیبت عمودی و تعهد سازمانی معکوس است. در این رابطه ارتباطی بین تعهد مستمر و غیبت یافت نشد. به هر حال در صورتی که متغیرهایی مثل سن، سابقه خدمت و رضایت شغلی در بررسی مد نظر باشد، اهمیت آماری این روابط کاهش می‌یابد. [۱۳]

مطالعه انجام شده درباره رابطه تعهد سازمانی با تاخیر بسیار کم است. ولی از جنبه نظری و با توجه به رابطه سایر متغیرها با تعهد سازمانی می‌توان به این نتیجه رسید که کارکنان متعهد برای کار اهمیت قائلند و منظم و مرتب در کارشان حاضر می‌شوند. پس رابطه بین تعهد سازمانی و تاخیر کارکنان معکوس می‌باشد. یعنی افراد متعهد سعی می‌کنند بموقع سرکارشان حاضر شوند. [۱۴]

ترک خدمت در دستگاه‌های دولتی به صورت بازنشستگی، استعفاء، مرخصی بدون حقوق بازریدی و مامور یا انتقال به واحدهای تابع آن سازمان یا سایر سازمان‌های نمایانگر است. یکی دیگر از پیامدهای تعهد سازمانی ترک خدمت یا جابجایی می‌باشد. به خاطر اهمیت ترک خدمت کارکنان تعهد سازمانی مورد توجه خاص قرار گرفته است. تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، ترک خدمت را بهتر از نگرش‌های کاری دیگر بخصوص رضایت شغلی پیش‌بینی می‌کند. رابطه

کمیت و کیفیت وظایف انجام شده توسط یک فرد یا گروه در کار محوله را می‌گویند. عملکرد شغلی زیر بنای بهره‌وری است و بایستی بتواند به کسب اهداف سازمانی کمک کند. [۷]

تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان: نتایج تحقیق آلن و می‌یر بیان می‌کند که تعهد عاطفی کارکنان در جامعه آماری مورد تحقیق (سازمان خدمات غذایی) با عملکرد شغلی آنها رابطه مثبت دارد، در حالیکه تعهد مستمر دارای ارتباط منفی با تعهد سازمانی است. بنابراین، ارزش تعهد سازمان بستگی به طبیعت یا نوع تعهد دارد. زمانی که تعهد منعکس‌کننده تعیین هویت با سازمان و وابستگی به آن است، همانطوری که پورتر از تعهد مفهوم‌سازی می‌کنند از دو جهت کاهش ترک خدمت و عملکرد بالا به نفع سازمان است. در مقابل زمانی که تعهد بر مبنای شناخت هزینه‌های مربوط به ترک سازمان باشد همانطوری که پارکر آن را توصیف کرده، مزایای ترک خدمت کم با عملکرد ضعیف از بین می‌رود. [۸]

رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، تمایل، استعداد، آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب یا به طور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می‌باشد. ما از یک شغل یا خوشمان می‌آید یا خوشمان نمی‌آید و می‌توانیم میزان این احساس را بر روی یک طیف، یعنی از احساس "بسیار مثبت" تا احساس "بسیار منفی" اندازه‌گیری کنیم. [۹]

تعداد محدودی به عضویت گروه در می‌آیند و البته تمام توان کاری خود را جهت پیشبرد اهداف سازمان بکار می‌گیرند تا سازمان به هدف خود برسد و تمام منفعت سازمان برای آنها نوعی رضایت شغلی است که به مرور زمان بوجود می‌آید. [۱۰]

رضایت شغلی و تعهد سازمانی تا زمانی که در همه کارکنان وجود دارد نوعی تعادل روحی سازمانی بوجود می‌آورد که باعث تنظیمات رفتاری در سازمان می‌شود. نارضایتی کارکنان عاملی برای گوشه‌گیری رفتاری است که باعث غیبت و تاخیر در کار، تعویض مکان کاری و یا بازنشستگی زودتر از موعد و در انتها

تعهد سازمانی و ترک خدمت معکوس است. کارکنان متعهدتر، با احتمال کمتری از افرادی که متعهد نیستند، سازمان را ترک می‌کنند. [۱۵]

احمدی در مطالعه خود با موضوع عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات استان تهران تاثیر ویژگی‌های شغلی، سن، سابقه خدمت، جنس و سطح تحصیلات به عنوان متغیر مستقل بر روی تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته مورد مطالعه قرار می‌گیرد یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد از میان ویژگی‌های شغلی و شخصیتی، سن کارکنان مهمترین عامل موثر بر تعهد سازمانی بوده است. [۱۶]

حسین‌زاده در مطالعه خود با عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شهرداری و واحدهای تابعه آن در مشهد به بررسی رابطه بین رفتار و نگرش پرداخته و از الگوی سه بعدی آلن و می‌یر استفاده نموده که با استفاده از تکنیک‌های آماری از جمله ضریب همبستگی پیرسون به وجود رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اشاره شده است. [۱۷]

سیف‌اله‌پور در مطالعه خود با عنوان موضوع رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد آموزشی اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌های اصفهان و کردستان به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آماری ضریب همبستگی، رگرسیون چند متغیره و آزمون مانوا استفاده شده است یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد همبستگی معناداری بین تعهد سازمانی و سه بعد عملکرد آموزشی اعضاء هیئت علمی وجود ندارد. [۱۸]

رضازاده در مطالعه خود با عنوان ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی شهر مشهد نشان از وجود رابطه معناداری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد، بین رضایت از نوع کار با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، بین رضایت از سرپرست مافوق با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد بین رضایت از همکاران با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد بین رضایت از ترفیع و ارتقاء با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد بین رضایت از حقوق و مزایا با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود

دارد. [۱۹] شیعه در مطالعه خود با موضوع بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و کتابداران کتابخانه عمومی شهر تهران مشخص نمود رابطه معنادار بین تعهد سازمانی مدیران و کتابداران با رضایت شغلی دارد. [۲۰]

برت کرون و همکاران در تحقیقی تحت عنوان «وابستگی اقتصادی در کار: تعدیل کننده رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد» انجام دادند. در این تحقیق نقش احتیاجات مالی به عنوان تعدیل کننده در عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. فرضیات این تحقیق بر روی فروشندگان دو سازمان متفاوت (۳۳۸ نفر) که به عنوان نمونه انتخاب شده بودند مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه تجزیه و تحلیل رگرسیون رابطه قوی‌تری را بین تعهد سازمانی و عملکرد برای آن دسته از افرادی که نیازمندیهای مالی پائینی دارند نسبت به افرادی که نیازمندیهای بالایی دارند، نشان می‌دهد. [۲۱]

سامر در تحقیقی با عنوان رابطه بین عهد عاطفی، مستمر و هنجاری و نگهداری و غیبت کارکنان را بررسی نموده است. نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد عاطفی تنها پیش‌بینی کننده ترک خدمت و غیبت می‌باشد. [۲۲]

ساجی در تحقیقی با عنوان رابطه بین غیبت داوطلبانه، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده است. در این تحقیق فرض شده بود که غیبت داوطلبانه در مقابل غیبت غیرداوطلبانه می‌تواند بوسیله تعهد سازمانی، رضایت شغلی اثر تعاملی یکدیگر پیش‌بینی شود، که این فرض با توجه تجزیه و تحلیل اطلاعات مورد تایید قرار گرفت. [۲۳]

در این پژوهش به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و پیامدهای آن در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی استان سمنان پرداخته شده است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد از حیث روش از نوع توصیفی همبستگی و پیمایشی می باشد

در این تحقیق علیرغم اینکه پرسشنامه‌های ترک خدمت، رضایت شغلی و تعهد سازمانی استاندارد بوده و فقط پرسشنامه غیبت و تاخیر محقق ساخته می‌باشد ولی برای اطمینان آلفای کرونباخ توسط بسته نرم‌افزاری SPSS محاسبه گردیده است. با توجه به فرمول آلفای کرونباخ این رقم برای پرسشنامه تعهد سازمانی مربوط به بیمارستان دولتی و خصوصی به ترتیب مساوی ۰/۶۶ و ۰/۶۳، برای پرسشنامه رضایت شغلی مربوط به بیمارستان دولتی و خصوصی به ترتیب مساوی ۰/۹۶ و ۰/۸۹، برای پرسشنامه ترک خدمت مربوط به بیمارستان دولتی و خصوصی به ترتیب مساوی ۰/۸۱ و ۰/۸۷، و برای پرسشنامه غیبت و تاخیر مربوط به بیمارستان دولتی و خصوصی به ترتیب مساوی ۰/۷۷ و ۰/۸۰ می‌باشد که میزان قابل توجه و قابل اعتمادی می‌باشد و قوت پرسشنامه طراحی شده را نشان می‌دهد. به منظور تعیین روایی سوالات پرسشنامه (پرسشنامه‌های غیر استاندارد) از روش روایی محتوای و همسانی درونی استفاده گردیده است.

یافته‌ها

به منظور بررسی تفاوت معنی‌دار بین تعهد سازمانی در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی ابتدا آزمون T انجام شد که به دلیل مقدار عددی سطح معنی‌داری ۰/۳۰۲ نتیجه این آزمون برابری واریانس دو گروه است. بنابراین بایستی از مسیر بالایی (فرض تساوی واریانس دو گروه استفاده شود) حال با توجه به عدد T در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ چون سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ = a است در نتیجه فرض تساوی واریانس دو گروه رد شده است. یعنی تعهد سازمانی در دو گروه (بیمارستان‌های دولتی و خصوصی) تفاوت معنی‌داری وجود دارد از طرف دیگر بر اساس فاصله اطمینان ۹۵٪ ارائه شده چون سطح پائین و بالا هر دو علامت مثبت دارند، به معنی این است که این اختلاف به نفع گروه اول است بدین معنی که میزان تعهد سازمانی در بیمارستان خصوصی بیشتر از بیمارستان‌های دولتی است. (جدول ۱)

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی استان سمنان به تعداد ۶۵۰ نفر پرسنل بیمارستان‌های دولتی و ۲۵۰ نفر بیمارستان‌های خصوصی می‌باشد. در ابتدا از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان حجم نمونه بیمارستان‌های دولتی ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شده است و در ادامه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده استفاده شده است. حجم نمونه کارکنان بیمارستان‌های خصوصی از طریق جدول فوق‌الذکر ۱۴۸ نفر می‌باشد که به منظور همسان‌سازی با حجم نمونه کارکنان بیمارستان‌های دولتی صورت کامل (۲۵۰ نفر) در نظر گرفته شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه در تدوین ادبیات موضوع و مبانی نظری تحقیق روش کتابخانه‌ای مبنای پژوهش قرار گرفته است جهت آزمون فرضیات آماری از روش توزیع پرسشنامه که با توجه به ماهیت تحقیق ابزار اصلی می‌باشد استفاده شده است برای سنجش میزان تعهد، رضایت شغلی و غیبت و تاخیر کارکنان از پرسشنامه و در قسمت تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد افراد برای سنجش عملکرد از اسناد و مدارک سازمانی استفاده گردیده است.

به منظور سنجش متغیرهای تحقیق که شامل سنجش تعهد سازمانی از شاخص آلن و می‌یر، رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد کتاب روانشناسی بهره‌وری، سنجش ترک خدمت پرسشنامه طراحی شده توسط جنکانیز و تامپلسون، سنجش غیبت و تاخیر، پرسشنامه طراحی شده توسط نگارنده که با استفاده از نظرات صاحب‌نظرانی از جمله جزنی، فیروزی، شیمون برای طراحی سوالات استفاده شده است. در نهایت جهت اندازه‌گیری عملکرد کارکنان از اسناد و مدارک موجود در سازمان شامل نمرات مربوط به ارزیابی عملکرد و نمرات پایش استفاده گردیده است. در تحقیق حاضر از روشهای آماری روش تحلیل واریانس یک طرفه، آزمون t، روش ضریب همبستگی اسپیرمن، روش ضریب همبستگی کندال برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده گردید.

جدول ۱ - مقایسه تعهد سازمانی بیمارستان‌های دولتی و خصوصی (آزمون t)

تعهد سازمانی	برابری واریانس‌ها	آزمون مقایسه میانگین‌ها			فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
		سطح معنی‌داری	آماره جدول T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	حدپائین
تساوی واریانس دو گروه	۰/۳۰۲	۳/۷۶۰	۴۹۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵۵	۰/۱۷۵
عدم تساوی واریانس دو گروه		۳/۷۶۰	۴۹۷/۹۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵۵	۰/۱۷۵

جدول ۲ - تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (آزمون اسپیرمن و کندال)

		رضایت شغلی دولتی	رضایت خصوصی	
تعهد سازمانی	اسپیرمن	ضریب همبستگی	۰/۰۴۲	۰/۰۹
		سطح معنی‌داری	۰/۵۱۲	۰/۱۵۵
		حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
	کندال	ضریب همبستگی	۰/۰۲۹	۰/۰۹۷
		سطح معنی‌داری	۰/۵۰۶	۰/۱۲۹
		حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

نیز با توجه به آزمون اسپیرمن و ضریب همبستگی ۰/۰۹۰ و سطح معناداری ۰/۱۵۵ و نیز آزمون کندال و ضریب همبستگی ۰/۰۹۷ و سطح معنی‌داری ۰/۱۲۹ رابطه معناداری بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی وجود ندارد. (جدول ۲)

بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بیمارستان‌های دولتی با توجه به آزمون اسپیرمن و ضریب همبستگی ۰/۰۴۲ و سطح معناداری ۰/۵۱۲ و نیز آزمون کندال و ضریب همبستگی ۰/۰۲۹ و سطح معنی‌داری ۰/۵۰۶ رابطه معناداری وجود ندارد. در بیمارستان‌های خصوصی

جدول ۳ - تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان (آزمون اسپیرمن و کندال)

		ترک خدمت دولتی	ترک خدمت خصوصی	
تعهد سازمانی	اسپیرمن	ضریب همبستگی	۰/۰۴۹	-۰/۱۳۰
		سطح معنی‌داری	۰/۴۴۱	۰/۰۴
		حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
	کندال	ضریب همبستگی	۰/۰۳۹	-۰/۰۹۴
		سطح معنی‌داری	۰/۳۷۹	۰/۰۳۶
		حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

ضریب همبستگی $0.94/-0$ و سطح معنی داری $0.36/0$ پس می توان نتیجه گرفت رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان بیمارستان خصوصی وجود دارد. و با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه معکوس می باشد. (جدول ۳)

بین تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان با توجه به ضریب همبستگی $0.49/0$ آزمون اسپیرمن و سطح معناداری $0.44/0$ و ضریب $0.39/0$ نیز آزمون کندال و سطح معنی داری $0.379/0$ رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین با توجه به ضریب همبستگی $0.130/-0$ آزمون اسپیرمن و سطح معناداری $0.04/0$ و آزمون کندال

جدول ۴ - تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر کارکنان (آزمون اسپیرمن و کندال)

		غیبت و تاخیر دولتی	غیبت و تاخیر خصوصی	
تعهد سازمانی	اسپیرمن	ضریب همبستگی	-0.172	-0.278
		سطح معنی داری	0.006	0.000
		حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
	کندال	ضریب همبستگی	-0.125	-0.191
		سطح معنی داری	0.005	0.000
		حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

ضریب همبستگی $0.278/-0$ آزمون اسپیرمن و سطح معناداری $0.000/0$ و نیز ضریب همبستگی $0.191/-0$ آزمون کندال و سطح معنی داری $0.000/0$ ، که در جدول فوق، ارائه شده مشخص گردید که رابطه معکوس معناداری بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر کارکنان بیمارستان خصوصی نیز وجود دارد. (جدول ۴)

با توجه به ضریب همبستگی $0.172/-0$ آزمون اسپیرمن و سطح معناداری $0.006/0$ و نیز ضریب همبستگی $0.125/-0$ آزمون کندال و سطح معنی داری $0.005/0$ که در جدول شماره ۴، ارائه شده مشخص گردید رابطه معنادار و معکوس بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر کارکنان بیمارستان های دولتی وجود دارد. همچنین با توجه به

جدول ۵ - تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان (آزمون اسپیرمن و کندال)

		عملکرد دولتی	عملکرد خصوصی	
تعهد سازمانی	اسپیرمن	ضریب همبستگی	0.102	0.120
		سطح معنی داری	0.108	0.046
		حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰
	کندال	ضریب همبستگی	0.073	0.115
		سطح معنی داری	0.111	0.048
		حجم نمونه	۲۵۰	۲۵۰

با توجه به ضریب ۰/۱۰۲، آزمون اسپیرمن و سطح معناداری ۰/۱۰۸ و نیز ضریب ۰/۰۷۳ آزمون کندال و سطح معنی داری ۰/۱۱۱ که در جدول شماره ۵ ارائه شده مشخص گردید که رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان بیمارستان دولتی وجود ندارد. همچنین با توجه به ضریب ۰/۱۲۰، آزمون اسپیرمن و سطح معناداری ۰/۰۴۶ و نیز ضریب ۰/۱۱۵، آزمون کندال و سطح معنی داری ۰/۰۴۸ که در جدول فوق، ارائه شده مشخص گردید رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان بیمارستان خصوصی وجود دارد. (جدول ۵)

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر میزان تعهد سازمانی در بخش خصوصی بیشتر از دولتی است و با مطالعه بهبودی [۲] که در آن نیز تعهد سازمانی شرکت‌های خصوصی بیشتر از دولتی است، هم راستا می‌باشد.

در تحقیق حاضر بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در هر دو بخش رابطه معناداری وجود ندارد در حالیکه در تحقیق وحیدیان رضازاده [۱۲]، شیعه [۲۰] و یعقوبی [۴] رابطه معناداری (مستقیم) بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.

در تحقیق حاضر بین تعهد سازمانی و ترک خدمت در بخش دولتی رابطه معناداری وجود ندارد و در بخش خصوصی رابطه معناداری (معکوس) وجود دارد و در مطالعه ساروقی [۱] رابطه معناداری (معکوس) بین تعهد سازمانی و جابجایی کارکنان وجود دارد.

در تحقیق حاضر بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر در بخش دولتی و خصوصی رابطه معناداری (معکوس) وجود دارد و در مطالعه معینی بادی [۱۵] رابطه معناداری (معکوس) بین تعهد سازمانی و غیبت و تاخیر کارکنان رابطه وجود دارد.

در تحقیق حاضر بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در بخش دولتی رابطه معناداری وجود ندارد و در بخش خصوصی رابطه معناداری (مستقیم) وجود دارد و در مطالعه سیف اله پور [۱۸] و حسین زاده [۱۷] رابطه معنادار (مستقیم) بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر تعهد سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر از بیمارستان‌های دولتی می‌باشد. بنابراین با توجه به تاکید مقام معظم رهبری بر اصل ۴۴ قانون اساسی (تاکید بر خصوصی سازی) و هم‌چنین وظایف خطیر بیمارستان‌ها و با توجه به اینکه بخش خصوصی خدمات با کیفیت‌تری را ارائه می‌دهد پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش میزان تعهد سازمانی که خود باعث ایجاد انگیزه بیشتر کارکنان، افزایش عملکرد، کاهش ترک خدمت کارکنان و کاهش غیبت و تاخیر آنان می‌شود بایستی تاکید بیشتری در امر خصوصی سازی شود و با تجدید ساختار این مراکز کارایی آنان را افزایش داد که این خود مستلزم توجه بیشتر دولت به سرمایه‌گذاری است که تمایل به سرمایه‌گذاری در این بخش را دارند. همچنین پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش میزان ترک خدمت کارکنان که خود باعث کاهش میزان هزینه‌های ناشی از استخدام کارکنان جدید، آموزش و بهسازی آنان و هم‌چنین افزایش مزیت رقابتی بین سازمان‌ها و از دست ندادن کارکنان نخبه می‌شود بایستی بر عوامل موثر بر تعهد سازمانی تاکید بیشتری داشته باشیم.

با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر تعهد سازمانی با غیبت و تاخیر کارکنان رابطه معکوس دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش میزان غیبت و تاخیر کارکنان که خود باعث انضباط بیشتر در سازمان و جلوگیری از بی‌علاقگی و هزینه ناشی از جابجایی کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت ارباب رجوعان می‌شود بایستی بر عوامل موثر بر تعهد سازمانی تاکید بیشتری داشته باشیم. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش میزان عملکرد شغلی کارکنان که خود باعث افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان و افزایش میزان خدمات‌دهی در سازمان می‌شود بایستی بر عوامل موثر بر تعهد سازمانی تاکید بیشتری داشته باشیم.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله ازمیدیران و کلیه پرسنل بیمارستان‌های دولتی و خصوصی استان سمنان که ما را در فرایند انجام این تحقیق یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌نمائیم.

References

- 1- Saraoughi A. Consideration Organizational Commitment Effect on Managers and Exports Desertion of Railway Corporation. M.A thesis, Tehran University Management College; 2007: 5.[Persian]
- 2- Beboodi M. Comparative Study of Organizational Commitment in Private and State Companies and Explandion of into Backgrounds , M.A thesis, Shahid Beheshti university, Administrative sciences college; 2011: 2-6.[Persian]
- 3- Shirbagi N. A Study of Organizational Commitment of Faculty members in relation to Organizational culture and leadership frames of chairpersons in Tabriz University and Pan jab University", Panjab; 2006: 52-55.
- 4- Yaghoubi M, Yarmohammadian M.H. A Study of Relationship between the Learning Organization and Organizational Commitment, International Conference on Technology and Business Management; 2009: 3-6.
- 5- Parker O, Wright L. The missing Link pay and employee Commitment, Ivey Management Services, January / February; 2010: 21.
- 6- Yamada Y, Sagisa w, Shibata H. Relating to Organizational Commitment of Older Mal Employees in Japan. International University; 2009: 11-15.
- 7- Saatchi M. Productivity Phychology of Practical Aspects of Job Psycbdogy and Industrial Organizational Sychology. Nashre Virayesh Institute, first edition 2008.
- 8- Alizade E. Effective Factors of Staff Desertion in Scientific Base of Articles magazines of human development, 2008; 16(1): 36.
- 9- Griffin M. Organizational Behavior seyed Mehdi alvani and gholamreza memarzadeh translation. morvarid publication, third edition; 2000: 36-39.
- 10- Narimawati S.E. The Influence of work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java' s Private Higher Education Institution, Journal of Applied Sciences Research, 2007; 3(7).
- 11- Slattery Jeffrey P. Rajan T. Antecedents to Temporary Employee's Turnover Intentions; 2005: 66-67.
- 12- Bashir Sajid, Ismail M. Jinnah University, Mohammad Ali, Determinats of Organizational Commitment A Study of Information Technology Professionals in Pakistan, Institute of Behavioral and Applied Management; 2008: 55-59.
- 13- Gellatly L.R. Individual and Group Determinats of Employee Absenteeism: Test of a Causal Model. Journal of Organizational Behavior; 2009: 26.
- 14- Modey R.T, Porter L.w. & Sterrs, R.M. Employee Organization Linkage. The Psychology of Commitment Turnover and Absenteeism, New York: Academic press; 2008: 9-12.
- 15- Moini badi A. Consideration of Staff Desertion in Tarbiat Moddares University , M.A thesis of Tarbiat Moddares University; 2011. [Persian]
- 16- Ahmadi Sarcheghani M. Effective Factors Explanation on Organizational Commitment in Telecommunication Corporation, Azad university of Tehran; 2009. [Persian]
- 17- Hosseinizade A. Considering the Relation of Organizational Commitment and Municipality Experts Operations and its Subdivisions in Mashhad ,Tehran University ,management faculty;2012.[Persian]
- 18- Seyfollahpour S. Considering the Relation between Organizational Commitment and Training Operation of Kurdistan and Esfahan University Faculty. college of education and psychology; 2012.[Persian]

- 19- Rezazadeh V. The Relation between Job Satisfaction and Organizational Commitment In Male Sport Feachers of Mashhad. shahid beheshti university ,college of education and psychology; 2011.[Persian]
- 20- Shia Z. Considering the Celation between Organizational Commitment and Job Satisfaction in Managers and Librarians of Tehran Public Library. Tehran , Tarbiyat Moalem University, College of Psychology and Education; 2004.[Persian]
- 21- Brett F, Cron W & et al. Economic Dependency on Work: A Moderator of the Relationship between Organizational Commitment and Performance Journal of Management; 2007: 38(1).
- 22- Somers. M.J Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism. Journal of Organizational Behavior; 1995: 16(1)
- 23- Sagie A. Employee Absenteeism, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, another Look. Journal of Vocational Behavior; 2004: 52(2)