

رابطه بین دیدگاه پرستاران در مورد اصول سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی

الناز اصغری* طاهره خالقدوست** احسان کاظم‌نژاد*** فریبا عسگری****

چکیده

زمینه و هدف: تعهد سازمانی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در کارکنان بیمارستان بسیار مهم است. داشتن دیدگاه مثبت نسبت به اصول سازمان یادگیرنده در کارکنان از جمله مواردی است که به نظر می‌رسد با تأثیر بالقوه روی تعهد سازمانی باعث ارتقای کیفیت خدمات بیمارستان شود. از این رو این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین دیدگاه پرستاران در مورد اصول سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی انجام یافته است.

روش بررسی: در این پژوهش توصیفی - همبستگی کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت در سال ۱۳۸۹ که مایل به شرکت در پژوهش بودند، به صورت سرشماری به تعداد ۷۱۹ نفر مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه تعهد سازمانی Porter و سازمان یادگیرنده Jeong بود. داده‌ها با استفاده آمار توصیفی و آزمون‌های کولموگوروف اسمیرنوف، اسپیرمن، من‌ویتنی‌یو و کروسکال والیس در نرم‌افزار SPSS ۷. 18 تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: میانگین نمره برای تعهد سازمانی $10/27 \pm 0/42$ (از محدوده ۱۵ تا ۷۵) و برای دیدگاه افراد نسبت به سازمان یادگیرنده $10/04 \pm 92/72$ (از محدوده ۲۴ تا ۱۲۰) بود. ارتباط بین سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی معنادار و مستقیم بود ($r=0/482$ و $p<0/001$).

نتیجه‌گیری: طبق نتایج به دست آمده تقویت دیدگاه افراد نسبت به اصول سازمان یادگیرنده می‌تواند باعث تقویت تعهد سازمانی گردد.

واژه‌های کلیدی: پرستار، سازمان یادگیرنده، تعهد سازمانی

نویسنده مسئول:
طاهره خالقدوست؛
دانشکده پرستاری و
مامایی دانشگاه علوم
پزشکی گیلان
e-mail:
khaleghdoost@gums.
ac.ir

- دریافت مقاله: مهر ماه ۱۳۹۱ - پذیرش مقاله: آذر ماه ۱۳۹۱

مقدمه

تعهد سازمانی نشان‌دهنده دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان و کارشان است و با شاخص‌هایی مانند احساس افتخار به سازمان، اشتیاق بیشتر به درگیری در کارهای سازمان، باقی ماندن در آن به مدت طولانی و با ارزش دانستن سازمان خود نمایان می‌شود (۲۰۱).

وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث

افزایش عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی می‌شود (۲). از این رو تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان که در راستای تولید محصولی به نام «حفظ، بازگشت و ارتقای سلامت انسان‌ها» گام بر می‌دارند، اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند (۳). تمایل پرستاران، مخصوصاً پرستاران جوان به ترک خدمت در سازمان و انجام فعالیت غیر پزشکی یا کار در خارج از بیمارستان و همچنین تمایل پرستاران به بازنشستگی زود هنگام و یا بازخرید در سراسر جهان، باعث کاهش نیروی پرستاری

* کارشناس ارشد پرستاری

** مربی گروه آموزشی پرستاری داخلی جراحی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

*** استادیار گروه آموزشی آمار زیستی، مرکز تحقیقات، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

**** مربی گروه آموزشی پرستاری مدیریت دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

در بیمارستان‌ها شده است (۴). بنابراین امروزه مسؤولان سعی می‌کنند تا با افزایش تعهد سازمانی پرستاران، کارکنان توانمند و حرفه‌ای خود را حفظ نمایند (۵).

برخی مطالعات نشان می‌دهد چنانچه سازمان به پیشرفت فردی و گروهی کارکنان اهمیت دهد، می‌تواند تعهد سازمانی آنان را بالا ببرد (۶). از این رو امروزه مدیران به آموزش کارکنان خود اهمیت بیشتری می‌دهند و محیط کاری را حمایت می‌کنند تا به نتایج بهتری برسند (۷). سازمان‌ها نیاز دارند تا یک محیط یادگیرنده برای کارکنان خود ایجاد کنند، جایی که هر فردی در آن به یادگیری علاقمند شود و دانش مرتبط به کار خود را افزایش دهد و به عبارتی دیگر سازمان خود را یادگیرنده نمایند (۸).

سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر سعی می‌کنند تا توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را برای ایجاد بهترین نتیجه افزایش دهند (۹). Kiedrowski به نقل از Garvin می‌نویسد سازمان یادگیرنده سازمانی است که توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش را دارد و رفتار خود را طوری تعدیل می‌کند که منعکس‌کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد (۱۰). Senge بنیانگذار و پیشرو این امر معتقد است برای تبدیل یک سازمان به سازمان یادگیرنده تبعیت از ۵ اصل مدل‌های ذهنی، مهارت فردی، یادگیری تیمی، بصیرت مشترک و تفکر سیستمی ضروری است (۹) در اصل مهارت فردی، سازمان تلاش می‌کند تا افراد توانایی انجام کارهای خود را کسب و تقویت کنند (۲). اصل یادگیری تیمی، افراد را به

یادگیری تیمی و گروهی تشویق می‌کند (۸). اصل بصیرت مشترک، افراد را به سمت داشتن بصیرتی مشترک برای کسب اهداف ارزشمند سازمان سوق می‌دهد (۹). در اصل مدل‌های ذهنی سعی می‌شود تا جهان بینی کلیه افراد در مورد راه‌های موفقیت سازمان مشابه و در یک راستا قرار گیرد (۷) به عبارتی دیگر هر فرد دنیا را با دیدگاه مخصوص خود می‌بیند. تعامل اعضای یک سازمان با هم باعث می‌شود که افراد بهترین دیدگاه رایج شده را به عنوان دیدگاه مشترک انتخاب کرده و براساس آن کار کنند، تا در سازمان اتحاد و یک پارچگی وجود داشته باشد (۹) و اصل آخر یعنی تفکر سیستمی افراد را وادار می‌کند تا نمای کلی رسالت سازمان را به صورت سیستمیک مشخص کنند و به جای انجام فرآیند به نتیجه کار فکر کنند و سازمان را به صورت یک قسمتی از سازمان بزرگتر ببینند (۷).

بیمارستان‌ها و برخی مراکز بهداشتی نیز به عنوان یک سازمان نیاز دارند تا از اصول سازمان‌های یادگیرنده تبعیت کنند. زیرا به دلیل سرعت چشمگیر پیشرفت‌های علوم پزشکی نیاز مداوم به یادگیری وجود دارد و از طرفی همیشه افراد علاقمند به یادگیری در مراکز پر جمعیت بیمارستانی وجود دارند (۱۱). Tucker و همکاران نیز با تأکید بر کار Fox و Bennett، از صاحب‌نظران معروف سازمان یادگیرنده، به لزوم اجرای اصول سازمان یادگیرنده در بیمارستان‌ها به خصوص بین کارکنان علوم پزشکی اشاره کرده‌اند (۱۲).

استفاده از اصول سازمان یادگیرنده اثرات مختلفی دارد. پژوهشگران برای بررسی

مراقبتی، افزایش و به روز کردن علم پرستاران بسیار ضروری به نظر می‌رسد. به همین جهت است که تلاش‌های زیادی در قالب سمت‌های سوپروایزر آموزشی، کمیته‌های پژوهشی، واحد حاکمیت بالینی و ... در بیمارستان‌ها راه‌اندازی شده و یا در حال شکل‌گیری است. این در حالی است که برای تشویق پرستاران به علم‌آموزی و استفاده مناسب از یادگرفته‌ها در بیمارستان، به متعهد بودن پرستاران نیز نیاز می‌باشد. از این رو بررسی رابطه بین این دو متغیر ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین دیدگاه پرستاران در مورد اصول سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی آنان انجام گرفته است.

روش بررسی

در این پژوهش توصیفی - همبستگی کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان در شهر رشت در سال ۱۳۸۹ جامعه پژوهشی را تشکیل می‌دادند. پس از اخذ اجازه و انجام هماهنگی‌های لازم، پرسشنامه‌ها به تمامی پرستاران شاغل که مایل به شرکت در مطالعه بودند تحویل داده شد با تأکید بر این که شرکت در این مطالعه اختیاری و بی‌نام می‌باشد. پرسشنامه‌ها در اوایل نوبت کاری تحویل و در اواخر نوبت کاری جمع‌آوری گردید. پرسشنامه‌های ناقص کنار گذاشته شد. در نهایت ۷۱۹ پرسشنامه از حدود ۸۰۰ پرسشنامه توزیع شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده و

این اثرات مطالعات مختلفی انجام داده‌اند. برای مثال Jeong و همکاران تأثیر استفاده پرستاران از اصول سازمان یادگیرنده بر اثربخشی سازمان در بیمارستان را ارزیابی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد بین استفاده پرستاران از اصول سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی رابطه آماری مثبت و معنادار ($p < 0/001$)، $r = 0/439$ وجود دارد (۱۱).

اهمیت مدل سازمان‌های یادگیرنده تا حد زیادی شناخته شده است، ولی با وجود این هنوز مطالعات کافی در این زمینه به خصوص در مراکز بهداشتی درمانی و مخصوصاً در ایران وجود ندارد. به عنوان نمونه Krishna و Song و همکاران از پژوهشگران معروف، در این زمینه مطالعات مختلفی انجام داده‌اند، ولی همه مطالعات آنان در زمینه غیر علوم پزشکی می‌باشد (۱۳ و ۱۴).

با وجود این که رابطه بین تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده در مطالعه نویسندگان فوق نشان داده شده است، ولی همان‌گونه که اشاره شد، مطالعات یاد شده عمدتاً در مورد سازمان‌هایی غیر از بیمارستان و با کارمندی غیر از «پرستاران» انجام گرفته است. بنابراین تعمیم نتایج آن به بیمارستان و پرستاران مناسب به نظر نمی‌رسد، زیرا جو کاری پرستاران در بیمارستان‌ها که با جان انسان‌ها و نه فقط کاغذ و ابزارهای فلزی، سروکار دارند، با سایر سازمان‌ها متفاوت است. همچنین برای تعمیم نتایج مطالعات یاد شده باید سایر عوامل مؤثر و زمینه‌ای نیز مورد توجه قرار گیرد و عوامل فردی - شغلی نیز بررسی گردد. از طرفی به دلیل پیشرفت بسیار سریع علم پزشکی و

همچنین پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی استفاده شد. پرسشنامه سازمان یادگیرنده Jeong دارای ۲۴ گویه و ۵ حیطه بصیرت مشترک (۶ گویه)، مهارت فردی (۵ گویه)، تفکر سیستمی (۵ گویه)، مدل‌های ذهنی (۳ گویه) و یادگیری تیمی (۵ گویه) است. پرسشنامه سازمان یادگیرنده در مطالعات متعددی در کره و انگلستان به هر دو زبان استفاده شده است (۱۱،۲ و ۱۵). تعهد سازمانی با پرسشنامه عبارتی Porter سنجیده شد. این دو پرسشنامه به صورت لیکرتی ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) تدوین شده است.

بنابراین نمرات قابل کسب در حیطه‌های بصیرت مشترک ۳۰-۶، مهارت فردی، تفکر سیستمی و یادگیری تیمی ۲۵-۵ و مدل‌های ذهنی ۱۵-۳ می‌باشد.

برای استفاده از این ابزارها در این مطالعه، با ابداع‌کنندگان آن‌ها مکاتبه و اجازه استفاده از آن گرفته شد. سپس پرسشنامه‌ها ترجمه و برای تعیین روایی محتوا نظر تعدادی از اعضای هیأت علمی اخذ و اعمال شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ نمونه و با فاصله دو هفته‌ای تکمیل و پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۹۶ و سازمان یادگیرنده ۰/۹۵ به دست آمد که مشابه مطالعات موجود می‌باشد (۱۱،۲ و ۱۵). همچنین انسجام درونی ابعاد پرسشنامه سازمان یادگیرنده به شرح زیر است: آلفای کرونباخ حیطه بصیرت مشترک ۰/۸۹، مهارت فردی ۰/۸۴، تفکر سیستمی ۰/۷۷، مدل‌های ذهنی ۰/۷۵ و یادگیری تیمی ۰/۸۹.

موارد اخلاقی نظیر اختیاری بودن شرکت در مطالعه، محرمانه بودن اطلاعات فردی و دریافت اجازه انجام پژوهش از مسؤولان ذیربط رعایت گردید.

داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن و من‌ویتنی‌یو، کروسکال والیس در نرم‌افزار SPSS v.18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سطح معناداری $p < 0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

تعداد ۷۱۹ پرسشنامه دریافت شده از حدود ۸۰۰ نفر واجد معیارهای ورود (حدود ۸۸٪ کل جامعه) قابل تجزیه و تحلیل بود. نتایج بررسی مشخصات جمعیت شناختی نمونه‌ها در جدول شماره ۱ آورده شده است.

میانگین تعهد سازمانی ۵۰/۴۲ (از محدوده ۱۵ تا ۷۵) با انحراف معیار ۱۰/۲۷ بود. تعهد سازمانی پرستاران با اطمینان ۹۵٪ در محدوده ۵۱/۲۰±۴۹/۶۵ قرار داشت. میانگین و انحراف معیار نمره کل دیدگاه پرستاران نسبت به سازمان یادگیرنده به ترتیب ۹۲/۷۲ و ۱۰/۰۴ (از محدوده ۲۴ تا ۱۲۰) بود. دیدگاه پرستاران با اطمینان ۹۵٪ در محدوده ۹۱/۹۵ تا ۹۳/۴۹ قرار داشته است. ارتباط دو متغیر بالا با مشخصات فردی و شغلی در جدول شماره ۲ خلاصه شده است.

همبستگی بین دیدگاه پرستاران نسبت به سازمان یادگیرنده و ابعاد آن با تعهد سازمانی در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت در سال ۱۳۸۹

متغیر	تعداد	درصد	میانگین، انحراف معیار و میانه
سن (سال)	۲۲-۳۲	۳۹۰	میانگین: ۲۲/۱۳
	۳۳-۴۳	۲۰۹	انحراف معیار: ۶/۹۸
	≥۴۴	۵۷	میانه: ۳۰
سابقه کار (سال)	≤۲	۱۷۸	میانگین: ۷/۴۴
	۳-۱۰	۳۴۴	انحراف معیار: ۶/۷۵
	۱۱-۲۰	۱۳۹	میانه: ۴/۵
سابقه کار فعلی (سال)	≥۲۱	۳۹	میانگین: ۳/۳۳
	≤۲	۳۹۳	انحراف معیار: ۴/۲۷
	۳-۱۰	۱۹۸	میانه: ۲
سابقه مدیریت (سال)	۱۱-۳۰	۴۴	میانگین: ۰/۸۲
	ندارد	۶۳۴	انحراف معیار: ۳
	۱-۵	۴۵	میانه: ۰/۷۵
جنس	مرد	۲۸	۵/۳
	زن	۶۸۱	۹۴/۷
	مجرد	۲۸۲	۳۹/۴
وضعیت تأهل	متأهل	۴۳۳	۶۰/۶
	طرحی	۱۶۶	۲۲/۶
وضعیت استخدام	قراردادی	۱۵۶	۲۲/۳
	پیمانی	۲۴۸	۳۵/۳
	رسمی	۱۳۲	۱۸/۸
بخش	داخلی	۱۱۰	۱۵/۴
	جراحی	۱۵۹	۲۲/۳
	اورژانس	۱۰۴	۱۴/۶
	بخش‌های ویژه	۱۴۹	۲۰/۹
	کودکان	۵۲	۷/۳
	اتاق عمل	۳۷	۵/۲
	روانی	۷۴	۱۰/۴
	سایر بخش‌ها	۲۸	۳/۹
	مترون	۵	۰/۷
	سوپروایزر	۲۴	۳/۳
سمت	سرپرستار	۳۹	۵/۴
	استف	۳۶	۵/۱
	پرستار	۶۱۳	۸۵/۵
	کاردانی	۱۸	۲/۵
تحصیلات	کارشناسی	۶۸۷	۹۵/۸
	کارشناسی ارشد	۱۲	۱/۷
نوبت کاری	چرخشی	۶۲۶	۸۷/۶
	ثابت	۸۹	۱۲/۴

جدول ۲- ارتباط تعهد سازمانی و دیدگاه نسبت به سازمان یادگیرنده با ویژگی‌های فردی و شغلی در پرستاران شاغل در

بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت در سال ۱۳۸۹

تعهد سازمانی			دیدگاه نسبت به اصول سازمان یادگیرنده			ویژگی‌های فردی و شغلی	
p-value	انحراف معیار	میانگین	p-value	انحراف معیار	میانگین		
$p < .085$	۱۰/۳۶	۴۸/۹۶	$p < .085$	۹/۸۹	۹۲/۵۳	مؤنث	
	۱۱/۲۱	۵۳/۲۰		۱۲/۱۵	۹۶/۰۵	مذکر	
$p < .001$	۱۰/۲۶	۵۱/۲۸	$p < .001$	۹/۵۸	۹۴/۱۷	متأهل	
	۱۰/۲۱	۴۹/۱۷		۱۰/۳۷	۹۰/۵۱	مجرد	
$p < .0001$	۹/۷۷	۴۸/۴۴	$p < .0001$	۹/۹۱	۹۰/۱۹	طرحی	
	۱۰/۳۶	۴۸/۹۶		۱۰/۱۷	۹۱/۳۷	پیمانی	
	۹/۳۷	۵۴/۱۴		۱۰/۰۷	۹۴/۰۴	قراردادی	
	۱۰/۴۸	۵۱/۲۰		۸/۷۸	۹۶/۷۵	رسمی	
	۱۱/۱۱	۴۷/۵۲		۱۰/۸۴	۹۱/۰۸	داخلی	
	۸/۸۹	۵۲/۹۹		۹/۱۷	۹۲/۸۹	جراحی	
	۱۰/۴۵	۵۰/۹۳		۹/۵۸	۹۳/۴۸	اورژانس	
$p < .0001$	۱۰/۸۰	۴۹/۴۷	$p < .0001$	۱۰/۳۳	۹۲/۹۳	ویژه	
	۷/۹۹	۴۶/۷۰		۹	۹۵/۶۱	کودکان	
	۹/۹۵	۵۵/۲۲		۱۱/۷۶	۹۳/۰۶	اتاق عمل	
	۸/۷۷	۴۷/۴۴		۸/۶۲	۸۹/۳۱	روانی	
	۹/۷۸	۵۸/۲۴		۷/۷۲	۹۹/۳۶	سایر	
$p < .0001$	۱۰/۲۵	۴۹/۷۷	$p < .0001$	۱۰/۰۶	۹۱/۹۴	پرستار	
	۹/۸۳	۵۱/۵۸		۹/۶۸	۹۵/۴۲	استف	
	۷/۷۵	۵۵/۰۲		۷/۲۴	۹۸/۱۸	سرپرستار	
	۹/۸۰	۵۶/۶۱		۷/۵۲	۹۹/۳۸	سوپروایزر	
	۹/۸۴	۶۳/۵		۶/۶۵	۹۸/۴۰	مترون	
$p = .0766$	۱۰/۶۵	۴۹/۹۳	$p = .042$	۱۰/۵۹	۹۰	کاردانی	
	۱۰/۱۹	۵۰/۴۸		۱۰/۰۵	۹۲/۷۳	کارشناسی	
	۱۴/۲۴	۴۷		۸/۴۴	۹۶/۴۵	کارشناسی ارشد	
$p = .0331$	۱۰/۳۸	۵۰/۲۴	$p < .0001$	۱۰/۱۳	۹۲/۱۴	چرخشی	
	۹/۶۲	۵۱/۴۶		۸/۴۰	۹۶/۲۴	ثابت	

جدول ۳- همبستگی امتیازات تعهد سازمانی و دیدگاه نسبت به سازمان یادگیرنده با ویژگی‌های فردی و شغلی پرستاران

شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت در سال ۱۳۸۹

تعهد سازمانی	سازمان یادگیرنده	متغیر
$r = .10$ $p < .05$	$r = .236$ $p < .01$	سن
$r = .047$ $p = .23$	$r = .217$ $p < .01$	سابقه کار
$r = -.031$ $p = .439$	$r = .063$ $p = .129$	سابقه کار فعلی
$r = .157$ $p < .0001$	$r = .183$ $p < .01$	سابقه مدیریت

جدول ۴- همبستگی امتیاز دیدگاه پرستاران نسبت به سازمان یادگیرنده و ابعاد آن با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت در سال ۱۳۸۹

تعهد سازمانی		
<i>p</i> -value	<i>r</i>	
$p < .0001$	$.482$	سازمان یادگیرنده (نمره کل)
$p < .0001$	$-.170$	مدل‌های ذهنی
$p < .0001$	$.408$	یادگیری تیمی
$p < .0001$	$.340$	تفکر سیستمی
$p < .0001$	$.265$	مهارت فردی
$p < .0001$	$.433$	بصیرت مشترک

بحث و نتیجه‌گیری

تغییرات بسیار سریع در دنیای علوم مختلف از چندین دهه اخیر شروع شده و همچنان با شتاب ادامه دارد (۱۵). برای تطابق با این تغییرات به کارمندانی نیاز است که متعهد به سازمان بوده و مدام علم خود را به روز کنند (۱۶).

طبق نتایج این مطالعه اصول سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی پرستاران ارتباط آماری معناداری دارد. این ارتباط در مطالعات Aghaei، Tseng، Taejo و همکاران، Yaghoubi و همکاران نیز نشان داده شده است (۱۷ و ۱۵-۱۶).

در این مطالعه رابطه تعهد سازمانی با دیدگاه پرستاران نسبت به اصول سازمان یادگیرنده مثبت بود ولی در مطالعه Wang همبستگی سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی متوسط بود (۱۸). البته رابطه آماری بین تعهد سازمانی با استفاده پرستاران از اصول سازمان یادگیرنده در مطالعه Jeong و همکاران نیز مثبت و معنادار بود ($p < .001$) ($r = .439$) (۱۱). رابطه معنادار بین تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده در دو مطالعه

Krishna ($p < .01$) و Song و همکاران

($p < .05$) نیز نشان داده شده است (۱۳ و ۱۴). شاید بتوان روابط یاد شده را این گونه تفسیر کرد که وقتی فردی دیدگاه مثبتی در مورد شرایط تقویت و افزایش اطلاعات و مهارت‌های خود در سازمان و برآورده شدن نیاز خود به شکوفایی مهارت‌ها، انجام کارهای جمعی و ...، داشته باشد، نسبت به آن سازمان علاقمند و وابسته می‌شود و در نتیجه برای رساندن سازمان به اهداف خود، که در واقع اهداف فرد نیز می‌باشد، تلاش و کوشش می‌نماید.

چند بعدی بودن مفهوم سازمان یادگیرنده را نیز می‌توان در این مورد مؤثر دانست. زیرا حتی مطالعات نشان داده است صرف یادگیری تیمی با پیامد تطابق راحت‌تر با مسایل کاری و رضایت شغلی همراه است (۱۹). سایر ابعاد سازمان یادگیرنده نیز در رشد و ارتقای اثربخشی سازمان‌ها مؤثر نشان داده شده است (۲ و ۱۱). البته در این مطالعه حیطه مدل‌های ذهنی همبستگی معکوسی با تعهد سازمانی داشت. با توجه به این که نمره پایایی این ابزار نیز کم‌ترین نمره ابزار بود، تجدیدنظر در این حیطه با توجه به شرایط بیمارستان‌ها توصیه

می‌شود. البته در مطالعه Jeong و همکاران نیز این شرایط روی داده بود (۱۱). ولی در مجموع کل اصول سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی پرستاران ارتباط دارد.

تعهد سازمانی بالای کارکنان نباید بی‌اهمیت دیده شود، زیرا خود با معیارها و مفاهیم مهم و با ارزشی چون رضایت شغلی، و ... همراه است (۲۰). البته در این مطالعه نمره تعهد سازمانی نمونه‌ها در حد متوسط بود که با یافته سایر مطالعات، به خصوص در ایران، مشابهت دارد (۲، ۱۷، ۲۱). لذا ضرورت تقویت و افزایش تعهد سازمانی پرستاران بسیار لازم و حیاتی به نظر می‌رسد.

بررسی ارتباط ویژگی‌های فردی و شغلی پرستاران با دیدگاه پرستاران نسبت به اصول سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی نشان داد که در کل مشابه سایر مطالعات با افزایش سن و تثبیت شرایط شغلی (مثل وضعیت استخدامی) و شرایط خانوادگی (مثل ازدواج و تأهل) تبعیت افراد از اصول سازمان یادگیرنده بیشتر شده و به سازمان خود متعهدتر می‌گردند.

براساس یافته‌ها سمت با نمره تعهد سازمانی افراد ارتباط دارد. در مطالعه Jeong و همکاران نیز بین سمت کاری بالاتر با تعهد سازمانی بیشتر رابطه آماری مستقیم و معناداری مشاهده شد ($p < 0/01$) (۱۱). همچنین با ارتقای سمت از پرستاری تا سوپروایزری دیدگاه افراد نسبت به اصول سازمان یادگیرنده مثبت‌تر می‌شود. نتایج به دست آمده با یافته‌های مطالعه Estrada همخوانی دارد (۲۲). در این مطالعه تعهد سازمانی و دیدگاه افراد با سابقه مدیریتی بالا نسبت به اصول

سازمان یادگیرنده بیش از سایر گروه‌ها است. در مورد نتایج بالا شاید بتوان مزایای بهتر سمت‌های بالاتر و سمت‌های مدیریتی را دلیل این یافته دانست و یا این که شاید این‌ها افرادی با تعهد سازمانی بالا و دیدگاه مثبت‌تر بودند که در راستای سازمان خود تلاش کرده و به سمت‌های بالاتر دست یافته‌اند. تفویض اختیار نیز روشی است که با آن فرصت تمرین مسؤولیت‌های مدیریتی فراهم می‌گردد، بنابراین در افزایش تعهد سازمانی و اصول سازمان یادگیرنده به نظر مؤثر می‌رسد.

سازمان برای رسیدن به اهداف خود به کارمندانی نیاز دارد که با عشق و علاقه کار خود را انجام دهند و نسبت به آن سازمان متعهد باشند. برای ایجاد و حفظ این ویژگی‌ها در کارمندان نیز باید زمینه مناسب در سازمان ایجاد گردد. طبق نتایج به دست آمده تقویت دیدگاه افراد نسبت به اصول سازمان یادگیرنده و ارائه فرصت‌هایی برای تمرین وظایف مدیریتی و شرکت در گروه‌های علمی از جمله راه‌کارهایی است که می‌توان در این مورد به کار برد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه قسمتی از طرح مصوب پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم پزشکی گیلان می‌باشد در پایان محققان بر خود واجب می‌دانند تا به تمامی مسؤولان دانشگاه علوم پزشکی گیلان، مسؤولان بیمارستان‌ها و مخصوصاً کلیه پرستاران که با صبر و حوصله و صداقت پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند نهایت تشکر و سپاس را اعلام دارند.

منابع

- 1 - Kermani B. [The relationship between organizational atmosphere with organizational commitment of staff and managers in Hamedan educational hospitals]. MSc. Dissertation. Tehran, Science and Research University, 2008. (Persian)
- 2 - Taejo L. Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *Asia Pacific Educ. Rev.* 2010 Sep; 11(3): 311-320.
- 3 - Han SS, Moon SJ, Yun EK. Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment: comparison of permanent and temporary nurses in Korea. *Appl Nurs Res.* 2009 Nov; 22(4): e15-20.
- 4 - Chang PL, Chou YC, Cheng FC. Career needs, career development programmes, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan. *J Nurs Manag.* 2007 Nov; 15(8): 801-10.
- 5 - Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davies J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *J Nurs Adm.* 2002 May; 32(5): 250-63.
- 6 - Cohen A. Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review.* 2007 Sep; 17(3): 336-354.
- 7 - Dirani KM. The relationship among learning organization culture, job satisfaction, and organizational commitment in the Lebanese banking sector and the effect of social patterns as moderator variables. Ph.D Dissertation. University of Illinois at Urbana-Champaign, 2007.
- 8 - Haque MM. A study of the relationship between the learning organization and organizational readiness for change. Ph.D Dissertation. Pepperdine University, 2008.
- 9 - Senge PM. *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization.* New York: Currency Doubleday; 1994.
- 10 - Kiedrowski PJ. Quantitative assessment of a Senge learning organization intervention. *Learning Organization.* 2006; 13(4): 369-383.
- 11 - Jeong SH, Lee T, Kim IS, Lee MH, Kim MJ. The effect of nurses' use of the principles of learning organization on organizational effectiveness. *J Adv Nurs.* 2007 Apr; 58(1): 53-62.
- 12 - Tucker AL, Nembhard IM, Edmondson AC. Implementing new practices: An empirical study of organizational learning in hospital intensive care units. *Management Science.* 2007 Jun; 53(6): 894-907.
- 13 - Krishna V. Exploring organizational commitment from an organizational perspective: Organizational learning as a determinant of affective commitment in Indian software firms. Ph.D Dissertation. The George Washington University, 2008.
- 14 - Song JH, Kim HM, Kolb JA. The effect of learning organization culture on the relationship between interpersonal trust and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly.* 2009; 20(2): 147-167.
- 15 - Tseng CC. The effects of learning organization practices on organizational commitment and effectiveness for small and medium-sized enterprises in Taiwan. Ph.D Dissertation. USA, University of Minnesota, 2010.
- 16 - Aghaei N, Ziaee A, Shahrbanian Sh. Relationship between learning organization and organizational commitment among employees of Sport and Youth Head Office of western provinces of Iran. *European Journal of Sports and Exercise Science.* 2012; 1(3): 59-69.
- 17 - Yaghoubi M, Raeisi AR, Afshar M, Yarmohammadian MH, Hasanzadeh A, Javadi M, Ansary M. The relationship between learning organization and organizational commitment among nursing managers in educational hospitals of Isfahan University of Medical Sciences in 2008-9. *Iran J Nurs Midwifery Res.* 2010 Spring; 15(2): 83-9.
- 18 - Wang X. Relationships among organizational learning culture, job satisfaction, and organizational commitment in Chinese state-owned and privately-owned enterprises. Ph.D Dissertation. USA, University of Minnesota, 2005.
- 19 - Kolluru S, Roesch DM, Akhtar de la Fuente A. A multi-instructor, team-based, active-learning exercise to integrate basic and clinical sciences content. *Am J Pharm Educ.* 2012 Mar 12; 76(2): 33.
- 20 - Madison TF, Ward S, Royalty K. Corporate social responsibility, organizational commitment, and employer - sponsored volunteerism. *International Journal of Business & Social Science.* 2012 Jan; 3(1): 1-14.
- 21 - Jafari H, Mohammadian M, Hossein Pour D. [Organizational health and its relation to organizational commitment in personnel of selected teaching hospitals affiliated with Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences]. *Jundishapur J Health Sci.* 2012; 4(1): 41-48. (Persian)
- 22 - Estrada N. Exploring perceptions of a learning organization by RNs and relationship to EBP beliefs and implementation in the acute care setting. *Worldviews Evid Based Nurs.* 2009; 6(4): 200-9.

Relationship between Nurses' Attitudes toward Learning Organizations with Organizational Commitment

Elnaz Asghari* (MSc.) - Tahereh Khaleghdoost** (MSc.) - Ehsan Kazemnejhad*** (Ph.D) - Fariba Asgari**** (MSc.).

Abstract

Received: Sep. 2012
Accepted: Nov. 2012

Background & Aim: Recognizing and modifying organizational commitment and its related factors is important. It seems that nurses' attitudes towards learning organizations influence their organizational commitment. This study aimed to determine the relationship between nurses' attitudes towards learning organizations and organizational commitment.

Methods & Materials: In this descriptive-correlative study, 719 nurses working in Rasht educational hospitals were recruited to the study. We gathered data using the Porter organizational commitment questionnaire and the Jeong learning organization questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and the Spearman and t-tests in the SPSS-18.

Results: Most of the nurses were female (94.7%) and registered (35.3%). The mean (SD) age of the nurses was 32.13 (6.98). The mean (SD) of the organizational commitment was 27.10 (42.50). The mean (SD) of the learning organization was 92.72 (10.04). The relationship between the organizational commitment and nurses' attitudes towards learning organizations was statistically significant ($r=0.482$; $P<0.0001$).

Conclusion: It seems improving nurses' attitudes towards learning organizations may result in better organizational commitments.

Corresponding author:
Tahereh Khaleghdoost
e-mail:
khaleghdoost@gums.ac.ir

Key words: nurse, organizational learning, organizational commitment

* MSc. in Nursing

** Dept. of Medical and Surgical Nursing, School of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

*** Dept. of Biostatistics, Research Center, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

**** Dept. of Nursing Management, School of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran