

بسمه تعالی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی قزوین

معاونت پژوهشی

فرم پیش نویس طرح پژوهشی

عنوان طرح: بررسی ارتباط بین جو سازمانی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی ارائه دهنده خدمات

بهداشتی شاغل در مرکز آموزشی و درمانی کوثر قزوین در سال ۱۳۹۶

نام و نام خانوادگی مجری / مجریان:

دکتر لیلی یکه فلاح، فرحناز محمد خانی ها ، فهیمه بالو ،مرضیه کشاورز عباسی

دانشکده/مرکز تحقیقاتی: پرستاری و مامایی قزوین

نوع مطالعه:

- کیفی کارآزمایی بالینی اپیدمیولوژیک تحلیلی (موردی - شاهدی، هم گروهی)
 تولیدی پایه (تجربی) اپیدمیولوژیک توصیفی مبتنی بر اطلاعات بیمارستانی

نحوه مشارکت:

- بدون مشارکت چندمرکزی داخلی چند مرکزی خارجی

[Type here]

در صورت مشارکت نوع و نحوه همکاری و تامین اعتبار را ذکر نمایید:

تاریخ پیشنهاد: / / *تاریخ شروع: / /
*تاریخ تصویب: / / *تاریخ خاتمه: / / مدت اجرا: ...6 ماه

هزینه ها:

– هزینه پرسنلی: – هزینه وسایل:

– هزینه آزمایش ها: – هزینه کل:

آیا طرح در راستای اولویت های پژوهشی دانشگاه است؟

بلی اولویت شماره ۲۰ (صفحه ۸۷) ۲۳ (صفحه ۳۲) (۲۵ صفحه ۷۵) صفحه.....

خیر

آیا موازین و دستورالعمل های اخلاقی وزارت متبوع، مندرج در سایت دانشگاه به آدرس زیر را مطالعه کرده اید؟

<http://vcr.qums.ac.ir/Portal/home/?172148/> کمیته: ۲۰ اخلاق

بلی

خیر

آیا طرح نیاز به مطرح شدن در کمیته اخلاق در پژوهش های علوم پزشکی دانشگاه را دارد؟

بلی *تاریخ جلسه: / /

خیر

* موارد ستاره دار پس از تصویب طرح تکمیل خواهد شد.

قسمت اول - اطلاعات مربوط به مجریان و همکاران اصلی طرح

۱-۱ اطلاعات مربوط به مجریان طرح:

نام و نام خانوادگی	تخصص و رتبه علمی	نشانی و تلفن تماس	محل امضاء
دکتر لیلی یکه فلاح	استادیار-دکترای پرستاری عضو هیئت علمی	دانشکده پرستاری و مامایی	
۱ فرحناز محمد خانی ها	کارشناس ارشد پرستاری مراقبت های ویژه	بیمارستان کوثر ، دفتر پرستاری ، دفتر آموزش ، سوپروایزر آموزشی	
۲ فهیمه بالو	کارشناس ارشد مامایی	بیمارستان کوثر، ماما مسئول اورژانس	
مرضیه کشاورز عباسی	کارشناس ارشد مامایی	بیمارستان کوثر ، ماما مسئول بلوک زایمان	

۲-۱ اطلاعات مربوط به همکاران اصلی طرح:

نام و نام خانوادگی	تخصص و رتبه علمی	نوع همکاری	نشانی و تلفن تماس	محل امضاء
۱ سیده نرگس طالبیان	کارشناس پرستاری	تکمیل پرسشنامه	بیمارستان کوثر، سوپروایزر بالینی	
۳ زهرا محیط آبادی	کارشناس ارشد پرستاری	تکمیل و بررسی پرسشنامه	بیمارستان کوثر، سوپروایزر بالینی	
۵ سیده معصومه میر موسوی	کارشناس ارشد روانشناسی	تکمیل پرسشنامه	بیمارستان کوثر، سوپروایزر بالینی	
۶ رقیه محمد خانی ها	کارشناس مامایی	بررسی پرسشنامه	بیمارستان کوثر، مامای اورژانس	

[Type here]

۷	زهرا محمدی	کارشناس آمار	تجزیه و تحلیل آماری	بیمارستان کوثر ، دفتر پژوهش
۸	زهرا عاقله	کارشناس پرستاری	بررسی پرسشنامه	بیمارستان کوثر، سوپروایزر بالینی
۹	حسن حبیبی	کارشناس ارشد مدیریت دولتی	تهیه پرسشنامه	بیمارستان کوثر، حسابداری

۳-۱ فهرست پژوهش های قبلی مجریان و مقالات چاپ شده مرتبط با طرح مورد نظر قید شود.

قسمت دوم - اطلاعات مربوط به طرح پژوهشی

الف-۱-۲ عنوان طرح به فارسی:

بررسی ارتباط بین جو سازمانی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی ارائه دهنده خدمات بهداشتی شاغل در مرکز

آموزشی و درمانی کوثر قزوین در سال ۱۳۹۶

ب-۱-۲ عنوان طرح به انگلیسی:

The Relationship Between Organizational Climate, Job Involvement and Organizational Commitment Of Health Care Provider That Working in Kosar Medical Educational Center in 2017

Experimental Development

***Applied*

**Basic*

بنیادی-کاربردی

کاربردی

بنیادی

۳-۲ بیان مسأله و بررسی متون (در صورت نیاز از حداکثر ۲ صفحه اضافی استفاده و کد مراجع را پی در پی ذکر نمائید.)

توسعه بخش های اقتصادی و اجتماعی یا به عبارتی توسعه ملی، جز با کمک منابع انسانی کارآمد میسر نیست و پرستاران به عنوان بزرگترین منبع انسانی سازمان های مراقبت بهداشتی و درمانی اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند (۱). مفهوم جو سازمانی اولین بار در اواخر دهه ۱۹۹۵ بیان شد (۲). جو سازمانی به تصور، احساسات و ارزش های کارمندان نسبت به محیط کارشان اطلاق می شود و احساس تعهد به سازمان، حس اعتماد و تعلق، اعتماد به نفس و وفاداری را نیز در بر می گیرد (۳). دیدگاه نسبت به جو سازمانی با کیفیت عملکرد و پیامد های بهداشتی ارتباط دارد (۴). شیوه عملکرد فرد در سازمان به نوع شخصیت فرد، نقش سازمانی که برعهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی (جو، محیط، فرهنگ) بستگی دارد. جو سازمانی در همه ابعاد و جای جای سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تاثیرگذاری در رفتار و حالت اعضاء، رفتار سازمانی آنها را نیز تحت تاثیر قرار می دهد (۵). جو سازمانی مثبت کارکنان، تعهد به سازمان را تشویق کرده و باعث می شود که کارکنان احساس کنترل بیشتر روی کار خود داشته و در نتیجه به سازمان خود متعهد تر شوند. استفاده از جو سازمانی به عنوان یک ابزار مدیریتی می تواند تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهد (۶). تعهد سازمانی، یکی دانستن خود با سازمان، وفاداری نسبت به سازمان و اهداف آن است. تعهد سازمانی یک متغیر مهم در درک کارکنان می باشد که با تأثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره وری، بهبود ارائه خدمات و افزایش کیفیت آن می گردد (۶). تعهد سازمانی پیوند افراد با سازمان است که توسط سه عامل اعتقادی قوی و پذیرش اهداف و ارزش های سازمان «تعهد عاطفی» «تعهد مستمر» «تعهد تکلیفی» مشخص می شود. محققان تعهد سازمانی را به عنوان یک متغیر مهم در فهم رفتار کارکنان می دانند بر این اساس تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد و به همین دلیل نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان بار است و هزینه زیادی را به دنبال دارد (۷).

توجه به نیروی انسانی از نقطه نظر هاگمن^۱ مهمترین فعالیت ها در زندگی اجتماعی بشر را در جهان امروز مقوله مدیریت می داند و استفاده از تمام امکانات مادی و معنوی یک سازمان را با مدیریت صحیح، جهت نیل به اهداف سازمان لازم می داند(۸). از آنجا که یکی از مهمترین اهداف برای مدیریت سازمان ها، بهره وری سازمانی است، مهمترین عامل در افزایش بهره وری نیز نیروی انسانی به شمار می رود. نیروی انسانی خودانگیخته برای انجام وظایف خود، اساسی ترین عامل بهره وری است و انگیزش کارکنان نیز، باافزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان فراهم می آید. ولی برای افزایش روحیه و رضایت شغلی کارکنان لازم است به ارضای نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم و فقط مدیرانی می توانند موجبات ارضای نیازهای مراتب بالاتر کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند که فضای روانی مناسب را در درون سازمان به وجود آورده باشد(۹). جمع آوری کارشناسان خبره، ماهر، مدبر و کارآمد آنقدر دشوار نیست، ولی نگهداری و ایجاد فضای مناسب برای تولید مطلوب آن ها بسیار مشکل تر است، زیرا به کار بستن اندیشه های تازه، و بهبود سیستم ها در سایه وجود امنیت و حرمت شغلی و توجه به شئون و کرامت انسانی و جوی توأم با اعتماد مقدور است. کارشناسان معتقدند فرهنگ سازمانی تاثیر نیرومندی بر رفتار و حالت های روانی کارکنان دارد و در حقیقت عامل کلیدی موفقیت های سازمان ها و بهبود منابع نیروی انسانی است. جو سازمانی نامناسب باعث کاهش دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی می شود(۸-۱۰).

فرسودگی شغلی اولین بار توسط فرویدنبرگر در دهه ی ۱۹۷۰ تحت عنوان سندرم تحلیل قوای جسمی - روانی در تحقیقات روان شناسی بالینی وارد شد(۱۱، ۱۲). فرسودگی شغلی محصول استرس طولانی مدت در محل کار می باشد(۱۱). فرسودگی شغلی پاسخی روانشناختی به استرس است که با خصوصیتی مثل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی توأم می باشد(۱۳).

در صورتی که کادر درمان با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی مشغول به انجام وظایف خود باشند، در نتیجه با بهبود عملکرد خویش می توانند نقش مستقیم در سلامت آحاد جامعه داشته باشند.

¹ Hagman

لذا مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط جو سازمانی بادلستگی شغلی و تعهد سازمانی ماما و پرستاران مرکز آموزشی و درمانی کوثر قزوین در سال ۱۳۹۶ بر روی کلیه پرسنل پرستاری و مامایی و مقایسه بین این دو گروه انجام خواهد شد. امید است که بتوان رهنمود هایی را در جهت موثر تر کردن عملکرد کارکنان و کسب اهداف سازمانی ارائه نمود .

مروری بر متون

جهت بررسی متون مرتبط با عنوان، پس از جستجو در سایت های

,SID ,MEDLINE ,EMBAS ,Google Scholar ,Pubmed ,Sciencedirect ,Ovid ,Blackwell ,ADMS

از سال های ۲۰۰۷ الی ۲۰۱۷ با کلید واژه های " جو سازمانی ، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی " تعداد ۵۰۲۵ مقاله به دست آمد که از این تعداد ۸ مقاله که بیشترین ارتباط را با عنوان پژوهش داشته اند در ذیل بیان میشود:

۱- بهرامی وهمکاران (۲۰۱۶) مطالعه ای با هدف بررسی نقش جو سازمانی بر تعهد سازمانی در بیمارستانهای آموزشی انجام دادند. در این مطالعه ۹۰ پرستار از دو بیمارستان آموزشی در شهر یزد در سال ۲۰۱۴ شرکت کردند و با استفاده از پرسشنامه های استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر و پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کروفیت داده ها جمع آوری شد . سه بعد تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با استفاده از پرسشنامه تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار گرفت و داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت . یافته های این مطالعه نشان داد که ارتباط قابل توجهی بین تعهد سازمانی و جو سازمانی وجود دارد. همچنین یک ارتباط مثبت بین جو سازمانی و تعهد عاطفی و همچنین تعهد هنجاری و تمرکز بر خدمت وجود داشت(۱۴).

۲- پوپولا وهمکاران در سال ۲۰۱۵ مطالعه ای با هدف بررسی عوامل فردی، جو روانی کار و عوامل مرتبط بانقش در ارتباط با تعهد سازمانی در ۶۰۰ کارمند مدیریت ثبت در شمال شرق نیجریه