

## بررسی ارتباط حمایت سازمانی، هویت سازمانی بر تعهدسازمانی کارکنان بیمارستان امام

### خمینی اردبیل

مریم امیری باباشکند<sup>۱</sup> (مؤلف رابط)، نادر تیمورپور<sup>۲</sup>، شهرام ملکی

۱- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بيله سوار، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، بيله سوار، ایران

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد پارس آباد مغان، بيله سوار، ایران

#### چکیده

حمایت ادراک شده از سوی سازمان یکی از موضوعاتی است که به تازگی در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می کنند باوری است. مبتنی بر این که سازمان تا چه حد از همکاریهایشان قدردانی می کند و به رفاه آنها اهمیت میدهد. در این راستا تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه حمایت سازمانی و هویت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شهرستان آستارا، می پردازد، برای دستیابی به اهداف پژوهشی از داده های که بین ۲۱۷ نفر از کارمندان بیمارستان امام خمینی شهر اردبیل از طریق پرسشنامه توزیع شده بهره گرفته و برای تحلیل داده ها از آزمون های اسمیرنوف و گلموگراف برای تعیین نرمال و غیر نرمال بودن جامعه و از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره برای آزمون فرضیات و برای رتبه بندی متغیرهای از آزمون فریدمن استفاده گردید. نتایج بدست آمده نشان داد هویت سازمانی و حمایت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معنادار و مستقیم دارد.

**واژگان کلیدی:** حمایت سازمانی ادراک شده، هویت سازمانی، تعهد سازمانی، عضویت، وفاداری شباهت

#### ۱. مقدمه

ظهور سازمان ها و گسترش روز افزون آنها از ویژگی های بارز تمدن بشری است. در دو دهه اخیر، سازمان ها به طور معناداری تغییر یافته اند، و به سازمان هایی با ویژگی های عدم تمرکز و جهانی شدن تبدیل گشته اند. همچنین پیشرفت و تکامل دانش بشری از جمله رشد سریع رشته مدیریت در جهان امروز، اذهان اکثر مردم به ویژه اندیشمندان را متوجه اهمیت سازمان و عوامل مربوط به آن ساخته است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی، به وسیله سازمانها شکل می گیرد که آنها نیز به نوبه خود تحت تأثیر دنیای پیرامون و روابط موجود در آن قرار می گیرند (۸) منابع انسانی یکی از عوامل حیاتی برای بقای سازمانها هستند. مفهوم مدیریت منابع انسانی بر نقش و اهمیت نیروهای ماهر و مستعد در سازمان استوار است و تمام سعی خود را در جهت

به کارگیری، بهسازی و نگهداری و کاربرد منابع انسانی به کار می بندد تا از توانمندی های آن برای ایجاد یک سلسله جریانات موثر تولیدی، خدماتی و رفاهی و در نهایت اداره سازمانی مستحکم و دستیابی به آرمان ها و اهداف والای پیش بینی شده به نحو مطلوب بهره گیرد (۱۲). زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلواپس خوشبختی آنهاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می دهد حمایت سازمانی، خود را جزئی از سازمان دانسته، سازمان را معرف خودشان می دانند و نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می کنند، تعهد سازمانی هنگامی که ادراک افراد از حمایت سازمانی افزایش پیدا می کند، آنها برای عملکرد بهتر نه تنها انگیزه بالاتری پیدا می کنند و سخت تر کار می کنند، بلکه ادراک آنها از عوامل تهدید کننده و تنش زا نیز کاهش پیدا می کند، چرا که آنها سازمان را بعنوان حامی خود، قادر به رویارویی با شرایط و عوامل آسیب رسان می بینند، این در حالی است که خود توان مقابله با چنین عواملی را به تنهایی ندارند. (۲۷). شناخت هویت سازمانی و تلاش جهت توسعه و تقویت آن برای مدیران مهم است، زیرا هویت یابی افراد با سازمان سبب کاهش میزان ترک خدمت کارکنان می شود، رفتارهای موافق و همسو با اهداف سازمان را افزایش می دهد و در نهایت موجب تحقق اهداف سازمان می شود. (۱۴).

هویت سازمانی یک متغیر شناختی مهم است که نه تنها بر احساس عضویت فرد در سازمان تأثیرگذار است، بلکه تعیین کننده رفتار افراد در محیط سازمانی می باشد. ( پرتی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۴۰۶). تحقیقات صورت گرفته نشان داده اند که هویت یابی سازمانی یک قطعه بزرگ گم شده در مطالعه رهبری معنوی است (۱۸) هویت سازمانی دربرگیرنده آن دسته از ویژگیهای سازمانی است که از منظر اعضای سازمان، گذشته، حال و آینده سازمان را توصیف می نماید. (۳۱) هویت سازمانی نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می نماید. مدیران از ساز و کارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هویت ممتاز در سازمان استفاده

<sup>1</sup> Prati et all, ( 2009:409)