

Correlation between Organizational Culture and Organizational Commitment of Nurses at Hamadan University of Medical Sciences, Iran

Zahra Marziyeh Hassanian¹ , Fatemeh Karbasi^{2,*} , Arezoo Shayan³, Leilli Tapak⁴

¹ Nursing of Department, Faculty Midwifery and Nursing, Sciences Medical of University Hamadan, Hamadan, Iran

² School of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

³ Department of Midwifery, Mother and Child Care Research Center, School of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

⁴ Department of Biostatistics, School of Public Health, Modeling of Noncommunicable Diseases Research Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

Abstract

Article history:

Received: 07 November 2021

Revised: 08 January 2022

Accepted: 08 November 2022

ePublished: 19 March 2023

*Corresponding author:

Fatemeh Karbasi, School of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

Email:

karbasifatemeh@gmail.com



Background and Objective: Organizational commitment of employees is one of the important variables in the effectiveness of organizations. One of the effective factors of nurses' organizational commitment is the organizational culture of health centers. The present study aimed to investigate the correlation between the organizational culture and organizational commitment of nurses at Hamadan University of Medical Sciences.

Materials and Methods: This descriptive correlational study was conducted based on an analytical design. The statistical population included all nursing staff working in the educational and medical centers of Hamadan. The sample size was calculated at 257 nurses. Data were collected using the Denison Organizational Culture Standard Questionnaire and the Meyer and Allen Standard Organizational Commitment Questionnaire. In this study, SPSS software (version 16) was used for data analysis, and a p-value less than 0.05 was considered statistically significant.

Results: Based on the results, the organizational culture showed a significant correlation with organizational commitment ($P < 0.001, r = 0.56$) and its dimensions, including emotional commitment ($P < 0.001, r = 0.5$), continuous commitment ($P < 0.001, r = 0.4$), and normative commitment ($P < 0.001, r = 0.38$). Moreover, the organizational commitment had a significant relationship with the dimensions of organizational culture, including involvement in work ($P < 0.001, r = 0.48$), adaptability ($P < 0.001, r = 0.52$), compatibility ($P < 0.001, r = 0.5$), and mission ($P = 0.001, r = 0.5$).

Conclusion: As evidenced by the obtained results, there was a correlation between organizational culture and dimensions of organizational commitment of nurses. Therefore, it is suggested that managers make wise decisions to promote organizational culture and organizational commitment in medical centers.

Keywords: Organizational Commitment; Organizational Culture; Nurse

Extended Abstract

Background and Objective

Organizational culture refers to the basic values, beliefs, and principles that serve as a solid foundation for the management system. Moreover, values, beliefs, and the management system strengthen those basic principles. Organizational culture defines the proper way to behave within the organization. Paying attention to culture as the starting point of change leads to development based on the identity, as well as moral and spiritual values, of organizations.

A strong and innovative culture in a dynamic environment can be of great help to organizational forces in the achievement of their goals. Organizational culture plays a significant role in the greater effectiveness of organizations. In the absence of proper organizational culture, employees are less committed and look for opportunities to leave their jobs. If there do not find such opportunities, they try to mentally or physically detach themselves from their work environment.

Therefore, organizational commitment is an important attitude in evaluating employees' intention to leave work and the level of overall participation of employees in the organization. Employees' organizational commitment is one of the important variables in the effectiveness of organizations. One of the effective factors in nurses' organizational commitment is the organizational culture of health and treatment centers. In light of the aforementioned issues, the present study aimed to assess the correlation between the organizational culture and organizational commitment of nurses in medical centers affiliated to Hamedan University of Medical Sciences.

Materials and Methods

In this descriptive, analytical, and correlational study, the statistical population included all the nursing staff of

educational and medical centers in Hamedan. The sample size was calculated at 257 nurses. The data collection tools were two standard questionnaires: the Organizational Culture Assessment Questionnaire and Organizational Commitment Questionnaire. The relationship among the variables and their impact was investigated using central indicators, dispersion, and Pearson's correlation coefficient. In this study, S.P.S.S. software (version 22) was used for data analysis, and a p-value less than 0.05 was considered statistically significant.

Results

Based on the results, the organizational culture showed a significant correlation with organizational commitment ($P < 0.001, r = 0.56$) and its dimensions, including emotional commitment ($P < 0.001, r = 0.5$), continuous commitment ($P < 0.001, r = 0.4$), and normative commitment ($P < 0.001, r = 0.38$). Moreover, the organizational commitment had a significant relationship with the dimensions of organizational culture, including involvement in work ($P < 0.001, r = 0.48$), adaptability ($P < 0.001, r = 0.52$), compatibility ($P < 0.001, r = 0.5$), and mission ($P = 0.001, r = 0.5$).

Conclusion

There was a correlation between organizational culture and dimensions of organizational commitment of clinical nurses. Emotional commitment, continuous commitment, and normative commitment increase with a rise in organizational culture. Organizational culture and all its dimensions are an effective factor in the enhancement of the organizational commitment of nursing staff. It is suggested to improve organizational culture in order to increase the organizational commitment of nurses. Therefore, it is recommended that managers make wise decisions to improve organizational culture and organizational commitment in medical centers.

بررسی همبستگی فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان

زهرا مرضیه حسینیان^۱، فاطمه کرباسی^{۲*}، آرزو شایان^۳، لیلی تاپاک^۴

^۱ گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی همدان، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۲ گروه پرستاری داخلی - جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۳ گروه مامایی، مرکز تحقیقات مراقبت‌های مادر و کودک، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۴ گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت همدان، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

چکیده

سابقه و هدف: تعهد سازمانی کارکنان یکی از متغیرهای مهم در اثربخشی سازمان‌هاست. یکی از عوامل مؤثر در تعهد سازمانی پرستاران، فرهنگ سازمانی مراکز بهداشتی و درمانی است. این مطالعه با هدف بررسی همبستگی فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی تحلیلی و از نوع همبستگی، جامعه آماری شامل تمام کارکنان پرستاری مراکز آموزشی و درمانی همدان بود و حجم نمونه ۲۵۷ پرستار تعیین شد. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی و پرسش‌نامه استاندارد تعهد سازمانی جمع‌آوری و با استفاده از شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و ضریب همبستگی پیرسون ارتباط بین متغیرها و میزان تأثیر آن‌ها بررسی شد. در این مطالعه از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: ارتباط فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی ($r=0/56$, $P<0/001$) و ابعاد آن شامل تعهد عاطفی ($r=0/5$), تعهد مستمر ($r=0/4$, $P<0/001$) و تعهد هنجاری ($r=0/38$, $P<0/001$) معنی‌دار بود. تعهد سازمانی نیز با ابعاد فرهنگ سازمانی شامل بعد درگیر شدن در کار ($r=0/48$, $P<0/001$), انطباق‌پذیری ($r=0/52$), سازگاری ($r=0/5$, $P<0/001$) و رسالت ($r=0/5$, $P<0/001$) ارتباط معناداری داشت.

نتیجه‌گیری: بین فرهنگ سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی پرستاران بالینی همبستگی وجود دارد. لذا توصیه می‌شود مدیران به منظور ارتقای فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در مراکز درمانی تصمیماتی بگیرند.

واژگان کلیدی: پرستار؛ تعهد سازمانی؛ فرهنگ سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۱۶

تاریخ ویرایش مقاله: ۱۴۰۰/۱۰/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۱۷

تاریخ انتشار مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۲۹

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

* نویسنده مسئول: فاطمه کرباسی،

دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم

پزشکی همدان، همدان، ایران.

ایمیل: karbasifateme@gmail.com

استناد: مرضیه حسینیان، زهرا؛ کرباسی، فاطمه؛ شایان، آرزو؛ تاپاک، لیلی. بررسی همبستگی فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان. مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا، زمستان ۱۴۰۱؛ ۳۱(۱): ۱۷-۱۰.

مقدمه

متفاوتی را در سازمان ایفا می‌کند؛ از جمله ایجاد احساس هویت در پیکر اعضای سازمان، تلاش برای کسب اهداف فراتر از منافع شخصی و ایجاد ثبات و پایداری در سیستم اجتماعی سازمان [۳]. فرهنگ سازمانی به ارزش‌های اساسی، باورها و اصولی ارجاع می‌شود که همچون شالوده‌ای محکم به نظام مدیریتی خدمت می‌کنند. ارزش‌ها، باورها و نظام مدیریتی باعث تقویت اصول اولیه می‌شود. این اصول و ارزش‌ها برای اعضای سازمان حاوی معانی و

سازمان‌ها شخصیت ویژه‌ای دارند و به این قالب شخصی سازمان‌ها، فرهنگ آن سازمان می‌گویند. فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر شاخص‌های اثربخشی سازمان‌ها دارد [۱]. فرهنگ، ادراکی یکسان از سازمان است که وجود آن در همه اعضای سازمان مشاهده شده و نشان‌دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که یک سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد. فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند [۲]. فرهنگ نقش‌های

شد [۱۱]:

$$C = 0.5 * \ln[(1+r)/(1-r)]$$

$$N = \left[(z_{\alpha} + z_{\beta}) / C \right]^2 + 3$$

با در نظر گرفتن ضریب همبستگی ۰/۲۳ در مطالعه صالحی [۱۲]، توان ۸۰ درصد، خطای برآورد ۰/۰۵ و همچنین لحاظ کردن ۱۰ درصد ریزش احتمالی، حجم نمونه ۲۵۷ نفر برآورد شد. از جامعه انتخاب شده، ۲۵۷ پرستار به روش نمونه‌گیری تصادفی، طبقه‌ای-نسبتی از مراکز بالینی (بعثت ۹۵ نفر، شهید بهشتی ۴۶ نفر، فرشچیان قلب ۵۳ نفر، فرشچیان ۴۳ نفر و فاطمیه ۱۹ نفر) انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل داشتن مدرک کارشناسی پرستاری و بالاتر، شاغل بودن در مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان و داشتن حداقل یک سال سابقه کار بالینی و معیار خروج پرسش‌نامه‌های ناقص و مخدوش بود.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه سه قسمتی شامل پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک، پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی Denison و پرسش‌نامه تعهد سازمانی Allen و Meyer بود. پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی Denison، ۴ بعد دارد که هر بعد شامل ۳ شاخه است. این پرسش‌نامه ۶۰ سؤال دارد که به نسبت برای هر بعد ۱۵ سؤال در نظر گرفته شده است. مقیاس پرسش‌نامه بر اساس لیکرت ۵ درجه‌ای است که به ترتیب از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف نمره ۵ تا ۱ داده می‌شود. ابعاد پرسش‌نامه و شاخه‌های آن شامل درگیر شدن در کار (سوالات ۱ تا ۱۵)، سازگاری (سوالات ۱۶ تا ۳۰)، انطباق‌پذیری (سوالات ۳۱ تا ۴۵) و مأموریت یا رسالت (سوالات ۴۶ تا ۶۰) است که در مجموع فرهنگ سازمانی را می‌سنجد. در تحلیل این نمرات، کمترین و بیشترین نمره در هر زیرمؤلفه به ترتیب ۱۵ و ۷۵ است. نمره کل پرسش‌نامه بین ۱۵ تا ۳۰۰ است. نمره بیشتر نشان‌دهنده وضعیت مطلوب‌تر است. عدد ۵ بیانگر بهترین وضعیت و عدد ۱ بیانگر بدترین وضعیت برای هر زیرمؤلفه است [۱۳، ۱۴].

Denison و همکاران (۲۰۰۶) روایی این پرسش‌نامه را از طریق روایی محتوا خیلی خوب ارزیابی کردند. پایایی آن به روش آلفای کرونباخ در مؤلفه‌های درگیر شدن در کارها (۰/۸۹)، انطباق‌پذیری (۰/۸۷) و رسالت (۰/۹۲) گزارش شد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب بود [۱۵]. در مطالعه‌ای دیگر، روایی محتوا و روایی صوری آن مناسب ارزیابی شد. پایایی این پرسش‌نامه به روش ضریب آلفای کرونباخ در مؤلفه‌های مشارکت (۸۷ درصد)، سازگاری (۸۵ درصد)، انطباق‌پذیری (۷۸ درصد) و رسالت (۷۶ درصد) به دست آمد [۱۶].

پرسش‌نامه تعهد سازمانی Allen و Meyer ۳ بعد دارد که شامل تعهد عاطفی با ۸ سؤال، تعهد مستمر با ۸ سؤال و تعهد هنجاری با ۸ سؤال است. این پرسش‌نامه ۲۴ سؤال دارد. مقیاس پرسش‌نامه بر اساس لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف به ترتیب با اختصاص نمره ۵ تا ۱ است. در مجموع پس از جمع نمرات، نمره کمتر از ۴۰ حاکی از تعهد سازمانی ضعیف،

مفاهیم خاص و ماندگار است. ابعاد فرهنگ سازمانی از دیدگاه دنیسون عبارت است از: درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت [۴].

از نقش‌ها و کارکردهای عمده فرهنگ سازمانی ایجاد یکپارچگی، تعهد و همسو کردن کارکنان است. شاید هیچ متغیری در سازمان نتواند به اندازه فرهنگ سازمانی، اعضای سازمان را یکپارچه، متعهد و همسو کند [۵]. فرهنگ سازمانی شیوه انجام امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند. توجه به فرهنگ به عنوان نقطه شروع تغییر، سبب استوار ساختن توسعه بر اساس هویت و ارزش‌های اخلاقی و معنوی سازمان‌ها می‌شود. فرهنگ قوی و نوآور در محیط پویا، نیروهای داخل سازمان را در راستای اهداف سازمان هدایت می‌کند. فرهنگ سازمانی عامل مثبتی در راستای اثربخشی بیشتر سازمان است [۲].

تعهد سازمانی حالتی از فرد در سازمان است که اهداف سازمان را معرف خود می‌داند و تمایل دارد در عضویت آن سازمان بماند [۶]. تعهد سازمانی عامل حیاتی در دستیابی به اهداف سازمانی است و باعث می‌شود کارکنان به جای ایجاد مشکل، به حل مشکل بپردازند [۷]. تعهد سازمانی بدان معنی است که فرد سازمان را معرف خود می‌داند [۶]. سازمان‌ها با کارکنانی در سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً عملکرد بیشتر، غیبت و تأخیر کمتری از سوی کارکنان دارند. سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند. این مورد به‌ویژه در مشاغل حساس از جمله مشاغل درمانی اهمیت دارد [۸].

به دنبال تغییرات روزافزون جوامع، کارکنانی که تعهد سازمانی زیادی دارند، در برابر تغییرات انعطاف‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند [۹]. هنگامی که فرهنگ مناسبی در محیط کار حاکم نباشد، به نظر می‌رسد کارکنان تعهد کمتری دارند و در جست‌وجوی فرصت برای ترک آن کار هستند. اگر چنین فرصت‌هایی وجود نداشته باشند، کارکنان سعی می‌کنند به صورت ذهنی یا فیزیکی، خود را از آن محل دور کنند. بنابراین، تعهد سازمانی نگرشی مهم در ارزیابی قصد (نیت) کارکنان برای ترک کار و میزان مشارکت کلی کارکنان در سازمان است [۱۰]. با توجه به اهمیت و نقش فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران در مراکز درمانی و از آنجاکه به نظر می‌رسد فرهنگ سازمانی در روند فعالیت‌های روزمره کارکنان و تعهد سازمانی آنان نقش دارد، پژوهشگران بر آن شدند مطالعه حاضر را با هدف بررسی همبستگی فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام دهند.

روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مطالعه شامل تمام پرستاران شاغل در بخش‌های بالینی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان بود. برای محاسبه حجم نمونه در مطالعات همبستگی از فرمول زیر استفاده

کار افراد ۱ تا ۱۰ سال (۶۴/۳ درصد) و کمترین ۲۰ تا ۳۰ سال (۶/۶ درصد) بود. میانگین و انحراف معیار سابقه کار $9 \pm 6/5$ بود.

جدول ۱: ویژگی‌های دموگرافیک پرستاران بررسی شده

متغیر	فراوانی (درصد)
جنس	زن (۷۰/۴)۱۸۱
	مرد (۲۹/۶)۷۶
سن (سال)	۲۳ تا ۳۳ (۵۷/۸)۱۴۹
	۳۳ تا ۴۴ (۳۵/۷)۹۲
تحصیلات	کارزدانی (۱/۹)۵
	کارشناسی (۹۰/۷)۲۳۳
سابقه کار (سال)	کارشناسی ارشد (۷/۴)۱۹
	۱ تا ۱۰ (۶۴/۳)۱۶۶
سابقه کار (سال)	۱۰ تا ۲۰ (۲۸/۷)۷۴
	۲۰ تا ۳۰ (۶/۶)۱۷
کل	(۱۰۰)۲۵۷

نمره ۴۰ تا ۸۰ تعهد سازمانی متوسط و نمره ۸۰ و بیشتر نمایانگر تعهد سازمانی عالی است [۱۷]. پرسش‌نامه Allen و Meyer در مطالعه داودی (۱۳۹۹) با استفاده از ابزاری محتوا و صورتی تأیید شد. در مطالعه آن‌ها ضریب پایایی مقیاس تعهد سازمانی با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/89$ به دست آمد [۱۸]. در این مطالعه با روش‌های آماری میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام و سطح معنی‌داری $0/05$ در نظر گرفته شد.

نتایج

بر اساس یافته‌های پژوهش، بیشترین تعداد شرکت‌کننده (۷۰/۴ درصد) در مطالعه از نظر جنسیت زن و سپس مرد (۲۹/۶ درصد) بودند. بیشترین فراوانی واحدهای پژوهش در رده سنی ۲۳ تا ۳۳ سال بودند (۵۷/۸ درصد). میانگین و انحراف معیار سنی $32 \pm 6/7$ بود. بر اساس یافته‌های پژوهش بیشترین تعداد شرکت‌کننده در مطالعه از نظر تحصیلات در مقطع کارشناسی بودند (۹۰/۷ درصد). بیشترین سابقه

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی در پرستاران بررسی شده

تعهد سازمانی	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
حیطه عاطفی	۱۲	۳۵	۲۲/۵۹	۴/۳۸
حیطه مستمر	۱۲	۳۸	۲۳/۰۱	۴/۱۷
حیطه هنجاری	۱۳	۳۶	۲۳/۸	۴/۱۳
کل	۴۰	۱۰۱	۶۹/۴۰	۱۰/۲۱
فرهنگ سازمانی	۱۵	۷۳	۴۱/۸۴	۹/۸۷
درگیر شدن در کار	۱۵	۷۵	۴۴/۲۴	۹/۷۴
انطباق‌پذیری	۱۵	۶۸	۴۱/۹۵	۹/۰۱
سازگاری	۱۵	۷۳	۴۲/۶۴	۱۱/۵۰
مأموریت یا رسالت	۳۵/۷۱	۲۷۲	۱۷۰/۶۸	۳۵/۷۱
کل				

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی و حیطه‌های آن‌ها را در پرستاران بررسی شده نشان می‌دهد. میانگین کلی تعهد سازمانی $69/40 \pm 10/21$ ، میانگین بعد تعهد هنجاری $23/8 \pm 4/13$ ، بعد تعهد مستمر $23 \pm 4/17$ و بعد

تعهد عاطفی $22/59 \pm 4/38$ بود. میانگین کلی فرهنگ سازمانی $41/84 \pm 9/87$ بود. بیشترین میانگین فرهنگ سازمانی در بعد انطباق‌پذیری $44/24 \pm 9/74$ و کمترین میانگین در بعد درگیر شدن در کار $41/8 \pm 9/87$ بود.

جدول ۳: ارتباط بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های مرتبط در پرستاران بررسی شده

فرهنگ سازمانی	درگیر شدن در کار	انطباق‌پذیری	سازگاری	رسالت یا مأموریت	فرهنگ سازمانی
تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر
سطح معنی داری	سطح معنی داری	سطح معنی داری	سطح معنی داری	سطح معنی داری	سطح معنی داری
$P < 0/001$	$P < 0/001$	$P < 0/001$	$P < 0/001$	$P < 0/001$	$P < 0/001$
۰/۵	۰/۴۷۵	۰/۵۱۳	۰/۴۸	۰/۴۴	۰/۴۴
۰/۴	۰/۴۱۴	۰/۳۷	۰/۳۹	۰/۳۸	۰/۳۸
۰/۲۹	۰/۳۷	۰/۳۴	۰/۳۵	۰/۵۶	۰/۳۸
۰/۴۸	۰/۵۲	۰/۵۰	۰/۵۰		

جدول ۴: ضرایب رگرسیونی حاصل از برازش مدل رگرسیونی خطی چندگانه متغیرهای دموگرافیک و فرهنگ سازمانی بر متغیر وابسته تعهد سازمانی

متغیر پیش‌بین	ضریب رگرسیون	S.E	آماره والد (Wald)	P
Intercept	۴۵/۹۵	۴/۷۳۳۱	۹۴/۲۵۰	<۰/۰۰۱
مرد	-۱/۷۰	۱/۱۲۷۶	۲/۲۷۷	۰/۱۳۱
زن	مینا	-	-	-
تحصیلات (کاردانی)	-۰/۷۴	۴/۰۹۳۶	۰/۰۳۳	۰/۸۵۵
تحصیلات (کارشناسی)	۲/۳۵	۱/۹۵۱۵	۱/۴۶۰	۰/۲۲۷
تحصیلات (کارشناسی ارشد)	مینا	.	-	-
متاهل	-۰/۶۳	۱/۱۸۲۷	۰/۲۸۷	۰/۵۹۲
مجرد	مینا	.	-	-
شیفت در گردش	-۶/۴۰	۲/۸۵۹۴	۵/۰۱۶	۰/۰۲۵
شیفت ثابت	مینا	.	-	-
بدون پست سازمانی	۴/۸۰	۳/۵۴۷۷	۱/۸۳۸	۰/۱۷۵
با پست سازمانی	مینا	-	-	-
فرهنگ سازمانی	۰/۱۵۵	۰/۰۱۴۳	۱۱۷/۰۵۵	<۰/۰۰۱
سابقه کار	۰/۱۶۲	۰/۱۶۱۰	۱/۰۱۱	۰/۳۱۵
سن	-۰/۰۸۳	۰/۱۵۰۰	۰/۳۰۷	۰/۵۸۰

بحث

از دیدگاه پرستاران، مؤلفه‌های درگیر شدن در کار و رسالت، سازگاری و انطباق‌پذیری در وضعیت مطلوب گزارش شد. میانگین نمره فرهنگ سازمانی در سطح متوسط بود که این نتایج در مطالعه امیری نیز مشاهده شد [۱۹]. بعد انطباق‌پذیری بیشترین مقدار میانگین و بعد درگیر شدن در کار کمترین مقدار را به خود اختصاص داد که با نتایج مطالعه صادقی و همکاران همسو است [۲۰]. در مطالعه آلکساندر، مؤلفه درگیر شدن در کار در بین نمونه‌ها وضعیت مطلوبی داشت و مؤلفه‌های سازگاری، رسالت و انطباق‌پذیری به ترتیب پس از آن قرار داشتند [۲۱]. میزان فرهنگ سازمانی در مطالعه امیدی و همکاران (۱۳۹۶) [۲۲] در حد مطلوب گزارش شد. نتایج مطالعه هدایتی و همکاران (۱۳۸۸) در دانشگاه تهران [۲۳] و طیبی و همکاران (۱۳۸۸) در دانشگاه زنجان [۲۴] نیز مشابه این مطالعه بوده است. در مطالعه Liou و Cheng (۲۰۱۰)، سطح فرهنگ سازمان پرستاران مطلوب ارزیابی شد [۲۵]. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج این مطالعات همسو است.

در مطالعه سالاری و همکاران (۱۳۹۲)، میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) جیرفت نسبتاً بالا گزارش شد [۲۶]. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳) میزان فرهنگ سازمانی را در ابعاد درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری، سازگاری و ماموریت در سطح مطلوب گزارش کردند [۲۷]. مؤتمنی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه خود دریافتند بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی کارکنان داشته است [۲۸]. تعهد سازمانی در این پژوهش در سطح متوسط بود که با نتایج مطالعه رحمان‌زاده و همکاران در تهران (۱۳۹۲) [۲۹]، نبی‌زاده قرقورزاد و همکاران (۲۰۱۳) [۳۰]، داودی و همکاران (۱۳۹۹) [۱۸] و روحی و همکاران (۱۳۹۰) (۲۱) همسو است.

نتایج یافته‌ها نشان داد ارتباط بین متغیر دموگرافیک شیفت در گردش با تعهد سازمانی از نظر آماری معنی‌دار است که با مطالعه

بین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود داشت ($t=0/56$, $P<0/001$). همچنین ارتباط معناداری بین فرهنگ سازمانی و بعد تعهد عاطفی ($t=0/5$, $P<0/001$)، بین فرهنگ سازمانی و تعهد مستمر ($t=0/4$, $P<0/001$)، بین فرهنگ سازمانی و تعهد هنجاری ($t=0/38$, $P<0/001$) وجود داشت. تعهد سازمانی نیز با فرهنگ سازمانی و ابعاد آن ارتباط معناداری داشت. ارتباط معناداری بین تعهد سازمانی و بعد درگیر شدن در کار ($t=0/48$, $P<0/001$)، انطباق‌پذیری ($t=0/52$, $P<0/001$)، سازگاری ($t=0/5$, $P<0/001$) و رسالت ($t=0/5$, $P<0/001$) وجود داشت. داده‌های حاصل از پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد ($t=0/56$, $P<0/001$)؛ به این معنی که با افزایش نمره فرهنگ سازمانی، نمره تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

به‌منظور تعیین ارتباط تعدیل‌شده بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد ارتباط فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی تعدیل‌شده برای اثر متغیرهای دموگرافیک از نظر آماری معنی‌داری است ($P<0/001$). به این صورت که با افزایش یک نمره فرهنگ سازمانی، نمره تعهد سازمانی ۰/۱۵۵ افزایش می‌یابد ($B=0/155$). از بین متغیرهای دموگرافیک، ارتباط شیفت در گردش با تعهد سازمانی از نظر آماری معنی‌دار بود ($P=0/025$)، به‌طوری‌که میانگین نمره تعهد سازمانی پرستارانی که شیفت در گردش داشتند، به‌طور متوسط ۶/۴ کمتر از پرستاران شیفت ثابت بود. ارتباط سایر متغیرهای دموگرافیک با تعهد سازمانی معنی‌دار نبود ($P>0/05$). همچنین مقدار ضریب تعیین مدل رگرسیونی $R^2=0/33$ به‌دست آمد که نشان می‌دهد ۳۳ درصد از تغییرات تعهد سازمانی با متغیرهای دموگرافیک و فرهنگ سازمانی توجیه می‌شود.

دریافتند جامعه‌پذیری مناسب سبب افزایش تعهد کارکنان می‌شود [۳۶]. همچنین همبستگی مستقیم فرهنگ سازمانی و تعهد هنجاری نشان‌دهنده این است که با افزایش میزان فرهنگ سازمانی، احساس وفاداری فرد به سازمان بیشتر خواهد شد.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد با توجه به اینکه میانگین نمره فرهنگ سازمانی (۱۷۰) بیشتر از متوسط نمره پرسش‌نامه (۱۵۸) است، فرهنگ سازمانی در حد متوسط به بالا قرار دارد. میانگین نمره تعهد سازمانی (۶۹) به متوسط نمره پرسش‌نامه تعهد سازمانی (۷۲) نزدیک است. بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران همبستگی وجود دارد. چنانچه با افزایش فرهنگ سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد مستمر و تعهد هنجاری افزایش می‌یابد. فرهنگ سازمانی و تمامی ابعاد آن عامل مؤثری در افزایش تعهد سازمانی کارکنان پرستاری است. پیشنهاد ارتقای فرهنگ سازمانی به منظور افزایش تعهد سازمانی پرستاران داده می‌شود.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، واحد توسعه تحقیقات بالینی و تمام کارکنان مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان که در انجام این پژوهش به ما یاری رساندند، تشکر می‌کنیم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

ملاحظات اخلاقی

این طرح با کد اخلاق با شناسه اختصاصی IR.UMSHA.REC.1398.546 در شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان تصویب شد. از شرکت‌کنندگان در پژوهش رضایت‌نامه کتبی گرفته شد.

سهم نویسندگان

تمام نویسندگان در نگارش مقاله سهمی بودند.

حمایت مالی

این مقاله حاصل طرح اعضای هیئت‌علمی مصوب دانشگاه علوم پزشکی همدان، به شماره طرح ۹۸۰۷۲۳۵۴۳۷ است.

REFERENCES

- Boyce AS, Nieminen LR, Gillespie MA, Ryan AM, Denison DR. Which comes first, organizational culture or performance? A longitudinal study of causal priority with automobile dealerships. *J Organ Behav*. 2015;36(3):339-59. DOI: 10.1002/job.1985
- Kontoghiorghes C. Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *J Hum Resour Manag*. 2016;27(16):1833-53. DOI: 10.1080/09585192.2015.1075572
- Chang CL, Lin TC. The role of organizational culture in the knowledge management process. *J Knowl Manag*. 2015;19(3):433-55. DOI: 10.1108/JKM-08-2014-0353
- Ahmady GA, Nikooravesh A, Mehrpour M. Effect of organizational culture on knowledge management based on Denison model. *Procedia Soc Behav Sci*. 2016;230:387-95.
- Driskill GW. Organizational culture in action: A cultural analysis workbook. Routledge; 2018.
- Joo BK. Handbook of employee commitment. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing; 2016.
- Razzaq S, Shujahat M, Hussain S, Nawaz F, Wang M, Ali

- M, et al. Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance. *Bus Process Mana J.* 2019;**25**(5):923-47. DOI: [10.1108/BPMJ-03-2018-0079](https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079)
8. Khan RS, Rao B, Usman K, Afzal S. The mediating role of job satisfaction between transformational leadership and organizational commitment within the S.M.E.s of Karachi. *Int J Bus Manag Stud.* 2017;**2**(1):46-55.
 9. Asiri SA, Rohrer WW, Al-Surimi K, Da'ar OO, Ahmed A. The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. *BMC Nurs.* 2016;**15**(1):38. PMID: [27293380](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27293380/) DOI: [10.1186/s12912-016-0161-7](https://doi.org/10.1186/s12912-016-0161-7)
 10. Kim YI, Geun HG, Choi S, Lee YS. The impact of organizational commitment and nursing organizational culture on job satisfaction in Korean American Registered Nurses. *J Transcult Nurs.* 2017;**28**(6):590-97. PMID: [27589946](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27589946/) DOI: [10.1177/1043659616666326](https://doi.org/10.1177/1043659616666326)
 11. Hulley SB. Designing clinical research: an epidemiologic approach. Williams & Wilkins;1988.
 12. Salehi MH, Mohammadian M. The impact of culture organizational on organizational commitment (Case study: staff working in Islamic Azad University of Ilam). *Ilam Culture.* 2016;**17**(50):161-77.
 13. Mokhber Dezfouli H, Abbasi G. The organizational culture of socio-cultural council of women. *Cult Strategy Mag.* 2011;**12**(13):201-16.
 14. Amiri GR, Namazi SA, Arab YA, Mazinani M, Masoud SS. Survey on organizational culture based on the Denison Model; case study Tehran University of Medical Sciences. *JHOSP.* 2019;**18**(3):43-52.
 15. Denison DR, Janovics J, Young J, Cho HJ. Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method. Documento de trabajo. *DCG.* 2006;**1**(1):1-39.
 16. Mortazavi Alvan R, Shabani A, Rajaeipour S, Azabakhsh AM. Evaluation of organizational culture in the National Library of Iran against Denison Model. *Librariansh Inf Sci.* 2014;**25**(1):24-40.
 17. Bikmoradi A, Fardmal J, Torabi Y, Abdy F. Predicting Effect of organizational commitment on organizational effectiveness in intensive care unit nurses of therapeutic and educational centers of Hamadan University of Medical Sciences in Iran. *HELIX.* 2018;**8**(4):3539-47.
 18. Davoudi M, Ghorbani SH, Nejat M, YazdanParast E. The effectiveness of the emotional intelligence skills training on the nurses' organizational commitment. *J Nurs Educ.* 2020;**9**(5):53-64.
 19. Amiri GR, Namazi SA, Arab YA, Mazinani M, Masoud SS. Survey on organizational culture based on the Denison Model; Case Study. *Jhosp.* 2019;**18**(3):43-52.
 20. Sadeghi A, Mohseni Fard J, Poorolajal J. The correlation between organizational culture and nurses' turnover intention in educational and therapeutic centers of Hamadan University of Medical Sciences. *JHPM.* 2018;**6**(6):37-45. DOI: [10.21859/jhpm-07046](https://doi.org/10.21859/jhpm-07046)
 21. Alexander LA. Study of perceived organizational culture and its effect on employee job satisfaction. A Doctoral Dissertation Research; 2012.
 22. Omid N. The study of organizational learning level of nurses in hospitals affiliated to Tehran University of medical sciences and the impact of organizational culture component on that. *J Nurs Educ.* 2017;**6**(5):32-9.
 23. Hedayati SP, Nasiripour A, Mohabati F, Maher A, Mahmoodi M, Hatem N. The relationship between cultural dimension of organizational ethics and employees' productivity in health system: a case study. *J Med Ethics Hist Med.* 2009;**2**(3):51-60.
 24. Tabibi SJ, Nasiripour AA, Valimoghaddam S. Relationship between organizational culture and knowledge management in Zanjan teaching Hospitals, 2008. *J Adv Med Biomed Res.* 2009;**17**(69):84-92.
 25. Liou SR, Cheng CY. Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *J Clin Nurs.* 2010;**19** (11-12):1635-44. PMID: [20579203](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20579203/) DOI: [10.1111/j.1365-2702.2009.03080.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.03080.x)
 26. Salari S, Pelivarzadeh M, Rafati F, Ghaderi M. The relationship between organizational culture and job satisfaction among hospital staff of Imam Khomeini (R.A.) in Jiroft per year 2013. *J Nurs Manag.* 2013;**2**(3):43-51.
 27. Mortazavi M, Shabani A, Rajaei Pour S, Azabakhsh A. Study of organizational culture of the national library of the Islamic republic based on the denison model. NASTINFO; 2014.
 28. Motameni, Hemati A, Aghah S. Investigating the effect of organizational culture on job satisfaction and organizational commitment. *JPAP.* 2015;**6**(2):35-60.
 29. Rahmazade E, Parsa Yekta Z, Farahani M, Yekani Nejad S. Nurses' organizational commitment in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Iran J Nurs.* 2014;**26**(86):29-38.
 30. Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazaei N, Alavi-Majd H. Assessing organizational commitment in clinical nurses. *J Nurs Manag.* 2013;**2**(2):41-8.
 31. Gerami Nejad N, Ghorbani Moghaddam Z, Kazemi Majd R, Hosseini M. Association between resilience and professional commitment among nurses working in intensive care units. *J Healthc Manag.* 2018;**9**(3):65-76.
 32. Azizollah A, Abolghasem F, Amin DM. The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Glob J Health Sc.* 2016;**8**(7):195-202. PMID: [26925884](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26925884/) DOI: [10.5539/gjhs.v8n7p195](https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195)
 33. Toimuenwai P, Leelamanotham A. The relationship between organizational culture and organizational commitment of private A.B.C. hospital's employees: Nakhon Ratchasima. *JMD UBRU.* 2020;**7**(1):39-50.
 34. Inanlou Z, Ahn JY. The effect of organizational culture on employee commitment: a mediating role of human resource development in Korean Firms. *JABR.* 2017;**33**(1):87-94. DOI: [10.19030/jabr.v33i1.9869](https://doi.org/10.19030/jabr.v33i1.9869)
 35. Carvalho CR, Castro MA, Silva LP, Carvalho LO. The relationship between organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. *REBRAE.* 2018;**11**(2):201-15.
 36. Raisi Z, Salimian F, Najari R, Amirkhani A. The relationship between organizational socialization and commitment among nurses in Shariati Hospital, Isfahan, Iran. *Health Inf Manag J.* 2011;**8**(8):1104-11.