

رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان‌های

آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۱۳۸۶

(این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی به شماره ۲۸۵۰۰۹۹ می باشد که توسط مرکز مطالعات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حمایت گردیده است)

مریم یعقوبی^۱ / محمدحسین یارمحمدیان^۲ / مرضیه جوادی^۳

چکیده

مقدمه: دلایل زیادی وجود دارد که چرا یک سازمان باید سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد؟ از عوامل مؤثر در عملکرد منابع انسانی در بیمارستان، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. اول، تعهد سازمانی یک مفهوم جدید است و با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد؛ پرستاران ممکن است کار خود را دوست داشته باشند ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند ناراضی باشند و شغل‌های مشابهی را در محیط‌های دیگر جستجو کنند و یا پیش خدمت‌های رستوران‌ها ممکن است احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از شغل‌شان متنفر باشند. دوم، تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی میزان تعهد و فشار روانی یا استرس در مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان بود.

روش بررسی: این پژوهش به صورت توصیفی - تحلیلی انجام شده است. جامعه پژوهش تمامی مدیران (اداری پرستاری و ارشد) بیمارستان است؛ نمونه‌گیری به روش سر شماری صورت گرفته است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه مربوط به اندازه‌گیری استرس و تعهد بوده که اعتبار روایی آن توسط محقق تأیید شده، سوالات به سبک لیکرت طراحی و برای ارائه داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیلی استفاده شده است.

یافته‌ها: میانگین نمره تعهد سازمانی (۶۷+۱۳/۷)؛ و این میانگین در بین زنان و مردان یکسان بوده است. ارتباط بین میزان تعهد با جنس از لحاظ آزمون آماری معنادار نیست. بیشترین میزان تعهد سازمانی با سن از لحاظ آزمون آماری (ANOVA) معنادار نمی‌باشد ولی بین تعهد سازمانی مدیران با سابقه کار رابطه معناداری مشاهده می‌شود. بیشترین میزان تعهد مربوط به کسانی بوده که سابقه کار بالاتری داشتند. بین میزان تعهد سازمانی کارکنان با نوع پست مدیریتی؛ و بین میزان استرس شغلی و جنس؛ و بین استرس شغلی و سابقه کار، نوع پست مدیریتی و نوع استخدام؛ و به طور کلی بین استرس شغلی مدیران و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد. مدیرانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایداری کارکنان به سازمان را نیز حفظ کرده و پرورش دهند.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، استرس شغلی

◇ وصول مقاله: ۸۷/۲/۲۰، اصلاح نهایی: ۸۷/۴/۱، پذیرش نهایی: ۸۷/۹/۲۴



مقدمه

مدیریت به طور اعم از علمی است که در کشورهای در حال رشد از جمله ایران عمر چندانی ندارد یکی از شاخه‌های مدیریت که وجود آن شدیداً احساس می‌شود مدیریت بیمارستان می‌باشد.

بیمارستان مکانی است که با حیات انسان‌ها سرو کار دارد بنابراین افرادی که در بیمارستان به کار مشغول هستند از قبیل مدیران، پزشکان، پرستاران و کلیه پرسنلی که به طور مستقیم یا غیر مستقیم در ارتباط با بیماران فعالیت می‌کنند باید از مهارت کافی برخوردار باشند. [۱]

یکی از عوامل مؤثر در عملکرد نیروی انسانی در بیمارستان داشتن تعهد سازمانی است تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است.

تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی شده است. البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است. [۲،۳]

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آنها بیشتر است. [۴] و غیبت از کار در آنها بیشتر است. [۵] از طرفی طی تحقیقات متعدد تعهد سازمانی عاملی مؤثر بر رضایت شغلی نیروی انسانی است. [۶] از طرفی افزایش بازده سازمانی با افزایش تعهد در بین نیروی انسانی افزایش می‌یابد. [۷،۸]

تعهد بالا خود می‌تواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثر بخشی کارکنان یک سازمان باشد. [۹]

از طرفی تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغل، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. [۱۰]

میر و آلن تعهد سازمانی را از سه جنبه به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌دهند:

۱. تعهد عاطفی (Affective Commitment): شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. [۱۱] کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند زیرا آنها می‌خواهند که در سازمان بمانند. [۳]

۲. تعهد مستمر (Continuance Commitment): شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود. [۳] در این بعد از تعهد کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند. [۱۱]

۳. تعهد هنجاری (Normative Commitment): شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. [۳] کارکنان با تعهد هنجاری قوی به دلیل اینکه احساس می‌کنند باید در سازمان بمانند در سازمان می‌مانند. [۱۲]

هیچ‌یک از فعالیت‌های امروزی از نظر گسترش و پیچیدگی همپای بیمارستان نیست در جهت اجرای این مقصود مدیران باید از هنر و مهارت‌های لازم در هر زمینه شغلی و عملی که قابل اجرا و عملی باشد برخوردار گردد. [۱۳] مدیریت صحیح در این بخش از اهمیت خاصی برخوردار است زیرا تأثیر آن بر انسان است در واقع مدیریت و سازماندهی صحیح بیمارستان به عنوان یکی از ارکان اصلی بهداشت و درمان ضروری است. از طرفی فشار عصبی که به اصطلاح استرس نامیده می‌شود به وضعی گفته می‌شود که در آن بر عواطف و هیجان‌ها و فرایندهای اندیشیدن و حالت‌های بدنی انسان کشش و سنگینی وارد می‌آید.

هنگامی که فشار عصبی از اندازه بیرون باشد توانایی انسان در سازگاری با پیرامون در خطر می‌افتد. «فشار عصبی» یک عبارت کلی است که همه گونه فشاری را که انسان در زندگی احساس می‌کند در بر می‌گیرد. در دنیای کنونی استرس به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده است. اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و

که به سبک لیکرت طبقه بندی شده است. برای سنجش اعتبار پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برابر $0.874 = \alpha$ در پرسشنامه استرس و $0.83 = \alpha$ در پرسشنامه تعهد در سطح آلفای یک در صد معنادار میباشند. برای روایی از روایی وابسته به محتوا استفاده شده است، بدین منظور پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید مربوطه قرار گرفته و روایی آنها مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

از مجموع مدیران بیمارستان‌های مورد مطالعه بر اساس سرشماری تعداد ۱۴۹ نفر به عنوان نمونه پژوهش در این طرح پژوهشی شرکت نموده‌اند. از نظر متغیر جنس 43% درصد مدیران مرد و $56/4\%$ درصد آنها زن بوده‌اند. البته شاید این درصد برداشت نادرستی مبنی بر اینکه زنان درصد زیادی از پست‌های مدیریتی را به خود اختصاص داده‌اند ولیکن از آنجایی که به طور تقریب 95% درصد از پست مدیریت پرستاری از آن زنان است و در این تحقیق 60% درصد از مدیران مدیران پرستاری هستند می‌توان دریافت که زنان به غیر از مدیریت در سطح پرستاری از دیگر سطوح (اداری و ارشد) بی‌بهره بوده‌اند.

از نظر متغیر وضعیت تحصیلی 2% درصد مدیران در سطح دکترای تخصصی، 174% درصد در سطح فوق لیسانس / پزشکی عمومی، 771% درصد آنها در سطح لیسانس، $2/4\%$ درصد آنها در سطح فوق دیپلم، $10/1\%$ درصد در سطح دیپلم و زیر آن بوده‌اند. تحصیلات در سطح فوق دیپلم، دیپلم و یک مورد کمتر از آن، مربوط به مدیران اداری بوده و مدیران سطوح دیگر از حداقل تحصیلات لیسانس برخوردار بوده‌اند. از نظر متغیر وضعیت استخدامی $85/9\%$ درصد مدیران رسمی، 81% درصد پیمانی و 73% درصد قراردادی بوده‌اند. از نظر متغیر سن $2/7\%$ درصد بین $20-30$ سال، $9/34\%$ درصد بین $31-40$ سال، $49/7\%$ درصد بین $41-50$ سال و $5/4\%$ درصد بین $51-60$ سال بوده‌اند. در واقع حدود نیمی از مدیران در رده سن بین 40 تا 50 سال بوده‌اند. از نظر میزان سابقه کاری 73% درصد مدیران کمتر از 5

اجتماعی کاملاً مشهود بوده و مدیران یکی از آسیب‌پذیرترین قشرها در برابر استرس هستند، [۱۴] روانشناسان و محققین نقش استرس را در وضعیت‌های مختلفی بررسی نموده‌اند در این میان تأثیر استرس بر کارکنان بخش بهداشت و درمان به دلیل پیچیدگی کاری بسیار چشمگیر تر است. [۱۵]

با توجه به اینکه دو متغیر مورد اشاره (استرس شغلی و تعهد سازمانی) به عنوان عوامل تعیین کننده در همه سازمان‌ها به شمار می‌رود، لذا این مطالعه با هدف بررسی رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران رده‌های مختلف بیمارستان انجام گردید.

روش بررسی

در تحقیق حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق «توصیفی - همبستگی» استفاده شده است جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران در سه رده ارشد، اداری، پرستاری بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان (سوانح و سوختگی، فارابی، فیض، شهید بهشتی، سیدالشهدا (ع)، کاشانی، چمران، الزهرا (س)) می‌باشد. مدیران ارشد (مدیر، رئیس، مترن) مدیران پرستاری (سوپر وایزرها، سرپرستاران) مدیران اداری (مسئول امور عمومی، مسئول حسابداری، مسئول کارگزینی، مسئول دبیرخانه) بوده و روش نمونه‌گیری سرشماری کامل است که از 165 پرسشنامه توزیع شده 149 عدد آن عودت داده شد. برای انجام این پژوهش از پرسشنامه استرس که توسط آراس الیوت ابداع شده است استفاده شده است. که در آن افراد را از نظر سطح استرس به 4 دسته به شرح زیر تقسیم نموده است.

A- افرادی دارای کنترل بالا و عزت نفس بالا.

B- فرد دارای زندگی سالم بوده و کنترل زندگی را دارد.

C- اغلب احساس افسردگی را دارد.

D- فرد در زندگی دچار کشمکش روانی است.

برای تعیین سطح تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ای طراحی شده توسط آلن و مایر استفاده شده است. در این پرسشنامه تعهد از ابعاد هنجاری عقلایی و عاطفی سنجیده شده است



طبق جدول ۱ بین میزان استرس شغلی و هیچ کدام از ویژگی‌های دموگرافیک بجز سن و سابقه کار با کمک آزمون آماری کای اسکور طبق جدول زیر رابطه معناداری مشاهده نشد. در واقع این داده‌ها نشان می‌دهد که افراد با سابقه کار بیشتر و سن بالاتر دارای استرس کمتری هستند. چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود بین استرس شغلی مدیران و بعد عقلایی تعهد رابطه معناداری مشاهده شده است. بین استرس شغلی مدیران و بعد هنجاری و عاطفی تعهد رابطه معناداری مشاهده نشد و در نهایت بین استرس شغلی و تعهد سازمانی مدیران رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود.

بحث و نتیجه گیری

امروزه سازمان‌ها به مدیران اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی و به ویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد. [۱۶، ۱۷]

نتایج این پژوهش نیز بیان می‌کند که میزان تعهد سازمانی در بین مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان در حد خوب می‌باشد و از میان ابعاد آن بعد عاطفی تعهد سازمانی در حد بالاتری می‌باشد چرا که کارکنان با تعهد عاطفی بالا در سازمان باقی می‌مانند زیرا آنها می‌خواهند که در سازمان بمانند. از طرفی افراد در خصوص استرس شغلی به ۴ دسته A - B - C - D تقسیم شده‌اند که دسته A دارای کمترین سطح استرس را دارا بوده و دسته D نشان دهنده افراد با بالاترین سطح استرس است. که در این تحقیق از نوع آخر (D) که بیشترین سطح استرس در آن است در هیچ یک از مدیران مشاهده نشد.

سال، ۸۷ درصد بین ۱۰-۵ سال، ۱۹/۵ درصد بین ۱۵-۱۱ سال، ۲۹/۵ درصد بین ۲۰-۱۶ سال، ۲۰/۱ درصد بین ۲۵-۲۱ سال، ۱۴/۸ درصد بین ۳۰-۲۶ سال و ۰/۷ درصد مدیران با سابقه کاری بیشتر از ۳۰ سال بوده‌اند.

از نظر نوع پست مدیریت، ۲۶/۸ درصد مدیر اداری، ۶۰/۴ درصد مدیر پرستاری، و ۱۲/۸ درصد مدیران ارشد بوده‌اند. میانگین نمره تعهد سازمانی به تفکیک جنسیت به شرح زیر است:

تعهد سازمانی: مردان (۶۷/۱+۱۳/۷) و زنان (۶۷+۱۳/۷). که البته این اختلاف از لحاظ آزمون آماری T-TEST معنادار نمی‌باشد (P=0.971, T=2.99). از لحاظ آزمون آماری ANOVA بین تعهد سازمانی و سن رابطه معنادار نمی‌باشد (f=0.061, P=0.980). بین تعهد سازمانی مدیران با سابقه کار از لحاظ آزمون آماری ANOVA (P=0.001, f=4.19) رابطه معناداری مشاهده می‌شود. و بیشترین میزان تعهد مربوط به کسانی بوده که سابقه کار بالاتری داشتند. بین میزان تعهد سازمانی کارکنان با نوع پست مدیریتی (ارشد، پرستاری و اداری) رابطه معناداری وجود ندارد. بین میزان تعهد سازمانی کارکنان با مقطع تحصیلی با کمک آزمون ANOVA (f=2.7, P=0.029) رابطه معناداری وجود ندارد. در تحلیل ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و ابعاد آن؛ بعد عاطفی، (r=0.725)، بعد عقلایی (r=0.687) و هنجاری (r=0.853) رابطه معناداری مشاهده شد.

افراد در خصوص استرس شغلی به ۴ دسته A - B - C - D تقسیم شده‌اند که در این تحقیق از نوع آخر (D) که بیشترین سطح استرس در آن است در هیچ یک از مدیران مشاهده نشد. به طور کلی ۱۵/۶ از نمونه در گروه A، ۸۱ درصد در گروه B و ۳/۴ در گروه C قرار گرفتند.

جدول ۱: بررسی رابطه بین استرس و ویژگی‌های دموگرافیک مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه اصفهان

جنسیت		مقطع تحصیلی		نوع استخدام (رسمی، پیمانی، قراردادی)		نوع پست سازمانی		سابقه کار		سن	
p	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²
استرس شغلی											
۰/۵۲۲	۱/۲۹۹	۰/۵۸۵	۴/۶۰	۰/۳۵۹	۴/۳۶۲	۰/۴۸۰	۳/۴۸	۰/۰۰۲	۳/۸۵	۰/۰۰۱	۳/۲

جدول ۲: بررسی رابطه بین استرس و تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن

ابعاد	تعهد هنجاری	تعهد عقلایی	تعهد عاطفی	تعهد سازمانی
استرس	$r=0/009$	$r=0/299$	$r=0/085$	$r=0/085$
	$p=0/913$	$p=0/000$	$p=0/303$	$p=0/266$

و نتیجه گرفتند که تعهد سازمانی با عواملی چون سازگاری، ترک شغل، استرس و میزان عملکرد رابطه دارند اما با میزان کم کاری و غیبت از شغل رابطه ای وجود ندارد. [۱]

کاتلین دال در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری و تعهد سازمانی با تأثیر استرس به این نتیجه دست یافته است که بین استرس و تعهد رابطه ای وجود ندارد. در این تحقیق وی استرس را به عنوان عامل واسطه در نظر گرفته است. [۱۹]

جنگ در تحقیقی که بر روی پرستاران کشور تایوان انجام داده است به این نتیجه رسیده است که استرس بر روی تعهد سازمانی تأثیر داشته که آن نیز به نوبه خود بر چگونگی رفتار سازمانی فرد تأثیر می گذارد. [۲۰]

در نهایت می توان گفت تعهد از عوامل مؤثر بر عملکرد نیروی انسانی است که عوامل مؤثر بر آن بایستی شناخته شود بایستی تعهد سازمانی به عنوان یک مقوله مهم باید در سازمان ها گسترش یافته و توجه بیشتری به آن شود. از طرفی استرس در بین مدیران و کارکنان در دنیای امروز از مقوله های بسیار مهم است. سازمان ها بایستی زمینه های لازم جهت کاهش و مدیریت استرس را فراهم نموده و در این زمینه برنامه ریزی نمایند. مسلماً استرس علاوه بر تعهد بر مقوله های دیگر سازمانی نیز تأثیر گذاشته که امید است پژوهشگران علاقمند در این زمینه به تحقیقات گسترده تری بپردازند در پایان تعدادی از پیشنهادات و راهکارهای مهم برای ارتقاء تعهد سازمان و مدیریت استرس بیان شده است امید است سازمان ها و مدیران آنها با به کار بردن این عناوین زمینه را برای توسعه همه جانبه خود فراهم سازند.

فهرست منابع

1. Mossadeghrad AM. A survey about the relationship between job satisfaction and organizational commitment among staffs of Isfahan University of Medical Sciences hospitals [Research Project]. School of Management and Medical Information Science, Isfahan University of Medical Sciences; 2005. [Persian]

نتایج پژوهش مصدق راد در زمینه تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و رابطه آن با رضایت شغلی بیان می کند که میزان تعهد سازمانی کارکنان در حد متوسط می باشد و از میان ابعاد آن بعد عاطفی تعهد سازمانی در حد خوب می باشد چرا که کارکنان با تعهد عاطفی بالا در سازمان باقی می مانند زیرا آنها می خواهند که در سازمان بمانند و دو بعد عقلایی و هنجاری تعهد سازمانی در حد متوسط می باشد. [۱]

نتایج پژوهش فوق نیز بیان می دارد که عواملی نظیر میزان تحصیلات، سن افراد و میزان حقوق دریافتی و سابقه کار کارکنان با میزان تعهد سازمانی آنها رابطه معناداری دارد به گونه ای که افراد با درجه تحصیلی بالا و هم چنین افراد در گروه های سنی بالاتر از ۳۰ سال و یا میزان حقوق دریافتی بالاتر از ۵۰۰ هزار تومان دارای تعهد بالاتری نسبت به سایر گروه ها می باشند. [۱] در خصوص سابقه کار تحقیق حاضر نیز به نتایج مشابهی دست یافته است.

طی پژوهشی که توسط ملک پور با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان در سال ۸۳ صورت گرفته است نشان می دهد که سن، اشتغال، پست سازمانی مرتبط رشته تحصیلی، سابقه کار، میزان تحصیلات و نوع استخدام کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر داشته است. [۱۸]

استیو در تحقیق نیز به این نتیجه دست یافته بود که بین تعهد و سطح تحصیلات کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد و بین تعهد و سن کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در خصوص رابطه بین تعهد و سطح تحصیلات تحقیق حاضر نیز به نتایج مشابهی دست یافته است. [۱۸]

انگل و پری پژوهشی در زمینه تعهد سازمانی انجام دادند



- Mehdi Alvani; Tehran: Morvarid; 1995. [Persian]
13. Sadagiani E. Hospital Management, Volume 1. Tehran: Jahan Rayane; 1998.
14. Organizational Commitment in Staff and its Effective Factor. Tehran: Human Resource Research & Development Office; 2006.
15. Kahn R, Wolfe D, Quinn R, Snoek JD, Rosental R. Organization stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity .New York: Wiley; 1964.
16. Yaghoobi M. The survey about being a learner in Noor Hospital among staffs [Research Project]. School of Management and Medical Information Science, Isfahan University of Medical Sciences; 2006. [Persian]
17. Mossadeghrad AM. A survey about the relationship between Organizational Culture and organizational commitment among staffs of Isfahan University of Medical Sciences [Research Project]. School of Management and Medical Information Science, Isfahan University of Medical Sciences; 2005. [Persian]
18. Steers R. Antecedents and out come s of organizational Commitment. Administrative Science Quarterly 1977; 22(1) 46-56. [Persian]
19. Kathleen D. Leader ship style and organizational Commitment Mediating Effect of Role Stress. Journal of Managerial Issues 2008; 10(1):109-30.
20. Chu, IC. The impact of social support and job stress on public health nurses organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. Public Health Nursing 2006; 23(6): 496.
2. Herscovitch L, Meyer JP. Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. J Applied Psych 2002; 87: 474-87.
3. Meyer JP, Allen JN. Commitment in the workplace. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1997.
4. Allen N, Meyer J. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. Journal of Vocational Behavior 1996; 49: 252-76.
5. Angle H, Perry J. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly 1981; 26:1-14.
6. Meyer JS, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlate, and Consequence. Journal of Vocational behavior 2002; 61: 20-52.
7. Mathieu JE, Zajac D. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. Psychological Bull 1992; 108: 171-94.
8. Coleman D. The New Leaders. London: Little Brown; 2002.
9. Chow S, Holden R. toward an Understanding of loyalty: The Moderating Role of Trust. Journal of Managerial Issues 1997; 9(3): 275-99.
10. Farhanghi AA, Hoseinzadeh A. New opinions about organizational commitment. Tadbir Journal 2004; 157: 15-23. Available From:
URL:<http://www.imi.ir/tadbir/tadbir-157/article-157/1.asp>.
11. Meyer JP, Allen JN. A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review 1991; 1: 61-89.
12. Morhead G. Organizational behavior. Translated by

Organizational commitment and job stress at Isfahan university of Medical Sciences teaching hospitals managers

Yaghoubi M.¹ / Yarmohammadian M.H.² / Javadi M.³

Abstract

Introduction: There are many reasons for an organization to increase its members' level of organizational commitment. Organizational commitment is one of the effective factors in human resource performance in hospitals. Organizational commitment, like other organizational behavior has been introduced in different aspects. First, organizational commitment is a new concept and it is totally different from dependence and job satisfaction. For example, nurses may like their job; however, they feel unsatisfied from the hospital they work, so they would look for another job. Or waiters (waitress) in restaurant may, have a positive feel about the work environment, but they would hate their job. Second, research shows that organizational commitment, with oncoming effects such as job satisfactions, presence, organizational behavior, and job performance and has a positive, and has negative relation with leaving job. Present study was aimed to evaluate Organizational commitment and job stress at Isfahan University of Medical Sciences (IUMS) teaching hospitals managers.

Methods: This study carried out as a cross-sectional research. The studied population, were all the (IUMS) hospital managers (such as officers, nurses, and...) which have been selected with census method. The data collecting tools were two questionnaires related to measuring the stress and commitment level, their validity and reliability were confirmed by researcher. The questions have been design based on Likert method; and for presenting data descriptive and analytic statistics have been used.

Results: The average scores of organizational commitment was (67+13.7); equal for men and women, there was no significant relation between organizational commitment and sex; maximum level of the organizational commitment and age have no significant difference either; with a significant difference between managers' job experience and organizational commitment. The maximum organizational commitment found in those who have more job experiences. Also it showed that there was no significant difference between the type of management and the level of organizational commitment among managers'; and level of stress and sex with years of service; and between job stress and job experiences, type of management and type of hiring. Summary there was no significant difference between managers' job stress and organizational commitments.

Conclusion: None of the organizational could be successful without their employees' commitment. Committed managers are more organized in their job and stay longer in their organization. Managers, also have to keep the employees committed and develop this behavior in them.

Keywords: *Organization Commitment, Job Stress*

1- PhD Student, Isfahan University of Medical Sciences

2- Associated Professor, School of Management and Medical Information Sciences, Isfahan University of Medical Sciences

3- M.S of Health Service Management, School of Management and Medical Information Sciences, Isfahan University of Medical Sciences