رابطه مؤلفه های تعهد سازمانی با عوامل مدل پستل از دیدگاه مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (رویکردی استراتژیک)

سنجر سلاجقه[۱]، علی صفدریان[۲]، بهناز خیری[۳]

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: مفهوم تعهد سازمانی توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، چراکه تعهد کارکنان یک نیروی قوی و موثر در موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های تعهد سازمانی با عوامل منتخب مدل پستل از دیدگاه مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام گرفته است.

روش‌ها: این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و در سال ۱۳۹۱انجام گرفته است.جامعه پژوهش کلیه پرسنل مشمول قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با تعداد ۱۶۱۲ نفر بوده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته عوامل منتخب مدل پستل از نظر صاحب‌نظران منابع انسانی دانشگاه وپرسش‌نامه بومی شده تعهد سازمانی Allen وMeyer جمع‌آوری گردید. برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی، پراکندگی و تمایل مرکزی استفاده شد و از سوی دیگر جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های همبستگی Pearson وتحلیل واریانس با استفاده از نسخه ۱۶ نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی بین تعهد عاطفی با عوامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی، ضریب همبستگی بین تعهد عقلایی با عامل قانونی و همچنین ضریب همبستگی بین تعهد هنجاری با عوامل اقتصادی و اجتماعی در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: تلاش در جهت ارتقای توانمند سازی کارکنان یک استراتژی ارزشمند برای بهبود تعهد سازمانی ایشان است و لازم است که مدیران ارشد سازمانی با مهیا کردن شرایط مناسب در جهت ارتقای هر چه بیشتر تعهد سازمانی پرسنل خود گام بردارند.

واژه‌های کلیدی: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، مدل PESTEL

ارجاع: سنجر سلاجقه، صفدریان علی، خیری بهناز. **رابطه مؤلفه‌های تعهد سازمانی با عوامل مدل پستل از دیدگاه مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (رویکردی استراتژیک).** مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۳۹۳؛ ۱۰(۱):۳۰-۳۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۴/۲۲ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۷/۲۲**

۱. استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان ، دانشکده مدیریت، کرمان، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی(گرایش منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول) Email:ali.saf_2657@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

تعهد یک سازه مهم و اساسی در روان‌شناسی می‌باشد و سال‌های متمادی است که محققان از این سازه برای سنجش نگرش افراد در محیط‌های مختلف، استفاده می‌کنند (۱). بین میزان تعهد کارکنان با عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. اگر کارمندان اعتقاد داشته باشند که سازمانشان نسبت به آن‌ها متعهد است، به احتمال زیاد به آن سازمان متعهد خواهند بود (۲). تعهد سازمانی نگرشی است که انعکاس احساساتی همانند دلبستگی و وفاداری نسبت به اهداف می‌باشد و کمبود آن باعث غیبت کارکنان، جابجایی، ایجاد هزینه‌های کاری، سرقت و نارضایتی شغلی می‌باشد (۱). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد کارکنان یک نیروی قوی و موثر در موفقیت سازمان‌ها است و مدیران برای ارتقای تعهد سازمانی باید عوامل موثر بر تعهد را بشناسند و فضای مناسب را در سازمان به وجود آورند. هر سازمانی در مسیر دستیابی به موفقیت یا حتی بقا، باید در کارکنان خود احساس تعهد به وجود بیاورد (۳). وجود نیروی انسانی متعهد وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند. هر سازمان به کارکنانی نیاز دارد که فراتر از وظایف مقرر و معمول خود به فعالیت بپردازند. وجود چنین نیروهایی در سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی موجب افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد(۴). سازمان‌ها برای افزایش رقابت‌پذیری خود در عرصه جهانی، به توانمندسازی مدیران و کارمندانی که از تعهد و وفاداری سازمانی و روحیه رقابت‌جویی برخوردار باشند نیاز دارند. تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی‌ماندن در شغل می‌باشد (۵). در ادبیات دو رویکرد برای تعریف تعهد سازمانی یافت می‌شود. در تعریف اول؛ تعهد به عنوان هدف کارمندان برای کار مداوم در سازمان است. دومین تعریف نیز آن را به عنوان دلبستگی که بین افراد و سازمان وجود دارد تعریف می‌کنند (۶). Balfour وWhechler در طبقه‌بندی خود سه نوع تعهد را با عنوان تعهد مبادله‌ای، تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی معرفی کرده‌اند (که مجموع آنها تعهد سازمانی کلی را پدید می‌آورند). تعهد همانندسازی شده را تعهد پدید آمده بر مبنای عضویت در سازمان معرفی کرده‌اند. در تعهد پیوستگی احساس نوعی تعهد؛ بر مبنای پیوند و رابطه، به دلایل عقلانی و عاطفی مطرح می‌شود. تعهد مبادله‌ای نوعی پیوند هیجانی و دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان است (۷). تعهد سازمانی از نظر Meyer و Allen سه سازه متمایز را در نظر می‌گیرد: تعهد عاطفی، تعهد مستمر (عقلایی) و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی عبارت‌اند از دلبستگی احساسی به سازمان، تعهد مستمر عبارت است از وابستگی مالی به سازمان، و تعهد هنجاری بر احساس الزام به ماندن در سازمان تاکید دارد (۸). تعهد عاطفی زمانی اتفاق میافتد که ارزش‌ها و اهداف سازمان با ارزش‌ها و اهداف کارمند سازگار باشد. تصور می‌شود کارمندانی که از لحاظ عاطفی متعهدند، یک حس قوی تعلق و هویت دارند که مشارکت در فعالیت‌های سازمان،آمادگی برای دنبال کردن ارزش‌های سازمان و تمایل برای ماندن در سازمان را افزایش می‌دهد (۹).

مدل PESTEL مخفف عوامل سیاسی(Political factors)، اقتصادی(Economic factors)، اجتماعی (Social factors)، تکنولوژیکی (Technological factors)، محیطی (Environmental factors) و قانونی (Legal factors)است. این بخشی از تحلیل خارجی است که دیدگاه خاصی از عوامل کلان محیطی که سازمان مجبور به مواجهه با آنهاست را ارایه می‌دهد (۱۰).

فرم اصلی PESTEL برای اولین بار توسط Aguilar به عنوان ETPS (اقتصادی، تکنولوژیکی، سیاسی و اجتماعی) به کار برده شد. بعدا برای تجزیه و تحلیل کلان محیط خارجی یا بررسی تغیرات محیطی اصلاح شد. در دهه ۱۹۸۰ بعد قانونی به این رویکرد اضافه شد. به غیر از یک تکنیک برای تحلیل استراتژیک، تحلیل PESTEL در زمینه‌های مختلف به کار رفته است (۱۱). تحلیل PESTEL دو

عملکرد اساسی برای سازمان دارد. ۱. شناسایی محیط درونی که سازمان در آن کار می‌کند؛۲. ارایه داده‌ها و اطلاعاتی که سازمان را قادر به پیش‌بینی موقعیت‌ها و شرایطی که در آینده با آن مواجه خواهد شد می‌کند. تحلیل PESTEL پیش شرط تحلیلی است که باید در مدیریت استراتژیک به کار رود (۱۲). از طرفی مدل PESTEL شامل جمع‌آوری و به تصویر کشیدن اطلاعات در مورد عوامل داخلی و خارجی که روی سازمان تاثیر گذار است، می‌باشد. تحلیل PESTEL ابزار ساده و موثری است که در تجزیه و تحلیل موقعیت برای شناسایی نیروهای خارجی کلیدی(سطح کلان محیطی) که بر سازمان تاثیر می‌گذارند، به کار می‌رود. این نیروها فرصت‌ها و تهدیدهایی برای سازمان ایجاد می‌کنند. هدف تحلیل PESTEL یافتن عوامل تاثیر گذار متداول، تغییرات در حال وقوع در محیط خارجی و دفاع در برابر این تغییرات بهتر از رقبا است. پیامد تحلیل PESTEL درک تصویر کلی احاطه کننده سازمان است (۱۳). با عنایت به تحقیقات گسترده‌ای که توسط محققین در منابع داخلی و خارجی انجام شده تا کنون به تعهد سازمانی با رویکرد استراتژیک پرداخته نشده است ولی در برخی از تحقیقات انجام شده مانند: پژوهش Walsh که در آن نشان داده شد برای درک بهتر عملکرد سازمان‌ها در درون یک محیط متغیر می‌توان از ترکیب تحلیل PESTEL، تحلیل منابع درونی و کاربرد سناریو استفاده کرد (۱۴). پژوهش Yuksel یک روش برای توسعه اندازه‌گیری و ارزیابی ابعاد تحلیل PESTEL ارایه می‌کند. در این پژوهش از تحلیل PESTEL برای تعیین وضعیت محیط خارجی کلان که برای فهم اهداف و مقاصد شرکت مناسب اسب، استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل PESTEL و زیر مقیاس‌های آن می‌توانند به طور منطقی‌تر و عینی‌تر با مدل تحلیل سلسله مراتبی اندازه گیری شوند. همچنین روشDEMATEL (لابراتور ارزیابی وآزمون تصمیم‌گیری) می‌تواند برای تعیین روابط بالقوه عواملPESTEL استفاده شود (۱۲). صفدریان در پژوهشی تحت عنوان "امکان سنجی ارایه خدمات بانکداری اختصاصی بر اساس مدل PESTEL در مدیریت وشعب بانک سپه شهر اصفهان " به نتایج زیر دست یافت الف : از نظر سیاسی و اجتماعی امکان استقرار بانکداری اختصاصی تایید نشد ولیکن از ابعاد اقتصادی ، قانونی ، فنی و تکنولوژیکی امکان استقرار بانکداری اختصاصی وجود دارد و تایید گردید(۱۵). نصر اصفهانی ، در پژوهشی تحت عنوان بررسی علل راهکارهای کاهش فرار مالیاتی با در نظر مدل PESTEL در شهر اصفهان از دیدگاه مؤدیان و کارشناسان مالیاتی بین کارشناسان کادر تشخیص ادارات مالیاتی و مؤدیان مشاغل شهر اصفهان به این نتیجه رسید که از نظر مؤدیان مشاغل تاثیر گذاری عوامل مدل PESTEL در فرار مؤدیان در پرداخت مالیات تنها تاثیر عامل‌های سیاسی، اقتصادی، تکنولوژیکی و قانونی مورد تایید قرار گرفته و عوامل محیطی و اجتماعی رد شده است که عوامل سیاسی و اقتصادی دارای بیشترین تاثیر و عوامل محیطی دارای کمترین تاثیر است (۱۶).

Stazyk. Pandey وWright با تجزیه تحلیل اطلاعات به دست آمده از هفت سازمان دولتی عنوان کردند که کنترل بیرونی در سازمان‌های بوروکراتیک باعث ابهام در اهداف سازمانی گشته و این ابهام از طریق ایجاد ابهام نقش و وجود تمرکزگرایی در این سازمان‌ها بر تعهد عاطفی کارکنان اثر منفی می‌گذارد (۱۷). نتایج پژوهش Cetin وPekin نشان داد که زمانی که کارکنان دانشگاه در کشور ترکیه ادراک می‌کنند که تصمیم‌گیری‌های سازمان بر اساس تصمیم‌گیری عقلانی انجام می‌گیرد نه سیاسی کاری تعهد شغلی آنها افزایش می‌یابد. تصمیم‌گیری بر اساس سیاسی کاری اثر منفی روی تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارد (۱۸). نتایج پژوهش Kim وLee بررسی نقش میانجی اعتماد به مدیریت در رابطه بین توانمندی و تعهد سازمانی، بر اساس یک پیمایش از ۳۳۰ کارمند در بیست ونه رستوران در سئول، کره جنوبی است. نتایج نشان داد که اعتماد به مدیریت به طورکامل میانجی ارتباط بین نفوذ، یک بعد از توانمندسازی و تعهد سازمانی است. درحالی که به صورت ویژه واسطه‌ای بین

نگرش، یکی دیگر از ابعاد توانمندسازی و تعهد سازمانی می‌باشد (۹). با توجه به حضور بیش از ۱۶۰۰ نفر نیروی مشمول قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و تاثیر بسیار زیاد این نیروها در طی دوره خدمت مذکور بر ارتقا سطح سلامت جامعه و ضرورت اتمام این دوران جهت فارغ‌التحصیلان رشته‌های اجباری جهت جذب در دستگاه‌های دولتی، دیدگاه و نظرات ایشان در خصوص میزان تاثیر عوامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی بر مولفه‌های تعهد سازمانی که خود نشانگر میزان تمایل، نیاز یا الزام فرد جهت ادامه خدمت در یک سازمان می‌باشد، بسیار حایز اهمیت است. از آن جا که تاکنون کمتر به این قشر از جامعه بهداشت و درمان پرداخته شده است و دیدگاه آنان از مولفه‌های سه‌گانه تعهد سازمانی (مستمر، عاطفی و هنجاری) نشانگر دیدگاه ایشان در آینده شغلی‌شان می‌باشد. این پژوهش به منظور بررسی عوامل مؤثر بر مؤلفه‌های تعهد سازمانی از دیدگاه مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان بر اساس مدل پستل انجام گرفته است.

روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی–همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرسنل مشمول قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان شاغل در کلیه مراکز بهداشتی و درمانی (اعم از شبکه‌های بهداشت و درمان، بیمارستان‌های استان و ...) دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با تعداد ۱۶۱۲ نفر می‌باشد. بازه زمانی تحقیق زمستان۱۳۹۱ تا بهار ۱۳۹۲ بوده است. با توجه به نوع پژوهش و تعداد متغیرهای مورد مطالعه از جامعه مورد نظر منطبق با روش نمونه‌گیریCochran، تعداد ۲۵۰ نفر از پرسنل مورد نیاز بود که در این تحقیق به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از الف–پرسش‌نامه محقق ساخته عوامل منتخب مدل پستل از نظر صاحبنظران منابع انسانی دانشگاه و ب– پرسش‌نامه بومی شده تعهد سازمانی Allen وMeyer به همراه پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها از طریق روایی صوری با استفاده از نظرات اساتید و صاحب نظران رشته مدیریت تایید و پایایی آن با استفاده از ضریب Cronbach's alpha برای پرسش‌نامه اول ۸۶٪ و برای پرسشنامه دوم ۸۵٪ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها در این پژوهش از شاخص‌های توصیفی، پراکندگی و تمایل مرکزی استفاده شد و از سوی دیگر جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های همبستگی Pearson و تحلیل واریانس ANOVA با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۶ استفاده شد.

یافته‌ها

از نظر متغیر جمعیت‌شناختی وضعیت تحصیلی ۱۵/۲٪ کارکنان دارای مدرک کاردانی، ۷۳/۲٪ دارای مدرک کارشناسی، ۲/۸٪ کارشناسی ارشد و ۸/۸٪ دارای مدرک دکترا حرفه‌ای بوده‌اند. از نظر متغیر جنسیت ۷/۶٪ کارکنان مرد و ۹۲/۴٪ زن بوده‌اند . از نظر متغیر سن ۵۸٪کارکنان در گروه سنی ۲۵–۲۰ سال، ۳۶/۴ ٪ گروه سنی ۳۰–۲۵ سال، ۴/۴٪ در گروه سنی ۳۵–۳۰ سال و ۱/۲٪ در گروه سنی ۴۰–۳۵ سال بوده‌اند .از نظر متغیر نوع طرح ۵۱/۶٪ کارکنان دارای طرح اختیاری و ۴۸/۴٪ دارای طرح اجباری بوده‌اند. از نظر متغیر وضعیت تاهل ۴۶٪ کارکنان متاهل و ۵۴٪مجرد بوده‌اند. از نظر متغیر محل خدمت ۲۵/۶٪ کارکنان در مرکز استان، ۵۴٪ شهرستان، ۱۶٪شهر و ۴/۴ ٪ در روستا بوده‌اند.

ضریب همبستگی بین تعهد عاطفی با عوامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی و ضریب همبستگی بین تعهد مستمر با عامل قانونی و همچنین ضریب همبستگی بین تعهد هنجاری با عوامل اقتصادی و اجتماعی در بعد اقتصادی مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان در سطح $P \leq ۰۵$ معنی‌دار بوده است (جدول ۱).

ضریب همبستگی بین تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری با عوامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی در سطح $P \leq ۰۵$ معنی‌دار بوده است (جدول۲). ضریب همبستگی بین تعهد عاطفی با عوامل اقتصادی و قانونی، بعد مستمر با عوامل اقتصادی در سطح $P \leq ۰۵$ معنی‌دار بوده است (جدول۳). از آنجا که عوامل دموگرافیک نیز در این تحقیق مورد بررسی

قرار گرفتند می‌توان به این موارد اشاره کرد، نتایج و تحلیل داده‌ها در رابطه با ارتباط بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و ابعاد اقتصادی و اجتماعی و قانونی ادراک شده توسط مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان با عوامل جمعیت‌شناختی در سطح P ≤۰۵/ نشان داد که بین تعهد عاطفی در بعد اجتماعی بر حسب عامل جمعیت‌شناختی محل خدمت، تعهد مستمر در بعد اجتماعی بر حسب عامل جمعیت‌شناختی سن و همچنین بین تعهد هنجاری در بعد اجتماعی بر حسب عامل محل خدمت رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین مولفه‌های تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) در ابعاد اقتصادی و قانونی مدل پستل بر حسب عوامل جمعیت‌شناختی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

جدول ۱: ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد در بعد اقتصادی با عوامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی پستل

	اقتصادی		اجتماعی		قانونی	
	r	p	r	p	r	p
بعد عاطفی	/۱۳۲	/۰۴۰	/۱۴۲	/۰۲۸	/۲۱۱	/۰۰۱
بعد مستمر	/۰۳۷	/۵۶۳	/۰۱۲	/۸۵۶	/۱۲۶	/۰۴۹
بعد هنجاری	/۱۵۹	/۰۱۳	/۱۴۰	/۰۲۸	/۰۶۹	/۲۸۰

جدول۲: ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد در بعد اجتماعی با عوامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی پستل

	اقتصادی		اجتماعی		قانونی	
	r	p	r	p	r	p
بعدعاطفی	/۴۰۴	/۰۰۱	/۲۵۲	/۰۰۱	/۲۳۱	/۰۰۱
بعد مستمر	/۴۱۴	/۰۰۱	/۲۴۷	/۰۰۱	/۲۱۲	/۰۰۱
بعدهنجاری	/۳۹۶	/۰۰۱	/۱۹۳	/۰۰۱	/۲۲۱	/۰۰۱

جدول ۳: ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد در بعد قانونی با عوامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی پستل

	اقتصادی		اجتماعی		قانونی	
	r	p	r	p	r	p
بعدعاطفی	/۲۱۷	/۰۰۱	/۱۰۵	/۰۹۹	/۲۰۴	/۰۰۱
بعد مستمر	/۲۰۱	/۰۰۱	/۰۸۶	/۱۸۰	/۱۲۳	/۰۵۴
بعدهنجاری	/۰۹۹	/۱۱۹	/۰۶۴	/۳۱۵	/۱۲۶	/۰۵۱

بحث

از آنجا که نقطه نظر اقتصادی مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان در خصوص تعهد عاطفی دارای ضریب همبستگی بالایی است پس باید به هر سه عامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی مد نظر مشمولین قانون مذکور جهت افزایش دلبستگی احساسی آنها توجه نمود. تعهد مستمر از این نقطه نظر با عامل قانونی دارای ضریب همبستگی معنی‌داری بوده و با دو عامل دیگر رابطه معنی‌داری ندارد پس بایستی به قوانین و مقررات توجه ویژه‌ای نمود تا تعهد عقلایی (مستمر) که نشانگر وابستگی مالی به سازمان است، افزایش یابد و در نهایت تعهد هنجاری با عوامل اقتصادی و اجتماعی دارای ضریب همبستگی معنی‌داری است ولی با تعهد عقلایی رابطه معنی‌داری ندارد. پس برای افزایش احساس الزام به ماندن در سازمان باید هم به عوامل اقتصادی و هم اجتماعی توجه ویژه

نمود. از نقطه نظر بعد اجتماعی مورد نظر مشمولین جهت افزایش ابعاد مختلف تعهد سازمانی باید به هر سه عامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی مدل پستل که صاحب نظران منابع انسانی دانشگاه مشخص کرده‌اند توجه ویژه‌ای شود. در نهایت بعد قانونی مورد نظر مشمولین مذکور در پرسش‌نامه تعهد سازمانی با عوامل اقتصادی و قانونی مدل پستل رابطه معنی‌داری داشته و این نشان می‌دهد که جهت افزایش تعهد عاطفی باید به عوامل اقتصادی مدل پستل توجه ویژه ای داشت. نتایج پژوهش Walsh هم نشان داد که برای درک بهتر عملکرد سازمان‌ها در درون یک محیط متغیر می توان از تحلیل PESTEL استفاده کرد (۱۴). همچنین Yuksel نشان داد که می‌توان از تحلیلPESTEL برای تعیین وضعیت محیط خارجی کلان سازمان استفاده کرد. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که عوامل PESTEL می‌توانند با مدل تحلیل سلسله مراتبی اندازه‌گیری شوند و روش DEMATEL (لابراتور ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری) برای تعیین روابط بالقوه عوامل PESTEL استفاده شود (۱۲). نتایج پژوهش صفدریان نشان داد که از نظر عوامل سیاسی و اجتماعی مدل پستل امکان استقرار بانکداری اختصاصی وجود ندارد و لیکن از ابعاد اقتصادی، قانونی، فنی و تکنولوژیکی امکان استقرار بانکداری اختصاصی وجود دارد (۱۵). نصر اصفهانی نیز در پژوهش خود نشان داد که از نظر مؤدیان مشاغل مالیاتی تاثیرگذاری عوامل مدل PESTEL در فرار مؤدیان در پرداخت مالیات تنها تاثیر عامل‌های سیاسی، اقتصادی، تکنولوژیکی و قانونی مورد تایید قرار گرفته و عوامل محیطی و اجتماعی رد شده است (۱۶).

در تحقیقی که توسط Feldman انجام شد، عوامل دموگرافیک مورد بررسی قرار گرفت و دریافتند که سابقه خدمت در یک سازمان نقش تعدیل‌کننده غیر خطی در ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با تعهد عاطفی دارد. آنها با بررسی ۴۰ پژوهش عنوان کردند که سابقه خدمت زیر۱۰سال، ارتباط قوی مثبتی میان رفتار شهروندی سازمانی و تعهد عاطفی دارد. و با افزایش سابقه خدمت از ۱۰سال به بعداین رابطه کاهش می‌یابد(۱۹)و این در حالیست که در پژوهش حاضر نیز عامل جمعیت شناختی محل خدمت و هنجاری در بعد اجتماعی رابطه معنی دار دارد و عامل جمعیت شناختی سن نیز با تعهد مستمر در بعد اجتماعی رابطه معنی داری دارد.از دیگر تحقیقات مشابه انجام شده در خصوص تعهد سازمانی می‌توان به تحقیقCichy، Cha و Kim اشاره کرد، آنها دریافتند که تعهد عاطفی در میان مدیران باشگاه‌های خصوصی رفتارهای خارج از نقش، یعنی عملکرد زمینه‌ای را رواج می‌دهند، درحالی که هر دو نوع تعهد مستمر و هنجاری به ندرت عملکرد زمین‌های را تحت تاثیر قرار می‌دهند. بنابراین، شرکت‌ها به احتمال زیاد بیشتر به تقویت تعهد عاطفی علاقه‌مند هستند تا دیگر شکل‌های اساسی تعهد از جمله تعهد مستمر و تعهد هنجاری (۲۰) نتایج تحقیق حاضر نشان داد که نقطه نظر اقتصادی مشمولین مذکور با هر سه عامل اقتصادی، اجتماعی و قانونی مدل پستل دارای ضریب همبستگی معنی‌داری است و این مهم نشانگر اهمیت تقویت تعهد عاطفی بوده و باید هر سه عامل فوق‌الذکر را برای افزایش آن در نظر گرفت. نتایج پژوهش امیدی ارجنکی نشان داد که بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی در هر سه بعد آن رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۱). نتایج پژوهش نعامی، مهرابی‌زاده و گل‌پیچی نشان داد که تعهد عاطفی بیشترین نقش را در پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی و حیطه‌های آن دارد، اما بین تعهد مستمر و رفتارمدنی رابطه معنی‌داری به دست نیامد (۲۲). همچنین نتایج پژوهش جعفری و خدایاری نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد کارکنان همبستگی مثبت وجود دارد (۲۳). نتایج پژوهش بهروان و سعیدی نشان داد که تعهد سازمانی با متغیرهای عدالت سازمانی، استقلال در کار، فشار نقش، فرصت و ارتقای شغلی و ابهام نقش رابطه معنی‌دار مثبت و با مشارکت سازمانی رابطه معنی‌دار ندارد (۲۴). نتایج پژوهش Ahmad وBakar نشان داد که ابعاد آموزش سازمانی با سه جز تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) ارتباط دارد (۲۵). تحقیق زمینه‌یابی که توسط NollenوGaertne در

شرکت‌های تولیدی انجام شد، آشکار ساخت که تعهد کارمندان با ادراکشان از واقعیت و اقدامات مدیریت منابع انسانی مرتبط است. این اقدامات ترفیع‌های درون سازمانی، امنیت کارمندان و فرصت‌های آموزشی بودند (۲۶).Meyer و Smithارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی را مورد آزمون قرار دادند و دریافتند که اگر چه اقدامات HRM به طور میانگین بسیار ارزشمند هستند، اما در به دست آوردن تعهد کارمندان اثر مستقیم ندارند. مخصوصاً آنان دریافتند که توسعه و بهبود کار راهه شغلی، ارزیابی کارمندان از فعالیت‌های ارزشیابی و ارزیابی منافعی که سازمان‌ها ارایه می‌کنند، روی هر دوی تعهد عاطفی و هنجاری کارمندان اثر می‌گذارد، در حالی که آموزش در افزایش تعهد سازمانی کارمندان چنین مشارکتی را ندارد و اقدامات HRM با تعهد سازمانی با میانجی‌گری دو متغیر حمایت سازمانی و عدالت رویه‌ای ارتباط غیرمستقیم دارد (۲۷). این نتایج با تحقیق حاضر و تاثیر توجه به ابعاد سه گانه منتخب مدل پستل در افزایش میزان تعهد عاطفی و مستمر و هنجاری که مد نظر صاحبنظران منابع انسانی دانشگاه بوده رابطه مستقیمی دارد.

نتیجه‌گیری

سازمان های امروزی به کارکنانی متعهد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و این بدین معناست که کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به وجود کارکنان متعهد به اهداف سازمان بستگی دارد. همانطور که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد، بین مؤلفه‌های مختلف تعهد سازمانی با برخی عوامل مورد بررسی در مدل پستل رابطه معنی‌داری وجود دارد. پس می‌توان در جهت ارتقا سطح این رابطه و افزایش میزان تعهد کارکنان تمهیداتی اندیشید .ازطرفی از آنجا که تعدادی از مؤلفه‌های بررسی شده تعهد سازمانی با برخی عوامل مدل پستل رابطه‌ای ندارد، این می‌تواند به برنامه‌ریزان کمک کند تا به عواملی توجه نشان دهند که به صورت مستقیم با تعهد سازمانی ایشان رابطه داشته باشد و از هدر رفت وقت و انرژی جلوگیری شود.

پیشنهادها

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته در جریان این پژوهش موارد زیر را جهت هرچه کاربردی‌تر شدن پژوهش‌های مرتبط اعلام می‌گردد.

۱. حرکت به سمت رویکرد استراتژیک به مباحث مدیریتی،

۲. توجه بیشتر به بررسی موضوعات مختلف نیروهای مشمول طرح پزشکان و پیراپزشکان،

۳. موضوعات مرتبط با نیروهای مشمول طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در اولویت های تحقیقاتی مراکز علمی تحقیقاتی دانشگاه قرار گیرد،

۴. با عنایت به این که مدل پستل عوامل بسیار کلیدی را در مورد موضوعات مختلف می سنجد پیشنهاد می‌گردد موضوعات استراتژیک دیگر نیز با این مدل سنجیده شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند تا مراتب سپاس خود را از اساتید محترم و کلیه پرسنل مشمول قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان استان اصفهان به خصوص نیروهایی که با سعه صدر در تکمیل پرسش‌نامه‌های این پژوهش محققان را یاری کردند اعلام نمایند.

References

1 .Cohen A, Freuned A. A longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and withdrawal cognitions .Scand. JMgmt 2005; 21:329-351.
2 . Sahinidis SA, Bouris J. Employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes. Journal of European Industrial Training 2008 ;32 (1): 63-76.
3. CulversonDE. Exploring organizational commitment following radical change: a case study within the parks Canada Agency [Msc thesis]. Canada, university of Waterlo, 2002
4. Robbins SP. Organizational behavior. New Jersey: Prentice Hall; 2001.
5. Griffin M. Organizational Behavior. Translation by Alvani & Memarzade. Tehran: Morvarid; 2005. [In Persian]

6. Juramillo F, Mulki JP, Marshall GW. A Meta analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of search organizational commitment. Journal of Business research 2005; 58:705-14.
7. Balfour DL, Whechler B. Organizational commitment. Antecedents and outcomes in of public organization. Public productivity management review 1996; 19:256-77.
8. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior 2002; 61: 20–52.
9. Kim B, Lee G. Motivational Effects of Empowerment on Employees' Organizational Commitment: A Mediating Role of Management Trustworthiness. Human Resources Management 2012; 53(1): 10– 19.
10. External environment factors PESTEL analysis .2012. Available at: www.dineshbakshi.com. Accessed September 09 2013.
11. Shilei L, Yong W. Target-oriented obstacle analysis by PESTEL modeling of energy efficiency retrofit for existing residential buildings in China's northern heating region. Energy Policy 2009; 37:2098-101.
12. Yuksel I. Developing a Multi-Criteria Decision Making Model for PESTEL Analysis. International Journal of Business and Management 2012; 7(24):52-66.
13- PEST & PESTEL Analysis. 2012. Available at: http :// www .strategic management insight .com /tools/pest-pestel-analysis.html Accessed September 09 2013.
14. Walsh P. dealing with the uncertainties of environmental change by adding scenario planning to the strategy reformulation equation. Management Decision 2005; 43(1):113-122.
15. Safdarian N. Feasibility of specific banking services based on PESTEL (Case study: management and Bank Sepah Isfahan city). [MSc thesis] Iran, Isfahan, Branch Dehaghan, 2011.[In Persian]
16. Nasreesfahani M Discuss Strategies to Reduce Tax Evasion based on PESTEL Model in Isfahan, [MSc thesis]. Isfahan, Islamic Azad University Dehaghan, 2012. [In Persian]
17. Stazyk ES, Pandey K, Wright B. Understanding Affective Organizational Commitment: The Importance of Institutional Context. The American Review of Public Administration 2011; 41(6):603 – 624.
18. Cetin M, Pekince D. Perceived procedural rationality and political behaviors in strategic decision making process and organizational commitment triangle. Procedia Social and Behavioral Sciences 2011; 24:1154–63.
19. Feldman D. Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. Journal of Vocational Behavior 2011; 79:528-37.
20. Cichy RF, Cha J, Kim S. The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. International Journal of Hospitality Management 2009; 29 (1): 53-62.
21. OmidiArjnky N. The relationship between job characteristics and organizational commitment and job involvement of petrochemical workers. Industrial & Organizational Psychology. [Msc Thesis]. Isfahan, University of Isfahan, 2008. [In Persian]
22. Naamy P, Mehrabyzadeh MF. Golpichi F. The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior and secondary schools city of Dezful. Ahvaz University of Educational Sciences 2011; 93: 151-66.[In Persian]
23. JafariH, Khodayari Z. Relationship between OCB and organizational commitment Hashemi Nejad Hospital. Health Science Journal 2011; 3(4). [In Persian]
24. Behravan H, Saidi A. Factors affecting organizational commitment Gas Company case study: The Central Bureau of Khorasan Razavi, Mashhad. Journal of Social Sciences 2010; 181-99.[In Persian]
25. Ahmad ZK, Bakar RA. The association between training and organizational commitment among the white-collar workers in Malaysia. International Journal of Training and Development 2003; 7 (3): 166-85.
26. Gaertner KN, Nollen SD. Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. Human Relations 1989; 42(11): 975-91.
27. Meyer PJ, Smith AC. HRM practices and organizational commitment: test of a mediation model. Canadian Journal of Administrative Sciences 2000; 17 (4): 319-31.

The effective factors on organizational commitment dimensions in the view of physicians and sub physicians, inductee to service law based on PESTEL model (Strategic approach)

Sangar Salageghe[1], Ali Safdarian[2], Behnaz Khayeri[3]

Original Article

Abstract

Background: The organizational commitment concept attracted many researchers' attention to this field; because staff commitment is a strong and effective power of success these organizations. The current study conducted with the aim of investigation the effective factors on organizational commitment dimensions in the view of physicians and sub- physicians' inductee to service law based on PESTEL model.

Method: This study is a description of the correlation conducted in 2012. The study population consisted of 1612 staff's inductee to physicians and sub- physician's service law in health care centers of Isfahan University of Medical Sciences. The data collected with the use of provide questionnaire of selective factors in PESTEL model in the view of the university human recourses authorities and native questionnaire of Allen & Meyer organizational commitment. To analyze these data, the descriptive, distributional and central tendency parameter as well as PEARSON correlation and variance analyze, on the other hand with 16 version SPSS software was used.

Findings: The results of this study indicate that the coefficient of correlation between affective commitment and economic, social , legal factors and the coefficient of correlation between normative commitment and economic, social factors is significant in $P \leq 0/5$ level.

Conclusion: The effort to improve staff's abilities is a valuable strategy to important organizational commitment among these people. It is necessary for top organization managers to provide – proper circumstance to improve organizational commitment among its staffs more.

Key words: Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, PESTEL model

Citation: Salageghe S, Safdarian A, Khayeri B. **The effective factors on organizational commitment dimensions in the view of physicians and sub physicians, inductee to service law based on PESTEL model (Strategic approach)**. J Health Syst Res 2014; 10(1):30-38

Received date: 19/08/2013 **Accept date: 14/10/2013**

1. Assistant Professor, the membership of faculty in management group of Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran
2. PhD Student, Public Management(Human Recourse),Islamic Azad University Of Kerman, Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding author) Email: ali.saf_2657@yahoo.com
3. MSc, Industrial & Organizational Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran