

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

عنوان :

رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی با بهره‌وری
مربیان بهورزی (دانشگاه علوم پزشکی شیراز)

استاد راهنما :

دکتر علی رضا قاسمی زاد

استاد مشاور :

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش

فرح ناز فولادبند

شهریور ۱۳۹۰

این تلاش کوچک

با نهایت تواضع تقدیم به پدر و مادر عزیز و بزرگوارم

و

با احترام و ارادت به اساتید عزیز و کرامتقدم:

آقای دکتر علی رضا قاسمی زاده و سرکار خانم دکتر مه‌گلان امیریان زاده

مشکر و قدردانی:

اکنون که با استعانت حق تعالی موفق شدم این تحقیق را به پایان برسانم، مراتب قدردانی و تشکر خود را از تمام عزیزانی که در اجرای این

تحقیق با بزرگواری به اینجانب یاری رسانند، اعلام می‌دارم.

ابتدا از استاد محترم راهبنا جناب آقای دکتر علی رضا قاسمی زاده که با صبر و حوصله و راهنمایی‌های حکیمانه مرا یاری نمودند، استاد محترم مشاور سرکار خانم

میرکان امیریان زاده که با دقت فراوان مرا راهنمایی فرمودند و همچنین از کارشناس مربیان بهورزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز صیماند پاکزادارم. توفیقات

روز افزون این عزیزان را از دگاه پروردگار منان خواستارم.

فرح ناز فولادبند

شهریور ۱۳۹۰

فهرست مطالب :

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات طرح تحقیق:
۲-۱-۱	مقدمه.....
۳-۱-۲	بیان مسأله.....
۷-۱-۳	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۱۰-۱-۴	اهداف پژوهش.....
۱۱-۱-۵	فرضیه های پژوهش.....
۱۲-۱-۶	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها.....
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش :
۱۶	الف) مبانی نظری.....
۱۶-۱-۲	تاریخچه بهره وری.....
۱۷-۲-۲	تعاریف بهره وری.....
۱۹-۲-۳	رابطه بهره وری با کارآیی و اثربخشی.....
۲۰-۲-۴	بهره وری فردی.....
۲۰-۲-۵	بهره وری نیروی انسانی.....
۲۵-۲-۶	اهمیت بهره وری.....
۲۶-۲-۷	نقش و اهمیت بهره وری نیروی انسانی.....
۲۷-۲-۸	عوامل موثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی.....
۲۸-۲-۹	مهمترین عوامل موثر در کاهش بهره وری.....
۲۹-۲-۱۰	شرایط لازم برای بهبود بهره وری.....
۳۰-۲-۱۱	روشهای ارتقای بهره وری.....
۳۰-۲-۱۲	تعهد سازمانی.....
۳۱	الف) تعاریف تعهد سازمانی.....
۳۳	ب) ابعاد تعهد سازمانی.....
۳۶	ج) دیدگاه های نظری عوامل موثر بر تعهد سازمانی.....
۳۹	د) ضرورت توجه به تعهد سازمانی.....

عنوان

صفحه.....

۴۰	۱۳-۲- حمایت سازمانی
۴۰	الف) تعاریف حمایت سازمانی
۴۱	ب) ضرورت توجه به حمایت سازمانی کارکنان
۴۲	ج) راههای موفقیت در حمایت کارکنان
۴۳	د) اصول حمایت سازمانی کارکنان
۴۴	ه) مزایای حمایت کارکنان
۴۶	و) نقش مدیران ارشد در حمایت کارکنان
۴۷	ش) نکات کلیدی که در سازمان باید مورد توجه باشد
۴۹	م) اثرات حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان
		ب) پیشینه پژوهش :

۵۰	۱۴-۲- سوابق پژوهش‌های داخل کشور
۵۶	۱۵-۲- سوابق پژوهش‌های خارج کشور
۵۹	۱۶-۲- جمع بندی

فصل سوم: روش شناسی پژوهش تحقیق:

۶۱	۱-۳- روش تحقیق
۶۱	۲-۳- جامعه آماری
۶۱	۳-۳- حجم نمونه و ویژگی دموگرافیک نمونه ها
۶۱	۴-۳- ابزار جمع آوری داده ها و روایی و پایایی آنها
۶۴	۵-۳- روش اجرای پژوهش
۶۴	۶-۳- روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها
۶۵	۷-۳- ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: یافته های پژوهش :

۶۷	۴-۱- داده های توصیفی
۶۹	۴-۲- یافته های استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری:

۷۵	۱-۵- خلاصه تحقیق
۷۵	۲-۵- بحث و نتیجه گیری
۸۲	۳-۵- دستاورد اصلی پژوهش
۸۴	۴-۵- محدودیت‌های پژوهشی
۸۵	۵-۵- پیشنهادهای پژوهش
۸۵	الف) پیشنهادهای کاربردی
۸۶	ب) پیشنهادات پژوهشی

ضمائم :

۸۸	منابع فارسی
۹۹	منابع لاتین

پیوست ها :

II	الف) پرسشنامه تعهدسازمانی
IV	ب) پرسشنامه بهره‌وری کارکنان
VII	ج) پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده
XI	چکیده انگلیسی
XII	صفحه عنوان پایان نامه به انگلیسی

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱ جدول ضرایب آلفای کرونباخ هریک از متغیرها.....	۶۳
جدول ۴-۱ توزیع فراوانی افراد شرکت کننده بر حسب اطلاعات جمعیت شناختی.....	۶۷
جدول ۴-۲ میانگین وانحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه.....	۶۸
جدول ۴-۳ میانگین وانحراف معیار ابعاد متغیر تعهدسازمانی.....	۶۸
جدول ۴-۴ میانگین وانحراف معیار ابعاد بهره‌وری کارکنان.....	۶۸
جدول ۴-۵ نتایج همبستگی بین بهره‌وری و حمایت سازمانی ادراک شده.....	۶۹
جدول ۴-۶ نتایج همبستگی بین بهره‌وری و تعهدسازمانی.....	۷۰
جدول ۴-۷ نتایج همبستگی بین بهره‌وری و ابعاد تعهدسازمانی.....	۷۱
جدول ۴-۸ نتایج میزان پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس حمایت سازمانی و تعهدسازمانی.....	۷۲
جدول ۴-۹ نتایج میزان پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس ابعاد تعهدسازمانی.....	۷۳

چکیده :

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی با بهره‌وری مربیان بهورزی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری تمامی مربیان بهورزی شاغل در مراکز بهداشت تابعه دانشگاه علوم پزشکی شیراز (تعداد ۱۶۳ نفر) بود که همگی در مطالعه شرکت کردند. ابزار پژوهش سه پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان بود. برای اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه) استفاده گردید که نتایج زیر بدست آمد:

بین حمایت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری مربیان، بین تعهد سازمانی و بهره‌وری مربیان بهورزی، بین ابعاد تعهد سازمانی و بهره‌وری مربیان رابطه مثبت معنا داری وجود دارد. متغیرهای تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده پیش‌بینی کننده میزان بهره‌وری مربیان بهورزی است. اما نقش حمایت سازمانی ادراک شده در تبیین واریانس بهره‌وری بیشتر از تعهد سازمانی است. ابعاد تعهد سازمانی پیش‌بینی کننده بهره‌وری مربیان هستند (به ترتیب تعهد مستمر، تعهد هنجاری) اما بعد عاطفی بهره‌وری مربیان را پیش‌بینی نمی‌کند. لذا با توجه به نتایج بدست آمده نتیجه‌گیری می‌شود که اگر مدیران ساز و کار حمایتی و زمینه افزایش تعهد سازمانی کارکنان را فراهم نموده و آنها را از اقداماتی که برای آنها انجام می‌گیرد مطلع سازند، می‌توانند باعث افزایش بهره‌وری بیشتر آنها گردند.

کلید واژه‌ها: حمایت سازمانی ادراک شده^۱، تعهد سازمانی^۲، بهره‌وری^۳

۱- Perceived organizational support

۲- organizational commitment

۳- productivity

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه :

هدف از تاسیس هر موسسه ، سازمان یا شرکت تجاری ، کسب سود و تداوم حیات آن می- باشد. برای نیل به این هدف سازمانها سعی می کنند تا با افزایش بهره‌وری عوامل تولید ، هزینه های خود را کاهش داده و بر سود خود بیافزایند.

یکی از مهمترین عوامل تولید در هر سازمانی نیروی انسانی آن می باشد و در جهان رقابتی امروز تنها سازمانهایی می توانند در این دنیای پر تلاطم باقی بمانند که به بهترین وجه از منافع خود استفاده نموده و بیشترین بهره‌وری را داشته باشند. از طرفی نوع ساختار سازمانی کمک می کند و می تواند بر اعضای سازمان اثرات شگرفی بگذارد. معمولا در طراحی ساختار سازمانها یکی از ارکان اصلی تقسیم کار است. مدارک موجود نشان می دهند که تقسیم کار موجب افزایش بهره وری کارکنان می گردد (رابینز، ۱۳۸۱) امروزه سازمانهای خدماتی ، ،شرکتها و ، نمایندگی های دولتی و موسسات آموزشی معمولا در جستجوی تکنیک هایی هستند که بهره وری سازمانی خود را افزایش داده و موجبات بقاء سازمان را فراهم کنند. لذا گام به گام در جهت تعلیم و تربیت کارکنان اقدام می نمایند و روشهای مطمئن ارتقاء بهره وری را به کارکنان خود می آموزند و برای توسعه و توا

نمذسازی آنها برنامه هایی را به اجرا می گذارند. (ترززا ۱۹۹۷) سهم مدیران نیز در بهره وری کارکنان و سازمان بیش از عوامل انسانی دیگر است، زیرا مدیران بر اساس باورها ، عقاید ، دیدگاهها و طرز تلقی خود عمل می کنند(ساعتچی، ۱۳۸۶).

لذا برای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمانها باید نسبت به ایجاد فضایی باز و قانونمند اقدام شود. یعنی فرصت های خوب برای استفاده موثر از نیروی کار فراهم گردد. بهره‌وری کارکنان یکی از مهمترین پیش فرضهای بهره‌وری سازمانی است . به این مفهوم که هرگونه سعی و تلاش در بهره‌وری سازمان بدون وجود بهره‌وری کارکنان بی معناست و یا اینکه حداقل بازده ممکن را دارد(واعظی، ۱۳۷۵) همچنین اگر کارکنان یک سازمان حمایت های دریافتی از سازمان خود را مناسب و مطلوب احساس کنند، این احتمال وجود دارد که برای ادای دین خود به سازمان ، اقدام به ارائه رفتارهای مفیدی کنند که باعث بهبود عملکرد و بهره‌وری آنها و سازمان می گردد.(هوا نگ ۲، ۲۰۰۴) بطوریکه ارائه حمایت سازمانی مطلوب از کارکنان به و وابستگی و تعلق خاطر آنها به سازمانها یشان منجر خواهد شد(بین استاک ۳ و همکاران ۲۰۰۳) پس نیروی انسانی متعهد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است و بهبود وضعیت سازمانها موجب پیشرفت و ترقی جامعه شده و آن را در مصاف با تغییرات جهانی موفق خواهد کرد(سمیع، ۱۳۸۸).

در این راستا پژوهش حاضر با توجه به نیروی انسانی نقش عوامل حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی کارکنان بر بهره‌وری آنها را مورد مطالعه قرار داد، تا از این طریق نسبت به شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهایی جهت رشد و توسعه کارکنان اقدام گردد.

۲-Teresa
۱-Huang
۲- Bienstock

۱-۲- بیان مساله :

عصر حاضر عصر سازمانهاست و گرداننده اصلی این گردونه انسان ها هستند. کارکنان هر سازمان به کالبد آن سازمان جان می‌بخشند و تحقق اهداف را میسر می‌سازند (انوری، ۱۳۸۶) بررسی ها نشان می‌دهد که تفاوت بین کشورهای توسعه یافته و کشورهای در حال توسعه با کشورهای جهان سوم در بالا و پایین بودن میزان بهره‌وری آنهاست. بهره‌وری آنها نیز به بهره‌وری کارکنان در سازمان وابسته است (عربشاهی کریمی، ۱۳۸۶) لذا می‌توان گفت که بهره‌وری نیروی کار در واقع بیانگر مقدار ثروت ایجاد شده در یک سازمان بر حسب تعداد کارکنان همان سازمان است (هفده تن، ۱۳۸۷) و بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانست (استادزاده، ۱۳۸۶). بهره‌وری بالا، موجب بالا رفتن سطح زندگی و رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی و کیفیت زندگی می‌شود، درآمدها افزایش می‌یابد و این امر موجب می‌شود تولید به گونه ای مناسب تر افزایش یابد، کسب و کار را رونق می‌دهد و به بهتر شدن کیفیت زندگی در جامعه منجر می‌شود. این فرآیند جز با نگرش درست به بهره‌وری و افزایش آن قابل دسترسی نخواهد بود (هرسی و بلانچارد ترجمه علاقه بند، ۱۳۷۳). لذا بهره‌وری مقوله ای است فراگیر و جامع که در سطوح مختلف اعم از فرد، خانواده، سازمان و ملی مطرح است و بر خلاف برخی سوء برداشتها تنها مختص بخش صنعت نیست. به گونه ای که افزایش بهره‌وری در بخش خدمات یکی از مشخصه های جوامع پیشرفته امروزی است (محبوبی، ۱۳۸۳).

چنانچه نصرپور (۱۳۸۲) جدی بودن مساله بهره‌وری را به دلایل ذیل بیان کرده است :

- اگر تفاوت ذاتی بین انسان و سایر مخلوقات قائل هستیم و اگر انسان را اشرف مخلوقات می‌دانیم باید زمینه‌هایی را فراهم سازیم که انسان با کار و شغل خود رشد و ارتقاء یابد. توجه به بهبود بهره‌وری یعنی موضع خصمانه در قبال سکون و رکودی که جوهره انسانیت و انسان بودن را نابود می‌کند.

- محدودیت‌ها، توجه به بهره‌وری را اجتناب ناپذیر می‌سازد.

- تعهد و مسولیت یک مسلمان مومن باید در طول و عرض زمان امتداد داشته باشد چراکه تمام ذخائر انسانی و غیرانسانی متعلق به تمام بشریت است.

- ایستادگی و تداوم حیات و حضور موثر در صحنه نظام جهانی، مستلزم سرعت و دقت عمل بیشتری است.

چنانچه مشاهده می‌گردد، کارکنان یک سازمان همیشه براساس میزان ارزشی که سازمان برای آنها در ایجاد رفاه و آسایش و امنیت قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد و باور همان درک حمایت سازمانی است (اینگهام^۱، ۲۰۰۸ و آیزنبرگر^۲ و همکاران، ۲۰۰۱) و زمانی که کارکنان احساس مطلوبیت و مناسبتی از حمایت سازمانی ادراک کنند، خود را جزئی از سازمان متبوعشان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می‌کنند (لاماسترو^۳، ۲۰۰۰). از طرفی بر اساس نظریه حمایت سازمانی آیزنبرگر (۱۹۸۶) عوامل سه‌گانه انصاف و مساوات، حمایت سرپرست، پاداشهای سازمانی و زمینه‌های شغلی موجب بروز رفتارهای مطلوب افراد در سازمان می‌گردد و افزایش درک حمایت سازمانی کارکنان موجب افزایش عملکرد و تمایل به ماندن کارکنان (تعهد) در سازمان می‌شود و از طرفی حمایت سازمانی کارکنان بر

۱-Engham
۲-Eisenberger
۳-Lamastro

تعهد سازمانی آنها تاثیر دارد (لی، پیکی ۱ ۲۰۰۷) و موجبات افزایش بهره‌وری، عملکرد، تعهد سازمانی عاطفی آنها را فراهم می‌کند (لامسترو، ۲۰۰۰) و موجب توسعه کارکنان می‌شود (جادیت و کوهن ۲، ۲۰۰۱). تعهد سازمانی نیز نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد (مولایی، ۱۳۸۵) و تعهد سازمانی بنظر لیچ^۳ (۲۰۰۵) به وسیله سه عامل زیر مشخص می‌شود:

الف) اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان

ب) تمایل به تلاش زیاد برای سازمان

ج) میل قوی برای باقی ماندن در سازمان

پس می‌توان گفت که تعهد کارمند نسبت به سازمان ناشی از ادراک وی نسبت به تعهد سازمان در قبال او می‌باشد. کارکنان عملکرد سازمان نظیر اقدامات منابع انسانی را به عنوان نشانه‌ای از تعهد سازمان نسبت به خودشان تفسیر می‌کنند و ادراکشان را در تعهد با سازمان مبادله می‌کنند. لذا ارائه حمایت سازمانی مطلوب از کارکنان نیز به وابستگی و تعلق خاطر افراد به سازمانهایشان منجر خواهد شد. (بین استاک و همکاران ۲۰۰۳: ۲۰۰۳-۲۰۰۹: ۲۰۰۹) و وجود این تعهد در مدیران و کارکنان می‌تواند منجر به انجام بهینه امور گردد (مشبکی، ۱۳۷۸). نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، برای اهداف سازمان که اهداف خود اوست از خودش سرمایه می‌گذارد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می‌بخشد. بنابراین نیروی انسانی متعهد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است (سمیع، ۱۳۸۸). لذا ماباید با آگاهی از امروز و

۴-Lee, Peccei

۵ - Judith, Cohen

۶-Leach

۱-Bienstock

۲-chan

بینش و تصویری از فردا کارکنیم. با چنین نگرشی نتیجه کار، بهبود پایدار و مستمر بهره-وری است. که این تغییر هم برای افراد و هم برای سازمانها مفید است (یادگاری، ۱۳۷۸).

حال بادر نظر داشتن موارد ذکر شده و اینکه در مطالعات پیشین محققین به بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان پرداختند و سابقه ای از بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی بر بهره‌وری کارکنان مشاهده نگردیده است و اینکه تاکنون مطالعه دقیق علمی در این رابطه در گروه مربیان بهورزی انجام نگرفته است، محقق رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی با بهره‌وری مربیان بهورزی را مورد بررسی قرار داد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش :

در این دوره نقش و اهمیت نیروی انسانی بر هیچکس پوشیده نیست و در میان عوامل تولید (زمین نیروی انسانی، تکنولوژی، سرمایه) با ارزش ترین، کمیاب ترین و نادرترین عامل، نیروی انسانی است. عدم توجه به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل نه تنها باعث کارآیی و اثربخشی در سازمان نمی‌گردد بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می‌شود (سهای ۱، ۲۰۰۵) همچنین پی بردن به عوامل موثر در بهره‌وری کارکنان اهمیت زیادی دارد زیرا با دانستن رابطه، میزان و شدت عوامل مرتبط با عملکرد، تغییر و دستکاری آنها می‌توان بهره‌وری را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (علی احمدی، ۱۳۷۹).

گسترده‌گی مساله بهره‌وری ایجاب می‌کند که در هر تحقیق از دریچه ای خاص با آن نگریده شود. رابطه آن با متغیرهای مختلف سنجیده شود (ایزدی ۱۳۸۶) از طرفی

هافستد^۱(۱۹۹۸) دلائل اهمیت بهره‌وری را درگسترده تر شدن رقابت ها در بازار جهانی، استفاده موثر از منابع و همچنین هدایت موثر منابع ، استفاده بهتر از کالا و خدمات می‌داند. او معتقد است که توسعه یافتگی معلول نیروی انسانی کارآمد است و یکی از عوامل موثر بر کارآمدی و افزایش بهره‌وری این نیروها ارضای نیازهای آنها می‌باشد . همچنین با حمایت سازمانی فرد احساس می کند که سازمان او را فردی مهم و برجسته می داند و لذا موجب افزایش تعهد سازمانی و انگیزه پیشرفت، افزایش کارآیی و اثربخشی آنها در سازمان می شود(فرج زاده،۱۳۸۸). لذاتوجه به تعهدنیروی انسانی در سازمانها اهمیت زیادی دارد. شناخت وضعیت تعهدسازمانی کارکنان نیز می‌تواند مدیران را در پیشرفت ، بهبود و بهره‌وری کارکنان یاری رساند(روابط عمومی شرکت بهره برداری مغان ، ۱۳۸۴) به گونه ای که شناخت عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان می‌تواند به مدیران کمک کند تا با مدیریت این عوامل بر بهره وری کارکنان و درنهایت بهره‌وری سازمان بیا فزایند(رهگذر،۱۳۸۱) و می توان گفت بهره‌وری همواره سعی دارد آنچه را در حال حاضر موجود است بهبود بخشد و در واقع براین عقیده استوار است که انسان می تواند کارها را هرروز بهتر از روز پیش انجام دهد(سیدعامری،۱۳۸۷) .

در همین راستا ، حمایت سازمانی و تعهد سازمانی ، مقوله هایی هستند که به عنوان عوامل مدیریتی موثر بر کارآیی و اثربخشی و بهره‌وری کارکنان و سازمانها ، اخیرا به شدت مورد توجه محققین قرار گرفته است. شناخت عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان و سنجش میزان تاثیر هریک از این عوامل بر بهره‌وری نیروی انسانی از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده و می‌تواند راهگشای مدیران باشد. برای مثال شناسایی عواملی که می تواند در ارتقا یا کاهش بهره‌وری مریبان بهورزی موثر باشد برای مدیران سیستم بهداشتی در سطح

۲-Hofsted

کشور و دانشگاه علوم پزشکی شیراز بسیار اهمیت دارد زیرا در صورتی که زمینه ارتقای بهره‌وری آنها فراهم نباشد بهورزان (ارائه دهندگان خدمات بهداشتی به جمعیت روستایی) از آگاهی و مهارت کافی برای ارائه خدمات به مردم برخوردار نبوده و در نهایت سلامت جمعیت روستایی به خطر خواهد افتاد و بر عکس اگر میزان بهره‌وری مربیان ارتقاء یابد تاثیر آن را در بهبود ارائه خدمات توسط بهورزان به مردم و ارتقاء شاخص های بهداشتی روستاها را شاهد خواهیم بود. با توجه به اینکه تاکنون چنین مطالعه ای در این گروه از کارکنان انجام نگرفته بود، محقق به بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی مربیان بهورزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز با بهره‌وری آنها پرداخت.

۱-۴- اهداف پژوهش:

هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهدسازمانی مربیان بهورزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز با بهره‌وری آنهاست. در این راستا اهداف ذیل دنبال گردید:

الف) هدف اصلی :

تبیین رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهدسازمانی با بهره‌وری مربیان بهورزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز (استان فارس)

ب) اهداف فرعی:

- تبیین رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با بهره‌وری مربیان بهورزی استان فارس
- تبیین رابطه بین تعهدسازمانی با بهره‌وری مربیان بهورزی استان فارس

- تبیین رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با بهره‌وری مربیان بهورزی استان فارس
- پیش بینی بهره‌وری مربیان از روی حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی آنها
- پیش بینی بهره‌وری مربیان از روی ابعاد تعهد سازمانی آنها

۱-۵- فرضیه‌های پژوهش : در انجام این پژوهش فرضیه های ذیل مطرح گردید:

الف) فرضیه اصلی :

بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهدسازمانی با بهره‌وری مربیان بهورزی رابطه معناداری وجود دارد.

ب) فرضیات فرعی :

- ۱- بین حمایت سازمانی مربیان بهورزی با بهره‌وری آنها رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین تعهدسازمانی مربیان بهورزی با بهره‌وری آنها رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین ابعاد تعهدسازمانی مربیان بهورزی با بهره‌وری آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۴- حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی بطور معناداری قادر به پیش بینی بهره‌وری
مربیان به‌ورزی می‌باشند.

۵- ابعاد تعهد سازمانی بطور معناداری قادر به پیش بینی بهره‌وری مربیان به‌ورزی می‌باشند.

۱-۶- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها :

متغیرهای پیش‌بین (مستقل) در این تحقیق حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد
سازمانی هستند و متغیر ملاک (وابسته) بهره‌وری کارکنان می‌باشد که در اینجا به شرح
تعاریف نظری و عملیاتی این متغیرها شرح داده شده است:

الف (تعاریف نظری :

بهره‌وری :