

ارتباط راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل در بهار سال ۱۳۹۸

هاجر حسین نیا گلوگاه^۱، مرضیه نیاز آذری^۲

^۱ دانش آموخته ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، مازندران، ایران.
^۲ استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، مازندران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

مرضیه نیاز آذری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۱۴

چکیده

مقدمه: در فضای رقابتی امروز، دسترسی به منابع مناسب، بدیهی ترین عامل موفقیت سازمان ها قلمداد می شود. در این میان، منابع انسانی تنها منبعی است که متمایزتر از سایر منابع می باشد لذا اجرای راهبردهای منابع انسانی در بیمارستان در اولویت می باشد. هدف پژوهش حاضر، ارزیابی رابطه راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل می باشد.

مواد و روش ها: در این پژوهش توصیفی - همبستگی و از نوع کاربردی، ۱۱۸۳ نفر از کارکنان بیمارستان آیت اله روحانی بابل در بهار سال ۱۳۹۸، با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای و به تعداد ۲۹۱ نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه مدیریت منابع انسانی چن و هوانگ (۲۰۰۹) با ۱۶ گویه، پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و رودس (۱۹۸۶) با ۱۶ گویه و پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۷) با ۲۴ گویه بوده که هر سه پرسشنامه از روایی و پایایی مناسب برخوردار بوده، پایایی سه پرسشنامه مذکور با استفاده از روش آلفای کرونباخ، بترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۲ و ۰/۸۱ تعیین شد. تجزیه و تحلیل با نرم افزار SPSS-16 انجام شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که راهبردهای منابع انسانی و مولفه های پنجگانه آن با حمایت سازمانی درک شده با ضریب رگرسیون ۰/۷۳۲ و تعهد سازمانی با ضریب رگرسیون ۰/۵۹۵ در میان کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین؛ طبق نتایج آزمون رگرسیون؛ بیشترین قدرت پیش بینی حمایت سازمانی را مولفه ارزیابی عملکرد با ضریب رگرسیون ۰/۵۶۲ و متغیر تعهد سازمانی را مولفه مشارکت کارکنان با ضریب رگرسیون ۰/۴۴۳ دارا بود.

نتیجه گیری: با اجرای مناسب راهبردهای منابع انسانی می توان تعهد سازمانی کارکنان را از طریق حمایت سازمانی درک شده بهبود بخشید. بنابراین، اجرای صحیح این راهبردها پیشنهاد می شود.

واژگان کلیدی: راهبردهای منابع انسانی، حمایت سازمانی، تعهد سازمانی، بیمارستان آیت الله روحانی بابل.

مقدمه

در فضای رقابتی امروز، دسترسی به منابع مناسب، بديهی ترین عامل موفقیت سازمان ها قلمداد می شود. در این میان، منابع انسانی تنها منبعی است که متمایزتر از سایر منابع بوده و ویژگی های منفی منابع دیگر مانند فناپذیری، قابلیت تقلید و ... را ندارد (جزئی، طاهری و ابیلی، ۱۳۸۹). سازمان هایی که به طور مداوم به توسعه کارکنانشان توجه دارند و در برنامه های آموزشی خود سرمایه گذاری می کنند، منابع انسانی را مهمترین عامل در دستیابی به توسعه اقتصادی می دانند (کانکوویچ، ۲۰۱۳). درواقع، این سازمان ها، فرهنگی را ایجاد می کنند که تحقق منافع متقابل فردی و سازمانی را میسر می سازد. آنها قابلیت های کارکنان خود را توسعه داده و عدالت و برابری را ترویج می کنند. سازمان های متعالی در عمل، مهارت و شایستگی های مورد نیاز کارکنان را برای دستیابی به مأموریت، چشم انداز و اهداف راهبردی درک می کنند (نجمی، ۱۳۸۹). بر این اساس، منابع انسانی مهمترین سرمایه و مزیت رقابتی در هر سازمانی بوده است و بی شک توسعه منابع انسانی از محوری ترین فرایندها در مدیریت منابع انسانی است. هدف از توسعه منابع انسانی در سازمان، بهبود سیستم سازمانی، فرایند کار و عملکرد فرد و سازمان است (سوانسون و هالتون، ۲۰۰۹). توسعه منابع انسانی در هر سازمانی نیازمند راهبرد و راهکارهای اجرایی خاص است؛ بنابراین مهمترین هدف توسعه منابع انسانی، شامل حل مشکلات فعلی عملکرد، جلوگیری از مشکلات و چالش های آتی عملکرد و توسعه دانش کارکنان است. با توجه به حساسیت کار کارکنان ستادی در سازمان های امروزی، اهمیت به پیامدهای کاری این کارکنان ضروری است. از اینرو، راهبردهای منابع انسانی با محوریت توسعه دانش کارکنان، باید مطابق با چشم انداز و راهبرد سازمان و با مدنظر قراردادن نقاط قوت و ضعف، فرصت ها و تهدیدهای محیطی تدوین شود (رضایی و دعایی، ۱۳۹۱). تعهد سازمانی و توجه به سلامتی و رفاه کارکنان در محیط کار از تأثیرات مهم این راهبردها بر گرایش های کاری کارکنان است (هروآبادی و مرباقی، ۱۳۸۰)؛ از سوی دیگر، تعهد سازمانی توان و عملکرد شغلی افراد را افزایش داده و باعث می شود که کارکنان سازمان غیبت و تأخیر کمتری داشته باشند (چینگ و ها، ۲۰۰۹). استرون بر این باور است که در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می دهد (ودادی و مهرآرا، ۱۳۹۲). با توجه به نظریه تبادل اجتماعی، درک کارکنان از چگونگی اجرای راهبردهای منابع انسانی، زمانی تعهد سازمانی را بهبود می بخشد که کارکنان احساس کنند سازمان به رفاه، بهزیستی و تلاش آنها توجه میکند (بارتلت، ۲۰۰۱). حمایت سازمانی به برداشت کارکنان از میزان توجه سازمان به تلاش، سلامتی و آسایش آنها اشاره دارد. بر این اساس، کارکنانی که مقدار بالایی از حمایت سازمانی را درک می کنند، تعهد بیشتری به سازمان خواهند داشت (رضایی راد و دعایی، ۱۳۹۱). مطالعات پیشین بیانگر این مطلب هستند که نه تنها تعهد سازمانی رابطه معناداری با راهبردهای منابع انسانی دارد، بلکه باور کارکنان از چگونگی اجرای این راهبردها به نوعی با تعهد سازمانی در ارتباط خواهد بود و باور کارکنان در مورد اجرای تعهدات سازمان نسبت به آنها به عنوان حمایت سازمانی درک شده مطرح می شود؛ بنابراین، راهبردهای منابع انسانی می توانند رابطه مستقیمی با حمایت سازمانی درک شده داشته باشند.

با استناد به پیشینه پژوهش در زمینه ادراکات و باورهای کارکنان، می توان بیان کرد سازمان از طریق راهبردهای منابع انسانی می تواند تعهد به کارکنان را عملی سازد و این راهبردها منجر به افزایش حمایت سازمانی می شود. به این علت که درک کلی کارکنان، احساس کارکنان را نسبت به راهبردهای گوناگون نشان می دهد؛ زیرا که آنها در معرض راهبردهای متنوع منابع انسانی هستند و تنها در معرض یک راهبرد مجزا نمی باشند (نوروزی و سیدحسینی، ۱۳۹۱). با توجه به مطالب مطرح شده، این مطالعه با هدف تعیین رابطه راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی و تعهد سازمانی انجام شد.

مواد و روش ها

این پژوهش یک مطالعه، توصیفی- همبستگی است و از نظر هدف کاربردی است. از جامعه آماری این پژوهش که شامل کلیه کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل در بهار سال ۱۳۹۸ می باشد که در آن با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و با جای گذاری در فرمول کوکران با اطمینان ۹۵٪، ۲۹۱ نفر به عنوان حداقل نمونه پژوهش محاسبه شدند.

از حیث جمع آوری اطلاعات، این تحقیق نوعی تحقیق میدانی فرضیه‌آزمایی^۱ است، زیرا فرضیه‌ها (یا سوالات) با استفاده از داده‌هایی که از جامعه آماری به دست آمده‌اند، مورد آزمون قرار گرفته‌اند. ابزار اصلی این پژوهش، جهت جمع آوری اطلاعات لازم، پرسشنامه بوده است که در زیر پرسشنامه‌های مورد استفاده معرفی می‌گردد. پرسشنامه استاندارد نظام مدیریت منابع انسانی چن و هوانگ (۲۰۰۹)، پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی آیزنبرگر و رودس (۱۹۸۶) و پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۷). در پژوهش حاضر چون پرسشنامه‌ها استاندارد بوده روایی آن تایید شده است.

در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه‌ی مورد نظر توزیع و جمع‌آوری شد و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید. در این روش بین تک تک سوالات با کل نمره ابزار، همبستگی گرفته می‌شود و فرض بر این است افرادی که در سوال معینی نمره مشخصی را می‌گیرند، در سوال دیگر نیز به همان گونه عمل نمایند. چون همه سوال های پرسشنامه در راستای یک چیز یا یک ویژگی معین است. معمولاً آلفای کمتر از ۰/۶، نشان دهنده پایایی ضعیف، بین ۰/۶ تا ۰/۸ قابل قبول و بالاتر از ۰/۸، نشان دهنده پایایی بالایی می‌باشد. بدیهی است که هر چه این عدد به یک نزدیکتر باشد، بهتر است. با توجه به ضرایب بدست آمده برای متغیرهای تحقیق، پرسشنامه استاندارد مورد استفاده از پایایی مطلوب و مناسبی برخوردار است.

قابل ذکر است که قبل از توزیع پرسشنامه های پژوهش با مدیریت بیمارستان صحبت شده و لذا هماهنگی های مورد نیاز و رعایت موازین اخلاقی در توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها صورت گرفته است.

یافته ها

یافته‌های توصیفی

- ۷۱/۴۸ درصد از پاسخ دهندگان خانم می‌باشند.
- ۸۵/۵۷ درصد از پاسخ دهندگان متاهل می‌باشند.
- ۴۰/۵۵ درصد از پاسخ دهندگان ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند.
- ۵۴/۶۴ درصد از پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند.
- ۲۷/۸۴ درصد از پاسخ دهندگان بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه دارند.

جدول ۱- توزیع فراوانی جنسیت آزمودنی‌ها

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۸۳	۲۸/۵۲
زن	۲۰۸	۷۱/۴۸
کل	۲۹۱	۱۰۰/۰۰

جدول ۲- توزیع فراوانی وضعیت تاهل آزمودنی‌ها

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۴۲	۱۴/۴۳
متاهل	۲۴۹	۸۵/۵۷
کل	۲۹۱	۱۰۰/۰۰

جدول ۳- توزیع فراوانی رده های سنی آزمودنی ها

درصد فراوانی	فراوانی	رده های سنی
۱۳/۴۰	۳۹	کمتر از ۳۰ سال
۴۰/۵۵	۱۱۸	۳۱ تا ۴۰ سال
۲۹/۵۵	۸۶	۴۱ تا ۵۰ سال
۱۶/۴۹	۴۸	بیشتر از ۵۰ سال
۱۰۰/۰۰	۲۹۱	کل

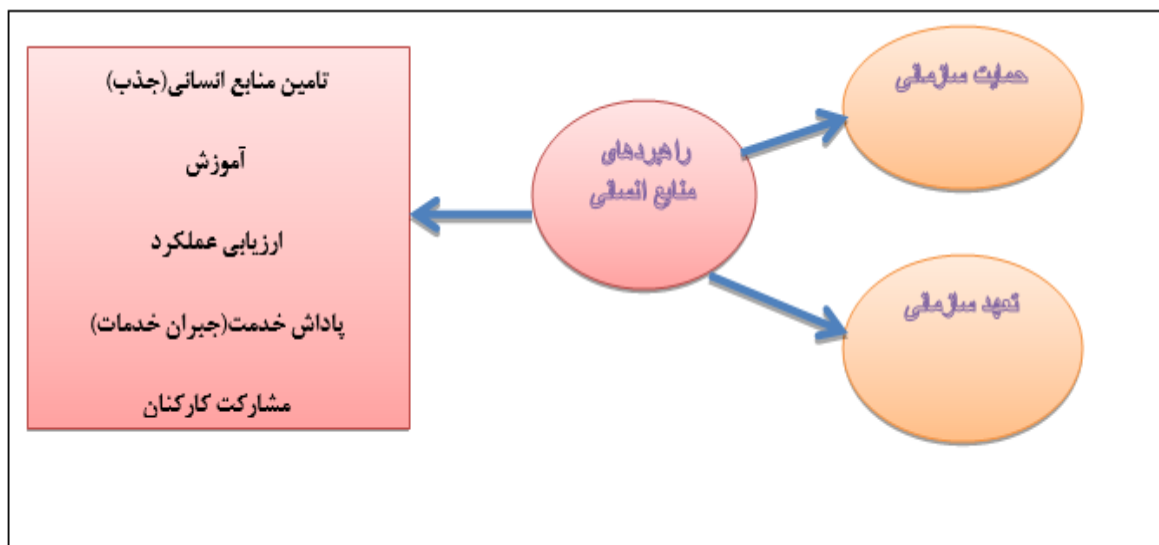
جدول ۴- توزیع فراوانی میزان تحصیلات آزمودنی ها

درصد فراوانی	فراوانی	میزان تحصیلات
۲۵/۰۹	۷۳	کاردانی و کمتر
۵۴/۶۴	۱۵۹	کارشناسی
۲۰/۲۷	۵۹	کارشناسی ارشد و بالاتر
۱۰۰/۰۰	۲۹۱	کل

جدول ۵- توزیع فراوانی سابقه خدمت آزمودنی ها

درصد فراوانی	فراوانی	سابقه خدمت
۹/۹۷	۲۹	کمتر از ۵ سال
۲۷/۸۴	۸۱	۶ تا ۱۰ سال
۲۱/۳۱	۶۲	۱۱ تا ۱۵ سال
۲۵/۷۷	۷۵	۱۶ تا ۲۰ سال
۱۵/۱۲	۴۴	بیشتر از ۲۰ سال
۱۰۰/۰۰	۲۹۱	کل

در این مطالعه از پنج راهبرد از جمله تامین منابع انسانی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش خدمت و مشارکت کارکنان جهت بررسی رابطه راهبردهای منابع انسانی بهره گرفته شد. چارچوب نظری تحقیق حاضر به شرح ذیل ارائه می گردد.



شکل ۱-۱- مدل مفهومی پژوهش
(ماخذ: چن و هوانگ، (۲۰۰۹) - آیزنبرگر و رودس (۱۹۸۶) - آلن و مایر (۱۹۹۷))

یافته های استنباطی

همانطور که می دانیم این تحقیق از نوع همبستگی می باشد و در پی رابطه راهنمای منابع انسانی با حمایت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل می باشیم. برای این منظور پس از جمع آوری اطلاعات مربوط به متغیرهای تحقیق آزمون کولموگروف-اسمیرنف را انجام می دهیم که مشخص نماییم آیا داده های حاصل از پرسشنامه ها (متغیرهای بیان شده) نرمال اند یا خیر؟ در صورت نرمال بودن داده ها از آزمون های پارامتری جهت بررسی فرضیه ها استفاده می کنیم، در غیر اینصورت ضریب ناپارامتری استفاده خواهیم کرد. جدول ۴-۶ نتایج مربوط به آزمون نرمال بودن متغیرها را نشان می دهد، نحوه نتیجه گیری در این آزمون بدین صورت است که اگر میزان sig. کمتر از ۰/۰۵ باشد، داده غیر نرمال و اگر بیشتر از ۰/۰۵ باشد، داده ها نرمالند.

جدول ۶- آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	آماره کولموگروف-اسمیرنف	sig	نتیجه آزمون
تامین منابع انسانی	۱/۲۷	۰/۱۰۴۳	نرمال است.
آموزش	۱/۳۰	۰/۰۷۱۹	نرمال است.
ارزیابی عملکرد	۱/۳۰	۰/۰۷۰۴	نرمال است.
پاداش خدمت	۱/۲۱	۰/۱۲۵۵	نرمال است.
مشارکت کارکنان	۱/۳۷	۰/۰۵۴۸	نرمال است.
نظام مدیریت منابع انسانی	۱/۱۳	۰/۱۵۶۸	نرمال است.
حمایت سازمانی	۰/۶۲	۰/۸۳۵۹	نرمال است.
تعهد سازمانی	۰/۷۲	۰/۶۸۴۸	نرمال است.

همانطور که از جدول ۶ ملاحظه می شود، تمامی متغیرهای پژوهش نرمال می باشند، در نتیجه جهت آزمون برای این متغیرها از آزمون پارامتری استفاده می کنیم. پس از آزمون نرمال بودن متغیرها، آزمون فرضیه های تحقیق انجام می گیرد که برای اینکار از تحلیل همبستگی و رگرسیون استفاده می گردد.

فرضیه اصلی: بین راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه فوق، همانطور که بیان شده از تحلیل همبستگی استفاده می کنیم،

جدول ۷- آزمون همبستگی بین راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان

نتیجه	نظام مدیریت منابع انسانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۷۳۲	حمایت سازمانی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۵۹۵	تعهد سازمانی

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت سازمانی با نظام مدیریت منابع انسانی برابر با ۰/۷۳۲ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. عبارتی دیگر بین بین راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی با نظام مدیریت منابع انسانی برابر با ۰/۵۹۵ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. عبارتی دیگر بین بین راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه اصلی تحقیق، تأیید می گردد.

حال پس از بررسی فرضیه اصلی پژوهش بصورت تحلیل همبستگی، در این بخش به بررسی پیش بینی پذیری حمایت سازمانی توسط نظام مدیریت منابع انسانی از تحلیل رگرسیون خطی ساده می پردازیم، جدول ۴-۸ مربوط به رگرسیون بین نظام مدیریت منابع انسانی بعنوان متغیر مستقل و حمایت سازمانی بعنوان متغیر وابسته را نشان می دهد.

جدول ۸- ضرایب رگرسیون بین متغیرهای راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی

متغیرها	ضریب تعیین R^2	بتا beta	بتا استاندارد	آماره T	مقدار احتمال Sig.	نتیجه گیری
مقدار عرض از مبدا	۰/۵۳۵	۰/۴۴		۳/۳۸	۰/۰۰۰۸	معنی دار است.
نظام مدیریت منابع انسانی		۰/۷۸	۰/۷۳	۱۸/۲۵	۰/۰۰۰۰	معنی دار است.

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می شود، متغیر نظام مدیریت منابع انسانی با ضریب استاندارد ۰/۷۳ و مقدار t برابر با ۱۸/۲۵ در رابطه با متغیر حمایت سازمانی معنی دار می باشد. قابل ذکر است که مقدار ضریب تعیین مدل R^2 برابر با ۰/۵۳۵ است. نتیجه حاصله بیانگر آن است که از دیدگاه آزمودنی های تحقیق:

الف) بین نظام مدیریت منابع انسانی و حمایت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معناداری وجود دارد و با بهبود نظام مدیریت منابع انسانی در میان آزمودنی ها، وضعیت حمایت سازمانی آنان هم ارتقاء می یابد. به زبان ساده تر، متغیر نظام مدیریت منابع انسانی توانایی پیش بینی متغیر حمایت سازمانی را داراست.

جدول ۴-۹ مربوط به رگرسیون بین نظام مدیریت منابع انسانی بعنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی بعنوان متغیر وابسته را نشان می دهد.

جدول ۴-۹- ضرایب رگرسیون بین متغیرهای راهبردهای منابع انسانی با تعهد سازمانی

متغیرها	ضریب تعیین R^2	بتا beta	بتا استاندارد	آماره T	مقدار احتمال Sig.	نتیجه گیری
مقدار عرض از مبدا	۰/۳۵۴	۱/۱۷		۸/۰۰	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
نظام مدیریت منابع انسانی		۰/۶۰	۰/۵۹	۱۲/۵۷	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.

همانطور که در جدول ۹ مشاهده می شود، متغیر نظام مدیریت منابع انسانی با ضریب استاندارد ۰/۵۹ و مقدار t برابر با ۱۲/۵۷ در رابطه با متغیر تعهد سازمانی معنی دار می باشد. قابل ذکر است که مقدار ضریب تعیین مدل R^2 برابر با ۰/۳۵۴ است. نتیجه حاصله بیانگر آن است که از دیدگاه آزمودنی های تحقیق:

ب) بین نظام مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معناداری وجود دارد و با بهبود نظام مدیریت منابع انسانی در میان آزمودنی ها، وضعیت تعهد سازمانی آنان هم ارتقاء می یابد. به زبان ساده تر، متغیر نظام مدیریت منابع انسانی توانایی پیش بینی متغیر تعهد سازمانی را داراست.

حال به بررسی فرضیات ویژه پژوهش می پردازیم:

فرضیه ویژه اول: بین تامین منابع انسانی (جذب) و حمایت سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰- آزمون همبستگی بین تامین منابع انسانی و حمایت سازمانی

نتیجه	حمایت سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۵۲۳	تامین منابع انسانی

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت سازمانی با تامین منابع انسانی برابر با ۰/۵۲۳ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. بعبارتی دیگر بین تامین منابع انسانی با حمایت سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه اول تحقیق، تأیید می گردد.

جدول ۱۱- آزمون همبستگی بین تامین منابع انسانی و تعهد سازمانی

نتیجه	تعهد سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۳۷۳	تامین منابع انسانی

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی با تامین منابع انسانی برابر با ۰/۳۷۳ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. بعبارتی دیگر بین تامین منابع انسانی با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه دوم تحقیق، تأیید می گردد.

فرضیه ویژه سوم: بین آموزش و حمایت سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

جدول ۱۲- آزمون همبستگی بین آموزش و حمایت سازمانی

نتیجه	حمایت سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۴۴۳	آموزش

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت سازمانی با آموزش برابر با ۰/۴۴۳ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. بعبارتی دیگر بین آموزش و حمایت سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه سوم تحقیق، تأیید می گردد.

فرضیه ویژه چهارم: بین آموزش و تعهد سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

جدول ۱۳- آزمون همبستگی بین آموزش و تعهد سازمانی

نتیجه	تعهد سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۲۵۴	آموزش

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی با آموزش برابر با ۰/۲۵۴ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. عبارتی دیگر بین آموزش و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه چهارم تحقیق، تأیید می گردد.

فرضیه ویژه پنجم: بین ارزیابی عملکرد و حمایت سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

جدول ۴-۱۴ آزمون همبستگی بین ارزیابی عملکرد و حمایت سازمانی

نتیجه	حمایت سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۵۶۲	ارزیابی عملکرد

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت سازمانی با ارزیابی عملکرد برابر با ۰/۵۶۲ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. عبارتی دیگر بین ارزیابی عملکرد و حمایت سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه پنجم تحقیق، تأیید می گردد.

فرضیه ویژه ششم: بین ارزیابی عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

جدول ۱۵- آزمون همبستگی بین ارزیابی عملکرد و تعهد سازمانی

نتیجه	تعهد سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۵۱۷	ارزیابی عملکرد

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی با ارزیابی عملکرد برابر با ۰/۵۱۷ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. عبارتی دیگر بین ارزیابی عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه ششم تحقیق، تأیید می گردد.

فرضیه ویژه هفتم: بین پاداش خدمت (جبران عملکرد) و حمایت سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

جدول ۱۶- آزمون همبستگی بین پاداش خدمت و حمایت سازمانی

نتیجه	حمایت سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۵۲۰	پاداش خدمت

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت سازمانی با پاداش خدمت برابر با ۰/۵۲۰ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. عبارتی دیگر بین پاداش خدمت و حمایت سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه هفتم تحقیق، تأیید می گردد. فرضیه ویژه هشتم: بین پاداش خدمت (جبران عملکرد) و تعهد سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

جدول ۱۷- آزمون همبستگی بین پاداش خدمت و تعهد سازمانی

نتیجه	تعهد سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۲۹۸	پاداش خدمت

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین پاداش خدمت با ارزیابی عملکرد برابر با ۰/۲۹۸ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. عبارتی دیگر بین پاداش خدمت و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه هشتم تحقیق، تأیید می گردد. فرضیه ویژه نهم: بین مشارکت کارکنان و حمایت سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

جدول ۱۸- آزمون همبستگی بین مشارکت کارکنان و حمایت سازمانی

نتیجه	حمایت سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۲۹۴	مشارکت کارکنان

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت سازمانی با مشارکت کارکنان برابر با ۰/۲۹۴ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. عبارتی دیگر بین مشارکت کارکنان و حمایت سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه نهم تحقیق، تأیید می گردد. فرضیه ویژه دهم: بین مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد.

جدول ۱۹- آزمون همبستگی بین مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی

نتیجه	تعهد سازمانی		متغیرهای تحقیق
	Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۰/۴۴۳	مشارکت کارکنان

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین مشارکت کارکنان با ارزیابی عملکرد برابر با ۰/۴۴۳ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بوده است. عبارتی دیگر بین مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله روحانی بابل، رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. لذا فرضیه ویژه دهم تحقیق، تأیید می گردد.

بحث

یافته های پژوهش نشان داد، از دیدگاه آزمودنی های پژوهش، راهبردهای منابع انسانی و پنج مولفه ۱. تامین منابع انسانی، ۲. آموزش، ۳. ارزیابی عملکرد، ۴. پاداش خدمت و ۵. مشارکت کارکنان، دارای رابطه معنادار و مثبتی با حمایت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بوده و نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که هر پنج مولفه راهبردهای منابع انسانی، توانایی پیش بینی

متغیر حمایت سازمانی را دارا بوده و به غیر از مولفه آموزش، چهار مولفه دیگر آن، تعهد سازمانی را نیز پیش‌بینی می‌کند لذا نتیجه حاصل از فرضیه اصلی و فرضیه‌های ویژه اول تا دهم تحقیق، با نتیجه بدست‌آمده از پژوهش یاسینی و همکاران، همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. نتایج تحقیق جمشیدیان (۱۳۹۷) و در خصوص تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی، نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد. در تحقیق حاضر و در فرضیه اصلی، راهبردهای منابع انسانی دارای رابطه معناداری با تعهد سازمانی کارکنان بوده‌است. لذا نتیجه حاصل از فرضیه اصلی تحقیق، با نتیجه بدست‌آمده از پژوهش جمشیدیان، همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد.

دهقانی‌سلطانی، مصباحی و دهقانی‌فتح‌آبادی (۱۳۹۶) در پژوهشی در خصوص رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبس و تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین تعهدسازمانی با مدیریت منابع انسانی سبس، طراحی شغل سبس، ارزیابی عملکرد سبس و آموزش و توسعه سبس؛ از نظر آماری رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. در تحقیق حاضر و در فرضیه اصلی، راهبردهای منابع انسانی دارای رابطه معناداری با تعهد سازمانی کارکنان بوده‌است. لذا نتیجه حاصل از فرضیه اصلی تحقیق، با نتیجه بدست‌آمده از پژوهش دهقانی‌سلطانی، مصباحی و دهقانی‌فتح‌آبادی، همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد.

محمد رضا باغنی و احمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی در خصوص اثربخشی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کارآمدی تعهد سازمانی، به این نتیجه دست یافتند که تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی (شیوه‌های انتخاب سازمان، شیوه‌های آموزش کارکنان، شیوه‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی، فرصت‌های ارتقاء و پاداش، اشتراک‌گذاری اطلاعات، امنیت شغلی و سیستم مدیریت منابع انسانی) بر تعهد سازمانی تایید شد و نتیجه‌گیری شد؛ تایید و حفظ این ارتباط در گرو اعمال این مهارت‌ها است. در تحقیق حاضر و در فرضیه اصلی و فرضیه‌های ویژه دوم، چهارم، ششم، هشتم و دهم، راهبردهای منابع انسانی و بعدها پنجگانه ۱. تامین منابع انسانی، ۲. آموزش، ۳. ارزیابی عملکرد، ۴. پاداش خدمت و ۵. مشارکت کارکنان دارای رابطه معناداری با تعهد سازمانی کارکنان بوده‌است. لذا نتیجه حاصل از فرضیه اصلی و فرضیه‌های ویژه دوم، چهارم، ششم، هشتم و دهم تحقیق، با نتیجه بدست‌آمده از پژوهش محمد رضا باغنی و احمدی، همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد.

مطالعه الهواری و نوسیر (۲۰۱۷) و در خصوص تاثیر استراتژی منابع انسانی بر حمایت سازمانی درک شده شامل تعدادی از نتایج، از جمله وجود یک اثر استاتیکی قابل توجه از استراتژی منابع انسانی (مانند برنامه ریزی منابع انسانی، قرار ملاقات و انتخاب، آموزش و توسعه، انگیزه‌ها و پاداش‌ها و ارزیابی عملکرد در حمایت سازمانی درک شده) بود. در تحقیق حاضر و در فرضیه اصلی و فرضیه‌های ویژه اول، سوم، پنجم، هفتم و نهم، راهبردهای منابع انسانی و بعدها جذب، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش خدمت و مشارکت کارکنان دارای رابطه معناداری با حمایت سازمانی کارکنان بوده‌است. لذا نتیجه حاصل از فرضیه اصلی و فرضیه‌های ویژه اول، سوم، پنجم، هفتم و نهم تحقیق، با نتیجه بدست‌آمده از پژوهش الهواری و نوسیر، همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. نتیجه مطالعه حسن و محمود (۲۰۱۶) و در خصوص رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی، نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت دارد. لذا نتیجه حاصل از فرضیه اصلی تحقیق، با نتیجه بدست‌آمده از پژوهش حسن و محمود، همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. سويفان (۲۰۱۵) در پژوهشی در خصوص تاثیر عملیات منابع انسانی بر تعهد سازمانی، به این نتیجه دست یافت که تمامی تعهدات HR (آموزش، ساز و کار فردی و پاداش) به طور معناداری و مثبت با تعهد سازمانی مرتبط بودند. در تحقیق حاضر و در فرضیه اصلی و فرضیه‌های ویژه چهارم، ششم و هشتم، راهبردهای منابع انسانی و بعدها آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش خدمت دارای رابطه معناداری با تعهد سازمانی کارکنان بوده‌است. لذا نتیجه حاصل از فرضیه اصلی و فرضیه‌های ویژه چهارم، ششم و هشتم تحقیق، با نتیجه بدست‌آمده از پژوهش سويفان، همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. در حقیقت وقتی کارکنان به این باور برسند که کارفرما به تعهداتش عمل می‌کند و به سلامتی و رفاه آنها اهمیت می‌دهد با تعهد افزونتری وظایف خود را انجام خواهند داد. در واقع با بهره‌گیر بیشتر از راهبردهای منابع انسانی از طریق حمایت سازمانی درک شده می‌توان تعهد کارکنان را به سیستم بهبود بخشید.

نتیجه گیری نهایی

به عنوان جمع بندی باید اظهار داشت بدون توجه به راهبردهای منابع انسانی، مدیریت نمی تواند تعهداتش به کارکنانش را ادا نماید. در واقع مدیران باید به تصمیم گیری های مرتبط با راهبردهای منابع انسانی توجه ویژه داشته باشند. از اینرو، باور کارکنان در مورد تعهد سازمان به آنها، با میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان در ارتباط خواهد بود. لذا ارتقاء مدیریت منابع انسانی می تواند حمایت سازمانی و مشارکت کارکنان سازمان را بطور معنادار و مثبتی تحت تاثیر قرار دهد، پس نتایج تحقیق قابل پیش بینی بوده است.

تشکر و قدردانی

بی شک برای انجام هر پژوهشی مشارکت و همکاری مجموعه ای از عوامل ضرورت دارد، لذا نویسندگان این مقاله بدین طریق از همکاری و زحمات مدیریت و تمامی کارکنانی که علیرغم فشار کاری پرسشنامه های پژوهش را با دقت مطالعه نمودند تشکر می نمایند.

منابع و مراجع

- [۱] آرسترانگ، مایکل، (۱۳۸۹)، استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)، (س. اعرابی، ا. مهدیه، مترجم)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- [۲] اسدی ح، قربانی م. ۱۳۸۷. رابطه بین ماموریت و یکپارچگی سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. المپیک، ۴۴: ۵۹-۶۹.
- [۳] اسفندیاری. عاطفه، نکویی مقدم. محمود، محمدی. زینب، نوروزی. سمانه، (۱۳۹۰)، "آسیب شناسی منابع انسانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی کرمان با استفاده از مدل سه شاخگی"، فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، سال دهم، شماره ۳ و ۴.
- [۴] اکبری بورنگ محمد، پور سمیرا و محسن آیتی، (۱۳۹۳)، تبیین عملکرد سازمان براساس گرایش به کارآفرینی و سرمایه فکری: مدل معادلات ساختاری، مدیریت بهره‌وری، سال هشتم، شماره ۳۰، پاییز ۹۳، صص ۱۱۵-۱۳۳.
- [۵] امینی، بی بی اکرم و همکاران. ۱۳۸۶. رفتار شهروندی سازمانی: مفاهیم، پیشینه، منافع و الگوها، ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره ۲۴.
- [۶] انصاری محمداسماعیل، باقری کلجاهی علی، صالحی مسلم، (۱۳۸۹)، تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، (۳۱): ۷: صص ۳۵-۷۲.
- [۷] توکلی محمد مهدی، نصرافهانی علی، شیرویه زاد هادی، جعفری سعید، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مدیریت سرمایه انسانی بر تعهد سازمانی -مورد مطالعه: شرکت مهندسی بین المللی فولاد تکنیک، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و ششم، شماره پیاپی (۸۵)، شماره دوم، تابستان ۹۴، صص ۱۸۱-۱۹۶.
- [۸] ثابتی سجاد، (۱۳۹۵)، نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی، نخستین همایش ملی علوم اسلامی، حقوق و مدیریت قم، دانشگاه علمی کاربردی استانداری قم، اردیبهشت ماه ۹۵، صص ۱-۱۵.
- [۹] جزنی نسرین، طاهری نادر، ابیلی خدایار، (۱۳۸۹)، تدوین راهبردهای توسعه منابع انسانی با رویکرد توسعه دانش کارکنان، فصلنامه مدیریت راهبردی، شماره ۲: صص ۱۵-۲۹.
- [۱۰] جمشیدیان محمد امین، (۱۳۹۷)، تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قصد ترک کارکنان با تاکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی، سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی، گرجستان، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، https://www.civilica.com/Paper-ICMHSR03-ICMHSR03_109.html
- [۱۱] حریری نجلاد، روتن سیده زهرا، جانمحمدی مریم، (۱۳۹۲)، سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و بی تفاوتی سازمانی در کتابداران (مطالعه موردی: کتابخانه های مرکزی دانشگاه های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات فناوری مستقر در شهر تهران)، تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، دوره ۴۷، شماره ۴.
- [۱۲] حسن زاده رمضان، (۱۳۸۵)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، راهنمای عملی تحقیق، نشر ساوالان، وزیری (شومیز)، چاپ چهارم.
- [۱۳] حسینی ابوالحسن، هادیزاده مقدم اکرم و هوشمند جواد، (۱۳۸۸)، بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در اثربخشی مدیریت منابع انسانی، Hoseini_sbu@yahoo.com
- [۱۴] حمیدی همایون، سرفرازی مهرزاد، (۱۳۹۰)، جهانی شدن و مدیریت منابع انسانی، مطالعات راهبردی جهانی شدن، سال دوم، پیش شماره دوم، بهار ۹۰، صص ۱-۴۰.
- [۱۵] خاکی غلامرضا، (۱۳۸۹)، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، انتشارات بازتاب.
- [۱۶] خانی پور حمید و معادل هذبی پور، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین بکارگیری فناوری اطلاعات و عملکرد مدیریت منابع انسانی (مدیریت الکترونیک منابع انسانی)، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۲، شماره ۱، بهار ۹۵، صص ۱۶۲-۱۷۰.
- [۱۷] دانایی فرد حسن، الوانی سیدمهدی، آذر عادل، (۱۳۹۲)، روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: انتشارات صفار.

- [18] Al-Hawary Sulieman Ibraheem Shelash, Nusair Waleed Khalid Ibrahim, (2017), Impact of Human Resource Strategies on Perceived Organizational Support at Jordanian Public Universities, Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, Volume 17 Issue 1 Version 1.0 Year 2017, Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal, Publisher: Global Journals Inc. (USA), Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 0975-5853.
- [19] Aminbidokhti M, Zoghiarki R. Human Resource Management in Islamic Government.(2010).Availableform: URL: <http://shmoutoun.ihcs.ac.ir/PDF/kongere/4/19.pdf>. last version: 27 august 2010. [Persian].
- [20] Armstrong M, (1993), "A handbook of personnel management practice", 4th ed. London:;Kogan Page.
- [21] Armstrong, Michael. (2002). "Strategic human resource management (action)", translated by Aerabi, Mohammed and Izadi, Davood. Tehran: Publications Office of Cultural Research.
- [22] Bartlett K R. (2001), "The Relationship between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field", Human Resource Development Quarterly, 12(4): 335-352.
- [23] Bernard N. N. & Blau, P. (2002), "Conception of Social Exchange Theory: A Critique", Eastern Africa Journal of Humanities & Sciences, 1(1):1-6.
- [24] Chang E. Employee's overall perception of HRM effectiveness. Human Relations. 2005;58(4) 523-544.
- [25] Cankovic, V. S. (2013), "Contemporary Challenges and Human Resource Development", International Journal of Innovations in Business, 2(2): 109-143.
- [26] Chen, C.J. & Huang, J.W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance - the mediating role of knowledge management capacity. Journal of Business Research, 62,104-114.
- [27] Ching SC, Hae CC. (2009), "Perceptions of Internal Marketing and Organizational Commitment by Nurses", J Adv Nurs. 65(1): 92.
- [28] Coyle-Shapiro J A M. Kessler I. (2000), "Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey", Journal of Management Studies, 37(7): 903-930.
- [29] Doayi, H; Borjalipour, Sh (2010). An investigation of the Relationship between perceived organizational support and organizational commitment and turnover intention. Journal of Public Administration Perspective, 3: 63-77. (In persian)
- [30] Dominguez, A.A. (2011). The Impact of Human Resource Disclosure on Corporate Image, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol. 15, No.4, pp.279 ± 298.
- [31] Eisenberger R. Fasolo P. LaMastro V. D. Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. Journal of Applied Psychology. 1990; 75(1) 51-59.
- [32] Faruq, Ahmed, Shariat, Ullah. Muhammad, & Kamal, Uddin. Muhammad (2006), Strategic Human Resource Management: Linking HR Practices with the Business Strategy, The cost and Management, Vol.34, No 3.
- [33] Fitnat N.S. (2011), "Relationship between Affective Commitment and Organizational Silence: A Conceptual Discussion", International Journal of Social Sciences and Humanity Studies, 3(2): 219-227.
- [34] Fomburn C., N. Tichy and M. Devanna (1984), "Strategic Human Resource Management," John Wiley, New York.
- [35] Glarino Glenn G., (2013), Strategic Human Resource Management: Influences on Perceived Organizational Support and Job Attitudes, International Journal of Business and Social Science, Vol. 4 No. 12 [Special Issue – September 2013].

- [36] Harvabadi S. Marbaghi A. [Nursing Management]. 1st edition. Tehran. Iran University of Medical Sciences and Health Services. 1996 (Persian).
- [37] Hassan saira, Mahmood Babak, (2016), Relationship between HRM Practices and Organizational Commitment of Employees: An Empirical Study of Textile Sector in Pakistan, International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences , Vol. 6, No.1, January 2016, pp. 23-28 , E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337 © 2016 HRMARS ,www.hrmars.com
- [38] Ivancevich, M.J. (2010). Human Resource Management, New York: McGraw-Hill.
- [39] Kidombo Harriet J., K'Obonyo Peter., Gakuu Chistopher M, (2012), HUMA_RESOURCE STRATEGIC ORIE_TATIO_ A_D ORGA_IZATIO_AL COMMITME_T I_ KE_YA_ MA_UFACTURI_G FIRMS, International Journal of Arts and Commerce, Vol. 1 _o. 7 December 2012, pp 7- 28.
- [40] Kinicki A J. Carson K P. Bohlander G W. Relationship between an organization's actual human resource efforts and employee attitudes. Group and Organizational Management. 1992;17(2) 135-152.
- [41] Lamba Shruti, Choudhary Nirmala, (2013), IMPACT OF HRM PRACTICES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES, International Journal of Advancements in Research & Technology, Volume 2, Issue4, April-2013, ISSN 2278-7763, pp 407-423.
- [42] Laursen, K. & Foss, N., (2013). Human Resource Managemrnt Practices and Innovation. In: Prepared for the Handbook of Innovation Management. Oxford University Press.
- [43] Leenu, N. Lakhwinder, S. (2012), Role of Perceived Organizational Support in, 13: 239-249.
- [44] Mousavi, M., Esmaeily, A.R. (2013). Organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behaviors. Development of human resources management and support quarterly, 8(29): 123-156. (In persian)
- [45] Narang Leenu, Singh Lakhwinder, (2011), Human Resource Practices and Perceived Organizational Support — A Relationship in Indian Context, Management and Labour Studies J, Vol 36, Issue 3, 2011, <https://doi.org/10.1177/0258042X1103600301>.
- [46] Narang Leenu, Singh Lakhwinder, (2012), Role of Perceived Organizational Support in the Relationship between HR Practices and Organizational Trust, Global Business Review J, Vol 13, Issue 2, 2012, First Published July 3, 2012 Research Article , <https://doi.org/10.1177/097215091201300204>.
- [47] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R. Gerhart, B., & Wright, P. M. (2000). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. Boston: Mc Graw Hill.
- [48] Panaccio A. Vandenberghe C. (2009), "Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study", Journal of Vocational Behavior, 75(2): 224-236.
- [49] Paşaoğlu Didem, (2015), Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry, 11th International Strategic Management Conference 2015, Procedia - Social and Behavioral Sciences 207 (2015) 315 – 324.
- [50] Peplinski, M. S. (2014). Perceived organizational support, organizational cynicism and employee well-being.
- [51] Rezaeian, A. [Management of Organizational Behavior]. Tehran. Samnt Publications, 7th edition: 2006 (Persian).
- [52] Riketta, M. (2005). Organizational identification :A meta analysis journal of vocational behavior , Vol.66, pp.358-384.

-
- [53] Sánchez, A.M. & Soriano, D.R. (2011). Human Resource Management and Corporate Entrepreneurship, *International Journal of Manpower*, Vol. 32, No.1, pp.6-13.
- [54] Scheible Alba Couto Falcão, Bastos Antônio Virgílio Bittencourt, (2013), An Examination of Human Resource Management Practices' Influence on Organizational Commitment and Entrenchment, *BAR*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, art. 4, pp. 57-76, Jan./Mar. 2013, Available online at <http://www.anpad.org.br/bar>
- [55] Shanok, S. Eisenberger, R. (2006), "When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 91: 689-695.
- [56] Shen, Y. Jackson, T. Ding, C. Yuan, D. Zhao, L.I. Dou, Y. Zhang, Q. (2014), "Linking Perceived Organizational Support with Employee Work Outcomes in a Chinese Context: Organizational Identification as a Mediator", *European Management Journal*, 32 (3): 406-412.
- [57] Shore L M. Tetrick L E. A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 1991; 76(1) 637-643.
- [58] Shore L M. Wayne S J. (2000), "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 78(5): 774-780.
- [59] Stamper C L. Johlke M C. The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*. 2003; 29(4) 569-588.
- [60] Suifan Taghrif S. (2015), The Effect of Human Resources Practices on Organizational Commitment: A Jordanian Study, *Journal of Management Research*, ISSN 1941-899X, 2015, Vol. 7, No. 4. Pp 222-232. www.macrothink.org/jmr
- [61] Swanson, R.A. Holton, E.F. (2009), "Foundation of Human Resource Development", Group West: 292.
- [62] Tabarsa, A & Mohammadi, F. (2008), Human resource accounting with human resource valuation approach, *Journal of Accounting*, 195(1). 35-26(in Persian).
- [63] Tremblay Michel, Cloutier Julie, Simard Gilles, Chênevert Denis, Vandenberghe Christian, (2010), The role of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in-role and extra-role performance, *The International Journal of Human Resource Management J*, Volume 21, 2010 - Issue 3, Pages 405-433 | Published online: 02 Mar 2010 [Download citation](https://doi.org/10.1080/09585190903549056) , <https://doi.org/10.1080/09585190903549056>
- [64] WARSAME ABDIRAHMAN SALAD, (2015), HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, United Kingdom Vol. III, Issue 8, August 2015 , Licensed under Creative Common Page 156 <http://ijecm.co.uk/> ISSN 2348 0386