

## The Effect Of Dimensions Of Organizational Commitment On Nurses' Job Attachment In Clinical Education Environments

Mousavi.Seyed Masood<sup>1</sup>, Bahariniya.Sajjad<sup>\*2</sup>, Mardani.Aisa<sup>3</sup>, Baghian.Najmeh<sup>4</sup>

- 1- Department of Health management and economics, Health Policy and Management Research Center, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.
- 2- Department of Healthcare Services Management, School of Health Management & Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
- 3- Bachelor's student of Health Services Management, School of public Health, Shahid Sadougi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.
- 4- Clinical Research Development Center, Shahid Rahmehoon Hospital, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

**Received Date:**  
2023.11.5

**Accepted Date:**  
2024.6.17

**\*Corresponding Author Email:**  
sajjadbahari98@gmail.com

### Abstract

**Background and Purpose:** Organizational commitment among nurses, a critical aspect of hospital workforce management, is influenced by various factors, including job attachment. This attachment fosters motivation and commitment, which ultimately enhances the quality of healthcare services. This study investigates the relationship between organizational commitment and job attachment among nurses working in selected teaching hospitals affiliated with Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd in 2022.

**Methods:** This descriptive-analytical study involved all nurses at Shahid Sadoughi Hospital in Yazd. A sample size of 298 nurses was determined using Cochran's formula. Data collection was conducted using the Job Descriptive Index (JDI) by Edwards and Kilpatrick (1984) and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) by Allen and Meyer (1990). The data were analyzed using the Chi-square test with SPSS version 21 software and structural equation modeling via LISREL software.

**Results:** Among the nurses surveyed, 43.17% reported being satisfied with their jobs, while 40.17% exhibited organizational commitment. The findings revealed a significant relationship between job attachment and organizational commitment ( $P < 0.001$ ). The average scores were  $3.75 \pm 0.76$  for the affective dimension,  $3.97 \pm 0.26$  for the continuance dimension,  $3.65 \pm 0.36$  for the normative dimension, and  $3.74 \pm 0.93$  for overall job attachment.

**Conclusion:** The significant direct relationship between job satisfaction and organizational commitment highlights the importance of managerial focus on enhancing job satisfaction to increase employee responsibility and commitment. Managers should prioritize factors that improve job satisfaction as a means to strengthen organizational commitment.

**Keywords:** Organizational Commitment, Job Attachment, Nurses, Teaching Hospitals



Copyright©2024 Scientific Association of Hospital Affairs, and Tehran University of Medical Sciences. Published by Tehran University of Medical Sciences. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

## تأثیر ابعاد تعهد سازمانی بر دلبستگی شغلی پرستاران در محیط‌های آموزش بالینی

سید مسعود موسوی<sup>۱</sup>، سجاد بهاری نیا<sup>۲</sup>، آیسا مردانی<sup>۳</sup>، نجمه باقیان<sup>۴</sup>

- ۱- گروه علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاستگذاری سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران.
- ۲- گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
- ۳- دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران.
- ۴- مرکز توسعه تحقیقات بالینی، بیمارستان شهید رهنمون، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران.

### چکیده:

**زمینه و هدف:** تعهد سازمانی پرستاران به عنوان یکی از مهم‌ترین جنبه‌های کارکنان بیمارستان تحت تأثیر عوامل زیادی از جمله دلبستگی شغلی است که باعث ایجاد احساس انگیزه و تعهد در آن‌ها و افزایش کیفیت خدمات می‌شود. در این پژوهش به بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۴۰۱ پرداخته شده است.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه توصیفی و تحلیلی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد بود که بر اساس فرمول کوکران ۲۹۸ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. گردآوری داده‌ها با پرسشنامه‌های شغلی ادواردز و کیلیپاتریک (۱۹۸۴) و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) انجام شد. داده‌ها با استفاده از آزمون مجذور کای و با نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و همچنین نرم افزار معادلات ساختاری لیزرل تجزیه و تحلیل شدند.

**نتایج:** ۴۳/۱۷٪ پرستاران از شغل خود راضی بودند و ۴۰/۱۷٪ دارای تعهد سازمانی بودند. یافته‌ها نشان داد بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود داشت ( $P < 0.001$ ). میانگین نمره بعد عاطفی ( $0.76 \pm 0.37$ )، بعد مستمر ( $0.26 \pm 0.97$ )، بعد تکلیفی ( $0.36 \pm 0.65$ ) و دلبستگی شغلی ( $0.93 \pm 0.74$ ) به دست آمده است.

**نتیجه‌گیری:** با در نظر گرفتن رابطه معنی‌داری مستقیم رضایت شغلی پرستاران با فعالیت سازمانی و ارتباط مستقیم بین آن‌ها، مدیران باید به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی توجه داشته باشند زیرا رضایت شغلی مسئولیت‌پذیری کارکنان را افزایش می‌دهد.

**کلیدواژه:** تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، پرستاران، بیمارستان‌های آموزشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۳/۲۸

\* نویسنده مسئول مقاله:

sajjadbahari98@gmail.com

## مقدمه

تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه، دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. نیروی انسانی اهمیت بسزایی در ارتقای عملکرد بیمارستان دارد به گونه‌ای که این سازمان نمی‌تواند بدون تلاش و تعهد کارکنان خود موفق شود (۱). تعهد سازمانی پرستاران دربرگیرنده مجموعه‌ای از نگرش‌ها در ارتباط با فعالیت به منظور ایجاد، حفظ و گسترش اثربخشی و کارایی خدمات درمانی است. پیاده‌سازی تعهد سازمانی پرستاران، جهت حفظ و گسترش رفتار اخلاقی در بین قشر پرستار جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است (۲) حرفه پرستاری با کمبود نیروی انسانی و افزایش تقاضا برای دریافت خدمات درمانی مواجه است. با این حال به سبب شرایط کاری و مشکلات خاص حرفه، تمایل به ترک شغل در بین پرستاران دیده می‌شود (۳)؛ بنابراین یکی از مهم‌ترین چالش‌های سیستم بهداشت و درمان داشتن کارکنان با تعهد قوی نسبت به سازمان است تا در نهایت سبب جلب رضایت بیمار و کارکنان و ارتقا سیستم شود (۴، ۵).

دلبستگی شغلی به عنوان اشتیاق رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است، به گونه‌ای که موجب می‌شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند. در واقع این مقوله به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی اشاره دارد (۶). دلبستگی شغلی نوعی ارتباط عاطفی و روانی با شغل است که در آن فرد شغل و اجزای آن را از خود می‌داند و برای تحقق اهداف سازمانی تلاش می‌کند و به ترک سازمان فکر نمی‌کند. دلبستگی شغلی در سایه اقتدار در تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری و وقت

گذاشتن در کار افزایش می‌یابد (۷). سازمان‌های بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند، یکی از متغیرهایی که در کارآمدی پرستاران تأثیرگذار است، دلبستگی شغلی است (۸). دلبستگی شغلی پرستاران، یکی از موضوعات پژوهشی بسیار مهم در حوزه نظام‌های سلامت می‌باشد، زیرا در بسیاری از کشورها، پرستاران یکی از بزرگ‌ترین گروه‌های متخصصان سلامت را شکل می‌دهند؛ بنابراین کیفیت و ماهیت خدمات ارائه شده به بیماران با عملکرد آن‌ها وابستگی زیادی دارد (۹-۱۱).

پرستاران به عنوان بزرگ‌ترین گروه نیروی انسانی در سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند (۱۲، ۱۳)؛ به طوری که سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی بدون نیروهای توانمند پرستاری نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند (۱۴). مواردی از قبیل ساعت کاری طولانی، رویارویی مداوم با فناوری‌های جدید مراقبت‌های بهداشتی، کاهش بودجه، حقوق و دستمزد پایین، قرار گرفتن در شرایط متناقض کاری و مواجهه با نیازها و انتظارات گوناگون، مواجهه روزمره با بیماری‌های مختلف و رنج و مرگ انسان‌ها، همواره موجب شده تا پرستاران در موقعیت‌های آسیب‌پذیر بسیاری قرار گیرند (۱۵، ۱۶). به همین دلیل است که پرستاری به عنوان یکی از طاقت‌فرساترین زمینه‌های شغلی شناخته شده است (۱۷-۱۹). پرستاران در محیط کار با چالش‌های بسیاری چون استرس بالا، عزت‌نفس و آرامش ذهنی پایین، فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی و اعتماد سازمانی پایین مواجه هستند. بنابراین توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی پرستاران، از اهمیت بالایی برخوردار است (۲۰-۲۴). با توجه به حساسیت کار پرستاران به عنوان بازوی مهم سیستم خدمات

سازمانی حیاتی است، اما آسان نیست. این مطالعه پیشنهاد می‌کند که مدیران منابع انسانی باید استراتژی‌های مناسبی را برای ارتقای شایستگی حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان پرستاری خود دنبال کنند (۲۶). در مطالعه دیگری Ibrahim و همکاران (۲۰۲۰)، به بررسی کیفیت زندگی کاری و قصد ترک شغل در میان پرستاران مالزیایی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی پرداختند. اثر میانجی (اثر غیرمستقیم) تعهد سازمانی بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و قصد ترک شغلی با ضریب مسیر  $0/234$  - منفی بود، درحالی‌که تأثیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر قصد ترک شغل با ضریب مسیر کوچک‌تر  $0/228$  - منفی بود. این بدان معناست که رابطه بین کیفیت زندگی کاری و قصد ترک شغل تا حدی با تعهد سازمانی واسطه شد (۳۳).

وجود تعهد سازمانی در سازمان‌های امروزی و دل‌بستگی شغلی در کارکنان امری بسیار حیاتی می‌باشد. در محیط بیمارستان نیز از آنجا که پرستاران همواره با چالش‌ها و مشکلات بسیاری روبه‌رو هستند؛ وجود تعهد در آن‌ها و داشتن دل‌بستگی به شغل خود، برای ارائه خدمات مراقبتی صحیح به بیماران لازم و ضروری می‌باشد. لذا با توجه به آنچه گفته شد، این مطالعه با هدف بررسی رابطه تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شده است.

## مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی-تحلیلی بود. جامعه پژوهش را پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد (بیمارستان‌های شهید رهنمون، افشار و شهید صدوقی) در سال ۱۴۰۱ تشکیل داد.

بهداشتی و درمانی و نقش به‌سزای آن‌ها در بهبود و ارتقاء سلامت؛ وجود تعهد سازمانی در میان پرستاران امری بسیار ضروری می‌باشد (۲۵، ۲۶). تعهد سازمانی از دیدگاه مدیران هر سازمان برای رسیدن به موفقیت بسیار حائز اهمیت می‌باشد (۲۷، ۲۸). امروزه مدیران، بسیار در تلاش هستند تا به راه‌هایی برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان دست یابند (۲۹، ۳۰). تعهد سازمانی، به عنوان یک بعد بسیار مهم نگرش افراد نسبت به شغل خود هویتی روان‌شناختی است که هر فرد نسبت به سازمان مورد تأیید خود احساس می‌کند. در نتیجه تعهد سازمانی باور قوی و پذیرش هدف‌ها و ارزش‌های یک سازمان، تمایل به تلاش چشمگیر برای تحقق اهداف آن سازمان و علاقه شدید برای ماندن در آن محیط کار می‌باشد (۲۹). بررسی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد زمانی که کارکنان به اهداف و ارزش‌های سازمان متعهد باشند دارای روحیه بالاتری هستند، تمایل کمتری به ترک شغل و رضایت بیشتری از شغل خود خواهند داشت و در نهایت برای سازمان مفیدتر واقع می‌شوند (۳۱). به جز رضایت از شغل، دل‌بستگی شغلی نیز می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی باشد. دل‌بستگی به شغل  $\Pi$  می‌تواند بر ذهنیت افراد نسبت به سازمان و در نتیجه میزان تعهدی که نسبت به سازمان حس می‌کنند؛ تأثیر بگذارد به صورتی که افراد با دل‌بستگی شغلی بیشتر سطح بالاتری از تعهد سازمانی را نشان می‌دهند (۳۲).

مطالعات مشابهی اهمیت تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در پرستاران را نشان داده‌اند. Karami و همکاران (۲۰۱۷)، مطالعه‌ای را با هدف بررسی شایستگی حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جنوب شرق ایران در سال ۱۳۹۵ انجام دادند. نتایج نشان داد که پرستاران باید نسبت به سازمان خود شایستگی و تعهد بیشتری داشته باشند. توسعه شایستگی حرفه‌ای و تعهد

دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بررسی و تأیید شده است (۳۵).

**۳- پرسشنامه دل‌بستگی شغلی:** برای سنجش دل‌بستگی شغلی از پرسشنامه دل‌بستگی شغلی ادواردز و کیلیپاتریک که در سال ۱۹۸۴ ساخته شده، استفاده شد. طبق نظر این دو پژوهشگر، دل‌بستگی شغلی به میزان درجه‌ای گفته می‌شود که شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می‌کند یا میزان اهمیتی که فرد برای کارش قائل است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است و یک پرسشنامه تک مؤلفه‌ای است. نحوه نمره‌گذاری سؤالات این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس لیکرت و از نوع ۴ درجه‌ای انجام می‌پذیرد. در هر سؤال امتیاز ۱ کاملاً مخالفم، امتیاز ۲ مخالفم، امتیاز ۳ نظری ندارم، امتیاز ۴ موافقم و امتیاز ۵ کاملاً موافقم اختصاص داده می‌شود. نمره دهی این پرسشنامه به این صورت می‌باشد که امتیازات نمونه‌ها از ۲۰ عبارت فوق با یکدیگر جمع می‌شود. حداقل امتیاز ممکن ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ خواهد بود. نمره بین ۲۰ تا ۳۳: میزان دل‌بستگی شغلی در حد پایینی می‌باشد. نمره بین ۳۳ تا ۶۶: میزان دل‌بستگی شغلی در حد متوسطی می‌باشد. نمره بالاتر از ۶۶: میزان دل‌بستگی شغلی در حد بالایی می‌باشد (۳۶). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حیدری نژاد و مرادپور (۱۳۹۰) مورد تأیید قرار گرفت، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۰ محاسبه شد. برای به دست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است (۳۷).

روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم بود که نمونه‌ها در هر طبقه به روش نمونه‌گیری در دسترس وارد مطالعه شد. بر اساس آمار موجود تعداد ۱۳۳۴ پرستار شاغل در ۳ بیمارستان آموزشی دانشگاه فعالیت می‌نمایند. حجم نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران ۲۹۸ نفر

ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل ۳ پرسشنامه بود که عبارت‌اند از:

**۱- پرسشنامه مشخصات دموگرافیک:** شامل متغیرهای سن، جنس، تأهل، تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه کار و بیمارستان محل خدمت می‌باشد.

**۲- پرسشنامه تعهد سازمانی:** برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر استفاده شد که در سال ۱۹۹۰ طراحی شده و تعهد سازمانی را با سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی می‌سنجد (۳۴). این پرسشنامه ۲۴ سؤال دارد که هر ۸ سؤال آن یکی از ابعاد سه‌گانه را اندازه‌گیری می‌کند. سؤالات بر اساس مقیاس لیکرت در یک طیف ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷) قرار می‌گیرند. در هر بعد، امتیاز ۱ به عنوان کاملاً مخالفم، امتیاز ۲ نسبتاً مخالفم، امتیاز ۳ مخالفم، امتیاز ۴ بی‌نظر، امتیاز ۵ نسبتاً موافقم، امتیاز ۶ موافقم و امتیاز ۷ کاملاً موافقم رتبه‌بندی می‌شود. دامنه نمرات تعهد سازمانی بین ۲۴ تا ۱۶۸، متغیر است و نمرات بین ۲۴ تا ۵۹ رتبه تعهد خیلی پایین، نمرات بین ۶۰ تا ۹۵ رتبه تعهد پایین، نمرات بین ۹۶ تا ۱۳۱ رتبه تعهد بالا و نمرات بین ۱۳۲ تا ۱۶۸ رتبه تعهد خیلی بالا در نظر گرفته می‌شوند. ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های عاطفی، مستمر و تکلیفی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۷۷ گزارش شده است (۳۴).

در مطالعه نپی زاده و همکاران (۲۰۱۳)، ۲۶۰ نفر پرستار از ۹ بیمارستان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شرکت داشتند. پایایی پرسشنامه به روش همسانی درونی اندازه‌گیری شد که برای کل ابزار ۰/۸۷ بود. ثبات ابزار با استفاده از روش آزمون مجدد به فاصله ۱۴ روز برای کل ابزار تعهد سازمانی برابر با  $r=0/89$  بود. روایی ابزارها با نظرخواهی از ۱۵ نفر از مدرسین دانشکده‌های مختلف

لیزرل استفاده شد. لازم به ذکر است که در صورت نرمال نبودن هر یک از متغیرها، از معادل ناپارامتریک هر یک از آزمون‌های ذکر شده استفاده گردید.

### یافته‌ها

استفاده از آمار توصیفی به منظور تلخیص اطلاعات جمع‌آوری شده و شناخت بیشتر جامعه مورد بررسی صورت پذیرفته است و هدف آن نیز توصیف، استخراج نکات اساسی و ترکیب داده‌ها به کمک زبان اعداد می‌باشد. در پژوهش حاضر با ارائه جداول و شکل‌های مربوطه به بررسی توصیفی مشاهدات پرداخته شد. در این بخش سؤالاتی از پرسشنامه را که جنبه تقریباً عمومی دارد و از افراد پرسیده شده است با رسم جداول و شکل‌های مختلف نمایش داده شده است. جدول ۱، آمار توصیفی مربوط به جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان مورد بررسی قرار گرفته است. ۵۹/۱ درصد از شرکت‌کنندگان زن، ۶۳/۴ درصد مجرد و ۵۲/۷ درصد دارای تحصیلات لیسانس بودند. محل کار ۴۸/۳ درصد از شرکت‌کنندگان در بیمارستان شهید صدوقی بود. وضعیت استخدامی ۲۷/۵ درصد از آن‌ها به صورت قراردادی بود (جدول ۱).

دست آمد، نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای با سهمیه متناسب بین بیمارستان‌های مختلف دانشگاه (۱۴۴ نفر شهید صدوقی، ۱۱۲ نفر شهید رهنمون و ۷۲ نفر افشار) انجام پذیرفت. روش جمع‌آوری داده‌ها بدین صورت بود که اهداف مطالعه به شرکت‌کنندگان توضیح داده و به آن‌ها در خصوص محرمانه ماندن اطلاعات اطمینان داده و فرم رضایت کتبی از ایشان اخذ شد. لازم به ذکر است جهت جمع‌آوری داده‌ها از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد معرفی‌نامه اخذ شده است.

پس از جمع‌آوری داده‌ها و ورود آن‌ها به نرم افزار SPSS نسخه ۱۸، از شاخص‌های توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) جهت توصیف متغیرهای مورد نظر و خلاصه‌سازی اطلاعات استفاده شد. جهت بررسی همبستگی مؤلفه‌های دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد همچنین برای بررسی ارتباط بین متغیرهای دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با متغیرهای کمی همچون سن و سابقه کار از آزمون همبستگی پیرسون و برای بررسی ارتباط بین متغیرهای دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با متغیرهای کیفی مثل جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات از ANOVA و Independent T-test و

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

| مد (نما) | درصد فراوانی | فراوانی |                    |  |
|----------|--------------|---------|--------------------|--|
| جنسیت    | ۴۰/۹         | ۱۲۲     | مرد                |  |
|          | ۵۹/۱         | ۱۷۶     | زن                 |  |
| تأهل     | ۶۳/۴         | ۱۸۹     | مجرد               |  |
|          | ۳۶/۶         | ۱۰۹     | متأهل              |  |
| تحصیلات  | ۱۶/۴         | ۴۹      | فوق دیپلم          |  |
|          | ۵۲/۷         | ۱۵۷     | لیسانس             |  |
|          | ۳۰/۹         | ۹۲      | فوق لیسانس به بالا |  |
| محل کار  | ۴۸/۳         | ۱۴۴     | شهید صدوقی         |  |
|          | ۳۷/۶         | ۱۱۲     | شهید رهنمون        |  |
|          | ۱۴/۱         | ۴۲      | افشار              |  |
| استخدام  | ۹/۱          | ۲۷      | رسمی               |  |
|          | ۱۵/۱         | ۴۵      | پیمانی             |  |
|          | ۲۵/۸         | ۷۷      | شبه پیمانی         |  |
|          | ۲۲/۵         | ۶۷      | شرکتی              |  |
|          | ۲۷/۵         | ۸۲      | قراردادی           |  |
|          | ۱۰۰          | ۲۹۸     |                    |  |

عاطفی ( $۳/۷۵ \pm ۰/۷۶$ )، بعد مستمر ( $۳/۹۷ \pm ۰/۲۶$ )، بعد تکلیفی ( $۳/۶۵ \pm ۰/۳۶$ ) و دل‌بستگی شغلی ( $۳/۷۴ \pm ۰/۹۳$ ) به دست آمده است (جدول ۲).

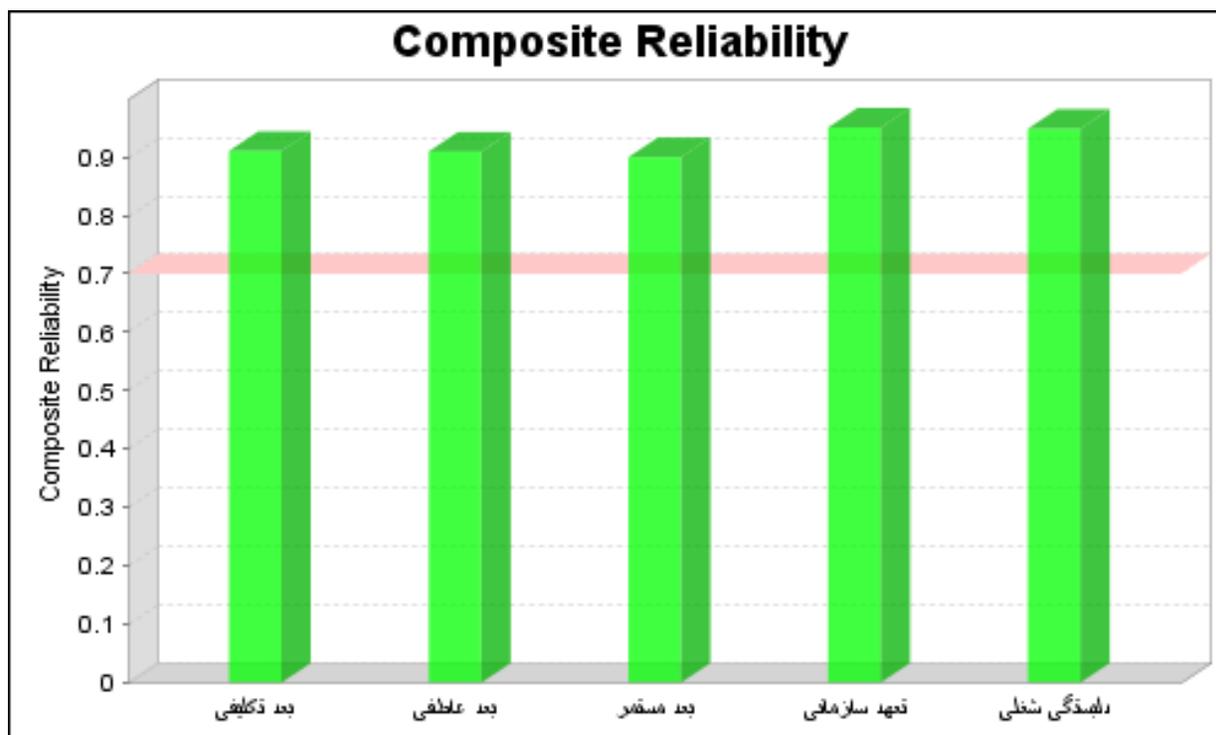
برای آماره‌های توصیفی متغیرها به سراغ سؤالات اختصاصی پرسشنامه می‌رویم که با استفاده از نمره‌گذاری طیف لیکرت استخراج شده‌اند و در نهایت آماره‌های توصیفی مربوط به هر متغیر در ادامه ارائه شده‌اند. میانگین نمره بعد

جدول ۲- آمار توصیفی به تفکیک ابعاد پرسشنامه

| متغیر         | میانگین | انحراف استاندارد |
|---------------|---------|------------------|
| بعد عاطفی     | ۳/۷۵۰۹  | ۰/۷۶۲۵۵          |
| بعد مستمر     | ۳/۹۷۲۲  | ۰/۲۶۵۷۰          |
| بعد تکلیفی    | ۳/۶۵۸۸  | ۰/۳۶۵۲۲          |
| دل‌بستگی شغلی | ۳/۷۴۳۰  | ۰/۹۳۳۲۴          |

مقدار پایایی ترکیبی همه ابعاد پرسشنامه بالای ۰/۷ به دست آمده است که این امر نشان‌دهنده پایداری درونی مناسب ابعاد به کار گرفته شده می‌باشد (شکل ۱).

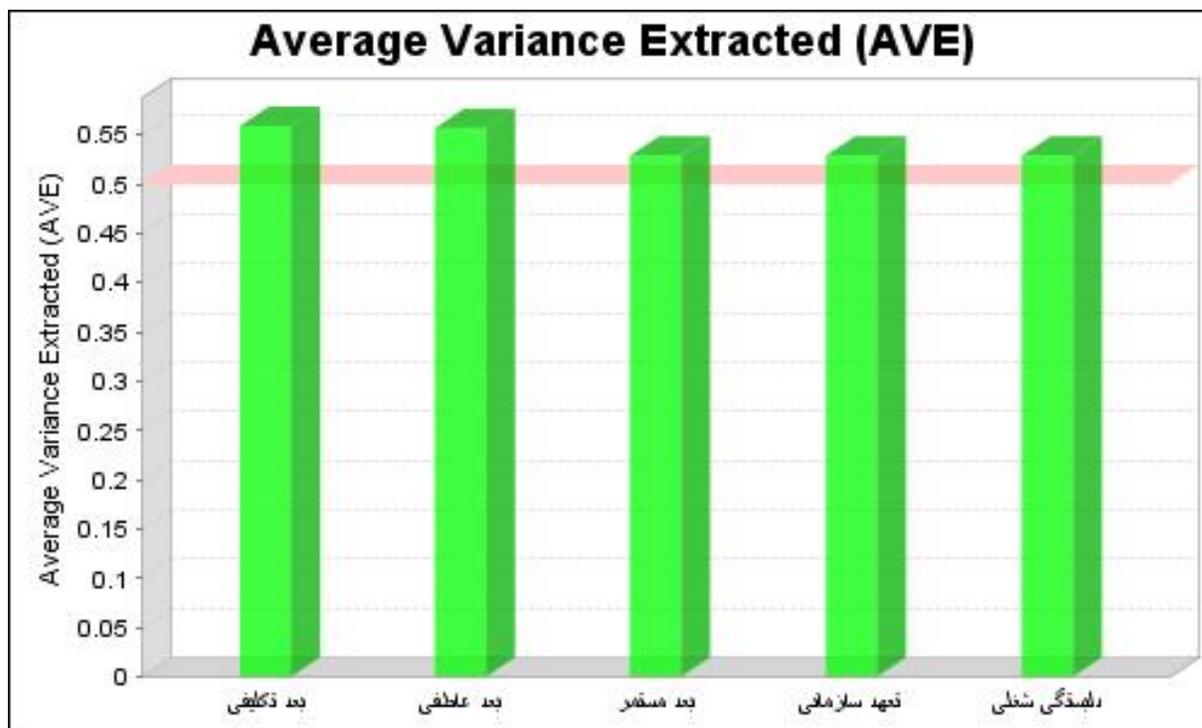
مقدار مطلوب CR برای هر سازه باید بالای ۰/۷ باشد که نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (۳۸).



شکل ۱- معیار پایایی ترکیبی (CR)

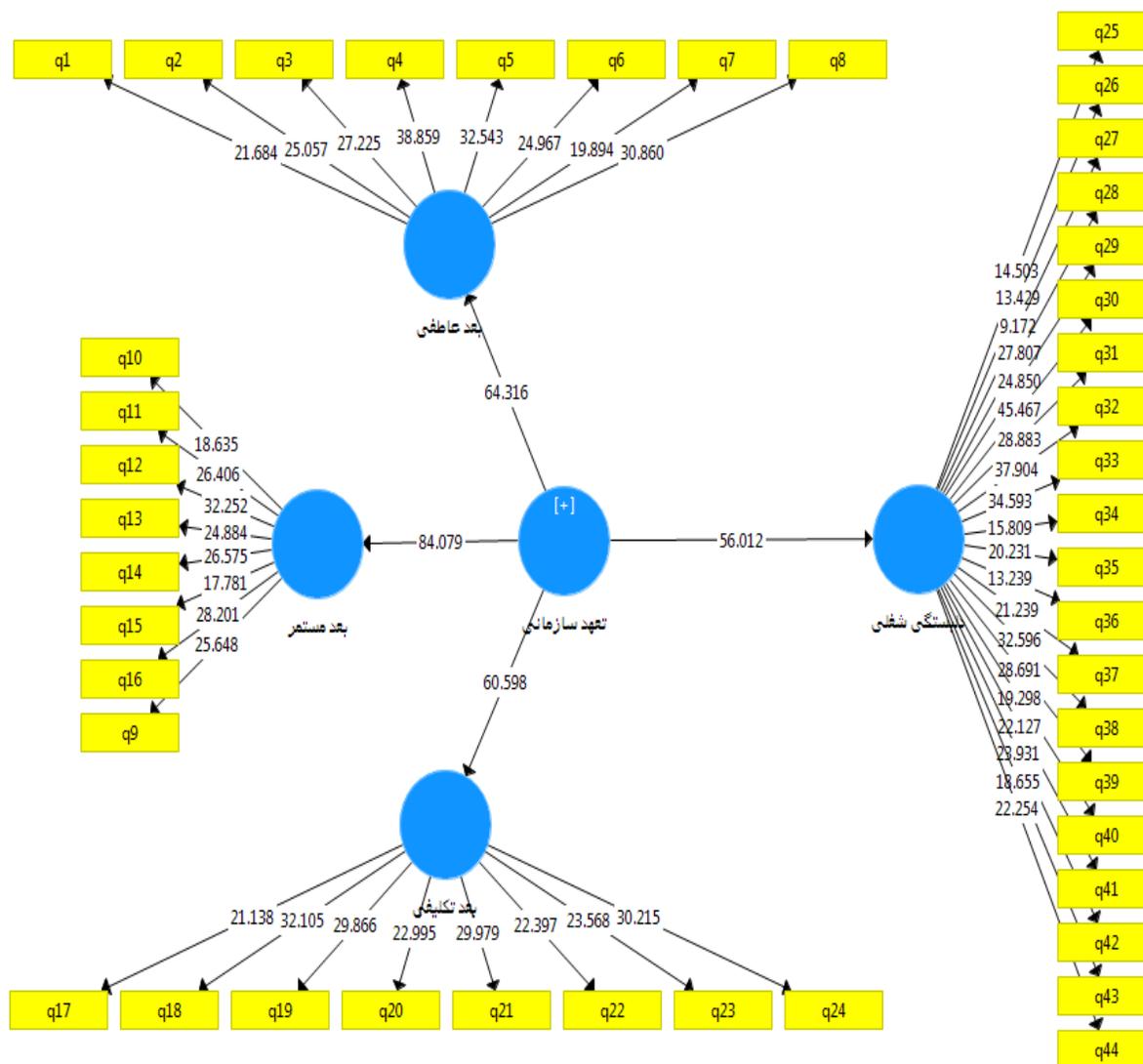
بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد. هر چه به عدد یک نزدیک‌تر باشد مقدار روایی همگرا بیشتر است (۳۹). مقدار میانگین واریانس استخراج شده همه ابعاد پرسشنامه بالای ۰/۵ به دست آمده است که این امر نشان‌دهنده روایی همگرا بیشتر ابعاد به کار گرفته شده می‌باشد (شکل ۲).

میانگین واریانس استخراج شده (Average Variance Extracted (AVE) برای بررسی روایی همگرای سازه‌ها استفاده می‌شود. شاخص AVE اندازه‌گیری مقدار واریانس است که توسط یک سازه در رابطه با مقدار واریانس ناشی از خطای اندازه‌گیری گرفته می‌شود. شاخص AVE می‌بایست



شکل ۲- میانگین واریانس استخراج شده (AVE)

دل ترسیم شده ضرایب معناداری نشان‌دهنده رابطه بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی که ضرایب معناداری بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد (شکل ۳).



شکل ۳- مدل ترسیم شده همراه با مقادیر ضرایب معناداری t-value

## بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شده است. بر اساس نتایج حاصل از مطالعه حاضر میانگین نمره ابعاد تعهد سازمانی در سطح پایین به دست آمده‌اند. حسنیان و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به بررسی همبستگی فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان پرداختند. بر اساس نتایج این مطالعه میانگین نمره ابعاد تعهد سازمانی در سطح متوسط گزارش شده است (۴۰) که با نتایج مطالعه حاضر مطابقت ندارد. در مطالعه دیگری داودی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های هوش هیجانی بر تعهد سازمانی پرستاران شهر بیرجند انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که میانگین نمره تعهد سازمانی قبل از انجام مداخله بسیار پایین بوده است ولی پس از انجام مداخله میانگین نمره تعهد سازمانی افزایش قابل توجهی داشته است. بر اساس نتایج این مطالعه، می‌توان دریافت هوش هیجانی تا چه میزان بر متغیر مهم تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های بهداشتی تأثیرگذار و سرنوشت‌ساز است؛ بنابراین بسترسازی جهت ارتقاء هوش هیجانی کارکنان باید مورد توجه قرار گیرد (۴۱). نتایج قبل از مداخله این مطالعه با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد. در مطالعه دیگری درگاهی و تربتی (۱۳۹۶) به ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند و این نتیجه حاصل شد که وضعیت تمامی متغیرهای مورد بررسی نامطلوب می‌باشد. با توجه به نامطلوب بودن ابعاد مورد بررسی در میان پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، ارتقای کیفیت زندگی کاری در ابعاد تندرستی و روان‌درستی، جلوگیری از

فروشدگی شغلی و ایجاد جو سازمانی مناسب جهت نگهداری پرستاران در محیط کار پیشنهاد شد (۴۲) که با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد.

بر اساس نتایج حاصل از مطالعه حاضر میانگین نمره دلبستگی شغلی در سطح متوسط به دست آمد. اسلامی پناه و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط بین جو اخلاقی و دیسترس اخلاقی با دلبستگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان همدان در سال ۱۳۹۹ پرداختند. میانگین نمره دلبستگی شغلی در سال ۱/۱±۳/۳۱ (متوسط) به دست آمد. بین جو اخلاقی حاکم در بیمارستان و دلبستگی شغلی پرستاران رابطه معنادار مثبتی یافت شد. بین شدت دیسترس اخلاقی پرستاران و دلبستگی شغلی آن‌ها رابطه معنادار منفی وجود داشت (۷) که با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد. عبدی و همکاران (۱۳۹۹) نیز مطالعه‌ای را با هدف بررسی میزان دلبستگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان فوریت‌های پزشکی استان کردستان در سال ۱۳۹۹ انجام دادند. میانگین نمره دلبستگی شغلی در کارکنان فوریت‌های پزشکی در سطح متوسط بود. دلبستگی شغلی افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل بود. بین دلبستگی شغلی با سطح تحصیلات و وضعیت تأهل ارتباط معناداری وجود داشت. بین متغیرهای سن، سابقه خدمت و میزان درآمد با دلبستگی شغلی ارتباط معنادار آماری وجود نداشت (۶). نتایج این مطالعه نیز با یافته‌های مطالعه حاضر مطابقت دارد. در مطالعه دیگری لطیف و رنجبریان (۱۳۹۹) به بررسی همبستگی دلبستگی شغلی و تاب‌آوری کارکنان با سرسختی آنان در شبکه بهداشت و درمان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که میانگین نمره دلبستگی شغلی کارکنان در سطح متوسط می‌باشد. همبستگی همه مؤلفه‌های دلبستگی شغلی با سرسختی مثبت و معنادار است. بعلاوه، همبستگی همه مؤلفه‌های تاب‌آوری با

پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی بودند؛ بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود تا به نتایج متغیرهای تأثیرگذار توجه کرده و بر اساس آن‌ها برنامه‌هایی برای بهبود رضایت شغلی پرستاران طراحی کنند (۴۵). نتایج این مطالعه نیز با یافته‌های مطالعه حاضر مطابقت دارد. در مطالعه دیگری Chang و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی اثرات تعدیل‌کننده حمایت سازمانی پرستاران بر رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. بر اساس یافته‌های پژوهش، رضایت شغلی پرستاران بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که تأثیر تعدیل‌کننده ادراک حمایت سازمانی پرستاران بر رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای ادراک حمایت سازمانی بالا قوی‌تر از ادراک حمایت سازمانی پایین بود. این مطالعه نشان می‌دهد که ادراک حمایت سازمانی باعث ایجاد حس تعلق می‌شود و این به بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران کمک می‌کند (۴۶). Chegini و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه دیگری به بررسی تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی و خودکارآمدی در پرستاران پرداختند. تعهد سازمانی با خودکارآمدی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین رضایت شغلی نقش میانجی در رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی داشت. مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند تعهد سازمانی پرستاران را از طریق به‌کارگیری راهبردهایی برای ارتقای عدالت سازمانی ادراک شده و در نتیجه ارتقای رضایت شغلی آنان ارتقا دهند (۴۷). نتایج این مطالعه نیز با یافته‌های مطالعه حاضر مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین ابعاد تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی پرستاران مطابقت دارد. در مطالعه Cherian و همکاران (۲۰۱۸) نیز ارتباط تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرستاران در یک بیمارستان دبی مورد بررسی قرار گرفت. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی

سرسختی مثبت و معنادار است. در این مطالعه پیشنهاد شد سازمان در جذب افراد با دل‌بستگی شغلی و تاب‌آوری زیادی مورد نظر قرار گیرد تا به ترتیب باعث توسعه کاری و رفع مشکلات درون‌سازمانی گردد (۴۳). نتایج این مطالعه نیز با یافته‌های مطالعه حاضر مبنی بر متوسط میانگین نمره دل‌بستگی شغلی مطابقت دارد.

بر اساس نتایج حاصل از مطالعه حاضر بین ابعاد تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت. فنی و همکاران (۱۳۹۶) در یک مطالعه مروری به بررسی نقش هوش فرهنگی و رضایتمندی شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی پرستاران پرداختند. بین هوش فرهنگی و رضایتمندی شغلی با تعهد سازمانی، رابطه آماری معناداری وجود داشت. نتایج نشان داد که هوش فرهنگی و رضایتمندی شغلی می‌تواند ۳۶٪ از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی نمایند. با توجه به نتایج مطالعه، لازم می‌باشد به این مسئله در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و مدیریتی جهت ارتقای کیفیت خدمات درمانی و افزایش رضایتمندی کارکنان و بیماران توجه شود (۴۴) که با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد. علامه و همکاران (۱۳۹۷) نیز مطالعه‌ای را با هدف ارتباط سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرستاران (مطالعه موردی: بیمارستان شهید صدوقی یزد) انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که سبک رهبری تحول‌آفرین و ابعاد تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد، در مدل پیش‌بین سبک رهبری تحول‌آفرین، تعهد عاطفی و سبک رهبری تبادل‌توانستند بیشترین نقش در پیش‌بینی رضایت شغلی نسبت به سایر متغیرها داشته باشند. نتایج بیانگر آن است که سبک رهبری تحول‌آفرین، تعهد عاطفی و سبک رهبری تبادل‌توانستند

دلبستگی شغلی پرستاران نسبت به شغلشان شود. در حالی که عدم توجه به این ارتباط باعث تضعیف سازمان مربوطه شده و بیمارستان‌ها را از اهداف خود دور می‌کند، زیرا پرستاران به عنوان ابزار اصلی رسیدن به اهداف تلقی می‌شوند. لذا با تدابیر مدیران و ارائه خدمات صحیح در جهت ارتقا دلبستگی شغلی پرستاران، مسئولان باید برنامه‌ریزی‌های مناسبی کرده و سبب بهبود شرایط کاری آن‌ها و به دنبال آن کاهش فرسودگی شغلی، بی‌انگیزگی و مهاجرتشان شوند؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد نظام سلامت با شناخت مشکلات موجود در زمینه تعهد سازمانی، به منظور بهبود وضعیت دلبستگی شغلی پرستاران؛ گام مؤثری را برای ایجاد زیرساخت‌های مناسب برای افزایش حمایت‌های مالی و عاطفی، تغییر سیاست‌های استخدام، افزایش حقوق و مزایا و فراهم کردن حداقل امکانات رفاهی و امنیتی برای پرستاران بردارند. از طرف دیگر مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند از طریق توجه به مشکلات پرستاران و تأمین خواسته‌های آن‌ها شرایط لازم را برای بهبود تعهد آن‌ها به سازمان فراهم نمایند.

**تشکر و قدردانی:** این مطالعه بخشی از یک طرح پژوهشی مصوب دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد با کد اخلاق IR.SSU.SPH.REC.1401.132 است. پژوهشگران مراتب تقدیر و تشکر خود را از تمامی عزیزانی که بدون هیچ چشم‌داشتی ما را در اجرای این مطالعه یاری نموده‌اند، اعلام می‌دارند.

**ملاحظات اخلاقی:** در طول مطالعه حاضر، ملاحظات اخلاقی در زمینه جمع‌آوری داده‌ها از نمونه‌های مورد مطالعه و همچنین حفظ اطلاعات شخصی افراد در نظر گرفته شد.

**تعارض منافع:** نویسندگان مقاله ابراز می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافی ندارند.

پرستاران رابطه معناداری مشاهده شد. سطوح تعهد سازمانی کل پرستاران با رضایت شغلی بیرونی و رضایت شغلی کل ارتباط معناداری داشت (۴۸). نتایج این مطالعه نیز با یافته‌های مطالعه حاضر مطابقت داشت. در مطالعات Allozi و همکاران (۲۰۲۲)، Goetz و همکاران (۲۰۲۲)، Kim و Lee (۲۰۲۳) و Ampofo و همکاران (۲۰۲۳) نیز به رابطه معنی‌دار بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی اشاره شده است (۴۹-۵۲).

از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به عدم تمایل به همکاری شرکت‌کنندگان در پژوهش به علت مشغله‌های کاری، زمان ناکافی یا ترس از افشای اطلاعات شخصی‌شان اشاره نمود. سعی شد با توضیح مناسب اهداف مطالعه، اهمیت پاسخ‌های ایشان در دقت و صحت یافته‌های به دست آمده، دادن اطمینان به ایشان از محرمانه بودن داده‌های جمع‌آوری شده و نیز رعایت مداوم اصول اخلاق در پژوهش، تمایل ایشان به همکاری و مشارکت در پژوهش جلب گردد.

## نتیجه‌گیری

دلبستگی شغلی در پرستاران که بخش بزرگی از نظام بهداشت و درمان را به خود اختصاص داده‌اند، اهمیت زیادی دارد؛ زیرا عدم دلبستگی شغلی آن‌ها نه تنها آسیب‌های فراوان مالی و غیرمالی را متوجه سازمان‌های سلامت می‌نماید، بلکه ایفای نامناسب وظایف شغلی در مورد بیماران مراجعه‌کننده به بیمارستان‌ها، در ایجاد خسارت‌های جبران‌ناپذیر بر پیکره اجتماع، تأثیر مهمی خواهد داشت. علاوه بر آن، پیامدهای دلبستگی شغلی از طریق کاهش فرسودگی و افزایش کیفیت زندگی کاری، کارکنان پرستاری را بهره‌مند خواهد ساخت. با توجه به وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی، فراهم نمودن شرایط مناسب برای افزایش تعهد سازمانی می‌تواند منجر به تغییرات اساسی و افزایش میزان

## References

1. bahroodi p, sharifi k. Organizational Commitment of Iranian Nurses: A Systematic Review. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2022;11(1):21-32.
2. Akbari T, Moeini Kia M, Gharibzadeh R, Omidvar A. Identification and Evaluation of Effective Factors on Organizational Commitment of Nurses with Mixed Method. *Journal of Health*. 2020;11(4):584-99.
3. Azizi qadikolaee a, Jafaraghaee f, Chehrzad mm, Kazemnezhad-Leyli e. Organizational Commitment and its related Factors among Novice Nurses. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2019;14(2):77-85.
4. de Las Heras-Rosas C, Herrera J, Rodríguez-Fernández M. Organisational commitment in healthcare systems: A bibliometric analysis. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(5):2271.
5. Ghiasipour M, Mosadeghrad AM, Arab M, Jaafariipooyan E. Leadership challenges in health care organizations: The case of Iranian hospitals. *Medical journal of the Islamic Republic of Iran*. 2017;31:96.
6. Abdi K, Yaghoobi M, Nouri B, Karimian A. Evaluation of Job-Involvement and its Related Factor Among Emergency Medical Technician in Kurdistan Province in 2019. *Nurse and Physician within War*. 2020;8(28):52-9.
7. Eslami-Panah M, Torabi M, Borhani F, Abbaszadeh A. Relationship of Moral Climate and Moral Distress with Job Involvement among Nurses Working in Hospitals Affiliated with Hamadan University of Medical Sciences in 2020. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*. 2022;30(4):259-69.
8. Kalhor R, Khosravizadeh O, Moosavi S, Heidari M, Habibi H. Role of organizational climate in job involvement: A way to develop the organizational commitment of nursing staff. *Journal of evidence-based integrative medicine*. 2018;23:2515690X18790726.
9. Yang H-L, Kao Y-H, Huang Y-C. The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers. *Journal of Nursing Research*. 2006;14(3):237-49.
10. Ghazawy ER, Mahfouz EM, Mohammed ES, Refaei SA. Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *International Journal of Healthcare Management*. 2021;14(2):320-7.
11. De Simone S, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*. 2018;39:130-40.
12. Nayeri ND, Nazari AA, Salsali M, Ahmadi F. Iranian staff nurses' views of their productivity and human resource factors improving and impeding it: a qualitative study. *Human resources for health*. 2005;3:1-11.
13. Shah MK, Gandrakota N, Cimiotti JP, Ghose N, Moore M, Ali MK. Prevalence of and factors associated with nurse burnout in the US. *JAMA network open*. 2021;4(2):e2036469-e.
14. Nilsen P, Seing I, Ericsson C, Birken SA, Schildmeijer K. Characteristics of successful changes in health care organizations: an interview study with physicians, registered nurses and assistant nurses. *BMC health services research*. 2020;20:1-8.
15. Buheji M, Buhaid N. Nursing human factor during COVID-19 pandemic. *Int J Nurs Sci*. 2020;10(1):12-24.
16. Beserra EP, Oliveira FCd, Ramos IC, Moreira RVO, Alves MDS, Braga VAB. Human suffering and nursing care: multiple views. *Escola Anna Nery*. 2014;18:175-80.
17. Labrague L, McEnroe-Petitte D. Job stress in new nurses during the transition period: an integrative review. *International nursing review*. 2018;65(4):491-504.
18. Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y, Li Y. Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences*. 2015;2(2):140-8.
19. Foster K, Cuzzillo C, Furness T. Strengthening mental health nurses' resilience through a

- workplace resilience programme: A qualitative inquiry. *Journal of psychiatric and mental health nursing*. 2018;25(5-6):338-48.
20. Ostadhashemi L, Arshi M, Khalvati M, Eghlima M, Khankeh HR. Social workers in pediatric oncology: A qualitative study in Iranian context. *Asian Pacific journal of cancer prevention: APJCP*. 2019;20(6):1871.
21. Soheili M, Taleghani F, Jokar F, Eghbali-Babadi M, Sharifi M. Occupational stressors in oncology nurses: A qualitative descriptive study. *Journal of Clinical Nursing*. 2021;30(21-22):3171-81.
22. Salehi M, Seyyed F, Farhangdoust S. The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory & Behavior*. 2020.
23. Owusu D. Occupational stress, burnout, job dissatisfaction and Turnover intentions among senior high school Teachers in cape coast metropolis, Ghana: University of Cape coast; 2021.
24. Noor N, Rehman S, Ahmed Y, Sarmad M, Mehmood R. Discriminatory practices and poor job performance: A study of person-related hostility among nursing staff. *Heliyon*. 2023;9(3).
25. Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM, Tsaras K, Cruz JP, Colet PC, Gloe DS. Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International journal of nursing sciences*. 2018;5(4):403-8.
26. Karami A, Farokhzadian J, Foroughameri G. Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PloS one*. 2017;12(11):e0187863.
27. Hanaysha J. Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2016;229:289-97.
28. Mercurio ZA. Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human resource development review*. 2015;14(4):389-414.
29. Hanaysha J. Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2016;229:298-306.
30. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*. 2018;18:1-9.
31. Abou Hashish EA. Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing ethics*. 2017;24(2):151-66.
32. Tarigan V, Ariani DW. Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in management and applied economics*. 2015;5(2):21.
33. Ibrahim Alzamel LG, Abdullah KL, Chong MC, Chua YP. The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*. 2020;95:1-8.
34. Allen NJ, Meyer JP. Organizational commitment: evidence of career stage effects? *Journal of business research*. 1993;26(1):49-61.
35. Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazaei N, Alavi-Majd H. Assessing organizational commitment in clinical nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2013;2(2):41-8.
36. Spence Laschinger HK, Leiter M, Day A, Gilin D. Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of nursing management*. 2009;17(3):302-11.
37. Heidari S, Moradi M. The Relationship between Job Involvement and Organizational Climate in Physical Education Teachers of High Schools in Ahvaz City. *Sport Management Journal*. 2011;3(8):-.
38. Mohd Dzin NH, Lay YF. Validity and reliability of adapted self-efficacy scales in Malaysian context using PLS-SEM approach. *Education Sciences*. 2021;11(11):676.

39. dos Santos PM, Cirillo MÂ. Construction of the average variance extracted index for construct validation in structural equation models with adaptive regressions. *Communications in Statistics-Simulation and Computation*. 2023;52(4):1639-50.
40. Hassanian ZM, Karbasi F, Shayan A, Tapak L. Correlation between Organizational Culture and Organizational Commitment of Nurses at Hamadan University of Medical Sciences, Iran. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*. 2023;31(1):10-7.
41. davoudi m, ghorbani sh, nejat M, YazdanParast E. The Effectiveness of the Emotional Intelligence Skills Training on the nurses' Organizational Commitment. *2 Journal of Nursing Education*. 2020;9(5):53-64.
42. Dargahi H, Morshedi Torbati M. The Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses among Public Hospitals of Tehran University of Medical Sciences. *Management Strategies in Health System*. 2017;2(3):234-46.
43. Latif M, ranjbarian r. Correlation between Job Attachment and Resiliency of Staffs with their Hardiness in Health Care Network. *Journal of Health Promotion Management*. 2020;9(3):22-33.
44. Fata L, Zabihi Zazoly A, Gholami M, Hazrati H. Role of Cultural Intelligence and Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment of Nurses: a case study. *Health\_Based Research*. 2017;3(1):87-97.
45. Allameh SM, Chitsaz A, Younesi far SM. The Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Nurses (Case Study: Shahid Sadoghi hospitals in Yazd). *Educational Development of Judishapur*. 2018;9(2):84-92.
46. Chang C-S. Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western journal of nursing research*. 2015;37(6):724-45.
47. Chegini Z, Janati A, Asghari-Jafarabadi M, Khosravizadeh O. Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*. 2019;6(2):86-93.
48. Cherian S, Alkhatib AJ, Aggarwal M, Cherian S. Relationship between organizational commitment and job satisfaction of nurses in Dubai hospital. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*. 2018;4(1):36373-400.
49. Allozi A, Alshurideh M, AlHamad A, Al Kurdi B. Impact of transformational leadership on the job satisfaction with the moderating role of organizational commitment: Case of UAE and Jordan manufacturing companies. *Academy of Strategic Management Journal*. 2022;21:1-13.
50. Goetz N, Wald A. Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*. 2022;40(3):251-61.
51. Lee M, Kim B. Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being. *Administrative Sciences*. 2023;13(5):133.
52. Ampofo ET, Ampofo C, Nkrumah S, Ameza-Xemalordzo EB. The effect of supervisor's abuse on hotel employees' job satisfaction, affective organizational commitment and work engagement. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*. 2023;24(4):429-52.