

تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز

عباس عباس زاده

فریبا برهانی

فاطمه‌السادات سیدغیبی^۱

مصطفی شکوهی

چکیده

گسترش بخش‌های اقتصادی و اجتماعی کشورها و به عبارتی توسعه ملی، تنها با کمک منابع انسانی کارآمد مقدور نیست و پرستاران به عنوان بزرگ‌ترین منبع انسانی سازمان‌های مراقبت سلامت، اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند و تعهد سازمانی به عنوان اساس و پایه وفاداری و گذاشتن انرژی فرد در خدمت نظام اجتماعی منجر به کیفیت خدمات و توسعه اقتصاد می‌شود. این مطالعه توصیفی - تحلیلی به صورت مقطعی و به منظور بررسی تعهد سازمانی پرستاران بر روی تعداد ۴۰۰ نفر از پرسنل پرستاری شاغل در مراکز آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۱ طراحی و اجرا شد.

روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اطلاعات دموگرافیکی و تعهد سازمانی استفاده شد و سپس داده‌ها در محیط نرم‌افزار آماری SPSS16 با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی تجزیه و تحلیل شد. میانگین نمره کلی تعهد سازمانی برابر ۵۲/۶ درصد محاسبه گردید. از کل نمونه‌های مورد مطالعه، فراوانی تعهد خیلی پایین، تعهد پایین، تعهد بالا و تعهد خیلی بالا به ترتیب برابر ۲/۳ درصد (۹ نفر)، ۶۴/۵ درصد (۲۵۸ نفر)، ۳۲/۵ درصد (۱۳۰ نفر) و ۰/۸ درصد (۳ نفر) بودند.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پرستاری داخلی جراحی دانشگاه علوم پزشکی کرمان واحد بین الملل، کرمان، ایران. (نویسنده مسؤل)
Email: seyedghibi@yahoo.com

با توجه به تعهد سازمانی متوسط پرستاران، ضروریست مدیران به مؤلفه‌های مؤثر بر تعهد سازمانی بیشتر توجه نمایند.

واژگان کلیدی

تعهد سازمانی، حرفه پرستاری، ابعاد تعهد سازمانی

مقدمه

توسعه بخش‌های اقتصادی و اجتماعی کشورها و به عبارتی توسعه ملی، جز با کمک منابع انسانی کارآمد میسر نیست و پرستاران به عنوان بزرگ‌ترین منبع انسانی سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند. به طوری که سازمان‌های مراقبت سلامت بدون نیروی کارآمد پرستار نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند (سنگری، ۱۹۹۶ م.). بنابراین توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است (هروآبادی، ۱۹۹۶ م.). بلانچارد، موفقیت و کارآمدی منابع انسانی را وابسته به استفاده کارآمد از علوم رفتاری و شناخت مفاهیم مؤثر بر کارآمدی نیروی انسانی می‌داند (هریسی، ۱۹۹۶ م.). از سوی دیگر هنگام پیوستن نیروی انسانی به سازمان‌ها مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها و آرزوها، یعنی انتظارات شغلی مطرح می‌شود. تعهد سازمانی به عنوان رکن اساسی وفاداری و گذاشتن انرژی فرد در خدمت نظام اجتماعی منجر به کیفیت خدمات و توسعه اقتصاد می‌شود (نوودی، ۱۹۹۲ م.). تعهد سازمانی یکی دانستن خود با سازمان، وفاداری نسبت به سازمان و اهداف آن است (بلاو و وبال، ۱۹۸۷ م.). آلن و میر (۱۹۹۰ و ۱۹۹۶ م.) تعهد سازمانی را نگرش یا تمایلی در فرد می‌دانند که بر اساس آن فرد برای ادامه کار و خدمت در یک سازمان احساس الزام می‌کند. تعهد سازمانی یک متغیر مهم در درک کارکنان می‌باشد که با تأثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره‌وری، بهبود ارائه خدمات و افزایش کیفیت آن می‌گردد. محققان تعهد سازمانی را به عنوان یک متغیر مهم در فهم رفتار کارکنان می‌دانند. بر این اساس تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد و به همین دلیل نادیده گرفتن آن برای سازمان زیانبار است و هزینه زیادی را به دنبال دارد (بنخف، ۱۹۹۷ م.). تعهد سازمانی پیوند افراد با

سازمان است که توسط سه عامل اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان «تعهد عاطفی»، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان «تعهد مستمر» و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان «تعهد تکلیفی» مشخص می‌شود (موحد، ۱۳۸۳ ش.).

شناگوش و همکاران (۱۳۸۳ ش.) نظر اعضای هیأت علمی پرستاران درباره عوامل سازنده تعهد سازمانی جویا شدند. آن‌ها به مواردی مانند انجام وظیفه، مسؤولیت‌پذیری، عشق و تمایل به کار، از خود مایه گذاشتن و مؤثر و پویا بودن اشاره کردند (پیرسون و چوونگ، ۱۹۹۷ م.). ویژگی‌های کار، اهمیت کار و استقلال کار را پیش‌بینی مناسبی برای تعهد سازمانی پرستاران دانستند. کراش، بوسک و سنقرت (۲۰۰۵ م.) با پژوهش بر نمونه وسیعی از پرستاران (۶۵۸۴ نفر) نتیجه گرفتند که شرایط شغل و سازمان بر تعهد سازمانی اثر دارد و از طرف دیگر تعهد سازمانی بر ترک شغل مؤثر است. به دلیل اهمیت تعهد سازمانی بر عملکرد پرستاران و کافی نبودن مطالعاتی که در این زمینه در کشورمان انجام شده، این مقاله با هدف بررسی تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شده است.

روش

این پژوهش توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی است که در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. جامعه پژوهش شامل پرستاران بیمارستان‌های نمازی، چمران، حافظ و زینبیه و شرایط ورود به مطالعه داشتن سه سال سابقه کار بود. حجم نمونه با توجه به مطالعات قبلی و پایلوت انجام داده، ۴۰۰ نفر برآورد شد. این مطالعه با رعایت ضوابط اخلاقی و با مجوز مدیریت حراست و معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام یافت. برای رعایت ملاحظات اخلاقی، هدف پژوهش برای

شرکت کنندگان توضیح داده و به واحدهای مورد پژوهش جهت شرکت در پژوهش حق انتخاب داده شد و به آنها اطمینان داده شد که تمامی اطلاعات اخذ شده محرمانه خواهد ماند. ابزار مطالعه پرسشنامه‌ای شامل دو بخش است. بخش اول در مورد ویژگی‌های فردی و شغلی پرستاران نظیر: سن، جنس، وضعیت تأهل، وضعیت اشتغال، پست سازمانی و قسمت دوم، ابزار سنجش تعهد سازمانی که با استفاده از مطالعات قبلی تهیه شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی به دست آمده از برگردان فارسی، پرسشنامه‌ای ۱۷ سؤالی که توسط آلن و می‌یر در سال ۱۹۹۰ طراحی شده که با این ۱۷ سؤال تعهد سازمانی در سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری سنجیده می‌شود. از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره دهی می‌شود و کاملاً مخالف نمره ۱ و کاملاً موافق نمره ۷ رتبه‌بندی می‌شود. نمره کلی شرکت کنندگان بین حداقل ۱۷ و حداکثر ۱۱۹ متغیر است. تعهد سازمانی به صورت تعهد خیلی پایین (۱۷ تا ۴۲)، تعهد پایین (۴۳ تا ۶۸)، تعهد بالا (۶۹ تا ۹۴) و تعهد خیلی بالا (۹۵ تا ۱۱۹) نمره دهی شد. تعهد سازمانی در سه بعد تعهد عاطفی (۶ سؤال)، تعهد مستمر (۶ سؤال) و تعهد هنجاری (۵ سؤال) مورد بررسی قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌های مقیاس‌های عاطفی، مستمر و هنجار به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۷۷ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمارهای توصیفی و استنباطی استفاده گردید.

یافته‌ها

میانگین سنی کل نمونه‌های مورد مطالعه تقریباً ۳۵ سال بود که بیشترین فراوانی در زیرگروه‌های سنی ۲۵-۳۵ سال (۳۳/۷ درصد) و ۳۶-۴۰ سال (۳۰/۳ درصد) بودند. تقریباً ۹۵٪ افراد زن و ۶۶٪ آنها متأهل بودند. از لحاظ وضعیت استخدامی، تقریباً یک‌سوم پرستاران رسمی (۳۶/۵ درصد)، ۴۶٪ پیمانی و بقیه

قراردادی بودند. تقریباً ۹۵٪ آنها پرستار استاف و بقیه سرپرستار بودند. میانگین تعداد سال‌های سابقه کار تقریباً ۱۰ سال بود که بیشترین افراد در زیرگروه‌های ۶-۱۰ سال، کمتر از ۵ سال و ۱۱-۱۵ سال با فراوانی به ترتیب ۳۲، ۲۹/۵ و ۲۰/۳ درصد بود و بقیه بالای ۱۵ سال سابقه کار داشتند. جزئیات داده‌های توصیفی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: متغیرهای دموگرافیک واحدهای مورد پژوهش

شاخص‌های توصیفی	متغیر	
۳۴/۳±۵/۸*	میانگین سنی (سال)	
۱۳۵ (۳۳/۷)**	۲۵-۳۰	گروه‌های سنی
۹۲ (۲۳)	۳۱-۳۵	
۱۲۱ (۳۰/۳)	۳۶-۴۰	
۵۲ (۱۳)	>۴۰	
۳۷۷ (۹۴/۳)	زن	جنس
۲۳ (۵/۸)	مرد	
۲۶۵ (۶۶/۳)	متاهل	وضعیت ازدواج
۱۳۵ (۳۳/۷)	مجرد	
۱۴۶ (۳۶/۵)	رسمی	وضعیت استخدامی
۱۸۴ (۴۶)	پیمانی	
۷۰ (۱۷/۵)	قراردادی	
۳۸۱ (۹۵/۳)	استاف	سمت
۱۹ (۴/۸)	سرپرستار	
۹/۹±۶/۱	میانگین سابقه کار (سال)	

۱۱۸ (۲۹/۵)	> ۵ سال	گروه‌های سابقه کار
۱۲۸ (۳۲)	۶ - ۱۰ سال	
۸۱ (۲۰/۳)	۱۱ - ۱۵ سال	
۷۳ (۱۸/۳)	> ۱۵ سال	
۲۶۰ (۶۵)	نمازی	بیمارستان
۳۷ (۹/۳)	زینبیه	
۳۰ (۷/۵)	حافظ	
۷۳ (۱۸/۳)	چمران	

* Mean± standard deviation (SD)

** N (%)

میانگین نمره تعهد سازمانی به همراه ابعاد آن یعنی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری در جدول ۲ نشان داده شده است. میانگین نمره کلی تعهد سازمانی از ۱۰۰٪ مورد انتظار برای این بخش، برابر ۵۲/۵۷ درصد محاسبه گردید.

جدول ۲: میانگین نمره تعهد سازمانی و ابعاد آن

ابعاد تعهد سازمانی	شاخص توصیفی	نمره استاندارد شده	درصد تعهد سازمانی
تعهد عاطفی	۲۲/۶±۵/۱*	۳/۷۶±۰/۸۵	۵۳/۷۱٪
تعهد مستمر	۲۴/۳±۷/۳	۴/۰۵±۱/۲۱	۵۷/۸۵٪
تعهد هنجاری (تکلیفی)	۳۲/۰±۱۵/۷	۳/۱۴±۱/۰۱	۴۴/۸۵٪
نمره کلی تعهد سازمانی	۶۲/۶±۱۱/۷	۳/۶۸±۰/۶۹	۵۲/۵۷٪

* Mean± standard deviation (SD)

به صورت طبقه‌بندی‌شده، از کل نمونه‌های مورد مطالعه، فراوانی تعهد خیلی پایین، تعهد پایین، تعهد بالا و تعهد خیلی بالا به ترتیب برابر ۲/۳ درصد (۹ نفر)، ۶۴/۵ درصد (۲۵۸ نفر)، ۳۲/۵ درصد (۱۳۰ نفر) و ۰/۸ درصد (۳ نفر) بودند. میانگین نمره ابعاد تعهد سازمانی، تعهد مستمر برابر با ۵۷/۸۵ درصد، تعهد عاطفی برابر با ۵۳/۷ درصد و تعهد هنجاری برابر با ۴۴/۸۵ درصد می‌باشد.

بحث

با توجه به میانگین نمره کلی تعهد سازمانی (۵۲/۵۷ درصد) به دست آمده در این مطالعه، تعهد سازمانی پرسنل پرستاری در حد متوسط می‌باشد. در مطالعه‌ای که توسط بهرامی، امام‌رضایی، ستار و رنجبر عزت‌آبادی (۱۳۸۸ ش.) انجام گرفته نیز میزان تعهد سازمانی ۶۸/۲۵ درصد در حد متوسط گزارش گردیده است. در مطالعه‌ای دیگر که توسط برهانی و همکاران در سال (۱۳۹۰ ش.) بر روی تعهد سازمانی پرستاران شهر کرمان انجام گرفته میزان تعهد سازمانی در حد متوسط گزارش گردیده که با مطالعه حاضر همخوانی دارد. در مطالعه‌ای که در دانشگاه گلستان انجام شده میزان تعهد سازمانی پرستاران در حد بسیار کم گزارش شده است. (آسایش و عباسی، ۱۳۸۷ ش.) ولی در برخی مطالعات میزان تعهد سازمانی از سطح متوسط به بالا گزارش شده است. (لواسانی و همکاران، ۱۳۸۹ ش.) با توجه به اهمیت مقوله تعهد سازمانی در پرستاران به ویژه از جهت دلبستگی و تعهدی که آن‌ها برای ادامه کار در بیمارستان در خود احساس می‌کنند، بیشتر از قبل باید به پرورش این حس و فراهم آوردن شرایط لازم برای ایجاد آن توجه کرد زیرا کمبود تعهد سازمانی با برخی عواقب مانند ترک شغل (چی و میائو، ۲۰۰۷ م. و کراش و همکاران، ۲۰۰۵ م.) همراه است به عبارتی پرستارانی که تعهد و دلبستگی نسبت به

بیمارستان محل کار خود ندارند، بیشتر مبادرت به ترک شغل می‌کنند که همراه با لطمه و صدمه جدی به فعالیت‌های روزانه بیمارستان است.

با توجه به میانگین نمره ابعاد تعهد سازمانی (تعهد مستمر برابر با ۵۷/۸۵ درصد، تعهد عاطفی برابر با ۵۳/۷ درصد و تعهد هنجاری برابر با ۴۴/۸۵ درصد) به دست آمده در این مطالعه تعهد مستمر بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی است و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به ترتیب در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. از آنجا که تعهد مستمر بدان معنی است که کارکنان سرمایه‌ای را در سازمان انباشته می‌کنند که هرچه سابقه افراد در سازمان بیشتر می‌شود، این سرمایه نیز انباشته‌تر شده و از دست دادن آن برای فرد هزینه‌آور می‌گردد (آلن، ۱۹۹۰ م.). بنابراین تعهد مستمر منعکس‌کننده هزینه‌های ترک سازمان در مقابل منافع ماندن در آن است و فردی که تعهد مستمر دارد، به احتمال زیاد با مقایسه سرمایه‌گذاری‌ها و عواید حاصل از کار جدید، سازمان فعلی را ترک و به سازمان جدید خواهد پیوست. پرستاران مورد پژوهش در این مطالعه بعد از تعهد مستمر، نسبت به سازمان خود تعهدی از نوع عاطفی داشته‌اند. مرور متون نشان می‌دهد که تعهد عاطفی یکی از مهم‌ترین عوامل پیشگویی‌کننده ترک شغل در پرستاران است، زیرا فردی که دارای تعهد عاطفی است، به دلیل وابستگی عاطفی نسبت به یک سازمان، اهداف آن را اهداف خود دانسته و در نهایت سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری می‌کند. بنابراین اگر یک فرصت شغلی همسان یا حتی بهتر در سازمان روبرو شود، به احتمال زیاد در سازمان باقی خواهد ماند، در حالی که فرد با تعهد مستمر اگرچه در سازمان باقی خواهد ماند، ولی علاقمند به انجام هیچ‌گونه تلاش بیشتر از آنچه انتظار می‌رود، نخواهد بود (انصاری، ۱۳۸۹ ش.). در مطالعه حاضر، علاوه بر این که تعهد مستمر بیشترین نمره را داراست، تعهد هنجاری کمترین مقدار را به خود اختصاص

داده است. تعهد هنجاری به این معناست که فرد در قبال سرمایه گذاری‌هایی که سازمان برای او انجام داده است، در خود احساس تکلیف می‌کند. کارکنان دارای تعهد تکلیفی احتمالاً تا وقتی که از زیر دین سازمان متبوع خود خارج شده و از لحاظ قانونی و اخلاقی آسوده شوند، نسبت به سازمان متعهدتر و در آن خدمت می‌کنند (انصاری، ۱۳۸۹ ش.). مطالعه روحی و همکاران (۱۳۸۹ ش.) بیشترین نمره تعهد سازمانی به تعهد تکلیفی (هنجار) تعلق دارد که با مطالعه حاضر همخوانی ندارد. در حالی که در مطالعات عبادی (۱۳۸۹ ش.)، دلگشایی (۱۳۸۷ ش.)، سلطانی نژاد (۱۳۸۸ ش.)، تسای (۲۰۰۷ م.) و جهانگیری و همکاران (۲۰۰۹ م.) همگی تعهد عاطفی را بیشترین میزان تعهد سازمانی پرستاران اعلام نمودند. اگرچه تعهد عاطفی کارکنان را به سازمان در یک سطح عاطفی پیوند می‌دهد، اما تعلق و وابستگی کارکنان به سازمان از طریق تعهد مستمر نسبت به تعهد عاطفی قوی‌تر است. زمانی که کارمندان احساس می‌کنند که در سازمانشان در هنگام تصمیم‌گیری‌ها، ارزش‌های اخلاقی لحاظ می‌شود، تمایل بیشتر به باقی ماندن در سازمان دارند. این موضوع بیشتر زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان احساس نمایند که ارزش‌های اخلاقی شخصی آن‌ها با سازمان سازگاری دارد (اسچویلسر، ۱۹۹۹ م؛ سیمس و کروک، ۱۹۹۴ م.). تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که ایدئولوژی اخلاقی (اخلاق شخصی) به عنوان یک جایگزین دیگر به جای پاداش‌های مالی خارجی به کار برده می‌شود؛ این موضوع به افزایش تعهد سازمانی کارکنان کمک می‌کند (پوتراتا و کینگشوت، ۲۰۱۱ م.). سازمان‌ها به منظور جلوگیری از مشکلات رفتاری پیش روی نیروی انسانی لازم است به تعهد سازمانی به خصوص ابعاد هنجاری و مستمر که ناشی از عوامل بیرونی محیط کار است عنایت ویژه‌ای مبذول نماید. در این راستا، به منظور ارتقای کیفیت کلی خدمات به ویژه قابلیت اطمینان و تضمین

کیفیت، باید اقدام به افزایش تعهد مستمر از طریق ایجاد امتیازات و امکانات متمایز با سایر سازمان‌ها، ایجاد دوره‌های آموزشی همراه با ارتقای مسیر شغلی، کاهش سنوات گروه‌های شغلی و ارزشیابی عادلانه کار همراه با بازخورد و ایجاد سیستم تشویقی در راستای نتایج حاصل از عملکرد کارکنان و ایجاد امنیت شغلی از طریق نوع استخدام، نقش چشمگیری در بهبود کیفیت خدمات بستری در بیمارستان‌ها ایفا نمایند. افزایش تعهد هنجاری از طریق تأکید بر ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان و گزینش و استخدام افراد بر این اساس نماید.

نتیجه گیری

نتایج این مطالعه راهنمای ارزشمندی برای محققین و مدیران فراهم می‌کند که در تلاش برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان پرستاری که در نهایت منجر به افزایش دلبستگی و وابستگی پرسنل شده و در نتیجه باعث افزایش کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران می‌گردد. از آنجاکه تعهد سازمانی، کارکنان را معتقد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل تلاش وسیع در سازمان و تمایل شدید به عضویت در سازمان را دربر دارد. بنابراین مدیران پرستاری بایستی درصدد باشند تا عواملی را که سبب تقویت تعهد سازمانی می‌شود را بشناسند. از آنجاکه تعهد سازمانی افراد در این مطالعه در حد متوسط می‌باشد. بنابراین لازم است که عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی همچون نوآوری، انعطاف‌پذیری، بینش وسیع، ارتباطات بین فردی، ایجاد حس استقلال در کارکنان و آموزش و رفاه کارکنان، مورد توجه مدیران قرار بگیرد تا باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان پرستاری گردند.

سپاسگزاری

پژوهشگران از تمامی پرسنل محترم بخش‌های مختلف درمانی بیمارستان‌های نمازی، چمران، حافظ و زینبیه دانشگاه علوم پزشکی شیراز که با حوصله و دقت به سؤالات پژوهش پاسخ دادند، تشکر و قدر دانی می‌نماید. این مقاله حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری است.

فهرست منابع

منابع فارسی:

- موحد، م. حقیقی مقدم، ی. (۱۳۸۰ ش.). بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. *فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*. سال دوم، شماره دوم، صص ۲۷-۳۳.
- انصاری، م. ا. باقری کلجاهی، ع. صالحی، م. (۱۳۸۹ ش.). تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*. سال هفتم، شماره ۲۱.
- دلگشایی، ب. توفیقی، ش. کرمانی، ب. (۱۳۸۷ ش.). رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان. *فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدماتی بهداشتی درمانی گناباد*. شماره ۴، صص ۹-۶۰.
- روحی، ق. حسین، ر. آسایش، ح. عباسی، ع. (۱۳۹۰ ش.). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان، *فصلنامه پایش*. سال دهم، شماره دوم، ص ۲۹۲.
- بهرامی، م. ا. امام‌رضایی، ا. ستار، ا. رنجبر عزت‌آبادی، م. (۱۳۸۹ ش.). بررسی مقایسه‌ای تعهد سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی: مطالعه موردی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد. *فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*. سال نهم، شماره دوم و سوم، شماره ۲۹.
- نحری، ب. عبادی، ع. توفیقی، ش. زارچی کریمی، ع. (۱۳۸۹ ش.). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها. *مجله طب نظامی*. دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۶-۲۳.
- لواسانی، م. کیوان‌زاده، م. ارجمند، ن. (۱۳۸۹ ش.). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. *روانشناسی معاصر*، دوره سوم، شماره ۲.
- برهانی، ف. عباس‌زاده، ع. جلالی، ط. (۱۳۹۰ ش.). تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمان. *مجله مدیریت و ارتقای سلامت*.

منابع انگلیسی:

- Allen, N. Meyer, J. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomer's commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*. 33: 847-58.
- Jahangir, FM. Shokr-pour, NP. (2009). Three components of organizational commitment and Job satisfaction of hospital Nurses in Iran. *The Health Care*. 28 (4): 375-80.
- TSAI, MT. HUANG, CC. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*. 80:565-81

یادداشت شناسه مؤلفان

عباس عباسزاده: دانشیار، عضو هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

فربیا برهانی: استادیار، دکترای آموزش پرستاری دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

فاطمه السادات سیدغیبی: دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پرستاری داخلی جراحی دانشگاه علوم پزشکی کرمان واحد بین الملل، کرمان، ایران. (نویسنده مسؤول)
پست الکترونیک: seyedghibi@yahoo.com

مصطفی شکوهی: کارشناس ارشد اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات مدلسازی در سلامت، پژوهشکده آینده پژوهش در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۹/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۲۰