

بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان های شهرستان کاشمر)

دکتر فریبرز رحیم نیا^{۱*}، فاطمه هوشمند^۲

۱. استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده:

دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی دو عامل مهم در پیشگویی و درک رفتار سازمانی هستند که بررسی آن به سرپرستان در شناسایی مشکلات بالقوه کمک شایانی می‌کند. این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در بین پرستاران شاغل بیمارستان های شهرستان کاشمر انجام شد. جامعه آماری این پژوهش تعداد ۱۷۰ نفر از کارکنان کادر پرستاری بیمارستان های شهید مدرس و ابوالفضل شهرستان کاشمر بوده و تعداد افراد نمونه از فرمول کوکران ۱۲۲ عدد به دست آمد. پاسخ‌دهندگان نمونه نیز به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مشخص گردیدند. در راستای پاسخگویی به فرضیات پژوهشی کار جمع‌آوری اطلاعات صورت گرفت و گردآوری داده‌ها با پرسشنامه های دلبستگی شغلی سالوانا و شافلی و تعهد سازمانی آلن و می‌یر، با ۲۱ سوال انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار آموس در قالب معادلات ساختاری استفاده گردید. پرسشنامه در مرحله اول برای تعیین میزان اعتبار آن به صورت آزمایشی روی ۳۰ نفر اجرا شد که آلفای بدست آمده بیش از ۰٫۷ به دست آمد. سپس در مرحله دوم پرسشنامه به صورت نهایی اجرا شد و اطلاعات بدست آمده ابتدا مورد تحلیل توصیفی و استنباطی قرار گرفت و سپس فرضیات بررسی شدند. نتایج این پژوهش نشان داد نتایج حاصل از تحلیل ها نشان داد بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین نتایج یافته‌ها نشان داد، بیشترین تاثیر دلبستگی شغلی بر روی بعد تعهد عاطفی در پرستاران و کمترین تاثیر دلبستگی شغلی بر بعد تعهد مستمر بوده است.

کلمات کلیدی: دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، پرستاران بیمارستان های شهرستان کاشمر.

* Corresponding author:
r-nia@um.ac.ir

۱. مقدمه:

علی‌رغم ضرورت توجه به بحث تعهد سازمانی، بررسی‌ها نشان می‌دهد که یکی از مسائل عمده‌ای که سازمان‌های بهداشتی-درمانی کشور به عنوان یکی از مهمترین نهادهای خدماتی کشور با آن رو به رو هستند این است که به رغم صرف هزینه‌های زیاد و سرمایه‌های فراوان جهت به کارگیری نیروی انسانی در این سازمان‌ها، پس از مدتی کارکنان مذکور انگیزه خود را در جهت خدمت در سازمان‌های بهداشتی-درمانی از جمله بیمارستان‌ها از دست داده و حتی از سازمان‌های مذکور جدا و جذب مراکز خصوصی می‌شوند. حل این معضل مستلزم انجام پژوهش‌های علمی در مورد سطح تعهد سازمانی در میان کارکنان بیمارستان به ویژه در مورد پرستاران است تا با ارائه راهکارهای صحیح جهت تداوم تعهد سازمانی در میان آن‌ها بتوان سطح ارائه خدمات بهداشتی و درمانی را در کشور ارتقا بخشید و همچنین باعث بهبود اثربخشی و کارایی این سازمان گردید و در نهایت نتایج حاصل از این کار عاید مردم و جامعه گردد [۱].

از طرفی در سال‌های اخیر مطالعات زیادی در این زمینه انجام پذیرفته نشان می‌دهد که، کارکنانی که دلبستگی شغلی بالایی دارند، دارای تعهد سازمانی بالایی نیز می‌باشند [۲]. تحقیقاتی که توسط طالب پور (۱۳۸۶) [۳] و حسینی (۱۳۸۹) [۴] صورت گرفته نشان داد که دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد و در واقع اینگونه به نظر می‌رسد که دلبستگی شغلی منتهی به نگرش‌های مثبت و اشتیاق نسبت به سازمان گردیده و کارکنان دلبسته به شغل اغلب، احساساتی مانند شادی، لذت و رضایتمندی را تجربه می‌کنند و این تجربیات، آنها را به سمت متعهد بودن نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، سوق می‌دهد. علاوه بر این مطالعات دیگری نیز بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی ارتباط زیادی مشاهده کرده‌اند و نشان داده‌اند کارکنانی که درجه بالایی از تعهد سازمانی و دلبستگی با شغل را دارند، احتمال کمتری وجود دارد که در فرایندهای ترک خدمت داوطلبانه شرکت نمایند، چون آن‌ها به کار و سازمان متعهد می‌شوند و با آن دلبستگی پیدا می‌کنند (ظریفی، یوسفی و صادقی، ۱۳۹۳ [۵]؛ کوهن و ولد هکت، ۲۰۰۸ [۶]؛ لامبرت و همکاران، ۲۰۱۰ [۷]).

امروزه در یک نظام اقتصادی مبتنی بر دانش، معمولاً چنین جا افتاده است که دارایی مهم سازمان‌ها کارمندان ماهر آن‌ها هستند و از دست دادن چنین کارمندانی برای هیچ سازمانی توجیه‌پذیر نیست. جذب و حفظ کارمندان ماهر چالش برانگیز است، زیرا این کارکنان معمولاً دارای گزینه‌های شغلی دیگری نیز می‌باشند [۸]. با این حال، داشتن کارمندانی با مهارت‌های موردنیاز، برای کمک به یک سازمان به منظور دستیابی به اهدافش کافی نمی‌باشد؛ مدیریت این کارمندان ماهر، بطوری که آنها فعالانه و موفق عمل نمایند و به کار و سازمان خود دلبسته شوند لازم و ضروری است. توماس (۲۰۰۷) [۸] بیان می‌کند که موفقیت سازمانها از سه خصوصیت مهم کارکنان آنها ناشی می‌شود: (۱) کفایت و شایستگی، (۲) دلبستگی و (۳) همکاری. به عبارت دیگر، مهم آگاهی از این موضوع است که عملکرد صرفاً به شایستگی و قابلیت یا مهارت شناختی کارکنان بستگی ندارد، بلکه بسته به این است که کارکنان چگونه به کار و سازمان خود واکنش عاطفی نشان می‌دهند. دلبستگی شغلی مفهومی است که اخیراً وارد مباحث سازمانی شده و بیش از دو دهه از ظهور آن نمی‌گذرد؛ کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، معمولاً پر انرژی و فعالاند، به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعیشان بر این است که کارشان را

به طور اثربخشی به انجام برسانند. از آن جا که پرستاران یکی از گروه‌های متخصص در عرصه سلامت می‌باشند؛ ماهیت و کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران به عملکرد آن‌ها بستگی زیادی دارد و از سویی دیگر اگرچه پرستاران نقش مهمی را در ارائه خدمات به بیماران ایفا می‌کنند اما اغلب آن‌ها در مقایسه با سایر مشاغل از شرایط نامناسب کاری مانند درآمد پایین، ساعات کاری طولانی و شیفت‌های شبانه، برخوردار می‌باشند لذا کارکنان این مشاغل باید از ویژگی‌های منحصر به فردی برخوردار باشند تا بتوانند در تمامی اوقات کاری، احساسات مطلوب خود را به بیماران منتقل کنند [۹]. سابقه پرستاری به عنوان یک حرفه مقدس که در شرایط سخت ناتوانی و بیماری خدمات ارزشمندی را به جامعه ارائه می‌کند، خود به خود احساس خدمت و تعهد را در این حرفه القا می‌کند؛ لذا بررسی جامعه پرستاران در ارتباط با این مساله از اهمیت دو چندانی برخوردار خواهد بود. در زمینه ضرورت انجام تحقیق حاضر یادآوری این نکته ضروری است که؛ مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند با آگاهی از اهمیت بحث دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی، در جهت استخدام پرستارانی با ویژگی‌های شخصیتی مناسب بهره‌برده تا احتمالاً نتایج بهتری را در برخورد با بیماران و سایر افراد مراجعه‌کننده شاهد باشند. بنابراین این تحقیق به دنبال این است که با بررسی این موضوع، ضمن شناخت بیشتر از وضعیت موجود، نتایج این تحقیق را در معرض دید مدیران بیمارستان‌ها قرار دهد تا با آگاهی از سایر شرایط مدل مفهومی این پژوهش، بیمارستان‌های مشابه نیز بتوانند بیشتر به سمت جذب و استخدام پرستارانی متعهد و دلبسته به شغلشان رفته و با بهره‌مندی از چنین کارکنانی وجهه سازمان را در اجتماع ارتقا بخشند و زمینه رشد و توسعه را فراهم آورند. از دیگر ضرورت‌های تحقیق می‌توان چنین بیان داشت که گرچه تحقیقات زیادی تعهد سازمانی را بررسی کرده‌اند ولی مطالعات کمی تاثیر دلبستگی شغلی بر تعهد سازمانی را به ویژه در مراکز درمانی و قشر پرستار بررسی کرده‌اند و چنانچه سطح تعهد سازمانی افراد از طریق متغیرهای فوق پیش‌بینی شود، می‌توان در گزینش افراد و همچنین افزایش اثربخشی، بهبود تمایل به ماندگاری آنان و در نهایت رضایت‌مندی سازمان گام‌های مؤثری برداشت.

۲. پیشینه نظری پژوهش

۲-۱. دلبستگی شغلی

در دنیای کنونی، نیروی انسانی مهم‌ترین عامل رشد و ماندگاری و مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان به شمار می‌آیند. برای تبدیل نیروی انسانی به سرمایه‌ای ماندگار و ارزشمند لازم است شرایطی فراهم آید تا آن‌ها بتوانند با آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقش‌های خود در سازمان پرداخته و در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی خود را بکار گیرند و در واقع، دلبستگی شغلی پیدا کنند [۴].

افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های متعددی هستند که بر رفتار آنان در سازمان تاثیر می‌گذارد، در میان این نگرش‌ها، واژه دلبستگی شغلی مدت‌زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است. علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل، سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود [۳]. شافلی و همکاران (۲۰۰۲)، به نقل از بیوکز و باثا، (۲۰۱۳) [۱۰]، دلبستگی شغلی را "به عنوان یک حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت

شغلی مشخص می‌شود " تعریف کرده‌اند. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار بالایی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود شور و اشتیاق کافی دارند. این حالت ذهنی مثبت به عنوان نقطه مقابل فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود، آن‌ها نه تنها شادترند بلکه زمان بیشتری را صرف کار می‌کنند. افراد با دلبستگی شغلی بالا به دلیل اعتماد بالایی که به خود دارند نه تنها کارشان را مطابق با وظایف شغلی مورد نیاز سازمان انجام می‌دهند بلکه همچنین کارشان را مطابق با انتظاری که از عملکرد کاری خود دارند به انجام می‌رسانند [۱۱]. خان (۱۹۹۰) [۱۲] براین باور است که دلبستگی به شغل به معنای حضور روانشناختی کارکنان (حضور فیزیکی، روانی و روحی) هنگام کار است که وجود چنین دلبستگی در کارکنان مستقیماً با عملکرد سازمان در ارتباط است. دلبستگی شغلی به شرایط روان‌شناختی مثبت در فرد اشاره دارد که وی را به درگیری فعال در نقش و سازمان خود وامی‌دارد [۱۲]. هارتر و همکارانش (۲۰۰۳) [۱۴]، دلبستگی شغلی کارکنان را ترکیبی از متغیرهای احساسی و شناختی در محیط کار، از جمله رضایت، شادی، شکوفایی و مثبت‌اندیشی تعریف نموده‌اند. کراگ (۲۰۰۸) [۱۵] نیز دلبستگی شغلی کارکنان را توانایی آنها برای درک فرآیند کاری (فیزیکی، احساسی و شناختی) دانسته و از آن به عاملی انگیزشی تعبیر می‌کند. این تأثیرات مثبت منجر به کارایی برنامه‌های کاری، و در نهایت، خروجی کسب‌وکار می‌شود. کانونگو (۲۰۰۰) [۱۶] دلبستگی شغلی را به عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی اش را ارضا کند تعریف کرده است. لوداهل و کجنر (۱۹۶۵)؛ به نقل از میشر و شاین، (۲۰۰۵) [۱۷] واژه ی دلبستگی شغلی را به عنوان درونی کردن ارزش خوبی و اهمیت کار در ارزش‌های شخص تعریف کرده‌اند.

اولین نظریه در زمینه دلبستگی شغلی کارکنان را کوهن پایه‌گذاری کرد و این مفهوم را بار اول در سال ۱۹۹۰ مورد استفاده قرار داد براساس تحقیقات وی، دلبستگی بالای کارکنان با شغل، در پاسخ به سه سؤال شکل می‌گیرد که افراد بطور ناخودآگاه از خود می‌پرسند: (۱) ارتقای عملکرد چگونه برای من معنا پیدا می‌کند؟ (معناداری روانی)، (۲) چه میزان امنیت برای ارتقای عملکرد وجود دارد؟ (امنیت روانی)، و (۳) چقدر امکان دارد که من عملکرد خود را ارتقاء بخشم؟ (امکان دسترسی روانی). معناداری روانی، حسی است که به سرمایه‌گذاری از خود بر ایفای نقش و عملکرد آن باز می‌گردد، و اجزای کار عوامل مهمی‌اند که در این زمینه نقش‌آفرینی می‌کنند. امنیت روانی، احساس امنیت در نشان دادن خویش بدون ترس از عواقب منفی آن است و روابط بین فردی، سبک‌های مدیریت و هنجارهای سازمانی عوامل عمده‌ای در شکل‌دهی آن به شمار می‌روند. امکان دسترسی روانی، حسی است که دربرگیرنده منابع روانی، انگیزشی و فیزیکی ضروری برای سرمایه‌گذاری خویشتن در ایفای عملکرد نقش می‌باشد. [۶]. ماسلاچ و همکاران (۲۰۰۱) [۱۸]، عنوان می‌کنند که دلبستگی شغلی می‌تواند نقطه مقابل از کارافتادگی شغلی باشد. کارکنانی با دلبستگی شغلی بالا از آمادگی کاری پایدار، کنترل و حق انتخاب در کار، شناخت و پاداش کافی برای تلاش، حس جمعی بودن محیط کار، تدبیر عادلانه و حس با مفهوم بودن کار برخوردارند، اما کارکنانی با تجربه از کارافتادگی شغلی، دارای حجم کاری بیش از حد، ضعف در کنترل کار، پاداش ناکافی، عدم عدالت و تعارض ارزشی بین خود و سازمان‌شان روبرو هستند. شافلی و بکر (۲۰۰۴) [۱۹] نیز عنوان کرده‌اند که از کارافتادگی شغلی و لبتستگی شغلی با یکدیگر رابطه

معکوس دارند. آنها دلبستگی شغلی را به عنوان یک موقعیت ذهنی شکوفا، مثبت و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که براساس توانایی، فداکاری و جذابیت شکل می‌گیرد. توانایی به تمایل برای صرف تلاش بیشتر در کار و ایستادگی درمقابل مشکلات پیش رو، فداکاری به حس اهمیت، اشتیاق و چالش‌گری، و جذابیت به حس تمرکز کامل بر کار، خوش‌بینی و مجذوب کار شدن بازمی‌گردد. برخلاف آن، از کارافتادگی شغلی با فرسودگی بالا، رفتارهای غیرکارکردی در محیط کار و تأثیر حرفه‌ای پایین درگیر می‌باشد. از میان مدل‌های ذکر شده، در این تحقیق با توجه به اینکه چارچوب نظریه و مدل مفهومی این تحقیق برگرفته از مدل شافلی و همکاران (۲۰۰۴) [۱۹] می‌باشد، دیدگاه این صاحب‌نظران نسبت به سایرین با اهمیت تر و به عنوان سرلوحه و الگوی کار در این تحقیق مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۲-۲. تعهد سازمانی

یکی از متغیرهایی که می‌تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند، تعهد سازمانی است. همانند بسیاری از مفاهیم روانشناختی، تعهد به شیوه‌های متفاوتی تعریف و با ابعاد و مقیاس‌های گوناگون اندازه‌گیری شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد [۲۰]. تعهد سازمانی را می‌توان به طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد. سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن، اهداف موردنظر سازمان را تحقق بخشند [۲۱].

تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان، نه شغلی که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد [۲۲]. شلدون (۲۰۰۰؛ به نقل از اسماعیلی، ۱۳۸۰) [۲۳] تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کند: نگرش یا جهت‌گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند. سالانسیک (۱۹۹۷؛ به نقل از براون، ۲۰۰۷) [۲۴]، تعهد را حالتی می‌داند که در آن فرد به این باور رسیده است که به فعالیت‌هایش تداوم بخشد و مشارکت خود را در انجام دادن آن‌ها حفظ کند، یعنی تعهد زمانی واقعیت می‌یابد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی کند. مورهد و گریفین (۱۹۸۹) [۲۵]، تعهد سازمانی را احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان دانسته‌اند، از نظر آنان تعهد می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی نسبت به سازمان خود هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. تعهد سازمانی نوعی نگرش و حالت روانی است که نشان‌دهنده میزان تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در سازمان است [۲۶]. بوچانان (۱۹۷۴) [۲۷] تعهد سازمانی را نوعی وابستگی تعصب‌آمیز به اهداف و ارزش‌های سازمان فارغ از ارزش‌های آن می‌داند. پورتر و همکاران (۱۹۷۶؛ به نقل از ساروقی، ۱۳۷۵) [۲۰] تعهد سازمانی را نوعی حمایت از اهداف سازمان، تلاش برای تحقق اهداف سازمان و تمایل به ادامه عضویت در سازمان تعریف می‌کنند. همچنین کوهن (۲۰۰۷) [۶] تعهد را به منزله احساس تعلق قوی و موثر، دارای

سه بعد در نظر گرفت: هویت یابی، پیوستگی و وابستگی اخلاقی. او بیان نمود که هویت یابی و پیوستگی مولفه‌های اول و سوم پورتر و همکارانش را منعکس می‌سازد در حالیکه وابستگی اخلاقی عبارت است از درونی کردن نقش‌هایی از سازمان که احساس علاقه و توجه فرد را به سازمان بروز می‌دهد. وجه اشتراک تعاریف بالا این است که تعهد، حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص می‌کند و تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد (ساروقی، ۱۳۷۵) [۲۰].

درباره تعهد سازمانی، الگوها و دیدگاه‌های متعددی تاکنون مطرح شده است. معروفترین این مدل‌ها، مدل سه بعدی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) [۲۸] است. آن‌ها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می‌شوند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند زیرا آن‌ها می‌خواهند که در سازمان بمانند. تعهد مستمر مربوط تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود در این بعد از تعهد کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند و سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. تعهد هنجاری شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است، کارکنان با تعهد هنجاری قوی به دلیل اینکه احساس می‌کنند باید در سازمان بمانند در سازمان می‌مانند. اریلی و چتمن (۱۹۸۶)؛ به نقل از می‌یر و هرسکوویچ، (۲۰۰۱) [۲۹] الگوی چندبعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد نوعی نگرش به سازمان است و مکانیسم‌هایی دارد که از طریق آنها می‌تواند نگرش شکل بگیرد. اریلی و چتمن معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می‌تواند، سه شکل متابعت، همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد. متابعت، زمانی اتفاق می‌افتد که نگرش‌ها و رفتارهای همسو با آن‌ها به منظور کسب پاداش‌های خاص اتخاذ می‌شوند. همانندسازی، زمانی اتفاق می‌افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه ارضاکنده می‌پذیرد. سرانجام درونی کردن، رفتاری که از ارزش‌ها و یا اهداف نشأت گرفته که با ارزش‌ها یا اهداف سازمان منطبق است. بررسی جدیدتر از یک نمونه بزرگتر دو نوع تعهد را به جای سه نوع تعهد مشخص کرد که تعهد ابزاری (متابعت) و تعهد هنجاری (همانندسازی و درونی کردن) نامیده شد [۳۰]. در تحقیقات بعدی این دو محقق و همکارانشان نتوانستند تمایزی را بین همانندسازی و درونی کردن قائل شوند، از این رو آن‌ها در تحقیقات جدیدتر موارد همانندسازی و درونی کردن را ادغام کردند و آن را تعهد هنجاری نامیدند، متابعت نیز در کار اخیرشان تعهد ابزاری نامیده شده است که متمایز از همانندسازی و درونی کردن است. به نظر مایر و شورمن (۱۹۹۸) [۳۱] تعهد سازمانی دو بعد دارد. آنها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند. اگرچه شباهت‌هایی بین ابعاد تعهد سازمانی شناسایی شده توسط مایر و شورمن و آنچه که توسط می‌یر و آلن شناسایی شده وجود دارد، اما یک تفاوت اساسی بین مدل‌های آن‌ها نیز وجود دارد. سه جزء تعهد می‌یر و آلن (عاطفی، مستمر و هنجاری) اصولاً براساس قالب ذهنی که فرد را به سازمان مرتبط می‌کنند، متفاوت هستند. نتیجه رفتاری هر سه جزء تعهد با این حال مشابه است و آن ادامه کار در سازمان است. برعکس، در مدل مایر و شورمن، فرض شده است که تعهد مستمر مرتبط با تصمیم به ماندن یا ترک سازمان است. و تعهد ارزشی مرتبط به تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است [۲۹].

از میان مدل‌های ذکر شده، در این تحقیق از مدل سه بعدی تعهد سازمانی آلن و می‌یر استفاده شده است، زیرا این مدل در زمره مدل‌هایی است که بیشتر مورد استفاده محققان بوده است؛ در این مدل، تعهد سازمانی با سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری سنجیده می‌شود (می‌یر و آلن، ۱۹۹۰) [۲۸].

۳. پیشینه تحقیق

تحقیقات متعددی در این زمینه صورت گرفته از جمله این تحقیقات:

اکرمیان، یوسفی و اسدزاده (۱۳۹۴) [۳۲]، در تحقیقی به بررسی رابطه تعهد عاطفی و دلبستگی شغلی در بین معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه در سال ۹۴ پرداختند. نتیجه این تحقیق نشان داد که ارتباط معنی‌داری میان تعهد عاطفی و دلبستگی شغلی وجود دارد.

ظریفی همکاران (۱۳۹۲) [۵]، در تحقیق خود با عنوان، ارتباط تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران به این نتایج رسیدند: بین ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) با تعهد سازمانی و بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

اصفهان‌پور، امامی، تاج‌نسایی (۲۰۱۳) [۳۳]، در پژوهشی به بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی (در بین کارکنان سطح پایین صنعت خودروسازی ایران) پرداختند. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت، معنادار و قوی بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان صنعت خودروسازی ایران وجود دارد.

زاهدی و قاجاریه (۱۳۹۰) [۳۴]، پژوهشی تحت عنوان "رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندگاری پرستاران شاغل در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران" انجام داده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که تمایل به ماندگاری با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری دارای ارتباط معنی‌دار آماری است.

حیدری (۱۳۸۹) [۳۵] به بررسی رابطه بین چرخش شغلی با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان گمرک بوشهر پرداخته است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که چرخش شغلی با تمامی ابعاد خشنودی شغلی رابطه مثبت دارد. همچنین چرخش شغلی با تعهد سازمانی و تمامی ابعاد آن رابطه مثبت دارد. بین ابعاد خشنودی شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

زوپیاتیس و کانستنتی (۲۰۱۴) [۳۶]، در تحقیقی تحت عنوان بررسی روابط دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی (هنجاری و عاطفی)، و رضایت شغلی (درونی و بیرونی)، در کارکنان هتل‌های قبرس پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد؛ ارتباط مثبت بین دلبستگی شغلی، تعهد عاطفی و هنجاری و رضایت شغلی ذاتی وجود دارد همچنین ارتباط مثبت بین تعهد عاطفی و تعهد سازمانی هنجاری و رضایت شغلی درونی و بیرونی نیز پیدا شد. علاوه بر این، ارتباط منفی بین تعهد سازمانی عاطفی، رضایت شغلی بیرونی و قصد ترک خدمت نیز وجود دارد. با این حال، ارتباط منفی بین رضایت شغلی ذاتی و قصد ترک خدمت دیده نمی‌شود.

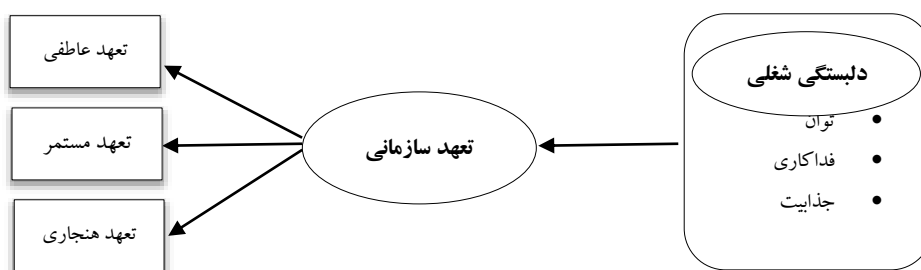
کاپاگودا (۲۰۱۳) [۲]، در پژوهش خود با عنوان، دلبستگی شغلی به عنوان یک میانجی در رابطه تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بانکهای مهم در سری لانکا، نتایج این مطالعه نشان داد که ارتباط مثبت و معنی داری بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی وجود دارد.

آیزز (۲۰۱۰) [۳۷] در تحقیقی تحت عنوان "رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و حمایت سازمانی دریافتی به عنوان پیش بینی کننده های تعهد سازمانی" را در میان ۹۰۰ مربی در ایالت متحده آمریکای جنوبی انجام داد. یافته های این تحقیق نشان داد که رابطه معناداری میان رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

هاکانن و همکاران (۲۰۰۵) [۳۸]، نیز دریافتند که بین اجزای دلبستگی شغلی (انرژی و فداکاری) با تعهد سازمانی ارتباط آماری معنادار و مثبتی وجود دارد. در مطالعه چوو و همکاران (۲۰۰۶) [۳۹] و نیز لاشینگر و همکاران (۲۰۰۹) [۴۰] نتایجی مشابه مبنی بر ارتباط معنادار و مثبت تعهد سازمانی پرستاران با دلبستگی شغلی آنان گزارش شده است.

۴. توسعه فرضیات و ارائه مدل مفهومی تحقیق:

در واقع اینگونه به نظر میرسد که دلبستگی شغلی منتهی به نگرش های مثبت و اشتیاق نسبت به سازمان گردیده و کارکنان دلبسته به شغل اغلب، احساساتی مانند شادی، لذت و رضایتمندی را تجربه می کنند و این تجربیات، آنها را به سمت متعهد بودن نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، سوق می دهد (طالب پور، ۱۳۸۶ [۳]؛ حسنی، ۱۳۸۹ [۴]). علاوه بر این مطالعات دیگری نیز بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی ارتباط زیادی مشاهده کرده اند و نشان داده اند کارکنانی که درجه بالایی از تعهد سازمانی و دلبستگی با شغل را دارند، احتمال کمتری وجود دارد که در فرایندهای ترک خدمت داوطلبانه شرکت نمایند، چون آن ها به کار و سازمان متعهد می شوند و با آن دلبستگی پیدا می کنند (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۳ [۵]؛ لامبرت و همکاران، ۲۰۱۰ [۷]). چنانکه اشاره شد، هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر رابطه دلبستگی شغلی بر تعهد سازمانی می باشد. در قالب هدف کلی اشاره شده، و بر مبنای مرور ادبیات نظری مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) ترسیم گردید.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۵. فرضیه های تحقیق

۵-۱. فرضیه اصلی

بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان های شهرستان کاشمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

۵-۲. فرضیه های فرعی

بین دلبستگی شغلی و تعهد عاطفی در پرستاران بیمارستان های شهرستان کاشمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بین دلبستگی شغلی و تعهد مستمر در پرستاران بیمارستان های شهرستان کاشمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بین دلبستگی شغلی و تعهد هنجاری در پرستاران بیمارستان های شهرستان کاشمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۶. روش تحقیق:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از نظر روش تحقیق (نحوه گردآوری داده ها) به کار گرفته شده توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل پرستاران بیمارستان های شهید مدرس و ابوالفضل شهرستان کاشمر می باشد که براساس اطلاعات کسب شده از مرکز بهداشت و درمان، ۱۷۰ نفر می باشد. علی رغم محدود بودن جامعه مورد مطالعه، بنا به نوع حرفه و محدودیت زمانی، بررسی نظرات تمام افراد جامعه با استفاده از روش سرشماری مقذور نگردید. لذا با استفاده از فنون آماری، نیاز به نمونه گیری ضرورت یافت. بر این اساس و با توجه به ساختار جامعه یاد شده و با بررسی های به عمل آمده، و به منظور دقت در تعمیم بر آن شد که جهت انتخاب افراد نمونه، باتوجه به اینکه لیست اسامی پرستاران شاغل در تمامی بخش ها از طرف بیمارستان ها در اختیار محقق قرار گرفته و از سویی دیگر در تعداد پرستاران در هر دو بیمارستان تفاوت فاحشی مشهود نبود، با مد نظر داشتن پرستاران تمامی بخش ها در هر دو بیمارستان، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردید. حجم نمونه براساس فرمول کوکران با خطای ۰,۰۵ به دست آمد که آن برابر با ۱۲۲ نفر برآورد شد. برای جمع آوری اطلاعات در مطالعات میدانی از پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه دلبستگی شغلی از سالوناوا و شوفلی و بیکر (۲۰۰۶ به نقل از رحیم نیا و اسلامی، ۱۳۹۴) [۴۱]، شامل ۹ گویه بوده و برای هر یک از ابعاد انرژی سوالات ۳-۱، فداکاری ۶-۴، و جذابیت شغلی سوالات ۹-۷ در نظر گرفته شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یر (۱۹۹۱، به نقل از پور، ۱۳۹۰) [۴۲] شامل ۱۲ گویه بوده که برای هر یک از ابعاد تعهد عاطفی سوالات ۱۲-۱۰، تعهد مستمر سوالات ۱۶-۱۳ و تعهد هنجاری سوالات ۱۷-۲۱ در نظر گرفته شده است.

۷. یافته های تحقیق:

۷-۱. آمار توصیفی

بررسی نتایج حاصل از بخش اول پرسشنامه که سؤالات عمومی و مربوط به ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان بودند، نشان داد که ۶۴/۲ درصد پاسخ‌دهندگان زن ۳۵/۸ درصد مرد هستند و از نظر سطح تحصیلات نیز بیشتر پاسخ‌دهندگان یعنی تقریباً ۷۹/۷ درصد دارای مدرک کارشناسی هستند. از نظر سنتی بیشترین فراوانی مربوط به افراد با بازه بین ۳۱ تا ۴۰ سال با درصد فراوانی ۴۳/۹ بود. از نظر سابقه در شغل فعلی نیز بیشترین فراوانی بین ۵ تا ۱۰ سال با درصد فراوانی ۴۱/۵ می‌باشد. از آنجا که یکی از پیش‌شرط‌های به کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در روش مدلسازی معادلات ساختاری وجود همبستگی میان متغیرهای تحقیق است، تحلیل همبستگی نیز بین متغیرهای تحقیق انجام شده است. ضریب همبستگی پیرسون بین تمام متغیرهای تحقیق، در ادامه ذکر شده است.

۲-۷. آمار استنباطی

آمار استنباطی هنگامی موضوعیت پیدا می‌کند که نمونه‌گیری وجود داشته باشد. پس از بررسی آمار توصیفی در ادامه با استفاده از آمار استنباطی، ابتدا روایی و پایایی پرسشنامه، سپس نرمال بودن داده‌ها و همبستگی متغیرها و در نهایت فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

روایی سازه پرسشنامه با اجرای تحلیل عاملی تأییدی مورد ارزیابی قرار گرفت. ابتدا باید از ساختار عاملی داده‌ها مطمئن شد. لذا، از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد: مقادیر بزرگ‌تر از ۵۰/۰ این شاخص نشان‌دهنده کفایت حجم داده‌ها برای تحلیل عاملی است و اگر سطح معناداری آزمون بارتلت از ۰۵/۰ کوچک‌تر باشد، ساختار داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ برای متغیرها ارزیابی شد. مقدار این ضریب برای تمامی متغیرها از حداقل قابل قبول بیشتر بوده و از پایایی لازم برخوردار است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های مختلف تحلیل آماری، نظیر تحلیل همبستگی پیرسون برای محاسبه‌ی ضرایب همبستگی مرتبه‌ی صفر، مدل‌یابی معادلات ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادلات ساختاری با داده‌های جمع‌آوری‌شده مورد استفاده قرار گرفته است. تحلیل‌های مورد نظر با استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS v.18) و بسته‌ی آماری برای علوم اجتماعی (SPSS v.19) صورت گرفت.

جدول ۲- روایی و پایایی پرسشنامه

مؤلفه	گویه	بار عاملی	آزمون بارتلت	شاخص KMO	آلفای کرونباخ
توان	Q1	۰/۸۵۱	۰/۰۰۰	۰/۷۲۷	۰/۷۳۹
	Q2	۰/۷۹۶			
	Q3	۰/۸۶۵			
فداکاری	Q4	۰/۷۷۶	۰/۰۰۰	۰/۶۹۰	۰/۷۳۹
	Q5	۰/۷۸۷			
	Q6	۰/۶۲۲			
جذابیت	Q7	۰/۷۲۲	۰/۰۰۰	۰/۷۱۹	۰/۷۳۹
	Q8	۰/۷۷۵			

			۰/۸۶۷	Q9	
۰/۸۷۰	۰/۸۴۳	۰/۰۰۰	۰/۸۳۲	Q10	تعهد عاطفی
			۰/۸۴۴	Q11	
			۰/۸۸۰	Q12	
			۰/۸۳۰	Q13	
	۰/۸۰۱	۰/۰۰۰	۰/۸۴۳	Q14	مستمر
			۰/۸۱۹	Q15	
			۰/۷۲۸	Q16	
			۰/۸۷۶	Q17	
	۰/۸۰۴	۰/۰۰۰	۰/۸۶۶	Q18	هنجاری
			۰/۸۹۱	Q19	
			۰/۶۶۷	Q20	
			۰/۸۰۶	Q21	

نرمال بودن داده‌ها نیز در نرم افزار آموس به وسیله دو شاخص کشیدگی و کجی سنجیده می‌شود. ضریب چولگی و ضریب کشیدگی، دو شاخص اساسی توزیع داده‌ها هستند که با داشتن این شاخص‌ها می‌توان به نرمال بودن یا نبودن توزیع داده‌ها پی برد. چولگی* معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. کشیدگی[†] نشان دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است. همیشه کشیدگی را با کشیدگی توزیع نرمال مقایسه می‌کنند. برای این مقادیر منابع مختلف مقادیر مختلف ارائه داده‌اند. به عنوان مثال چپو همکاران (۱۹۹۸) مقادیر این دو شاخص را جهت نرمال بودن داده‌ها بین (۲ و -۲) می‌دانند. ستون کشیدگی و چولگی در جدول ۳ نشان دهنده این دو شاخص می‌باشد.

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش نامه

نام متغیر	ابعاد	گویه	چولگی	کشیدگی	وزن رگرسیونی	معناداری	نتیجه
دلبستگی شغلی	توان	Q1	-۰/۵۸۵	-۰/۲۵۲	۰/۸۵۱	۰/۰۰۱	معنادار
		Q2	-۰/۶۱۲	۰/۱۹۴	۰/۷۹۶	۰/۰۰۱	معنادار
		Q3	-۰/۰۰۸	۰/۷۵۶	۰/۸۶۵	۰/۰۰۱	معنادار
	فداکاری	Q4	-۰/۳۸۸۸	-۰/۵۴۴	۰/۷۷۶	۰/۰۰۱	معنادار
		Q5	-۰/۵۴۵	-۰/۱۲۳	۰/۷۸۷	۰/۰۰۱	معنادار
		Q6	-۰/۵۰۳	-۰/۴۱۰	۰/۶۲۲	۰/۰۰۱	معنادار
	جذابیت	Q7	-۰/۳۶۱	۰/۱۵۴	۰/۷۲۲	۰/۰۰۱	معنادار

* - skewness

† - kurtosis

نام متغیر	ابعاد	گویه	چولگی	کشیدگی	وزن رگرسیونی	معناداری	نتیجه
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	Q8	-۰/۴۷۴	-۰/۴۶۹	۰/۷۷۵	۰/۰۰۱	معنادار
		Q9	-۰/۹۰۹	۰/۶۵۳	۰/۸۶۷	۰/۰۰۱	معنادار
		Q10	-۰/۵۳۹	-۰/۳۴۱	۰/۸۳۲	۰/۰۰۱	معنادار
		Q11	-۰/۴۰۷	-۰/۵۹۹	۰/۸۴۴	۰/۰۰۱	معنادار
		Q12	-۰/۵۳۵	۰/۱۸۹	۰/۸۸۰	۰/۰۰۱	معنادار
		Q13	-۰/۳۸۱	-۰/۳۳۰	۰/۸۳۰	۰/۰۰۱	معنادار
	تعهد مستمر	Q14	-۰/۳۹۹	-۰/۴۶۷	۰/۸۴۳	۰/۰۰۱	معنادار
		Q15	-۰/۵۶۹	-۰/۱۵۳	۰/۸۱۹	۰/۰۰۱	معنادار
		Q16	-۰/۳۶۲	-۰/۵۳۰	۰/۷۲۸	۰/۰۰۱	معنادار
		Q17	-۰/۲۱۱	-۰/۹۳۳	۰/۸۷۶	۰/۰۰۱	معنادار
		Q18	-۰/۳۵۶	۰/۸۶۰	۰/۸۶۶	۰/۰۰۱	معنادار
	تعهد هنجاری	Q19	-۰/۵۶۲	-۰/۵۹۷	۰/۸۹۱	۰/۰۰۱	معنادار
		Q20	-۰/۵۰۷	-۰/۷۳۹	۰/۶۶۷	۰/۰۰۱	معنادار
Q21		-۰/۷۵۱	۰/۰۲۶	۰/۸۰۶	۰/۰۰۱	معنادار	

همان‌طور که در جدول بالا نشان داده شده است میزان کشیدگی و چولگی تمامی داده‌ها بین ± ۲ می‌باشد که نشان دهنده نرمال بودن داده‌هاست. همچنین در مدل تحلیل عاملی برازش یافته بار عاملی تمامی گویه‌ها در سطح اطمینان ۹۵/۰ معنادار است. بنابراین هیچ‌کدام از گویه‌های پرسش‌نامه حذف نشدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰۵/۰ باشد. لذا در نهایت، ۳۹ گویه از پرسش‌نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۲-۷. مدل معادلات ساختاری

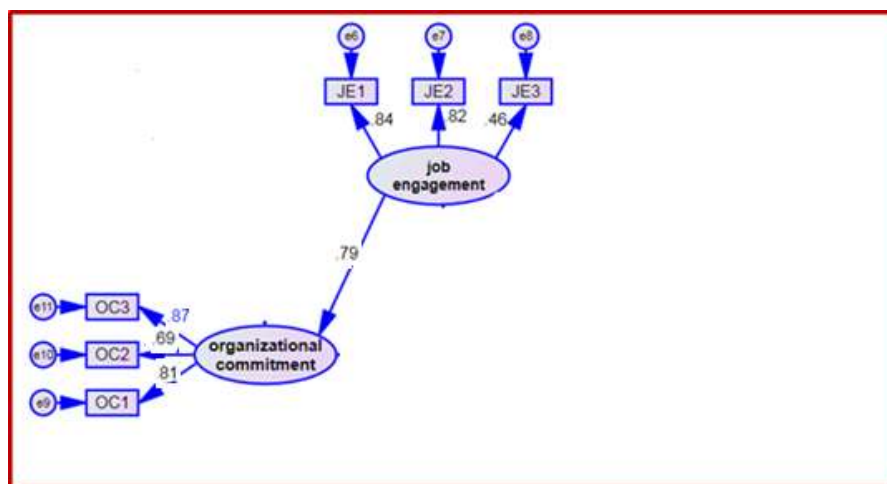
شکل ۲، نشان‌دهنده‌ی مدل معادلات ساختاری برازش یافته است و شدت روابط بین متغیرها را روشن می‌سازد. در یک الگوی معادله‌ی ساختاری مطلوب، لازم است کای اسکور غیرمعنادار، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی کمتر از ۳، شاخص‌های برازش هنجار شده و نیکویی برازش* بزرگتر از ۸۰/۰، شاخص برازش تطبیقی[†] بزرگتر از ۹/۰، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده[‡] کوچکتر از ۰۹/۰ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد کوچکتر از ۰۸/۰ باشد (قاسمی، ۱۳۸۹) [۴۵]. برای الگوی معادله‌ی ساختاری برازش یافته، کای اسکور برابر با ۱۵۰/۷۳۰، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی ۱/۸۰۸، شاخص‌های برازش هنجار شده، تطبیقی و نیکویی برازش به ترتیب ۶۱۴/۰، ۵۵۷/۰ و ۹۹۴/۰، ریشه‌ی میانگین مربعات

*. Normed Fit Index-NFI, Goodness-of-Fit Index-GFI

†. Comparative Fit Index-CFI

‡. Root Mean Squared Residual-RMR

باقی‌مانده ۰/۰۸۱ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۷۸۰ به دست آمده است. کلیدی شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.



شکل ۲- مدل برازش شده تحقیق

لازم به ذکر است که در این مدل ابعاد متغیرها یعنی توان (JE1)، فداکاری (JE2)، جذابیت (JE3)، تعهد عاطفی (OC1)، تعهد مستمر (OC2)، تعهد هنجاری (OC3) نقش متغیر مشاهده شده و خود متغیرها نقش متغیر مکنون را در مدل ساختاری ایفا کردند.

۴-۷. تحلیل مدل ساختاری:

در مدل برازش یافته تمامی اثرات مستقیم بین متغیرها یعنی اثر دل‌بستگی شغلی بر تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی بر تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی بر تعهد مستمر و دل‌بستگی شغلی بر تعهد هنجاری همگی از لحاظ آماری معنادار بوده ($p < 0.05$, $t > 1.96$) و فرضیه‌های یک تا چهار تأیید می‌شوند. همچنین در این مدل قوی‌ترین ضریب اثر، مربوط به ضریب اثر دل‌بستگی شغلی بر تعهد عاطفی و به میزان $\beta = 0.189$ است و ضعیف‌ترین ضریب نیز به ضریب اثر دل‌بستگی شغلی بر تعهد مستمر مربوط می‌شود ($\beta = -0.069$).

۵-۷. آزمون فرضیه‌ها:

در این قسمت با در نظر گرفتن نرمال بودن توزیع متغیرها، به منظور تشخیص رابطه بین متغیرهای تحقیق در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهرستان کاشمر فرضیه‌های تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون آزمون خواهند شد. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ می‌باشد و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر برابر صفر می‌باشد. این آزمون با توجه به فرضیات زیر به بررسی ارتباط بیت دو متغیر می‌پردازد.

فرض H_0 : همبستگی معنادار بین دو متغیر وجود ندارد $H_0: \rho = 0$

فرض H_1 : همبستگی معنادار بین دو متغیر وجود دارد $H_1: \rho \neq 0$

نحوه داوری در مورد وجود یا عدم وجود ارتباط براساس سطح معناداری به دست آمده صورت می‌پذیرد. بدین ترتیب که اگر Sig آزمون کوچکتر از ۰,۰۵ باشد فرض H_0 رد شده و بین دو متغیر ارتباط معنادار وجود دارد.

جدول ۴- نحوه داوری میزان عدد ضریب همبستگی

مقدار	نحوه داوری
۰ - ۰/۲۵	همبستگی مستقیم - ضعیف
۰/۲۵ - ۰/۵	همبستگی مستقیم - نسبتاً قوی
۰/۵ - ۰/۷۵	همبستگی مستقیم - شدید
۰/۷۵ - ۱	همبستگی مستقیم - بسیار شدید
۰	همبستگی وجود ندارد
۰ - -۰/۲۵	همبستگی معکوس - ضعیف
-۰/۲۵ - -۰/۵	همبستگی معکوس - نسبتاً شدید
-۰/۵ - -۰/۷۵	همبستگی معکوس - شدید
-۰/۷۵ - -۱	همبستگی معکوس - بسیار شدید

نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۴ پژوهش، به‌طور خلاصه در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. خلاصه‌ی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتایج روابط	ضریب استاندارد) ضریب همبستگی (پیرسون)	سطح معناداری	نتیجه‌ی آزمون
دلبستگی شغلی ← تعهد سازمانی	۰/۷۹	۰/۰۰۰	تایید
دلبستگی شغلی ← تعهد عاطفی	۰/۸۹	۰/۰۰۰	تایید
دلبستگی شغلی ← تعهد مستمر	۰/۶۹	۰/۰۰۰	تایید
دلبستگی شغلی ← تعهد هنجاری	۰/۸۱	۰/۰۰۰	تایید

براساس جدول ۵ با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون‌های محاسبه شده برابر $0/000$ می‌باشد و چون کمتر از مقدار $0/05$ است لذا فرض H_0 آماری مبنی بر عدم ارتباط بین دو متغیر دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و تعهد عاطفی، دلبستگی شغلی و تعهد مستمر، دلبستگی شغلی و تعهد هنجاری رد می‌شود. بنابراین فرض بر وجود رابطه معنادار تایید می‌گردد. از طرفی با توجه به ضرایب همبستگی که مقداری بین $(1 - 0/75)$ می‌باشد این متغیرها همبستگی مستقیم بسیار شدیدی با یکدیگر دارند.

۸. بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش به بررسی نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌ها و مقایسه آن‌ها با مطالعات دیگر محققین پرداخته می‌شود. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه اول نشان داد که دلبستگی شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های کاشمر دارد. به عبارت دیگر هر چقدر میزان دلبستگی شغلی پرستاران بیشتر شود میزان تعهد سازمانی آنان نیز بیشتر می‌شود. نتایج به دست آمده در این پژوهش، با نتایج حاصل از پژوهش انجام شده توسط طالب پور و امامی، (۱۳۸۴) [۳]؛ لامبرت و همکاران (۲۰۱۰) [۷] و جانگ و یوون (۲۰۱۶) [۴۴] همخوانی دارد. افرادی که دلبسته به شغل هستند کار یک جنبه مرکزی از هویت شخصی شان است و به طور عمیقی به کارشان کشش دارند و شیفته آن هستند و اغلب به مسایل مربوط به شغلشان فکر می‌کنند حتی وقتی که کار نمی‌کنند. این افراد رضایت شان از شغل بیشتر است و بیشتر به شغل حرفه و سازمانشان متعهد هستند. آن‌ها به ندرت به تغییر کارفرمایشان فکر می‌کنند و عموماً معتقدند که اهداف شخصی شان با اهداف سازمانی شان سازگار است.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه دوم نشان داد که دلبستگی شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری با تعهد عاطفی پرستاران بیمارستان‌های شهرستان کاشمر دارد. به عبارت دیگر هر چقدر میزان دلبستگی شغلی پرستاران تقویت شود میزان تعهد عاطفی آنان نیز بیشتر می‌شود. بنابراین این فرضیه مورد تأیید می‌باشد. ضمن اینکه نتایج یافته‌ها نشان داد دلبستگی شغلی بیشترین تاثیر را بر بعد تعهد عاطفی در پرستاران داشته است. پ. یوستگی عاطفی پرستاران، تعیین هویت آنان با ارزش‌ها و اهداف و میزان درگیری آنان با سازمانشان بیشتر از احساس الزام به ماندن و تکلیف به ارائه خدمت در مراکز درمانی است. علی‌رغم اینکه عمده کار پرستاران صرف نگرانی برای رفاه حال بیماران است، اما پرستاری شغلی است که همواره با شرایط سخت و طاقت فرسا از قبیل: شیفت‌های طولانی، عدم وجود حق استراحت در شیفت‌های شب، دستمزد پایین، در معرض بیماری‌ها مختلف بودن و نظایر این موارد همراه بوده است، لذا وجود تعهد عاطفی در پرستاران سبب می‌شود که پرستاران در شغل خود خشنود بوده و با وجود سخت بودن شرایط کاری همچنان احساس تعلق و وابستگی به سازمان خود داشته باشند [۴۵]. بر طبق دیدگاه بکر و شافلی (۲۰۰۴) [۱۹] هر چه کارکنان به لحاظ روانشناختی، بیشتر به شغل خود واکنش عاطفی نشان دهند و از قابلیت‌های بالایی برخوردار باشند، تمایل بیشتری به، صرف تلاش در کار و ایستادگی در مقابل مشکلات پیش رو، فداکاری و تمرکز کامل بر کار دارند و این تجربیات آن‌ها را به سمت تعهد عاطفی به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند سوق می‌دهد. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه سوم نشان داد که دلبستگی شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری با تعهد مستمر آنان دار یافت‌های تحقیق نشان داد دلبستگی شغلی کمترین تاثیر را بر بعد

تعهد مستمر داشته است چرا که در این حالت رفتار کارکنان کمتر عاطفی است و بیشتر با توجه به هزینه‌هایی که بر حسب منافع مانند حقوق بازنشستگی و ایمنی است، سنجیده می‌شود. بنابراین این فرضیه نیز مورد تأیید می‌باشد. تعهد مستمر به دلیل آگاهی پرستار از هزینه‌های ترک بیمارستان می‌باشد، به عبارت دیگر پرستار به این دلیل در بیمارستانش می‌ماند که براساس تحلیل هزینه - منفعت نتیجه می‌گیرد که رفتن به سازمان یا بیمارستانی دیگر هزینه بر است [۲۸] وقتی پرستاران درک نمودند سازمان سهم خود را از حمایت و رفاه و کمک به آن‌ها انجام داده است، به طور مؤثرتری کار می‌کنند، بیشتر درگیر شغلشان می‌شوند و تلاش بیشتری برای مقابله با شرایط تنش‌زا انجام می‌دهند. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه چهارم نشان داد که دلبستگی شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری با تعهد هنجاری پرستاران بیمارستان‌های شهرستان کاشمر دارد. به عبارت دیگر هر چقدر میزان دلبستگی شغلی پرستاران تقویت شود میزان تعهد هنجاری آنان نیز بیشتر می‌شود. تعهد هنجاری به احساس پرستار نسبت به ماندن در بیمارستان اشاره دارد درواقع پرستار به خاطر اینکه دیگران نسبت به ترک سازمان چه قضاوتی در موردش می‌کنند سازمان را رها نمی‌کند [۳۱]. در این نوع تعهد پرستاران در خود این الزام را احساس می‌کنند که بر طبق یک تکلیف نهادینه شده در سازمان بمانند و به قوانین سازمان پایبند شوند. دلبستگی شغلی مربوط به نگرش عمومی فرد نسبت به سازمان می‌باشد، در واقع افراد داری دلبستگی شغلی بالا از شغل خود رضایت بیشتری دارند، روحیه مثبتی در کارشان نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالاتری ابراز می‌کنند چنین افرادی زمانی که 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 به ندرت به انصراف از شغل می‌اندیشند و عموماً معتقدند که اهداف شخصی‌شان با اهداف سازمانی‌شان سازگار است [۴۶].

در راستای پژوهش حاضر با توجه به نتایج فرضیه‌ها پیشنهادهای بشرح زیر را می‌توان ارائه داد که عبارتند از:

۱. به مدیران بیمارستان‌ها توصیه می‌گردد با توجه به یافته‌های موجود در خصوص متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش به صورت ادواری آنها را مورد سنجش قرار داده و با انجام مقایسه نتایج، زمینه را برای مداخلات بهبود وضعیت هر یک از متغیرها فراهم سازند.
۲. کارکنان باید علاقه به کارشان را با شرکت در برنامه‌های آموزشی مربوطه فراگیرند، برای افزایش میزان علاقه به کار در کارکنان کادر پرستاری که اکنون در بیمارستان استخدام شده و مشغول به کار هستند، مدیران می‌توانند به برگزاری کارگاه‌ها و آموزش‌های مختلف مشاوره شغلی در سازمان‌ها به منظور بهبود عملکرد شغلی کارکنان بپردازند تا بدین وسیله به افزایش دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی آنان کمک نمایند.
۳. با توجه به تأیید فرضیه مبتنی بر ارتباط معنی‌داری میان دلبستگی شغلی و تعهد عاطفی پیشنهاد می‌گردد:
 - ایجاد روابط توسعه‌ای در سازمان از جمله عواملی هستند که به تقویت دلبستگی شغلی و بروز تعهد سازمانی در کارکنان کمک می‌کند. این روابط می‌تواند مربیان رسمی، سرپرستان، همکاران، زیردستان و یا گروه‌های حامی را در برگیرد. حمایت و پشتیبانی همکاران و سرپرستان نقش مهمی را در بهبود تعاملات کارکنان نقش مهمی را ایفا می‌کند حتی می‌توان فعالیت‌های جانبی و متنوع در اوقات فراغت و برنامه‌های فرهنگی باید به گونه‌ای طراحی کرد که باعث تقویت روابط بین پرستاران و سرپرستاران گردد. با رواج جو صمیمانه، میزان تعهد عاطفی کارکنان افزایش یابد.

- فراهم نمودن فرصت‌های ارتقا برای پرستاران پرتلاش
- کاستن از تعداد قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیم که مدیران بر رفتار افراد اعمال می‌کنند و تأکید بر خود کنترلی تا کنترل خارجی.
- ۴. با توجه به تایید فرضیه مبتنی بر ارتباط معنی داری میان دلبستگی شغلی و تعهد مستمر پیشنهاد می‌گردد:
 - توجه خاص به حقوق، مزایا و پاداش پرستاران در سازمان
 - فراهم نمودن مزایای جانبی متناسب با تلاش هر پرستار
 - توجه به مسائل امنیت شغلی پرستاران و نوع استخدام آنان
 - رسیدگی به مسائل و مشکلات معیشتی کارکنان به منظور از بین بردن زمینه‌های نارضایتی آنان.
- ۵. با توجه به تایید فرضیه مبتنی بر ارتباط معنی داری میان دلبستگی شغلی و تعهد هنجاری پیشنهاد می‌گردد:
 - تأکید بر ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان و گزینش و استخدام پرستاران بر این اساس.
 - افزایش حس ماندگاری در پرستاران بیمارستان از طریق برگزاری جشن‌های بازنشستگی و در نظر گرفتن پاداش جهت کارکنانی که نائل به درجه بازنشستگی می‌گردند، این امر باعث اشاعه هنجارهای سازمانی مناسب می‌گردد.
- ۶. به منظور افزایش دلبستگی شغلی در پرستاران موارد زیر پیشنهاد می‌شود:
 - آموزش مداوم و مستمر برای پرستاران: سازمان‌هایی که دلبستگی شغلی را به طور موثری ارتقا می‌دهند، به آموزش به طور مداوم و مستمر می‌پردازند و خود را محدود به آن آموزش‌های ابتدایی پرستاران در بدو ورود و آموزش‌های به منظور شناساندن سازمان، نمی‌کنند.
 - پاداش مناسب و مشروط: سازمان‌هایی که دلبستگی شغلی را پرورش می‌دهند عموماً دستمزد خوبی به کارکنان می‌دهند و آن‌ها را در سود و منفعت سازمان سهیم می‌کنند.
 - کاهش تفاوت‌های جایگاهی: افزایش میزان کار گروهی و روح جمعی در سازمان با به حداقل رساندن تفاوت‌های جایگاهی بین سرپرستاران و پرستاران حاصل می‌شود که خود به افزایش دلبستگی شغلی کمک می‌کند. کارکنان در سطوح پایین چارت سازمانی باید بتوانند به راحتی با مدیران و سرپرستاران آشنا شوند و از طریق آن‌ها با سازمان آشنا شوند.
 - تیم‌های خودگردان: در این گونه تیم‌ها همه کارکنان با هم همکاری می‌کنند و احساس تعهد در آنها زیاد است و این به این معناست که افراد در این تیم‌ها از مسئولیت خود شانه خالی نمی‌کنند. آنچنان که گاهی در ساختار سلسله‌مراتبی دیده می‌شود، سازمان‌هایی که دلبستگی شغلی بالایی را پرورش می‌دهند اغلب همه‌ی وظایف کاری را به عنوان کار تیمی ساخت می‌دهند.

۹. پیشنهادات برای انجام تحقیقات آتی

- دانش درک بهتر نسبت به متغیرهایی که رابطه دلبستگی شغلی و بروز تعهد سازمانی در کارکنان را میانجی‌گری می‌کند، می‌تواند به بهینه شدن الگوی دلبستگی شغلی در سازمان کمک شایانی کند. لذا پژوهشگرانی که علاقه مند به تحقیق در

این زمینه می‌باشند می‌توانند با وارد کردن متغیرهای جدید اثرگذار در مدل کنونی سازوکار تاثیر دلبستگی شغلی بر بروز تعهد سازمانی در کارکنان را از جنبه‌های دیگر بررسی نمایند.

- این تحقیق صرفاً به بررسی رابطه مفاهیم دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در جامعه پرستاران پرداخته است. پارامترهای اثرگذار دیگر بر تعهد سازمانی مانند ماهیت شغل، محیط کار، تجربیات کاری، سبک و شیوه مدیریت در پژوهش‌های آتی می‌توانند مورد مطالعه قرار گیرند.

۱۰. محدودیت‌های تحقیق:

- جامعه آماری این پژوهش را پرسنل کادر پرستاری بیمارستان‌های شهرستان کاشمر تشکیل می‌دادند، بنابراین نتایج حاصل از این تحقیق تنها قابل تعمیم به همین جامعه‌ی آماری است و نمی‌توان نتایج را به سایر بخش‌ها و حوزه‌ها تعمیم داد.

- انتخاب افق زمانی به صورت مقطعی را می‌توان از محدودیت‌های مطالعه حاضر دانست، زیرا با استفاده از تحقیقات مداومی که در مقاطع زمانی متفاوت به سنجش متغیرها می‌پردازد و امکان دستیابی به روابط علی را فراهم می‌سازد، می‌توان به یافته‌های قابل اتکاءتری دست یافت.

۱۱. **تشکر و قدردانی:** بدین وسیله از کلیه کارکنان پرستاری و مسئولان محترم بیمارستان‌های شرکت‌کننده که در انجام این تحقیق یاری نمودند، قدردانی می‌شود.

منابع:

۱. سجادی، حانیه السادات؛ خامسی پور، مجید؛ حسن زاده، اکبر و والی، لیلا. (۱۳۸۸). تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۶، شماره ۳، صص ۳۷-۳۲.
2. Kappagoda, S. Job Involvement as a Mediator of the Relationship between Organizational Commitment and Job Performance in the Systemically Important Banks in Sri Lanka. *International Journal of Research in Computer Application & Management*, 3(2), 2013
۳. طالب پور، مهدی و امامی، فرشاد. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت گانه مشهد. *مجله پژوهش در علوم انسانی*، شماره ۱۲، ۱۵-۳۲.
۴. حسینی، داریوش. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی، در بین دانشجو معلمان ضمن خدمت شرق گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد، شهیدچمران اهواز.
۵. ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام و صادقی، سعید. (۱۳۹۳). ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان. *مجله مطالعات مدیریت ورزشی*، شماره ۲۳، ۱۱۵-۱۳۰.

6. Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354
7. Lambert, E., Minor, K., Wells, J., & Hogan, N. (2010). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 51, 387-409.
8. Thomas, H. (2007). A new measurement scale for employee engagement: scale development, pilot test, and replication. *Paper presented at the Academy of Management Proceedings*.
9. Lam, W., & Chen, Z. (2012). When I put on my service mask: determinants and outcomes of emotional labor among hotel service providers according to affective event theory. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 3-11.
10. Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organizational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
11. Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2011). Job crafting and job engagement: the mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37(1), 21-28.
12. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management journal*, 33(4), 692-724.
13. Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2008). Engaging the aging workforce: the relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. *Journal of Applied psychology*, 92(6), 1542.
14. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (205-224). Washington, DC American Psychological Association.
15. Krug, R. M. (2008). Fulfilling the Promise of Personal Engagement: Recognizing Realistic Process Requirements. *Organization Development Journal*, 26(1).
16. Kanungo, R. N. radlofe. T. (2000). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied sychology*, VOL 32, NO. 2, 135-144.
17. Mishra, P. C., Shyam, M. (2005). Social Support and Job Involvement in Prison Officers. *Journal of India Academy of Applied Psychology*, 31, 7-11.
18. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

19. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 293-315.
۲۰. ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با ترک خدمت، فصل نامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، ص ۷۳-۶۵.
21. Kingshott, R. P., & Pecotich, A. (2007). The impact of psychological contracts on trust and commitment in supplier-distributor relationships. *European Journal of Marketing*, 41(9/10).
۲۲. استرون، حسین. (۱۳۷۷). تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، صص ۷۴-۷۳.
۲۳. اسماعیلی، کوروش. (۱۳۸۰). تعهد سازمانی. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۱۲. مقاله درج شده در:
<http://www.scincecenter.ir/index.php>
24. Brown, S. D. (2007). Three minutes of silence: Thinking in duration in organization studies. *Tamara Journal of Critical Organisation Inquiry*, 6(1/2), 159.
25. Moorhead G. Griffin RW. (2006). *Organizational Behavior*. Tehran: Morvarid.
۲۶. دعایی، حبیب‌الله؛ برجعلی‌لو، شهلا (۱۳۸۹). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک شغل، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، صص ۷۷-۶۳.
27. Buchanan, B. G. (2001). Creativity at the metalevel: AAI-2000 presidential address. *AI magazine*, 22(3), 13.
28. Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *J. Occup. Psychol.* 63 (1), 1-18.
29. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
30. Cramer, D. (1996). Research Job satisfaction and organizational Note continuance commitment: a two-wave panel study. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 389-400.
31. Mayer RC, Schoorman FD. Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of March and Simon's Model. *Journal of Organizational Behavior*. 1998; 19 (1):15-28.
۳۲. اکرمیان نژاد، جواد؛ یوسفی، بهرام و اسدزاده، الهام. (۱۳۹۴). بررسی رابطه تعهد عاطفی و دلبستگی شغلی در بین معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه. *اولین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران*، بصورت الکترونیکی، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین،
http://www.civilica.com/Paper-SPORTCONF01-SPORTCONF01_039.html

33. Esfahani, M., Emami, M., & Tajnesaei, H. The investigation of the relation between job involvement and organizational commitment. *Management Science Letters*, 3(2), 511-518, 2013.

۳۴. زاهدی، سید محمد و قاجاریه، فرزاد. (۱۳۹۰). رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندگاری پرستاران شاغل در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۴ (۷۳)، ۱۹-۲۶.

۳۵. حیدری، علی. (۱۳۸۹). رابطه بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با چرخش شغلی در کارکنان گمرگ بوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت.

36. Zopiatis, A., Constanti, P & Theocharous, A. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Journal of Tourism Management*, 41, 129-140.

37. Ayers, P., & Ayers, J. (2010). Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment.

38. Hakanen, J. J., Perhoniemi, R & Toppinen Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.

39. Cho, J., Laschinger, H. K., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Journal of Nursing Leadership*, 19(3), 43-60.

40. Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302-311

۴۱. رحیم نیا، فریبرز و اسلامی، قاسم. (۱۳۹۴). اثر خودمدیریتی روزانه بر درگیری شغلی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت برق منطق‌های خراسان). *فرآیند مدیریت و توسعه*. ۱۰۰-۷۷.

۴۲. پور سمیرا. (۱۳۹۱). *تاثیر قراردادهای روانشناختی بر اعتماد و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان قائم (عج) در شهر مشهد*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.

۴۳. قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). *مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics* چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

44. Jung, H. S., & Yoon, H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of Meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.

۴۵. دارمی، زینب؛ نوری، ابوالقاسم و مولوی، حسین. (۱۳۸۹). رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی در میان پرستاران بیمارستانهای خصوصی و دولتی شهر اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۹ (۶)، ۹۰۸-۹۱۸.
۴۶. فاطمه السادات سیدغیبی. ۱۳۹۲. تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شیراز / اخلاق پزشکی.