

## تحقیقی

# همبستگی ویژگی های جمعیت شناسی با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، سال ۱۳۹۱

زهره نبی زاده قرقوزار<sup>۱</sup>، فروزان آتش زاده شوریده<sup>۲\*</sup>، ناهید خزایی<sup>۳</sup>، حمید علوی مجد<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری کودکان شعبه بین الملل دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران. ۲- دکترای تخصصی پرستاری، استادیار گروه مدیریت دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران. ۳- مربی گروه مدیریت دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران. ۴- دکترای تخصصی آمار زیستی، دانشیار دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران.

### چکیده

زمینه و هدف: دنیای امروز، دنیای سازمان ها می باشد. سازمان ها جهت توسعه سازمانی ارتقای عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی خود نیازمند کارکنان توانمند و متعهدی می باشند. متغیرهای مختلفی از جمله عوامل مدیریتی و سازمانی می توانند تعهد سازمانی را تحت تاثیر قرار دهند. هدف از این مطالعه، بررسی همبستگی بین ویژگی های جمعیت شناسی با تعهد سازمانی پرستاران می باشد.

روش بررسی: این مطالعه یک پژوهش توصیفی- مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل پرستاران (۲۱۲۰ نفر) بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می باشد که به روش طبقه بندی تصادفی، ۲۶۰ نفر پرستاران انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از «پرسشنامه جمعیت شناسی» پژوهشگر ساخته و «پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یو» استفاده شد. اطلاعات با نرم افزار آماری SPSS-19 و با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد میزان تعهد سازمانی ۵۳/۵ درصد واحدهای پژوهش در سطح متوسط می باشد (با میانگین  $14/57 \pm$  ۶۴/۷۰). بین متغیرهای سن، سطح تحصیلات و سابقه کار بالینی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد ( $P < 0/05$ ). همچنین بین میانگین ساعات کاری در هفته و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

نتیجه گیری: با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی است لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند.

کلیدواژه ها: تعهد سازمانی، پرستار، ویژگی های جمعیت شناسی

\*نویسنده مسئول: فروزان آتش زاده شوریده، پست الکترونیکی: f\_atashzadeh@sbmu.ac.ir

نشانی: تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، گروه مدیریت دانشکده پرستاری و مامایی. تلفن: ۸۸۲۰۲۵۱۹ (۰۲۱)

وصول مقاله: ۹۲/۲/۴، اصلاح نهایی: ۹۲/۱۰/۱، پذیرش مقاله: ۹۳/۳/۲۰

**مقدمه**

تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، عبارت از تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان، اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف آن می‌باشد (۱). وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی می‌شود (۲، ۳). عدم تعهد سازمانی یا تعهد سازمانی کم، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله کاهش بهره‌وری، ترک خدمت (۴)، غیبت زیاد، تاخیر، بی‌میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می‌باشد (۴ و ۵). از طرفی تعهد سازمانی اثرات مثبتی بر رضایت شغلی، عملکرد شغلی و پیشرفت شغلی دارد (۶، ۷).

کاهش احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمان محل کار خود، یکی از عوامل مخد در افزایش بهره‌وری و عملکرد فردی است. کارکنانی که نسبت به سازمان خود احساس تعهد می‌کنند، کمتر از آنانی که این احساس را ندارند، سازمان محل کار خود را ترک می‌کنند (۸). تعهد سازمانی دربرگیرنده سه موضوع کلی وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه‌های متصوره ناشی از ترک سازمان و احساس الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان است. این سه نوع به ترتیب تعهد سازمانی عاطفی، مستمر و تکلیفی یا هنجاری نامیده می‌شوند (۶).

عوامل متعددی می‌توانند بر تعهد سازمانی اثر بگذارند که در این رابطه می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

الف) ویژگی‌های فردی: مانند سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، جنسیت، وضعیت تعهد و...

ب) ویژگی‌های شغلی: مانند حیطه شغلی، تضاد نقش و ابهام شغل

ج) ویژگی‌های ساختاری: مثل میزان رسمیت و تمرکز در سازمان، اندازه سازمان...

د) تجربیات کاری: منظور تجربیاتی است که فرد در طی دوران زندگی کاری خویش بدست می‌آورد (۹).

با توجه به اهمیت تاثیر عوامل مختلف بر روی تعهد سازمانی کارکنان، پژوهشگر تصمیم گرفت تا پژوهشی با

هدف رابطه بین ویژگی‌های جمعیت‌شناسی با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام دهد.

**روش بررسی**

این مطالعه یک پژوهش توصیفی-مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل پرستاران (۲۱۲۰ نفر) بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد. از روش طبقه‌بندی تصادفی در انتخاب پرستاران استفاده شد. حداقل تعداد نمونه لازم، ۲۶۰ نفر برآورد شد. با توجه به آمار پرستاران در ۹ بیمارستان آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مورد بررسی، بیمارستان‌ها به سه طبقه کوچک، متوسط و بزرگ تقسیم شدند. جامعه پژوهش در بیمارستان‌های کوچک به تعداد ۲۴۰ پرستار، بیمارستان‌های متوسط به تعداد ۹۸۰ پرستار و بیمارستان بزرگ به تعداد ۸۰۰ پرستار بود. درصد توزیع پرستاران در این سه طبقه به ترتیب ۱۲ درصد، ۴۰ درصد و ۴۸ درصد است. نمونه بر همین اساس به صورت سهمیه‌ای توزیع شد و تعداد نمونه از هر یک از این سه طبقه به ترتیب ۳۱، ۱۰۴ و ۱۲۵ پرستار بود. جهت نمونه‌گیری از بین ۳ بیمارستان کوچک، ۱ بیمارستان و از بین ۵ بیمارستان متوسط، ۳ بیمارستان به صورت تصادفی انتخاب شد. بدین ترتیب ۲۶۰ پرستار از ۵ بیمارستان با احتساب ۱ بیمارستان بزرگ منتخب انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل:

۱) افراد دارای مدرک حداقل کارشناس پرستاری بودند.

۲) افراد دارای حداقل ۶ ماه سابقه کار در محل کار خود داشتند.

۳) افراد با رضایت آگاهانه وارد مطالعه شدند.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از «پرسشنامه جمعیت‌شناسی» پژوهشگر ساخته و «پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر» استفاده شد. پرسشنامه جمعیت‌شناسی شامل سن، جنس، میانگین سابقه کار بالینی، میانگین سابقه کار مدیریت، میانگین ساعات کار در هفته، میزان تحصیلات، تعداد فرزندان و تعداد بیماران بود. به منظور بررسی روایی-محتوای کیفی پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر، پس از مروری بر مطالعات تهیه و در اختیار اعضای هیئت علمی دانشکده‌های پرستاری و مامایی شهید بهشتی، تهران و بقیه‌الله

همبستگی پیرسون و اسپیرمن با  $P < 0/05$ ) و با بهره گیری از نرم افزار SPSS-19 انجام شد.

### یافته ها

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ۵۳/۵ درصد از شرکت کنندگان در گروه سنی ۴۵-۳۵ سال قرار داشتند و میانگین سنی آنان  $33 \pm 6/28$  سال بود. همچنین ۷۰/۸ درصد از شرکت کنندگان متاهل و ۹۰/۸ درصد کارشناس بودند. اکثر شرکت کنندگان (۳۸/۵ درصد) به صورت پیمانی و (۳۵/۸ درصد) به صورت قراردادی استخدام بودند. میانگین سابقه خدمت پرستاری واحدهای مورد پژوهش در امور بالینی ۸/۱۷ سال بود. ۷۲/۳ درصد سابقه خدمت ۱۰-۱ سال داشتند و ۸۵/۴ درصد فاقد سابقه مدیریت بودند. اکثر شرکت کنندگان (۷۱/۵ درصد) دارای شیفیت گردشگری بودند. ۷۷/۳ درصد شرکت کنندگان در هفته ۳۱-۵۰ ساعت کار می کردند که ۱۳/۱ درصد آنان شاغل در بخش داخلی بودند میزان تعهد سازمانی در ۲۵ درصد واحدهای پژوهش در سطح کم و در ۵۳/۵ درصد در سطح متوسط و ۲۱/۵ درصد در سطح زیاد بود (با میانگین  $14/57 \pm 16/70$ ) (جدول ۱). یافته های پژوهش نشان داد که بین سن و سطح تحصیلات سابقه کار بالینی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ( $P < 0/05$ )، ولیکن بین تاهل و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱: توزیع فراوانی واحدهای پژوهش بر حسب سطوح تعهد سازمانی

میانگین $\pm$ انحراف معیار	تعداد (درصد)	فراوانی	
		سطوح تعهد سازمانی	
$14/57 \pm 16/70$	۶۵ (۲۵)	۰-۳۳ (کم)	
	۱۳۹ (۵۳/۵)	۳۴-۶۷ (متوسط)	
	۵۶ (۲۱/۵)	۶۷-۱۰۰ (زیاد)	

### بحث

این پژوهش نشان داد میزان تعهد سازمانی در سطح متوسط می باشد. این یافته با نتایج پژوهش مصدق راد (۱۳۸۴) همخوانی دارد (۱۰). در پژوهش لطفی و همکاران (۱۳۹۱) میزان تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی بیشتر در حد متوسط بود (۱۱). مطالعه روحی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که ۷۵/۱ درصد پرستاران دارای تعهد سازمانی متوسط بودند (۱۲). ایبلی و ناستی زایی (۱۳۸۸) نیز در مطالعه ای

قرار گرفت و نظرات اصلاحی آنان اعمال شد. روایی- صوری این پرسشنامه با استفاده از نظرات پرستاران مشابه نمونه های پژوهش انجام و نظرات اصلاحی آنان اعمال گردید. ضریب همبستگی پایایی این پرسشنامه با نمونه ۲۰ نفری، مشابه نمونه های پژوهش به روش آزمون-باز آزمون با فاصله زمانی دو هفته برابر با ۰/۹۸ بود. برای اندازه گیری میزان تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یر (۱۹۹۱) ۲۴ عبارتی در سه بعد تعهد عاطفی [(به عنوان مثال: خیلی خوشحال می شوم که بقیه دوران خدمتم را در این بیمارستان بگذرانم) (عبارت ۸ تا ۸)، تعهد مستمر [(به عنوان مثال: حتی اگر مایل به ترک این بیمارستان باشم، فعلا ترک آن برایم دشوار است) (عبارت ۹ تا ۱۶)] و تعهد هنجاری یا تکلیفی [(به عنوان مثال: افراد باید همیشه به سازمان خود وفادار بمانند) (عبارت ۱۷ تا ۲۴)] استفاده گردید. این عبارات بر مبنای مقیاس پنج قسمتی لیکرت از کاملا مخالفم (امتیاز ۱)، مخالفم (امتیاز ۲)، نمی دانم (امتیاز ۳)، موافقم (امتیاز ۴) و کاملا موافقم (امتیاز ۵)، تنظیم شده و شرکت کنندگان با انتخاب یکی از پنج گزینه، میزان موافقت خود را با هر کدام از عبارات مشخص نمودند. دامنه امتیاز هر سؤال از ۱ (حداقل) تا ۵ (حداکثر) بود. امتیازهای بالاتر نشانگر میزان تعهد سازمانی بیشتر است. امتیازات تعهد سازمانی در سه سطح پایین (از نمره ۰ الی ۳۳)، متوسط (۳۴ الی ۶۶) و بالا (۶۷ الی ۱۰۰) طبقه بندی گردید. در پژوهش حاضر، به منظور بررسی پایایی پرسشنامه «تعهد سازمانی آلن و می یر» از روش همسانی درونی با ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل ابزار برابر با ۰/۸۷ (در بعد تعهد عاطفی برابر با ۰/۸۲، در بعد تعهد مستمر برابر با ۰/۸۹ و در بعد تعهد تکلیفی برابر با ۰/۷۵) بود. ثبات ابزار با استفاده از روش آزمون مجدد به فاصله ۱۴ روز برای کل ابزار تعهد سازمانی برابر با  $r=0/93$  و برای تعهد عاطفی  $r=0/93$ ، برای تعهد مستمر  $r=0/89$  و برای تعهد تکلیفی  $r=0/87$  بود. در این پژوهش به منظور رعایت اصول اخلاقی، اصول امانت داری در حفظ نام شرکت کنندگان، اخذ رضایت نامه کتبی از واحدهای پژوهش و اخذ مجوز از مسئولان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و مسئولان بیمارستان انجام گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب

هر چند در برخی مطالعات که انجام شده هیچ همبستگی بین سطح تحصیلات با تعهد سازمانی یافت نشد (۲۴, ۲۲, ۲۱). دلیل این امر را این طور استدلال می کنند که در این مراکز، متناسب با سطح تحصیلات تفویض اختیار صورت نگرفته و مسئولیت واگذار نمی گردد. چنانچه بر اساس شایستگی افراد (سطح تحصیلات و تخصص افراد) مسئولیت واگذار گردد، تعهد سازمانی افزایش می یابد.

یافته های پژوهش نشان داد که بین تاهل و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود ندارد. این یافته با یافته پژوهش های متعددی همخوانی دارد (۲۶, ۲۵, ۱۶).

ولی نتایج پژوهش های دیگر نشان دهنده وجود همبستگی مثبت بین تاهل و تعهد سازمانی بوده است (۲۷, ۱۸, ۱۷).

به نظر می رسد پرستاران متاهل به دلیل مسئولیت های خانوادگی نیاز به حمایت مالی بیشتری دارند از این جهت به سازمان متعهدتر می باشند. شاید این تفاوت یافته به دلیل تاثیر عوامل دیگری نظیر سطح رفاه اجتماعی - اقتصادی و درآمد خانواده و سایر متغیرها بر تعهد سازمانی باشد که در این پژوهش به آن ها پرداخته نشد.

یافته های پژوهش نشان داد که بین سابقه کار بالینی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد ( $P < 0/05$ ),  $(I=0/12)$ .

این یافته با نتایج مطالعات متعددی همخوانی دارد که گویای همبستگی مثبت بین سابقه (۲۸-۳۰) کار بالینی و تعهد سازمانی می باشد (۲۸, ۲۰, ۱۷, ۱۶, ۱۰)، ولی در مطالعات دیگر همبستگی معنی داری بین تعهد سازمانی و سابقه کار بالینی یافت نشد (۳۱, ۲۳, ۲۲). دلیل این امر را این طور می توان استدلال کرد که گروه های مورد پژوهش با آنکه سابقه کار بالینی داشته اند، اما نوع استخدام آن ها نیز نقش دارد و احتمال دارد استخدام کارکنان از نوع قراردادی باشد.

نتایج نشان می دهد تعهد سازمانی پرستاران قراردادی بیشتر و تعهد سازمانی پرستاران طرحی کمترین میانگین است.

بین تعهد سازمانی و استخدام رسمی پرستاران همبستگی مثبت وجود دارد. در پژوهشی که توسط روحی و همکاران و مرتضوی (۱۳۷۴) صورت گرفت بیان کرد که تعهد سازمانی کارکنان رسمی بیش از میزان تعهد سازمانی کارکنان قراردادی است (۳۲, ۱۲). با توجه به این یافته ها می توان چنین استنباط

میانگین تعهد سازمانی کارکنان پرستاری را ۷۵/۶۸ درصد گزارش نمودند که نشان از تعهد سازمانی نسبتا مطلوب دارد (۱۳). طالب پور و امامی در مطالعه خود (۱۳۸۵) نشان دادند ۸/۵ درصد از افراد، دارای تعهد سازمانی کم و بسیار کم و تنها ۳۵/۶ درصد دارای تعهد سازمانی زیاد و مابقی دارای تعهد سازمانی متوسط بوده اند (۱۴).

ولی نکته قابل توجه آن است که در پژوهش های ذکر شده، میزان تعهد، متوسط رو به زیاد است، در حالی که در پژوهش حاضر تنها ۲۱/۵ درصد داری تعهد سازمانی زیاد بودند و ۲۵ درصد دارای تعهد سازمانی کم بودند که تامل برانگیز است.

از آنجایی که عوامل مختلفی بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان موثر هستند، به نظر می رسد ضروریست مدیران با توجه به عواملی مانند کاهش ساعات کاری و غیره بر میزان دلبستگی و تعهد سازمانی پرستاران بیافزایند.

یافته های پژوهش نشان داد که بین سن و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد ( $P < 0/05$ ),  $(I=0/15)$ . این یافته با نتایج مطالعات متعددی همخوانی دارد که گویای همبستگی مثبت بین سن و تعهد سازمانی می باشد (۱۲, ۲۰, ۱۰, ۱۹-۱۵).

همچنین با افزایش سن، میزان تعهد تکلیفی پرستاران افزایش می یابد که با نتایج پژوهش روحی و همکاران همخوانی دارد (۱۲). به نظر می رسد با افزایش سن، انسان ها واقع گراتر شده و با بروز ساده ترین مشکلات ناراضی نمی شوند و بیشتر به تامین زندگی خود و فرزندان توجه دارند. از این رو به سازمان وابسته تر شده و احساس تعهد بیشتری به آن می کنند، ضمن آنکه می توان از تجربه افراد مسن تر برای آموزش سایر افراد استفاده نمود.

ولی در مطالعات دیگر بین سن با تعهد سازمانی رابطه ی معنی دار دیده نشد (۲۱, ۲۲). این پژوهش ها توزیع سنی نداشتند، بنابراین ممکن است احتمال عدم همبستگی معنی دار به این دلیل باشد. یافته های پژوهش نشان داد که بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعات متعددی همخوانی دارد که گویای همبستگی مثبت بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی می باشد (۲۳, ۲۰, ۱۷, ۱۲, ۱۰).

### نتیجه گیری

نتایج نشان می‌دهد همبستگی مثبت بین ویژگی‌های جمعیت‌شناسی با تعهد سازمانی وجود دارد، لذا امروزه اندیشمندان سازمان مدیریت بیان می‌کنند که مهمترین ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تاثیر مستقیم دارد، لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند.

### تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری کودکان به شماره طرح ۱۱۱۱۴ تاریخ ۱۳۹۲/۲/۹ دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی می‌باشد. لذا پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از شورای پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی و معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، شعبه بین‌الملل دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و واحدهای پژوهش تشکر نمایند.

### References

1. Yang FH, Chang CC. Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008;45(6): 879-87.
2. Aubé C, Rousseau V, Morin E. Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*. 2007; 22(5):479-91.
3. Lee J, Peccei R. Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*. 2007; 28(6): 661-85.
4. Tallman R, Bruning NS. Hospital nurses intentions to remain. *The Health Care Manager*. 2005; 24(1): 32-43.
5. Robbins SP. Theory organizational (structure, contour and application). Translated to Persian by: Alvani M, Danaee fard H., Tehran. Issuance Safar Eshraghi. 2004. :132.
6. Li-Chun H, Chia-Hui H, Shu-Man L. The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2010; 47(4): 427-33.
7. Delgoshae B, Tofighi S, Kermani B. Relationship between organizational climate and organizational

نمود که از آنجایی که شایستگی کارکنان رسمی نسبت به کارکنان قراردادی بیشتر مورد تایید مدیران مراکز می‌باشد، لذا به نظر می‌رسد این امر آن‌ها را نسبت به سازمان متعهدتر ساخته است ولی در مطالعات دیگر همبستگی معنی داری بین تعهد سازمانی و استخدام رسمی یافت نشد (۳۶,۲۴,۱۴). علت تفاوت یافته پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها شاید تعداد بیشتر پرستاران با وضعیت استخدام پیمانی در پژوهش حاضر باشد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین میانگین ساعات کاری در هفته و تعهد سازمانی همبستگی معنی معناداری وجود ندارد؛ بدین معنی که با افزایش ساعات کاری، میزان تعهد سازمانی کاهش می‌یابد و بالعکس با کاهش ساعات کاری، میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. نتیجه پژوهش اشرافی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۸۹) نیز این را تایید می‌نماید که با افزایش فعالیت و کار افراد، فرسودگی شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد و با توجه به اینکه فرسودگی شغلی همبستگی معکوسی با تعهد سازمانی دارد در نتیجه میزان تعهد سازمانی کارکنان کاهش می‌یابد (۳۳).

- commitment of employees and managers - educational Hospital of Hamadan University of Medical Sciences. *Knowledge Horizons, Journal of Gonabad university of Medical Sciences*. 2008. 14(4): 60-9. [in Persian].
8. Saatchi M. Productivity Psychology of applicational dimensions of work Psychology and industrial organizational Psychology. *Nashr virayesh*. 6th. 2007.
9. Ashrafi, B. Studying Factors Effecting Organizational Commitment of the Mangers of Eastern Alborz Coal Company, MA Thesis, Tehran: Tarbiat Modares University. 1995;44. [in Persian].
10. Mossadegh Raad AM. [A survey about the relationship between job satisfaction and organizational commitment among staffs of Isfahan University of Medical Sciences hospitals]. Research project. Isfahan: Isfahan University of Medical Sciences, School of Management and Medical Information Science. 2005;32. [in Persian]
11. Lotfi F, Amini M, Kojuri J, Momenirad A, Mokhtarpour S. Relevance between style leadership and organizational commitment of faculty members. 3. 2012; 16(3): 233-9.
12. Roohi G, Asayesh H, Rahmani H and Abbasi A. Relationship between job satisfaction and organizational commitment of nurses in hospitals of Golestan university of Medical Sciences. *Payesh Fslnameh*. 2011; 10(2): 285-92. [in Persian]
13. Abili K.H, Nastizae N. The relationship between psychological empowerment and organizational

- commitment of nurses in Zahedan hospitals. Faslnameh, Pajoheshi tolue behdasht Yazd. 2009 ;8(1): 26-39. [in Persian]
14. Taleb Pour M, Emami F. Relationship of organizational commitment and occupational attachment and its comparison between Mashhad male physical train teacher. Journal of Research in Sport Science. 2006; 12: 15-32.
15. Matieu GE, Zajac DM. A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitments. psychological bulletin. 1990; 108(2): 171-94.
16. Nartgun S, Menep I. The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment. International Journal of Human Sciences. 2010; 7(1): 122-31.
17. Salami S. Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. The anthropologist. 2008; 10(1): 31-38.
18. Chughtai AA. Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistan university teachers. HRM. 2006; 11(1): 39-64.
19. Haji Babae, M. The study of effects cultural organization on organizational commitment with Asian insurance company, Theses of M.A, Since affairs and business management Factually in Tehran University. 2000; 24-7.
20. Yaghoubi, M., M.H. Yarmohammadian and M. Javadi. The relation between organizational commitment and job stress between educational hospital managers from Esfahan university, health management J. 2008; 11: 63-8.
21. Wiedmer SM. An Examination of Factors Affecting Employee Satisfaction, (2006). Retrieved 13th July 2006 from <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/51.asp>.
22. Samadi A, Mahdavi khou R. Impacts Of Managerial Ethics On organizational commitment: Case of Employees Of Hamedan Taxaffairs Head Office. Tax journal; New Series-2009; 17(4 (52)):45-71.
23. Raisi Z, Salimian F, Najari R, Amirkhani A. The Relationship between Organizational Socialization and Commitment among Nurses in Shariati Hospital, Isfahan, Iran. Health Information Management. 2012; 8(8): 1104-111.
24. Haghiri, A. The Relationship between Managers, Ethics with Personal Organizational Commitment and Job Involvement in School Districts in Semnan Province. (Master thesis). Garmsar: Islamic Azad University Garmsar branch. p: 50, 2009. [in Persian]
25. Bahrami MA, Emamrezaei A, Sattar E, Ranjbar ezzatabadi M, Dehghaani tafti A. The Comparative Survey of Organizational Commitment Based On Personal Traits: A Case Study On Nurses In Yazd Training Hospitals. Toloo-E-Behdasht; 2010; 9(2-3 (29));44-55.
26. Gelade GA. National differences in organizational commitment: Effect of economy, product of personality or consequences of culture Journal of Cross-Cultural Psychology. 2006; 37(5) 542-556.
27. Bowen CF, Radhakrishna R, Keyser R. Job satisfaction and organizational commitment. Journal of Extension. 1994; 32(1) 1-22.
28. Siew PL, Chitpakdee B, Chontawan R. Factors predicting organizational commitment among nurses in state hospitals, Malaysia. The International Medical Journal Malaysia. 2011; 10 (2): 8.
29. Al-Aameri AS. Job satisfaction and organizational commitment for nurses. Saudi Medication. 2000; 21(11): 531-5.
30. Cohen A. Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. Basic And Applied Social Psychology. 1993; 14(2): 143-59.
31. Hosseini M, Mehdizadeh Ashrafi A. Identification of the affecting factors on organizational commitment. Quarterly of Management. 2011; 7( 18 ): 9-16.
32. Mortezaei S. Human resource productivity, job satisfaction, organizational commitment and job security. Quarterly Journal of Management Studies: Management Faculty of Allameh Tabatabahe University. 1995; 3: 5-26.
33. Ashrafi Sultan Ahmadi H, Mehrmand A, GHolamian A, Aziznejad B. Survey Study of The Relationship Between Organizational Commitment And Job-Burn Out of Intermediate School Teachers In Mahabad. Journal of Psychology (Tabriz University); 2010; 5(18):1-29. [in Persian]

## Original Paper

# Correlation between Demographic Variables and Organizational Commitment of Nurses Working in the Hospitals Affiliated to Isfahan University of Medical Sciences, 2012

Zohre Nabizadeh Gharghozar (MSc)<sup>1</sup>, Foroozan Atashzadeh Shoorideh (PhD)\*<sup>2</sup>, Nahid Khazai (MSc)<sup>3</sup>, Hamid Alavi Majd (PhD)<sup>4</sup>

1-MSc Student in Nursing Management, International Branch of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran. 2-Assistant Professor, Department of Nursing Management, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences Tehran. 3-Instructor, Department of Nursing Management, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences Tehran. 4-Associate Professor, Department of Biostatistics, School of Paramedical Sciences, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran.

---

### Abstract

**Background and Objective:** Today is the world of organizations, and to improve their performance, productivity and effectiveness, the competent and committed employees are required. Several variables including managerial and organizational factors can affect organizational commitment. Hence, we aimed to correlate between demographic variables and organizational commitment of the nurses.

**Material and Methods:** This correlational study was conducted on 260 of 2120 nurses selected via stratified random sampling in the hospitals affiliated to Isfahan university of medical sciences, 2012. Using demographic data sheet and Allen & Meyer organizational commitment questioner, we collect the data and analyzed by SPSS version 19.

**Results:** Based on the findings, organizational commitment rate in 53.5 percent of the participants was equal to average ( $64.70 \pm 14.57$ ). There is positive and meaningful relationship between organizational commitment and the variables such as age, educational level, and clinical work experience. Furthermore, there is negative and meaningful relationship between working hours and organizational commitment.

**Conclusion:** The most valuable asset of organization is manpower; therefore, trying to develop employees' commitment is of paramount importance to managers.

**Keywords:** Organizational Commitment, Nurse, Demographic Variables

---

\* **Corresponding Author:** Foroozan Atashzadeh Shoorideh (PhD), **Email:** f\_atashzadeh@sbmu.ac.ir

Received 24 Apr 2013

Revised 22 Dec 2013

Accepted 10 Jun 2014

This paper should be cited as: Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazai N, Alavi Majd H. [Correlation between Demographic Variables and Organizational Commitment of Nurses Working in the Hospitals Affiliated to Isfahan University of Medical Sciences, 2012]. J Res Dev Nurs Midwifery. Spring and Summer 2014; [Article in Persian]