

بررسی رابطه بین استرس شغلی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری

مریم یعقوبی*، دکتر سعید کریمی**، مرضیه جوادی*، اکبر حسن زاده***

دریافت: ۸۸/۱۱/۱۵، پذیرش: ۸۹/۹/۲۸

چکیده:

مقدمه و هدف: همه سازمان‌ها هرروزه اذعان می‌کنند که کارکنان بزرگترین دارایی آنها هستند، ولی با وجود این، به آنچه که می‌گویند کمتر عمل می‌کنند چه رسد به آن که واقعاً معتقد به آن باشند. توجه به مفاهیمی چون تعهد سازمانی کارکنان و مدیران به‌عنوان یک نگرش و طرز تلقی کاری قادر است اطلاعات مفیدی برای برنامه‌ریزی، سازماندهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار سازمان‌ها قرار دهد.

روش کار: پژوهش حاضر با بررسی میزان رابطه تعهد سازمانی و فشار روانی یا استرس در بین مدیران پرستاری بیمارستانهای آموزشی شهر اصفهان به صورت توصیفی - تحلیلی و مقطعی انجام شده است. جامعه مورد پژوهش کلیه مدیران پرستاری بیمارستان بوده که نمونه‌گیری به روش سرشماری صورت گرفته است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه مربوط به اندازه‌گیری استرس و تعهد بوده که اعتبار و روایی آن توسط محقق مورد تأیید قرار گرفته است. سوالات این پرسشنامه‌ها به سبک لیکرت طراحی شده است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیلی استفاده شده است.

نتایج: میانگین نمره تعهد سازمانی (۶۵/۶+۱۲/۱) بوده که به طور کلی بین استرس شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنها رابطه معناداری مشاهده شد. ($p=0/003$ و $r=0/85$). بین میزان تعهد سازمانی با سن از لحاظ آزمون آماری (ANOVA) معنادار می‌باشد. بین تعهد سازمانی مدیران با سابقه کار از لحاظ آزمون آماری ANOVA. رابطه معنا داری مشاهده می‌شود. بیشترین میزان تعهد مربوط به کسانی بوده که سابقه کار بالاتری داشتند. بین استرس شغلی و سابقه کار، نوع پست مدیریتی و نوع استخدام هیچ رابطه معنا داری وجود ندارد.

نتیجه نهایی: لازم است سازمان‌ها با بررسی دوره‌ای وضعیت تعهد سازمانی و استرس شغلی در بین خود و کارکنانشان و با شناخت عوامل فردی، عوامل شغلی و عوامل سازمانی موثر بر آنها در جهت بهبود تعهد سازمانی و کاهش استرس مدیران پرستاری اقدام نمایند.

کلید واژه‌ها: استرس شغلی / تعهد سازمانی

مقدمه:

تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی شده است. البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. و یا نوعی احساس وفا داری به سازمان بیان شده است (۱،۲).

یکی از عوامل موثر در عملکرد نیروی انسانی در بیمارستان داشتن تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است.

* دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی، درمانی مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (yaghoobbi997@gmail.com)

** استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی، درمانی مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

*** مربی گروه آمار دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (۱).

تعهد سازمانی عبارت است از پیوند افراد به سازمان که میزان وفاداری افراد به سازمان را نشان می‌دهد. پژوهشگران تعهد سازمانی را به عنوان یک متغیر حائز اهمیت در درک رفتار کارکنان می‌دانند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان، برون‌داده‌های سازمانی از قبیل تمایل به ترک خدمت، فروش و سودآوری مؤسسه و نیز غیبت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است (۳).

تعهد سازمانی دیدگاهی است که میزان تطابق و تعلق فرد را به سازمان منعکس می‌کند (گریفین ۱۹۹). تعهد سازمانی عبارت است از پیوند افراد به سازمان که به وسیله سه عامل مشخص می‌شود. الف) اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان ب) تمایل به تلاش زیاد برای سازمان ج) میل قوی برای باقی ماندن در سازمان (تومولتی و همکاران ۱۹۹۵، لیچ ۲۰۰۵). تاثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانها در بسیاری از تحقیقات مورد تایید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آنها بیشتر است (۳). و غیبت از کار در آنها بیشتر است (۴). از طرفی طی تحقیقات متعدد وجود تعهد سازمانی عاملی موثر بر افزایش رضایت شغلی نیروی انسانی می‌باشد (۵). از طرفی افزایش بازده سازمانی با افزایش تعهد در بین نیروی انسانی افزایش می‌یابد (۶-۷). تعهد بالا خود میتواند میتواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثر بخشی کارکنان یک سازمان باشد (۸).

بین پژوهشگران مختلف در تعریف تعهد سازمانی اختلاف نظر وجود دارد

میر و آن تعهد سازمانی را از سه جنبه به شرح زیر مورد بررسی قرار میدهند.

۱. تعهد عاطفی (Affective Commitment): شامل وابستگی

وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیتهای سازمان با داشتن احساس مثبت است (۱۰). کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند زیرا آنها می‌خواهند که در سازمان بمانند (۲).

۲. تعهد مستمر (Continuance Commitment): شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود (۲) در این بعد از تعهد کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفا داری بالا در سازمان هستند (۹).

۳. تعهد هنجاری (Normative Commitment): شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است (۲). کارکنان با تعهد هنجاری قوی به دلیل اینکه احساس می‌کنند باید در سازمان بمانند در سازمان می‌مانند (۱۰).

از طرفی محیط بیمارستان به دلیل ویژگی‌های منحصر به فرد خود محیطی پر تنشج بوده و با مشکلاتی عدیده همراه است که فشار عمده چنین محیطی بر دوش مدیران این سازمان ها است که خود عواقبی از جمله ایجاد استرس در آنان را به همراه دارد.

در دنیای کنونی استرس به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده است. اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و اجتماعی کاملاً مشهود بوده و مدیران یکی از آسیب پذیرترین قشرها در برابر استرس هستند، هرچند کاربرد واژه استرس در روانپزشکی سابقه طولانی دارد ولی در سالهای اخیر استفاده از آن در روانشناسی مدیریت و رفتار سازمانی نیز متداول گردیده و به سبب رایج بودن آن در زندگی اجتماعی افراد، بخشی از مباحث سازمانی به استرس اختصاص یافته است. ارتقا بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمانها در چند دهه اخیر توجه محققان زیادی را در ایران و کشورهای خارج به خود جلب کرده است (۱۱). روانشناسان و محققین نقش استرس را در وضعیتهای مختلفی بررسی نموده اند در این میان تاثیر استرس بر کارکنان بخش بهداشت و درمان به دلیل پیچیدگی کاری بسیار چشمگیر تر است (۱۲).

همچنین استرس دارای پیامدهای سازمانی از جمله :

از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برابر 0.874 ، آلفا در پرسش نامه استرس و 0.83 ، آلفا در پرسش نامه تعهد در سطح الفای یک در صد معنا دار می باشند. برای روایی از روایی وابسته به محتوا استفاده شده است بدین منظور پرسشنامه ها در اختیار اساتید رشته مدیریت و پرستاری قرار گرفته و روایی آنها مورد تایید قرار گرفت. در خصوص معیار خروج مسولین بخش های پاراکلینیکی در صورتی که دارای مدرک پرستاری نباشند به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته نشدند.

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد پردازش قرار می گیرند. زمان انجام این پژوهش در سال ۱۳۸۶ بوده است.

نتایج:

نتایج حاصل با توجه به هدف و فرضیات تحقیق به شرح زیر می باشد.

در نمونه پژوهشی از نظر متغیر جنس ۵ درصد مدیران مرد و ۹۵ درصد آنها زن بوده اند. به همین دلیل (کم بودن تعداد آقایان) تحلیل آماری در خصوص رابطه جنسیت و تعهد و رابطه جنسیت و استرس صورت نگرفت.

به طور کلی میزان تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری ($12/1 \pm 65/6$) بوده که از این میان تعهد عاطفی دارای بالاترین میانگین ($7/5 \pm 67/7$) و تعهد هنجاری دارای کمترین میانگین ($7/5 \pm 67/7$) بوده است. به طور کلی سطوح استرس به ۴ دسته تقسیم می گردند.

همان طور که ذکر شد میزان استرس شغلی به ۴ دسته A-B-C-D تقسیم شده است که در این تحقیق از نوع آخر (D) که بیشترین سطح استرس در آن است در هیچ یک از مدیران پرستاری مشاهده نشد. به طور کلی میانگین نمره استرس شغلی مدیران ($8/1 \pm 39/6$) بوده که $7/15$ از نمونه در گروه A با میانگین نمره $3/21$ ، $7/78$ در گروه B با میانگین نمره $3/45$ و $6/5$ در گروه C با میانگین نمره $4/50$ قرار گرفتند.

کاهش عملکرد مناسب سازمان، افزایش تعداد غیبتها، موارد استعفا، کاهش رضایت شغلی در بین کارکنان و مدیران، کاهش تعهد سازمانی و نظایر این ها می باشد (۱۳).

هدف این تحقیق تعیین رابطه متغیر استرس شغلی بر عامل بسیار مهم تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری بیمارستان های آموزشی اصفهان میباشد. از این رو در ابتدا تعهد مدیران پرستاری از سه بعد عاطفی، مستمر، هنجاری مورد بررسی قرار گرفته سپس میزان استرس شغلی آنها بررسی شده و پس از آن به کمک آزمون های آماری رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار گرفت.

روش کار:

در تحقیق حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق «تحلیلی و مقطعی» استفاده شده است جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران پرستاری (مترن، سوپر وایزر ها، سرپرستاران بخش های بستری و مسولین بخش های پاراکلینیکی در صورتی که پرستار باشد) بیمارستان های آموزشی شهر اصفهان می باشد. که نمونه گیری به روش سرشماری صورت گرفته است. و تعداد ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش در این طرح پژوهشی شرکت نموده اند.

برای انجام این پژوهش از پرسشنامه استرس که توسط آراس الیوت ابداع شده است استفاده شده است. که در آن افراد را از نظر سطح استرس به ۴ دسته به شرح زیر تقسیم نموده است.

A- از نمره ۱۹-۲۸ دارای کنترل بالا و عزت نفس بالا
B- از نمره ۲۹-۴۷ دارای زندگی سالم و کنترل زندگی را دارد

C- از نمره ۴۸-۶۷ اغلب احساس افسردگی را دارد.

D- از نمره ۶۸-۷۶ فرد در زندگی دچار کشمکش روحی است

برای تعیین سطح تعهد سازمانی از پرسشنامه ای طراحی شده توسط مودی، استیرز و پورتر استفاده شده است در این پرسشنامه تعهد از نظر ابعاد هنجاری عقلایی و عاطفی سنجیده شده است که به سبک لیکرت طبقه بندی شده است. برای سنجش اعتبار پایایی پرسشنامه ها

جدول ۱: بررسی رابطه بین متغیرهای دموگرافیک و تعهد

سازمانی با کمک آزمون آماری آنوا		متغیرها
تعهد		
p*	F	
۰/۰۸۰	۰/۰۶۱	سن
۰/۰۰۱	۳۸۷	سابقه کار
۰/۷۳۱	۰/۳۱۳	نوع استخدام
۰/۰۲۹	۲/۷	مقطع تحصیلی

* $p < 0.05$ قابل قبول است

چنانچه در جدول ۳ مشاهده میشود بین استرس شغلی مدیران و بعد عقلایی تعهد رابطه معناداری مشاهده شد. بین استرس شغلی مدیران و بعد هنجاری و عاطفی تعهد رابطه معناداری مشاهده شد. و در نهایت بین استرس شغلی و تعهد سازمانی مدیران رابطه معناداری مشاهده می شود ($r=0.085$ و $p=0.266$).

بحث:

نتایج این پژوهش نیز بیان می کند که میزان تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری بیمارستان های آموزشی شهر اصفهان در حد خوب می باشد و از میان ابعاد آن بعد عاطفی تعهد سازمانی در حد بالاتری می باشد چرا که کارکنان با تعهد عاطفی بالا در سازمان باقی می مانند زیرا آنها می خواهند که در سازمان بمانند. از طرفی بین تعهد و سن و سابقه کار رابطه معناداری مشاهده شد که نشان میدهد افرادی با سن بالاتر و سابقه بیشتر به سازمان خود علاقه بیشتری داشته و تعهد بیشتری دارند.

در تعیین رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی نیز مشاهده گردید که این دو متغیر دارای رابطه بوده و در محیط دارای استرس بر تعهد مدیران تاثیر گذار بوده و در واقع کاهش استرس در محیط کار علاوه بر نتایج مثبت بسیاری که خواهد داشت بر متغیر مهم تعهد سازمانی نیز تاثیر خواهد گذاشت.

تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تاثیر قرار می دهد. و بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. مدیرانی که دارای تعهد و پایداری هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و کار می کنند. از طرفی میدانیم که فشار روانی مهمترین تأثیر را بر عملکرد فرد می گذارد. میزان فشار روانی در سطح متعادل، بهترین عملکرد را به همراه خواهد داشت (۱۴).

نتایج پژوهش مصدق راد در زمینه تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و رابطه آن با رضایت شغلی بیان می کند که میزان تعهد سازمانی کارکنان در حد متوسط می باشد و از میان ابعاد آن بعد عاطفی تعهد سازمانی در حد خوب می باشد چرا که

چنانچه مشاهده میشود (جدول ۱) از لحاظ آزمون آماری ANOVA بین تعهد سازمانی و سن رابطه معناداری باشد. ($f=0.061$ $p=0.080$).

بین تعهد سازمانی مدیران با سابقه کار از لحاظ آزمون آماری ANOVA ($f=4.19$ $p=0.001$) رابطه معناداری مشاهده می شود. و بیشترین میزان تعهد مربوط به کسانی بوده که سابقه کار بالاتری داشتند. بین میزان تعهد سازمانی مدیران با مقطع تحصیلی با کمک آزمون ANOVA ($f=2.7$ $p=0.029$) رابطه معناداری وجود ندارد. در تحلیل ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و ابعاد آن؛ بعد عاطفی ($r=0.725$)، بعد عقلایی ($r=0.687$) و هنجاری ($r=0.853$) رابطه معناداری مشاهده شد.

جدول ۲: بررسی رابطه بین متغیرهای دموگرافیک و استرس شغلی

استرس		متغیرها
درجه آزادی		
p*	χ^2 خی دو	
۰/۷۵	۵	سن
۰/۵۳۴	۱۲	سابقه کار
۰/۵۳۴	۱۲	نوع استخدام
۰/۶۵۵	۸	مقطع تحصیلی

* $p < 0.05$ قابل قبول است

بین میزان استرس شغلی و هیچ کدام از ویژگیهای دموگرافیک با کمک آزمون آماری کای اسکور (χ^2 خی دو) رابطه معناداری مشاهده نشد.

جدول ۳: بررسی رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن

ابعاد	تعهد هنجاری	تعهد عقلایی (مستمر)	تعهد عاطفی	تعهد سازمانی
استرس	$r=0.09$	$r=0.299$	$r=0.85$	$r=0.85$
	$p=0.003$	$p=0.001$	$p=0.002$	$p=0.003$

وجود ندارد. در این تحقیق وی استرس را به عنوان عامل واسط در نظر گرفته است (۱۸). در خصوص رابطه بین تعهد سازمانی و استرس با نتایج تحقیق حاضر متفاوت است.

چنگ در تحقیقی که بر روی پرستاران کشور تایوان انجام داده است به این نتیجه رسیده است که استرس بر روی تعهد سازمانی تاثیر داشته که آن نیز به نوبه خود بر چگونگی رفتار سازمانی فرد تاثیر می گذارد (۱۹). که در خصوص رابطه تعهد با استرس نتایج آن با پژوهش حاضر مشابه است.

نتیجه نهائی :

در نهایت میتوان گفت امروزه سازمانها به مدیران اثر بخش و کار آمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند (۲۰). از طرفی داشتن تعهد از عوامل موثر بر بهبود عملکرد مدیران است از این رو بایستی تعهد سازمانی به عنوان یک مقوله مهم باید در سازمانها گسترش یافته و توجه بیشتری به آن شود. از طرفی استرس در بین مدیران و کارکنان در دنیای امروز از مقوله های بسیار مهم است. سازمان ها بایستی زمینه های لازم جهت کاهش و مدیریت استرس را فراهم نموده و در این زمینه برنامه ریزی نمایند. مسلماً استرس علاوه بر تعهد بر مقوله های دیگر سازمانی نیز تاثیر گذاشته که امید است پژوهشگران علاقمند در این زمینه به تحقیقات گسترده تری بپردازند

منابع :

1. Herscovitch L, Meyer JP. Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *J Appl Psychol* 2002; 87(3): 474-87.
2. Meyer JP, Allen NJ. Commitment in the workplace: theory, research and application. Thousand Oaks, California: Sage. Publications, 1997.
3. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *J Vocation Behav* 1996; 49(3): 252-76.
4. Angle HL, Perry JL. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administr Sci Quarter* 1981; 26(1): 1-14.
5. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnitsky L. Affective, continuance, and normative

کارکنان با تعهد عاطفی بالا در سازمان باقی می ماند زیرا آنها می خواهند که در سازمان بمانند و دو بعد عقلایی و هنجاری تعهد سازمانی در حد متوسط می باشد (۱۵). همچنین عواملی نظیر میزان تحصیلات، سن افراد و میزان حقوق دریافتی و سابقه کار کارکنان با میزان تعهد سازمانی آنها رابطه معناداری دارد به گونه ای که افراد با درجه تحصیلی بالا و هم چنین افراد در گروه های سنی بالا تر از ۳۰ سال و یا میزان حقوق دریافتی بالاتر از ۵۰۰ هزار تومان دارای تعهد بالاتری نسبت به سایر گروه ها می باشند (۱۵). که در خصوص سابقه کار و سن تحقیق حاضر نیز به نتایج مشابهی با تحقیقات فوق دست یافته است.

طی پژوهشی که توسط ملک پور با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان در سال ۸۳ صورت گرفته است نشان می دهد که سن، اشتغال، پست سازمانی مرتبط رشته تحصیلی، سابقه کار، میزان تحصیلات و نوع استخدام کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر داشته است (۱۶). که در خصوص سابقه کار و سن تحقیق حاضر نیز به نتایج مشابهی با تحقیقات فوق دست یافته است. استیزر در تحقیقی نیز به این نتیجه دست یافته بود که بین تعهد و سطح تحصیلات کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد و بین تعهد و سن کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در خصوص رابطه بین تعهد سازمانی و سطح تحصیلات تحقیق حاضر نیز به نتایج مشابهی دست یافته است (۱۷).

انگل و پری پژوهشی در زمینه تعهد سازمانی انجام دادند و نتیجه گرفتند که تعهد سازمانی با عواملی چون سازگاری، ترک شغل، استرس و میزان عملکرد رابطه دارند اما با میزان کم کاری و غیبت از شغل رابطه ای وجود ندارد (۱۵). که در خصوص رابطه تعهد با استرس نتایج آن با پژوهش حاضر مشابه نیست.

کاتلین دال در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری و تعهد سازمانی با تاثیر استرس به این نتیجه دست یافته است که بین استرس و تعهد رابطه ای

- commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlate, and consequence. *J Vocation Behav* 2002; 61(1):20-52.
6. Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychol Bull* 1990; 108(2): 171-94.
 7. Goleman D, Boyatzis RE, McKee A. *The new leaders: transforming the art of leadership into the science of results*. London: Little Brown, 2002.
 8. Chow S, Holden R. Toward an understanding of loyalty: the moderating role of trust. *J Manag Issues* 1997; 9(3): 275-98.
 9. Meyer JP, Allen JN. *Commitment in the work place*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.
 10. Griffin G, Moorhead RW. *Organizational behavior: managing people and organizations instructor's resource manual*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1995.
 11. Research and Development Office. *Level of employee organizational commitment and effecting factors on it*, 2005
 12. Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Suduck Snoek J, Rosenthal RA. *Organization stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons Inc, 1964.
 13. Kalantari M. [A survey on relationship between job stress and managers' performance]. *Proceedings of the first conference on human resources development*. 2002 Oct 3-4; Tehran, Iran. p. 153-64. (Persian).
 14. Jalali Naeeni Gh. [Stress management]. *Journal of Management* 2005; 15: 105-6. . (Persian).
 15. 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. (Persian).
 16. Malekpour J, Mossadegh Raad AM. [A survey about the relationship between organizational culture and organizational commitment among staffs of Isfahan University of Medical Sciences educational hospitals]. *MSc thesis*. Isfahan: Isfahan University of Medical Science, School of Management and Medical Information Services; 2004. (Persian).
 17. Steers RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Adminis Sci Quarter* 1977; 22(1):46-56.
 18. kathleen D. Leadership style and organizational commitment mediating effect of role stress *J Manag Issues* 2008; 10(1):109-130
 19. Chu ChI, Lee MSh, Hsu HM. The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing* 2006; 23(6): 496-505.
 20. Yaghoubi M. [A survey about being a learner in Noor Hospital among staffs]. *Research project*. Isfahan: Isfahan University of Medical Sciences, Management and Economic Research Center; 2006. (Persian).