

The Effect of Perception of the Supportive Role of the Organization and the Motivations of the Community on Job Retention During the Corona Epidemic; Explaining the Mediating Role of Emotional Commitment (Case Study: Female Nurses of Dr. Shariati Hospital in Tehran)

Amir Hoshang Nazarpouri¹, Hamed Ghasempour^{2*}, Fatemeh Fazelpour³

1- Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics and Management, University of Lorestan, Khorramabad, Iran.

2- Ph.D. Student in Human Resources Management, Faculty of Economics and Management University of Lorestan, Iran.

3- MSc, Faculty of Literature and Human Sciences, Ilam of University, Ilam, Iran.

Corresponding author: Hamed Ghasempour, Ph.D. Student in Human Resources Management, Faculty of Economics and Management University of Lorestan, Iran.

Email: ghasempour.ham@fc.lu.ac.ir

Abstract

Introduction: Nurses play an important role in improving the performance of health organizations and the lofty goals of the organization. But always in difficult and critical situations, such as the corona epidemic, nurses face a lot of stress that can increase their tendency to leave the service. Because their durability is one of the most important concerns of the organization. The aim of this article was to investigate the effect of Perceived of the supportive role of the organization and the motivations Prosocial on the job Sustainability of nurses at Dr. Shariati Hospital in Tehran by considering the mediating role of emotional commitment.

Methods: This research is of cross-sectional descriptive-survey type and is of applied type which was conducted in 2020-2021. All nurses working in different wards of Dr. Shariati Hospital in Tehran were 211 people in the study population, all of whom were selected as a statistical sample due to the size of the population. The main tool for data collection was a questionnaire, which was used to assess the variable of the role of organizational support perceived by the Eisenberger et al. (1986) questionnaire, To assess the community motivation variable from the Grant Scale (2008), The Mir and Allen (1991) questionnaire was used to measure the variable of emotional commitment and finally to evaluate the variable of job retention, a researcher-made questionnaire based on literature and theoretical foundations was used. Data analysis was performed using Spss23 and Smart PLS software version 3.

Results: Findings show that perceived organizational support with a significant coefficient (21/115) has a significant and positive effect on job retention and with a significant amount (9/937) on emotional commitment. Community motivations with a significant amount (23/052) have a significant and positive effect on job retention and with a significant coefficient (12/354) on emotional commitment. Also, emotional commitment with a significant amount (8,000) has a significant and positive effect on job retention. Finally, emotional commitment with a significant coefficient (42/235) leaves an indirect mediating effect between perceived organizational support and job retention, and finally with a significant amount (48/263) has an indirect mediating effect between societal motivations and job retention.

Conclusions: According to the results, managers should increase their support for front-line personnel in the event of a crisis caused by coronary heart disease and provide tangible support that is understood by employees so that they are more willing to perform their duties and Be committed and stay purposeful in your job. In addition, it was found that the nurses' societal motivations acted as a driving force for helping people in coronary conditions.

Keywords: Perceived Organization Support, Motivation Prosocial, Emotional Commitment, Job Sustainability, Nurses, Coronavirus.

تأثیر ادراک از نقش حمایتی سازمان و انگیزه های جامعه یار بر ماندگاری شغلی در دوران اپیدمی کرونا؛ تبیین نقش میانجی تعهد عاطفی (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران)

امیر هوشنگ نظر پوری^۱، حامد قاسم پور^{۲*}، فاطمه فاضل پور^۳

۱- دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، خرم آباد، ایران.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، خرم آباد، ایران.

۳- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

نویسنده مسئول: حامد قاسم پور، دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، خرم آباد، ایران.
ایمیل: ghasempour.ham@fc.lu.ac.ir

چکیده

مقدمه: پرستاران نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمان های بهداشتی و اهداف متعالی سازمان دارند. اما همواره در شرایط سخت و بحرانی از جمله اپیدمی کرونا، پرستاران با استرس فراوانی مواجه هستند که می تواند تمایل به ترک خدمت در آنها را افزایش دهد. از آنجایی که ماندگاری آن ها یکی از دغدغه های مهم سازمان است، لذا این پژوهش، با هدف تأثیر ادراک از نقش حمایتی سازمان و انگیزه های جامعه یار بر ماندگاری شغلی پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی تعهد عاطفی اجرا شده است.

روش کار: این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی مقطعی است و از نوع کاربردی می باشد که در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ انجام شده است. کلیه پرستاران شاغل در بخش های مختلف بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران به تعداد ۲۱۱ نفر جامعه پژوهش بودند که به دلیل حجم جامعه، تمامی آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع آوری داده ها، پرسشنامه بود که بر این اساس، برای سنجش متغیر نقش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، برای ارزیابی متغیر انگیزه جامعه یار از سنجش گران (۲۰۰۸)، از پرسشنامه میر و آلن (۱۹۹۱) برای سنجش متغیر تعهد عاطفی و سرانجام برای ارزیابی متغیر ماندگاری شغلی از پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر ادبیات و مبانی نظری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای Spss23 و Smart PLS نسخه ۳ انجام شد.

یافته ها: یافته ها نشان می دهد حمایت سازمانی ادراک شده با ضریب معناداری (۲۱/۱۱۵) بر ماندگاری شغلی و با مقدار معناداری (۹/۹۳۷) بر تعهد عاطفی تأثیر معنادار و مثبت دارد. انگیزه های جامعه یار با مقدار معناداری (۲۳/۰۵۲) بر ماندگاری شغلی و با ضریب معناداری (۱۲/۳۵۴) بر تعهد عاطفی اثر معنادار و مثبت می گذارد. همچنین، تعهد عاطفی با مقدار معناداری (۸/۰۰۰) بر ماندگاری شغلی تأثیر معنادار و مثبت دارد. سرانجام تعهد عاطفی با ضریب معناداری (۴۲/۲۳۵) اثر غیرمستقیم میانجی میان حمایت سازمانی ادراک شده و ماندگاری شغلی برجای می گذارد و در نهایت با مقدار معناداری (۴۸/۲۶۳) اثر غیرمستقیم میانجی بین انگیزه های جامعه یار و ماندگاری شغلی دارد.

نتیجه گیری: با توجه به تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده، انگیزه های جامعه یار و تعهد عاطفی بر ماندگاری شغلی مدیران می توانند در شرایط بحران ناشی از بیماری کرونا حمایت های خود را از پرسنل خط مقدم مبارزه با این بیماری بیشتر کرده و چنان ملموس پشتیبانی نمایند که از طرف کارکنان درک شود تا آنها نسبت به انجام وظایف محوله راغب تر گردند و متعهدانه عمل نمایند و هدمند در شغل خود ماندگار شوند. افزون بر این، مشخص شد انگیزه های جامعه یار پرستاران به عنوان مؤلفه ای پیش برنده برای همیاری با مردم در شرایط کرونایی عمل نموده است.

کلیدواژه ها: حمایت سازمانی ادراک شده، انگیزه جامعه یار، تعهد عاطفی، ماندگاری شغلی، پرستاران، کرونا.

امروزه ترک خدمت به عنوان یکی از چالش‌های مطرح شده در تمامی سازمان‌ها بدون در نظر گرفتن نوع سازمان و موقعیت جغرافیایی آن مطرح است (۱). ترک خدمت یکی از متغیرهای پراهمیت سازمانی است که در صورت وقوع، آثار مخرب و بار مالی برای سازمان دارد که شامل پیدا کردن، جانشین کردن و آموزش دادن نیروی کم تجربه‌ی تازه وارد شده، اتلاف زمان و عدم جایگزینی نیروی متخصص را بر سازمان وارد می‌کند (۲). از آنجایی که در نظام بهداشت و درمان بزرگترین بخش آن مربوط به پرستاران است، اهمیت جذب و ابقای کارکنان پرستاری ضروری و حیاتی است (۳). میزان ترک شغل در این گروه، بالاترین میزان در بین گروه‌های حرفه‌ای است (۴). محققان سختی‌های بسیار و استرس‌های زیاد این حرفه را از عوامل مؤثر در ترک خدمت می‌دانند (۵)؛ و تا قبل از شروع بیماری کرونا در سراسر دنیا، نظام‌های مراقبتی با مشکلات و مصائب ترک شغل پرستاری مواجه بوده‌اند، ولی با شروع این اپیدمی در سال ۲۰۱۹ شوک شدیدی به سیستم درمان وارد آمد و این پدیده با سرعت بیشتری رشد و نمو پیدا کرد (۱)؛ پرستاران که به طور مستقیم در تشخیص، درمان و مراقبت از بیماران مبتلا به کرونا نقش داشتند، در شرایط پرتنشی قرار گرفتند (۵). و آمارها نشان می‌دهند که یک سوم مرگ و میرها ناشی از کرونا در کشورها مربوط به این قشر بوده‌اند (۶). افزون بر این، حجم کار طاقت فرسا، کمبود تجهیزات محافظت شخصی، کمبود داروهای خاص و احساس عدم حمایت کافی از جمله مؤلفه‌هایی بودند که سلامت روان آنها را با خطر مواجه ساخت (۷) و این امر منجر به خروج از خدمت بسیاری از پرستاران شده است (۸) و دنیا هم اکنون با پدیده‌ی کمبود پرستار مواجه است. کمبود پرستار منجر به افزایش هزینه‌های استخدامی، افزایش حجم کاری کارکنان باقیمانده و متعاقب آن کاهش رضایت‌مندی شغلی و کیفیت مراقبت از بیماران (۹)، افزایش زمان انتظار برای بیماران جهت دریافت مراقبت و افزایش شکایات و بالا رفتن سن پرستاران شده است (۶). با این شرایط سوآلی که امروز مطرح می‌شود این است که چه عامل و یا عوامل باعث می‌شوند که پرستاران از اندیشه‌ی ترک شغل خارج شده و در شغل کنونی خود باقی بمانند؟ پاسخ به این پرسش ساده نیست ولی می‌توان ادعان داشت سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر

در ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می‌توانند قبل از کناره‌گیری کارکنان، با استفاده از سیاست‌ها و روش‌های مطمئن، مدیریت موثری را در فرایند حفظ و نگهداری منابع انسانی کارا بکار گیرند (۱۰). میل به ماندن در شغل، حالتی انگیزشی و درونی بالقوه در فرد است که برای باقی ماندن در شغلی که به آن اشتغال دارد، ضروری است (۱۱). میل به ماندن بستگی به شرایطی دارد که از جانب سازمان برای کارکنان فراهم می‌شود (۱۲). چنانچه در سازمان‌ها کارکنان از نظر مادی، روحی و روانی در سطح مناسبی قرار داشته باشند، کمتر در اندیشه‌ی ترک خدمت خود فرو می‌روند و متعهدانه در سازمان باقی می‌مانند (۱۰). با وجود عوامل متعدد اثرگذار بر ماندگاری شغلی، مسئله‌ی حمایت سازمانی دارای اهمیت بیشتری است (۱۳). ادراک مورد حمایت بودن از سوی سازمان باعث می‌شود که کارکنان دریابند از نظر سازمان مورد ارزش و احترام هستند و عضوی مؤثر از آن به شمار می‌روند (۱۴). کارکنانی که سطح حمایت سازمانی بالایی را درک و تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید براساس رفتارها و نگرش‌های مناسب در سازمان به ایفای نقش بپردازند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان باشد و بدینوسیله، حمایت و مساعدت آن را جبران نمایند (۱۵). زمانی که کارکنان درمی‌یابند که سازمان به وعده‌های خود نسبت به کارکنان پایبند هستند، در مقابل آنها نیز به تعهدات خود نسبت به سازمان متعهدتر می‌شوند (۱۳). محققان از شفافیت نقش، اطلاعات شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت از همکاران و روابط مطلوب با سرپرست به عنوان عوامل دخیل در ایجاد ذهنیت مثبت از نقش حمایتی سازمان نام برده‌اند؛ که هر کدام از موارد مذکور بر نیت ترک خدمت کارکنان اثر معناداری دارند و می‌نویسند اگر در بحبوحه‌ی بحران‌ها و مشکلات، حمایت سازمان وجود داشته باشد، کارمندان به احتمال کمتری سازمان را ترک کرده و تمایل به ترک خدمت به طور چشم‌گیری کاهش می‌یابد (۱۵). احمدی و همکاران (۱۳۹۴) معتقدند: «با تعیین و تحقق ادراک حمایتی از سازمان، کارکنان سعی می‌کنند، تلاش و حضور بیشتری در سازمان داشته باشند، چرا که شغل خود را فرصتی برای بالندگی خود و جبران تلاش سازمان و تعالی آن می‌دانند، بنابراین انتظار می‌رود با حمایت سازمانی ادراک شده، کارکنان تمایل بیشتری به ماندن در شغل خود داشته باشند (۱۶). ایزنبرگ و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه خود بیان داشتند که سطح بالای

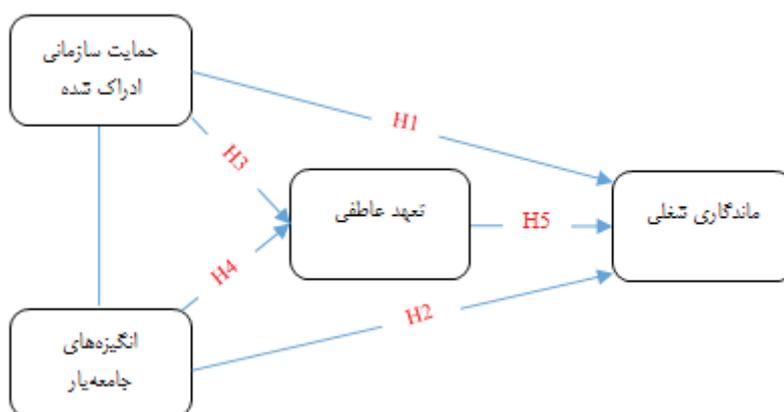
(۲۵). از سوی دیگر، وقتی سازمان، محیطی منصفانه، عادلانه و حمایتی برای روابط دوجانبه (متقابل یا بده بستانی) فراهم می‌سازد، تمایل به ماندن در شغل و تعهد عاطفی کارمندان تقویت می‌شود (۲۶). تعهد عاطفی به دل‌بستگی احساسی به سازمان، همزات‌پنداری با آن و درگیری در آن اشاره دارد (۲۷). کارکنانی که از لحاظ عاطفی به شدت به سازمان وابسته‌اند، خودشان را با اهداف سازمانی که در آن کار می‌کنند و تمایل دارند در آن باقی بمانند، شناسایی می‌کنند. چنین کارکنانی، آگاهانه به سازمان متعهد می‌مانند، و برای کسب اهداف در نظر گرفته شده آن تلاش می‌کنند و تمایل بالایی برای ماندن در سازمان از خود نشان می‌دهند (۲۸). در همین رابطه، مافی (۲۰۰۴) معتقد است هنگامی که تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان بالا باشد، تمایل به ماندن در آن‌ها بیشتر است (۲۹). همچنین میر و همکاران (۲۰۰۲) نشان دادند که هر سه نوع تعهد از جمله تعهد عاطفی با تمایل به ترک کار و جابه‌جایی رابطه منفی داشتند (۳۰). افراد با تعهد عاطفی بالا نسبت به سازمانی تمایل بیشتری به ماندن در محیط کار از خود نشان داده و بیشتر برانگیخته شده، همچنین، تمایل بیشتری به ارائه تلاش داوطلبانه مازاد در چارچوب بروز رفتارهای جامعه‌یار در سازمان دارند (۳۱). در همین زمینه، زوها و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان داد که وجود حمایت‌های سازمانی مناسب و ایجاد تعهد عاطفی که منجر به رضایت در مشتریان می‌شود در شکل‌گیری رفتارهای جامعه‌یار مشتریان مؤثر است (۳۲). چینومونا و دوراپ (۲۰۱۵) معتقدند هر چه تعهد عاطفی کارمندان نسبت به سازمان بالاتر باشد، بروز رفتارهای جامعه‌یار قابل پیش‌بینی است و به تناسب آن ماندگاری در سازمان بیشتر می‌شود (۳۳).

با توجه به مطالب مطرح شده، به منظور عبور نظام درمانی کشور از بحران بیماری کرونا که نظام درمانی را با چالش جدی نظیر کمبود پرستاران ناشی از افزایش نرخ ترک خدمت به تناسب شیوع و گسترش این بیماری، مواجه ساختند می‌بایست تدبیری هوشمندانه در چارچوب الگوهای برنامه‌ریزی نیروی انسانی اتخاذ گردد و با شناسایی موجدات ترک خدمت و مؤلفه‌های ماندگاری تا حدودی بتوان تبعات این بحران را کنترل کرد. یکی از این اقدامات انجام تحقیقات متعدد برای فهم عوامل مؤثر بر ماندگاری این قشر در محیط پرتحول و خطرناک بیمارستان‌ها در شرایط کرونایی حال حاضر است. بنابراین محققین با

حمایت سازمانی ادراک شده، تعلق کارکنان را به سازمان ارتقاء داده و قصد ترک خدمت را کاهش می‌دهد (۱۷). به زعم ایدر و ریزنبرگ (۲۰۰۸) زمانی که حمایت سازمانی ادراک شده در سازمان وجود داشته باشد و اختیارات تصمیم‌گیری به کارکنان داده شود، آنها برای کار و فعالیت بیشتر در سازمان برانگیخته می‌شوند. همچنین به این نتیجه رسیدند که رابطه منفی بین حمایت سازمانی ادراک شده و ترک خدمت کارکنان وجود دارد (۱۸). به اعتقاد کوشازاده و عزیزآبادی (۱۳۹۳) یکی از انتظارات مهم کارکنان، حمایت و ارزشی است که سازمان از طریق ایجاد محیط مشارکتی و توجه به رفاه کارکنان برای آنان قائل می‌شود. در مقابل، وقتی کارکنان حمایت زیادی از جانب سازمان دریافت کنند، تمایل به ماندن بیشتری در شغل خود خواهند داشت (۱۹). شکری و سلوک‌دار (۱۳۹۶) بیان داشتند علاوه بر عوامل انگیزشی و فردی که باعث ماندگاری کارکنان در شغل خود می‌شوند، متغیر حمایت سازمانی، تأثیر بیشتری نسبت به سایر متغیرها در تمایل به ماندن در شغل می‌شود (۱۲). از دیگر عوامل مؤثر بر ماندگاری شغلی، رفتارهای داوطلبانه ناشی از انگیزه‌های جامعه‌یار است؛ که به طور مستقیم با کاهش غیبت از کار و اندیشه ترک شغل ارتباط دارد (۲۰)؛ رفتار جامعه‌یار، رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان بروز می‌یابد (۲۱). بیرهوف (۲۰۰۲) معتقد است که رفتارهای جامعه‌یار اعمال هدفمندی هستند که به منظور رفاه دیگران انجام می‌شوند (۲۲). رفتار جامعه‌یار به موقعیت فرد که باعث سودمندی و کمک رسانی در موقعیت‌هایی که دیگران در حال رنج بردن از آن هستند، توجه دارد (۲۰). چنانچه در محیط کار حمایت سازمانی وجود داشته باشد، محیط کار برای اعضا جذاب خواهد بود و به تبع آن میزان بروز رفتارهای جامعه‌یار و تمایل به ماندن در شغل نیز افزایش می‌یابد (۲۳). در همین رابطه، عریضی و جهانبخش (۱۳۹۰) بیان داشتند که رفتار جامعه‌یار و ترک شغلی با واکنش‌های عاطفی در سطح تحلیل فردی و گروهی، ارتباط دارند و هر چه واکنش‌های عاطفی مثبت افزایش یابد، بروز رفتارهای جامعه‌یار بیشتر و نرخ ترک شغل کاهش می‌یابد (۲۴). همچنین، به اعتقاد مارتین و همکاران (۲۰۱۶) دانش مربوط به رفتار جامعه‌یار، چگونگی رفتار انسان را در موقعیت‌های مختلف شغلی به چالش می‌کشد و نوع رفتار انسان را برای ماندن یا ترک کردن محیط کار به طور غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد

آزمون این مدل و همچنین فهم اثرات متغیرهای مذکور بر ماندگاری شغلی می‌باشد. بنابراین، پرسش پژوهش حاضر بدین صورت است: آیا ادراک از نقش حمایتی سازمان و انگیزه های جامعه یار بر ماندگاری شغلی پرستاران در بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران تأثیرگذار است؟ در (شکل ۱) مدل مفهومی تحقیق برآمده از پیشینه نظری و تجربی به نمایش درآمده است.

علم به مسائل و مصائب ناشی از این بحران، به تعمق در اثرگذاری متغیرهای ادراک از نقش حمایتی سازمان، انگیزه های جامعه یار و تعهد عاطفی بر ماندگاری شغلی پرستاران در بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران پرداختند. متغیرهای که هر چند در مطالعات مختلف به طور مجزا مورد بررسی قرار گرفته‌اند، ولی هرگز در چارچوب یک مدل مفهومی مورد آزمون قرار نگرفته‌اند و این تحقیق نخستین گام برای



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (برآمده از پیشینه تحقیق)

براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت تدوین شد که در طول یک هفته کاری از تاریخ ۱۴۰۰/۰۵/۱۶ تا ۱۴۰۰/۰۵/۲۱ با مراجعه به بیمارستان، به توزیع پرسشنامه‌ها پرداختند که در نهایت تعداد ۱۸۹ پرسشنامه کامل و قابل تجزیه و تحلیل جمع گردید و وارد نرم افزار Spss23 شد. در ادامه جهت آزمون فرضیه‌ها، داده‌ها به دست آمده به محیط نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ وارد شدند. اعتبار پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب به دست آمد و جهت اعتمادیابی از روایی صوری، همگرا و واگرا استفاده شد که در ادامه به تفصیل اشاره خواهند شد.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت‌شناختی پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران در نمونه‌ای به تعداد ۱۸۹ نفر بررسی شد که نتایج آن در (جدول ۱) گزارش شده است.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی است. همچنین از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری شامل کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران به تعداد ۲۱۱ نفر می‌باشد که به دلیل حجم جامعه، تمامی آن به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد است. بر این اساس، برای سنجش متغیر نقش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، برای ارزیابی متغیر انگیزه جامعه‌یار از سنجش گرانث (۲۰۰۸)، از پرسشنامه میر و آلن (۱۹۹۱) برای سنجش متغیر تعهد عاطفی و سرانجام برای ارزیابی متغیر ماندگاری شغلی از پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر ادبیات و مبانی نظری استفاده شد. بعد از تجمیع پرسش‌ها، پرسشنامه اصلی در قالب ۲۵ سؤال تماماً

جدول ۱: توصیف ویژگی های جمعیت شناختی افراد نمونه

متغیر	بُعد	فراوانی	درصد	متغیر	بُعد	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۰۱	۵۳/۴۳	میزان تحصیلات	کارشناسی	۱۰۱	۵۳/۴۳
	مرد	۸۸	۴۶/۵۶		کارشناسی ارشد	۸۸	۴۶/۵۶
وضعیت تأهل	مجرد	۶۱	۳۲/۲۷	سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۱۹	۱۰/۰۵
	متاهل	۱۲۸	۶۷/۷۲		۶ تا ۱۰ سال	۳۹	۲۰/۶۳
	کمتر از ۲۵ سال	۴۱	۲۱/۶۹		۱۱ تا ۱۵ سال	۵۸	۳۰/۶۸
سن	۲۶ تا ۳۰ سال	۵۳	۲۸/۰۴	سن	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۰	۱۵/۸۷
	۳۱ تا ۳۵ سال	۲۸	۱۴/۸۱		۲۱ تا ۲۵ سال	۲۸	۱۴/۸۱
	۳۶ تا ۴۰ سال	۴۹	۲۵/۹۲		۲۶ تا ۳۰ سال	۱۵	۷/۹۳
	۴۱ سال به بالا	۱۸	۹/۵۲				

در (جدول ۲)، توصیف متغیرهای تحقیق مبتنی بر پارامترهای آماری ارائه می‌شود.

جدول ۲. تعداد، کمترین، بیشترین، میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
	آماره	آماره	آماره	انحراف خطا	آماره	آماره
حمایت سازمانی ادراک شده	۱۸۹	۱/۷۱	۴/۷۹	۳/۲۲۶۹	۰/۰۵۷۳۸	۰/۴۰۶
انگیزه‌های جامعه‌یار	۱۸۹	۱/۷۹	۴/۸۷	۳/۳۳۸۱	۰/۰۵۰۱۴	۰/۳۰۹
تعهد عاطفی	۱۸۹	۱/۷۳	۵/۰۰	۳/۴۱۰۳	۰/۰۵۳۵۸	۰/۳۵۳
ماندگاری شغلی	۱۸۹	۲/۴۰	۴/۹۲	۳/۵۵۶۳	۰/۰۴۴۹۳	۰/۳۵۳

مبتنی بر (جدول ۲)، برای تمامی متغیرها، میانگین محاسبه شده بیش‌تر از میانگین نظری (عدد ۳) است. همچنین، بیش‌ترین مقدار میانگین به متغیر ماندگاری شغلی و کم‌ترین میانگین به متغیر حمایت سازمانی ادراک شده مربوط است. حال به آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق در چارچوب الگوی معادلات ساختاری رویکرد حداقل مربعات جزئی از طریق نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ پرداخته می‌شود. قبل از رسیدن به مرحله آزمون مدل ساختاری تحقیق، می‌بایست از طریق تحلیل عاملی تأییدی اعتبار سازه‌های تشکیل‌دهنده عوامل را سنجش نماییم. این امر، در رویکرد معادلات ساختاری از طریق آزمون مدل اندازه‌گیری دو کاربرد اساسی دارد؛ اولاً نقش آن در تحلیل‌های عاملی تأییدی و ثانیاً، نقش آن در رسیدن به مدل ساختاری و کشف روابط بین متغیرهای پنهان. بعد از آزمون ضروریست پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق سنجیده شود. در روش حداقل مربعات جزئی برای ارزیابی پایایی سازه‌ها به‌طور معمول از سه ابزار استفاده می‌شود: ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) (۳۴). ضرایب بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با سؤال‌های آن محاسبه می‌شوند. که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود (۳۶). مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. دیگر شاخص آلفای کرونباخ می‌باشد که معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. پایایی درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ (۳۷). نشانگر پایایی قابل قبول است. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، در روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به‌نام پایایی ترکیبی به کار می‌رود. این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به‌صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی شاخص‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شوند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی (CR) برای

مبتنی بر (جدول ۲)، برای تمامی متغیرها، میانگین محاسبه شده بیش‌تر از میانگین نظری (عدد ۳) است. همچنین، بیش‌ترین مقدار میانگین به متغیر ماندگاری شغلی و کم‌ترین میانگین به متغیر حمایت سازمانی ادراک شده مربوط است. حال به آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق در چارچوب الگوی معادلات ساختاری رویکرد حداقل مربعات جزئی از طریق نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ پرداخته می‌شود. قبل از رسیدن به مرحله آزمون مدل ساختاری تحقیق، می‌بایست از طریق تحلیل عاملی تأییدی اعتبار سازه‌های تشکیل‌دهنده عوامل را سنجش نماییم. این امر، در رویکرد معادلات ساختاری از طریق آزمون مدل اندازه‌گیری دو کاربرد اساسی دارد؛ اولاً نقش آن در تحلیل‌های عاملی تأییدی و ثانیاً، نقش آن در رسیدن به مدل ساختاری و کشف روابط بین متغیرهای پنهان. بعد از آزمون ضروریست پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق سنجیده شود. در روش حداقل مربعات جزئی برای ارزیابی پایایی سازه‌ها به‌طور معمول از سه ابزار استفاده می‌شود: ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی

امیر هوشنگ نظر پوری و همکاران

همبستگی بیشتر باشد، برآزش نیز بیشتر است (۳۸). فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مقدار ۰/۵ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقادیر بالای ۰/۴ را برای AVE معرفی کرده‌اند. لازم به ذکر است در روایی همگرا باید به طور همزمان مقدار AVE از ۰/۵ بیشتر باشد و همچنین پایایی ترکیبی مقداری بالاتر از مقدار AVE را نشان دهد. (جدول ۳) شاخص‌های برآزش مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

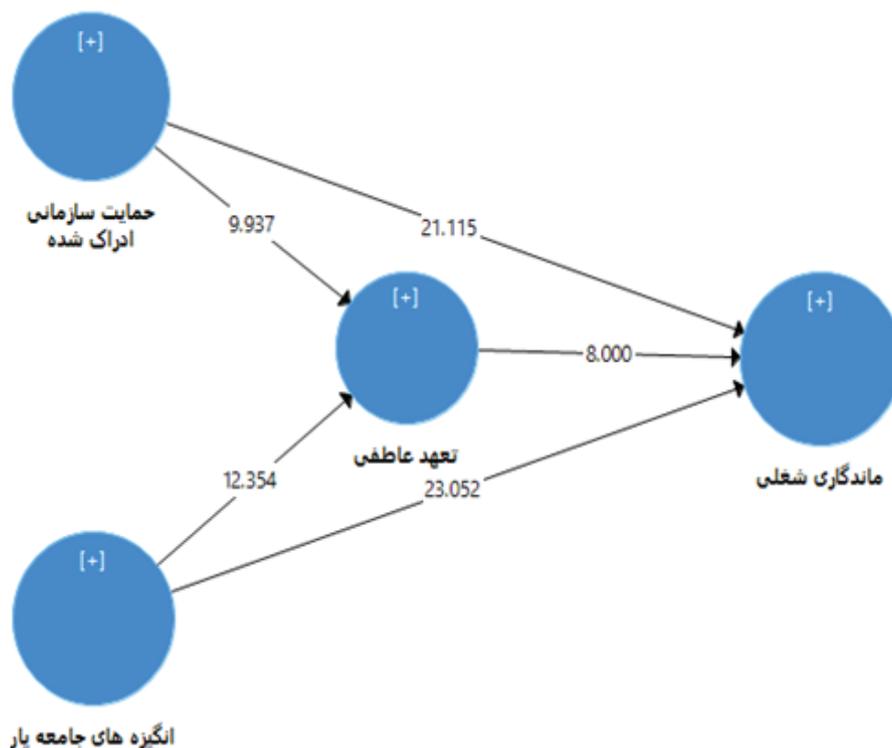
هر سازه بالای ۰/۷ شود نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. مقدار کمتر از ۰/۶ نشان‌دهنده عدم وجود پایایی است. همچنین، در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) استفاده می‌شود. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این

جدول ۳. خروجی معیارهای ارزیابی اعتمادیابی و اعتبارسنجی

متغیر	نشانه‌گر	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
حمایت سازمانی ادارک شده	Q1	۰/۷۲۱	۰/۸۸۲	۰/۹۱۱	۰/۶۹۱
	Q2	۰/۶۶۱			
	Q3	۰/۸۰۶			
	Q4	۰/۸۰۰			
	Q5	۰/۷۹۰			
	Q6	۰/۷۹۲			
	Q7	۰/۸۳۳			
	Q8	۰/۷۷۲			
	Q9	۰/۸۹۱			
انگیزهای جامع‌یار	Q10	۰/۹۰۱	۰/۹۰۰	۰/۹۳۴	۰/۶۷۰
	Q11	۰/۸۷۱			
	Q12	۰/۹۲۱			
	Q13	۰/۵۰۱			
	Q14	۰/۶۹۷			
	Q15	۰/۷۰۱			
تعهد عاطفی	Q16	۰/۷۴۳	۰/۷۹۰	۰/۸۵۱	۰/۷۰۱
	Q17	۰/۷۵۰			
	Q18	۰/۷۹۱			
	Q19	۰/۷۰۰			
	Q20	۰/۷۰۰			
	Q21	۰/۸۲۰			
	Q22	۰/۸۴۳			
	Q23	۰/۷۹۱			
ماندگاری شغلی	Q24	۰/۹۲۳	۰/۸۶۳	۰/۹۴۴	۰/۷۱۲
	Q25	۰/۹۱۱			

منظور، در ابتدا از فرمان Bootstrapping نرم‌افزار استفاده شد که خروجی حاصل، ضرایب معناداری را نشان می‌دهند. اگر مقادیر تی در بازه‌های بیشتر ۱/۹۶+ باشند، بیانگر معناداری متغیر مربوطه و متعاقب آن، تأیید فرضیه‌های تحقیق است.

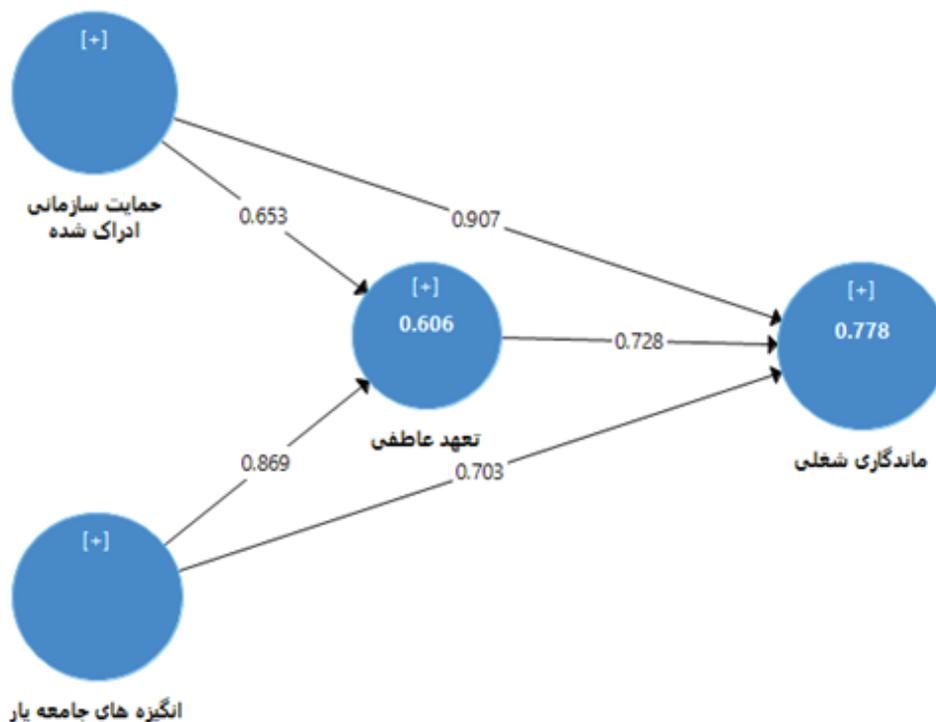
همانطور که مشاهده می‌شود در مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق، تمامی معیارهای برآزش از حد مطلوب و مناسبی برخوردارند. در ادامه، رابطه علت و معلولی بین متغیرهای تحقیق در قالب مدل ساختاری سنجیده خواهد شد. بدین



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

طریق فرمان PLS Algorithm نرم افزار، ضرایب استاندارد مدل ساختاری به دست آمد.

همانگونه که در (شکل ۲) مشخص است، ضرایب تی، بین سازه اصلی، همگی رقم بیش از ۱/۹۶ را نشان می دهند که مبین پذیرش فرضیه های پژوهش است. در ادامه، از



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

امیر هوشنگ نظر پوری و همکاران

معناداری و شدت اثر بین انگیزه‌های جامعه‌یار و تعهد عاطفی به ترتیب برابر ۱۲/۳۵۴ و ۰/۸۶۹ است که حکایت تأثیر معنی‌دار و مستقیم انگیزه‌های جامعه‌یار بر تعهد عاطفی پرستاران دارد. همچنین، تعهد عاطفی با ضریب معناداری ۸/۰۰۰ و شدت اثر ۰/۷۲۸ تأثیر معنی‌دار و مستقیمی بر ماندگاری پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی بر جای می‌گذارد. در نهایت، برای تعیین اثرگذاری متغیر میانجی، به بررسی اثرات غیرمستقیم پرداخته می‌شود. در (جدول ۴) ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری برای بررسی اثرات غیرمستقیم متغیرهای پژوهش گزارش شده است. با استفاده از نتایج این جدول می‌توان به بررسی نقش میانجی تعهد عاطفی پرداخت.

مطابق یافته‌ها، ضریب معناداری میان حمایت سازمانی ادراک شده و ماندگاری شغلی برابر با ۲۱/۱۱۵ و شدت اثر ۰/۹۰۷ است؛ بنابراین، حمایت سازمانی ادراک شده، تأثیر مستقیم، معنادار و مثبتی بر ماندگاری پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران دارد. ضریب معناداری میان انگیزه‌های جامعه‌یار و ماندگاری شغلی برابر با ۲۳/۰۵۲ و شدت اثر ۰/۷۰۳ است؛ بنابراین انگیزه‌های جامعه‌یار تأثیر مستقیم، معنادار و مثبتی بر ماندگاری پرستاران دارد. ضریب معناداری میان حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی برابر با ۹/۹۳۷ و شدت اثر ۰/۶۵۳ است؛ بنابراین، حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مستقیم، معنادار و مثبتی بر تعهد عاطفی پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی دارد. ضریب

جدول ۴. اثرات مستقیم و غیرمستقیم

اثرات	متغیر		وابسته	میانجی	مستقل
	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم			
اثر کل					
۴۲/۲۳۵	۲۱/۱۲۰	۲۱/۱۱۵	ماندگاری شغلی	تعهد عاطفی	حمایت سازمانی ادراک شده
۱/۵۲۱	۰/۶۱۴	۰/۹۰۷			
۴۸/۲۶۳	۲۵/۲۱۱	۲۳/۰۵۲	ماندگاری شغلی	تعهد عاطفی	انگیزه‌های جامعه‌یار
۱/۳۹۵	۰/۶۹۲	۰/۷۰۳			

رویه‌ها و رفتارهای سرپرستان با آنها، مبتنی بر احترام و حمایت‌گری باشد، برای باقی ماندن در سازمان، شوق و ذوق بیشتری خواهند داشت. در مقابل زمانی که رویه‌ها و رفتار سرپرستان به صورت غیرحمایتی درک شود، کارکنان ممکن است به سادگی به این نتیجه برسند که با ترک سازمان، چیز زیادی از دست نخواهند داد. چو و لوئیس (۲۰۱۲) نشان دادند که وقتی کارکنان از سوی سازمان ارزش‌گذاری و حمایت شوند (همانند اعطای اختیار و استقلال کاری) در یک الگوی مقابله به مثل، حضور مداوم خود را برای دستیابی به اهداف سازمان رانبال می‌کنند (۳۹). لین و چنگ (۲۰۱۵) بیان داشتند زمانی که حمایت سازمانی مطلوب باشد، کارکنان تمایلی به ترک سازمان ندارند و برای مدت طولانی در سازمان فعالیت خواهند داشت (۴۰). طبق بررسی‌های توزون و کالمسی (۲۰۱۲)، زمانی که حمایت سازمانی در سطح پایین در سازمان ادراک شود، نیت به ترک خدمت افزایش می‌یابد (۴۱). همچنین مطالعات ون‌دیک و همکاران (۲۰۰۴)، کل و بروچ (۲۰۰۶)، دی‌مورا و همکاران (۲۰۰۹)، سام گناناکان (۲۰۱۰)، آذرنوش و همکاران

همانطور که مشاهده می‌شود ضریب معناداری اثر غیرمستقیم میان حمایت سازمانی ادراک شده و ماندگاری شغلی از طریق متغیر میانجی تعهد عاطفی برابر با ۴۲/۲۳۵ می‌باشد. بنابراین، تعهد عاطفی به عنوان متغیر میانجی در تأثیرگذاری بر روابط میان دو متغیر پیش‌گفته ایفای نقش دارد. همچنین، ضریب معناداری اثر غیرمستقیم میان انگیزه‌های جامعه‌یار و ماندگاری شغلی از طریق متغیر میانجی تعهد عاطفی برابر با ۴۸/۲۶۳ می‌باشد. بنابراین، تعهد عاطفی به عنوان متغیر میانجی در اثرگذاری بر روابط میان متغیر برون‌زا و درون‌زا نقش ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف تأثیر ادراک از نقش حمایتی سازمان و انگیزه‌های جامعه‌یار بر ماندگاری شغلی با نقش میانجی تعهد عاطفی در بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران انجام شد. فرضیه اول نشان داد ادراک از نقش حمایتی سازمان بر ماندگاری شغلی اثر معنادار و مثبت می‌گذارد. در تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان گفت وقتی ادراک کارکنان از

(۱۳۹۱) با نتیجه این فرضیه هم خوانی دارند و نشان می دهند که حمایت سازمانی پیش بینی کننده عدم تمایل به ترک خدمت است. فرضیه دوم نشان داد اثر انگیزه های جامعه یار بر ماندگاری شغلی معنادار و مثبت است. در تبیین این یافته می توان به این موضوع اشاره کرد سازمانی که در آن به حضور و مشارکت کارکنان خود توجه کند، سبب ایجاد احساس رضایت شغلی در افراد شده، در نتیجه آنها ترجیح می دهند که بر سر کار خود حضور یابند و رفتارهای جامعه یار نیز از خود نشان دهند. در مطالعه بورنر و همکاران (۲۰۰۵) ثابت شد برای پرستاران در بیمارستانی در کشور آلمان، پیش بینی رضایت از عواملی که ماندن در شغل را ترغیب می کنند، مهمترین تعیین کننده رفتارهای جامعه یار است (۴۲). همچنین پژوهش های مارتوشو و جیمنو (۲۰۰۳)، ایزنبرگ و والت (۲۰۰۲)، بیرهوف (۲۰۰۵) با نتیجه به دست آمده از این فرضیه همسراستایی دارند. در فرضیه سوم ادراک از نقش حمایتی سازمان تأثیر معنادار و مثبتی بر تعهد عاطفی دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیق بورائوی و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. کارمندانی که سازمان را حامی خود می دانند، نوعی ارتباط احساسی با سازمان برقرار می کنند؛ زیرا حمایت و اهمیت سازمان به درک نیازهای کارکنان منجر می شود و احساس تعهد عاطفی به سازمان را در فرد ایجاد می کند (۴۳). ایزنبرگر و همکاران (۲۰۱۲) با استفاده از چارچوب مبادله اجتماعی نشان دادند که به احتمال فراوان، کارکنانی که سطوح بالایی از حمایت سازمانی را ادراک می کنند، احساس تکلیف بیشتری در جبران حمایت سازمانی از طریق تعهد، به ویژه تعهد عاطفی به سازمان و رفتارهای مطلوب کاری دارند، بنابراین، افراد بر اساس برداشتی که از حمایت سازمانی می کنند، تعهد خود را نسبت به سازمان نشان می دهند (۱۷). در فرضیه چهارم تأثیر معنادار و مثبت انگیزه های جامعه یار بر تعهد عاطفی مورد تأیید قرار گرفت. پررز و کروز (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان نمودند که تعهد یک حس هویت جمعی بین افراد سازمان ایجاد می کند و در نتیجه منجر به رفتارهای داوطلبانه اجتماعی مثل برانگیختن رفتارهای جامعه یار در بین کارکنان می شود (۴۴). لارنس و همکاران (۲۰۱۲) گزارش کردند که تعهد عاطفی بالا منجر به ارتقای رفتارهای جامعه یار در سازمان ها خواهد شد (۴۵). لین و چانگ (۲۰۱۵) معتقد بودند مدیریت بیمارستان ها وظیفه دارند تا جهت افزایش رضایتمندی بیماران و

همچنین افزایش رقابت پذیری بیمارستان ها، رفتارهای جامعه یار را در میان پرستاران ترویج دهند. آنان خود به این نتیجه رسیدند که تعهد عاطفی اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای جامعه یار دارد (۴۰). پژوهش های کیم لی و چانگ (۲۰۱۷)، فاطیما و همکاران (۲۰۱۵)، کرث و همکاران (۲۰۱۴) با نتیجه این فرضیه نیز هم خوانی دارند. در فرضیه پنجم مشخص شد تعهد عاطفی بر ماندگاری شغلی اثر معنادار و مثبت می گذارد. تعهد عاطفی به صورت یک دلبستگی هیجانی، عاطفی نسبت به سازمان تعریف می شود که در آن احساس هویت افراد بسیار قوی است، درگیر کارند و از عضویت در سازمان لذت می برند (۴۶). رنجی جفرودی و نصراللهی (۱۳۹۹) در پژوهش خود عنوان می کنند تعهد عاطفی مهم ترین بعد تعهد سازمانی برای پیش بینی رفتارهای شغلی نظیر غیبت و قصد ترک خدمت به شمار می رود (۴۷). کاظمی و زارع (۱۳۹۸) در پژوهش خود بیان می کنند که فردی که تعهد عاطفی بالایی دارد، در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آنها، تلاش بیش از حد یا حتی ایشار از خود نشان می دهد (۲۷). همچنین نتایج پژوهش های آذرنوش و همکاران (۱۳۹۱)، سامباسیوان و مومین دی (۲۰۱۰)، مسعودی و ایرجی راد (۱۳۹۷) با نتیجه این فرضیه همسو هستند. در فرضیه ششم مشخص شد که حمایت سازمانی ادراک شده از طریق متغیر میانجی تعهد عاطفی بر ماندگاری شغلی اثر غیرمستقیم و معنادار برجای می گذارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که در فرضیه سوم، حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد و همچنین در فرضیه پنجم تعهد عاطفی تأثیر مثبت و مستقیمی بر ماندگاری-شغلی دارد بنابراین این روابط زنجیره علی نشان می دهد که تعهد عاطفی نقش میانجی در بین حمایت سازمانی ادراک شده و ماندگاری شغلی ایفا می کند. در تبیین این فرضیه می توان گفت زمانی که کارکنان سطح بالایی از حمایت سازمانی را درک کنند، احتمال بیشتری می رود که حمایت سازمان را با نگرش های مثبت و رفتارهای کاری دلخواه، جبران کنند طبق پژوهش های انجام شده در این زمینه، مهمترین پیامد حمایت سازمانی درک شده، افزایش تعهد عاطفی کارکنان است. تعهد عاطفی سالیان طولانی به عنوان سازه اصلی در رابطه بین کارکنان و سازمان است و کارکنان بر این باورند که سازمان به حضور و مشارکت آنها ارزش داده و با احساس پیوند بیشتر با سازمان، تمایل

و موثر، جلوگیری از فرسودگی شغلی، افزایش کیفیت زندگی کاری پرستاران، ایجاد جو سازمانی مناسب و نگهداری پرستاران با انجام برنامه های آموزش بدو خدمت و ضمن خدمت و برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی در زمینه انتقال تجربیات و تمهیدات و ساز و کارهای مناسب جهت انتخاب مدیران شایسته پیشنهاد داد.

لازم به ذکر است که انجام این مطالعه با محدودیت هایی از قبیل عدم تمایل پرستاران به جواب دادن به سؤال های پرسشنامه به علت نداشتن وقت و خستگی زیاد ناشی از کار در شرایط سخت کرونایی همراه بود، به همین دلیل راضی کردن پرستاران برای شرکت در پژوهش فرایندی وقت گیر بود. به علاوه این پژوهش فقط در میان پرستاران بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران انجام گرفته است و تعمیم دادن آن به سایر پرستارها و بیمارستان ها با محدودیت هایی روبرو است.

سیاسگزارى

نویسندگان بر خود لازم می دانند از کلیه مدیران اجرایی بیمارستان دکتر شریعتی شهر تهران که شرایط لازم را با توجه به وضعیت شیوع بیماری کرونا در سطح شهر تهران برای انجام این پژوهش فراهم آوردند و همچنین، پیش قراولان عرصه دفاع از سلامت مردم که با وجود حجم بالای مراجعات، در تکمیل پرسشنامه تحقیق همکاری لازم را مبذول داشتند، تشکر و قدردانی نمایند.

تضاد منافع

بین نویسندگان مقاله حاضر هیچ تضاد منافی وجود ندارد.

References

1. Shams S. Predicting Coronavirus Anxiety Based on Cognitive Emotion Regulation Strategies, Anxiety Sensitivity, and Psychological Hardiness in Nurses. *Journal of Nursing Management*. 2021; 10(2): 24-36. [persian].
2. Storffjell JL, Omoike O, Ohlson S. The balancing act: patient care time versus cost. *J Nurs Adm*. 2008; 38(5):244-9.
3. Hojate H, Azma F. The relationship between ethical climate and the desire to remain in the work of clinical nurses. 2017; 3(1): 19-26.

کمتری به ترک سازمان خواهند داشت. استینگل هامبر و وندبرگ (۲۰۰۳) در یک تحقیق طولی به این نتیجه رسیدند که حمایت ادراک شده باعث افزایش تعهد عاطفی می شود و از این طریق تمایل ترک خدمت را در بین کارکنان کاهش می دهد (۴۸). روداس و آیزنبرگ (۲۰۰۲) دریافتند افزایش حمایت سازمانی موجب می شود که کارکنان به سازمان تعلق خاطر بیشتری داشته باشند و رضایت آنها از شغلشان بیشتر شود (۴۹). نتیجه این فرضیه با پژوهش زرنندی و ایرجی نقندر (۱۳۹۱) هم خوانی دارد.

در نهایت در فرضیه هفتم نیز مشخص شد انگیزه های جامعه یار بر ماندگاری شغلی از طریق متغیر میانجی تعهد عاطفی اثر غیرمستقیم و معنادار دارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که در فرضیه چهارم انگیزه های جامعه یار بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد و همچنین در فرضیه پنجم نشان داد که تعهد عاطفی تأثیر مثبتی بر ماندگاری شغلی دارد بنابراین این روابط زنجیره علی نشان می دهد که تعهد عاطفی نقش میانجی در بین انگیزه های جامعه یار و ماندگاری شغلی ایفا می کند. فردی که تعهد عاطفی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش بیش از حد و یا حتی ایثار نشان می دهد به این ترتیب انتظار می رود که افزایش تعهد عاطفی موجب افزایش بروز رفتارهای جامعه یار در سازمان شود. پارنل و کراندول (۲۰۰۳) نشان دادند که رضایت شغلی و تعهد عاطفی در میان مدیران کشور مصر با رفتارهای جامعه یار رابطه مثبت و معنی داری دارد (۵۰). نتیجه این فرضیه با پژوهش فاروک اونال (۲۰۱۳)، لین و چانگ (۲۰۱۵) هم خوانی دارد.

با توجه به نتایج و یافته های پژوهش می توان برای افزایش ماندگاری شغلی در بین پرستاران، عواملی مانند افزایش حقوق و مزایا، اجرای نظام ارزیابی عملکرد موفق

[persian].

4. Haje G, Mohamade M, KHosrave M, MohamadAzar H. Predicting the tendency of nurses to leave the service of Imam Khomeini Hospital in Mahabad during the corona pandemic period based on the components of job stress and resilience. *Journal of Nursing and Midwifery*. 2021; 19(1): 41-50. [persian].
5. Meltzer LS, Huckabay LM. Critical Care nurses' Perceptions of Futile Care and its effect on Burnout. *American Journal of Critical Care*. 2004; 13(3): 202-8.

6. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *J Nurs Manag* 2020 ; 28(5):90-1002.
7. Gold J. The COVID-19 crisis too few are talking about: health care workers' mental health. *International Journal of General Medicine* . 2020; 3(7).
8. Rangachari P, L Woods J. Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during COVID-19 requires a holistic consideration of the psychological safety of healthcare workers. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2020; 17(12):42-67.
9. Liu Z, Han B, Jiang R, Huang Y, Ma C, Wen J, Zhang T, Wang Y, Chen H, Ma Y. Mental health status of doctors and nurses during COVID-19 epidemic in China. *Journal of Diabetes Nursing*. 2020; 4.
10. Baonocore f. contingent work in the hospitality industry: a mediating model of orgazizational attitudes. *tourism management*. 2011; 31: 378-385.
11. Mohebefard A. Investigating the relationship between organizational commitment, organizational justice and the desire to stay in the job from the perspective of employees of Nouri Petrochemical Exploitation Unit. *Journal of Management and Accounting*. 2019; 4(9): 270-281. [persian].
12. Shukri Naqrloo F, Slocdare A. The effect of motivational factors on the longevity and loyalty of hospital nurses. *Research of Iranian nurses*. 2018; 12(6): 73-77. [persian].
13. SamGnanakkan, S. Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT Professionals, *Journal of Management Research*. 2010; 10(1): 39-1.
14. GHzaley F, Koshan M, GHasemey M. Investigating the relationship between perception of job characteristics and organizational support with nurses' job alienation. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*. 2019; 27(6): 747-753 . [persian].
15. Schalkwyk L.M.V., Els C. & Rothmann I. The moderating role of perceived organizational support in the relationship between workplace bullying and turnover intention across sectors in SouthAfrica . *Journal of Human Resource Management/SA*. 2011 ; 384-397.
16. Ahmade M, Habebean F, SHarefey Z. The relationship between perceived organizational support and organizational justice with employee leave. *The Second International Conference on Industrial Management and Engineering*, Istanbul-Turkey. 2014; 2-11.
17. Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch P.D, Rhoades L. Reciprocation of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*. 2012; 86 (1): 42-51.
18. Eder P, Eisenberger R. Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. *Journal of Management*. 2008; 34(1), 55-68.
19. Koshazadeh A, Azezabade A. The effect of perceived organizational justice on the tendency to leave the service mediated by organizational identity, organizational support and job satisfaction. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2013; 15(2): 25-36. [persian].
20. Martocchio JJ, Jimeno DI. Employee absenteeism as an affective event. *Human Resource Management Review* 2003; 13(2): 227-41.
21. Atadokht A, Basharpour S, Dolati H. Determining the role of empathy and Islamic lifestyle in explaining the behavior of the teacher community. *Journal of School Psychology*. 2017; 5(4): 75-84. [persian].
22. Arezey H, Jahanbakhs S. The Relationship between Mood and Emotion with Organizational Community Behavior and Job Absence in Employees of Four Large Industrial Factories, Multilevel approach. *Journal of Behavioral Science Research*. 2001; 9(1): 44-55. [persian].
23. Faraji M, Makoundi B, Bakhtiarpour S, Iftikhar Saadi, Z, Ehteshamzadeh P. The Effectiveness of Philosophy Education on the Development of Moral Judgment, the Behavior of the Anger Society and Controlling Anger in Ahvaz Students. *Journal of Educational Psychology Studies*. 2018 ; 14(36): 97-122. . [persian].
24. Martin-Raugh, M.P, Kell H.J, Motowidlo S.J. Prosocial knowledge mediates effects of agreeableness and emotional intelligence on prosocial behavior. *Personality and Individual Differences*. 2016; 90(35): 41-49.
25. Story J. S, Castanheira F. Corporate Social Responsibility and Employee Performance: Mediation Role of Job Satisfaction and Affective Commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2019; 6(26): 1361-1370.
26. Sloan D, Buckham R, Lee Y. Exploring differentiation of self and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*. 2017; 32(2): 193-206.
27. Kazemey F, Zarey A. The Relationship between Offensive Supervision and Organizational Citizenship Behavior and Organizational Emotional Commitment: Explaining the Role of

- Mediating Employees' Perception of Interactive Justice. *Journal of New Approach in Educational Management*. 2019; 10(4): 210-233. [persian].
28. Cheema S, Afsar B, Javed F. Employees' Corporate Social Responsibility Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors for the Environment: The Mediating Roles of Organizational Identification and Environmental Orientation Fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2020; 1(27): 9-21.
 29. Mafi P. Relationship between Organizational Commitment and intention to remain at Job of occupational personnel of Organization for Investment, Economic & Technical Assistance of Iran. Unpublished MA Thesis, Institute for Management and Planning Studies. 2004. [persian].
 30. Meyer JP, Stanly D J, Herscovich L, Topolnysky L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A meta analysis of antecedents, correlates and consequences. *J Vocat Behav*. 2002; 61:20-52.
 31. Ahmad R, Ahmad S, Islam T, Kaleem A. The Nexus of Corporate Social Responsibility (CSR), Affective Commitment and Organisational Citizenship Behaviour in Academia. *Employee Relations: The International Journal*. 2020; 1(42): 232-247.
 32. Zhu D. H, Sun H, Chang Y. P. Effect of social support on customer satisfaction and citizenship behavior in online brand communities: The moderating role of support source. *Journal of Retailing and Consumer Services*. 2016; 31: 287-293.
 33. Chinomona E, Dhurup M. The role of organizational commitment in the organizational citizenship behavior and employee intention to stay relationship. A Case of Zimbabwe. *International Journal for Humanities and Social Science*. 2015 ; 5(7):47-58.
 34. Mohsenin, S., Esfedani, M, R. (2017). Structural equations based on the partial least squares approach using Smart-PLS software: educational and practical. Tehran: Mehrban.
 35. Davari, A., Rezazadeh, A. (2014). Structural equation modeling with PLS software. Tehran: Jahad.
 36. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
 37. Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd edit.). mcgraw-hill. Hillsdale, NJ.
 38. Cho Y J, Lewis GB. Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*. 2012; 32 (1): 4-23.
 39. Lin CT, Chang CS. Job Satisfaction of Nurses and Its Moderating Effects on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors. *Res Theory Nurs Pract* 2015; 29(3): 226-44.
 40. Tuzun I. K, Kalemci R. A. Organizational and supervisory support in relation to employee turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*. 2012; 27(5): 518-53
 41. Boerner S, Dütschke E, Schwämmle A. Doing voluntary extra work? Organizational citizenship behavior in the hospital-a comparison between physicians and nurses. *Gesundheitswesen* 2005; 67(11): 770-6
 42. Bouraoui K, Bensemmane S, Ohana M, Russo M. Corporate Social Responsibility and Employees' Affective Commitment. *Management Decision*. 2019; 1(57): 152-167.
 43. Perez V, Cruz N. The mediating role of affective commitment in the rewards-knowledge transfer relation. *Journal of Knowledge Management*. 2017; 19(6): 1167-1185.
 44. Lawrence J, Ott M, Bell A. Faculty Organizational Commitment and Citizenship. *Res High Educ* 2012; 53(3): 325-52
 45. Bernhard F, O'driscoll M. Psychological ownership in small family-owned businesses: leadership style and nonfamily employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*. 2011; 36 (3): 345-384.
 46. Ranji Jafroudi N, Moghaddam Nasrallah P. The Impact of Perceived Social Responsibility on Employee Emotional Commitment Considering the Mediating Role of Individual-Organizational Fit, Organizational Identity, and Perceived Organizational Support. *Journal of Development Management Process*. 2020; 33(3): 71-94. [persian].
 47. Stinglhamber, F & Vandenberghe, C. Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*. 2003; 24(4): 251 70
 48. Rhoades, L & Eisenberger, R. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 2002; 87(4): 698-714.
 49. Parnell JA, Crandall WR. Propensity for Participative Decision-Making, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Intentions to Leave Among Egyptian Managers. *Multinational Business Review* 2003; 11(1): 45-65.