



Predicting of Organizational Learning based on Organizational Commitment, Knowledge Management and Job Engagement in Nurses

Parenaz Banisi^{1,*}, 

¹ Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

* **Corresponding author:** Parenaz Banisi, Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: parenazbanisi2017@gmail.com

Received: 17 Jun 2019

Accepted: 26 Jul 2019

Abstract

Introduction: Nurses have an important role in organizational learning which this variable is one of the key pillars of organization for their effectiveness and performance improvement. Regarded to role of organizational commitment, knowledge management and job engagement in organizational learning, present study aimed to determine predictors of organizational learning based on organizational commitment, knowledge management and job engagement in nurses.

Methods: The method of this study was cross-sectional correlation type. The research population was nurses of Varamin city hospitals in 2018 year (295 people). Totally 190 people were recruited by stratified random sampling based on gender and completed the self-reported questionnaires of organizational learning, organizational commitment, knowledge management and job engagement. Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and regression with stepwise model with using SPSS version 21.

Results: The finding showed that the mean and standard deviation of organizational commitment 56.71 ± 6.32 , knowledge management 72.36 ± 9.20 , job engagement 53.48 ± 5.83 and organizational learning 47.24 ± 6.17 . In addition, organizational commitment ($r=0.493$), knowledge management ($r=0.406$) and job engagement ($r=0.321$) had a positive and significant correlation with organizational learning in nurses. Also, the variables of organizational commitment, knowledge management and job engagement significantly predicted 45.5 percent of variance of organizational learning in nurses ($P < 0.001$).

Conclusions: The results indicated the role of organizational commitment, knowledge management and job engagement in predicting organizational learning of nurses. Therefore, considering the importance of organizational learning in improving nurses' performance, it is recommended that to improvement and promotion the organizational learning in nurses increase the rate of their organizational commitment, knowledge management and job engagement through organizational support, workshop and various facilities.

Keywords: Nurses, Organizational Learning, Organizational Commitment, Knowledge Management, Job Engagement



پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در پرستاران

پریناز بنیسی^{۱*}

^۱ استادیار، گروه روانشناسی و مشاوره، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
* نویسنده مسئول: پریناز بنیسی، استادیار، گروه روانشناسی و مشاوره، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
ایمیل: parenazbanisi2017@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۰۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۲۷

چکیده

مقدمه: پرستاران نقش مهمی در یادگیری سازمانی دارند که این متغیر یکی از ارکان کلیدی سازمان برای اثربخشی و بهبود عملکرد آنان محسوب می‌شود. با توجه به نقش تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در یادگیری سازمانی، پژوهش حاضر با هدف تعیین پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در پرستاران انجام شد. **روش کار:** روش این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش پرستاران بیمارستان‌های شهر ورامین در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۲۹۵ نفر بودند. در مجموع ۱۹۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جنسیت انتخاب و پرسشنامه‌های یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی را به صورت خودگزارشی تکمیل کردند. داده‌ها با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل گام‌به‌گام با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ تحلیل شدند. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی $56/71 \pm 6/32$ ، مدیریت دانش $72/36 \pm 9/20$ ، اشتیاق شغلی $52/48 \pm 5/83$ و یادگیری سازمانی $47/24 \pm 6/17$ بود. علاوه بر آن تعهد سازمانی ($r=0/493$)، مدیریت دانش ($r=0/406$) و اشتیاق شغلی ($r=0/321$) با یادگیری سازمانی در پرستاران همبستگی مثبت و معنادار داشتند. همچنین متغیرهای تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی به طور معناداری $45/5$ درصد از واریانس یادگیری سازمانی در پرستاران را پیش‌بینی کردند ($P<0/001$). **نتیجه‌گیری:** نتایج حاکی از نقش تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در پیش‌بینی یادگیری سازمانی پرستاران بودند. بنابراین، با توجه به اهمیت یادگیری سازمانی در بهبود عملکرد پرستاران توصیه می‌گردد که برای بهبود و ارتقای یادگیری سازمانی در پرستاران میزان تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی آنان از طریق حمایت سازمانی، کارگاه‌های آموزشی و ارائه تسهیلات مختلف افزایش یابد. **کلیدواژه‌ها:** پرستاران، یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی، مدیریت دانش، اشتیاق شغلی

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

بیمارستان یک سازمان اجتماعی و پزشکی با هدف مراقبت بهداشتی (پیشگیری و درمان) است که در مقایسه با سازمان‌های دیگر با سلامتی افراد سروکار دارند و پرستاران این سازمان نقش مهمی در حفظ و ارتقای سلامت دارند [۱]. دانش پرستاری دائماً در حال تحول است و آموزش‌های دوران تحصیل و اخذ مدرک تحصیلی پرستاری دیگر نمی‌تواند مجوزی برای ارائه خدمات در تمام عمر باشد. به همین دلیل در عرصه خدمات پزشکی درمانی، پرستاران باید در طول دوران خدمت خود مرتباً با پیشرفت‌های جدید مراقبت پرستاری در تماس بوده و علم و دانش خود را به‌روز کنند [۲]. سازمان‌های بهداشتی درمانی با چالش‌های زیادی مانند افزایش هزینه‌ها و فشارهای مالی، افزایش

آگاهی مشتریان، رقابتی شدن بازار و ارتقای کیفیت خدمات مواجه شده‌اند که در این زمینه یادگیری سازمانی می‌تواند نقش مهمی در موفقیت آنان داشته باشد [۳]. یادگیری سازمانی یکی از ارکان کلیدی سازمان در جهت اثربخشی و بهبود عملکرد است و پرستاران نقش مهمی در یادگیری سازمانی دارند [۴]. امروزه سرعت تغییر و تحول در سازمان‌ها بسیار سریع است و سازمان‌ها راه حل مواجه شدن با این تغییرات سریع را افزایش قابلیت یادگیری سازمانی تشخیص داده‌اند و تلاش می‌کنند با اجرای آن بر موانع درونی و بیرونی غلبه و زمینه را برای پرورش کارکنان فراهم نمایند [۵]. یادگیری سازمانی ظرفیت یا فرایندهای درون یک سازمان برای حفظ و بهبود عملکرد بر مبنای

برای بهبود یادگیری سازمانی می‌باشد. علاوه بر آن، پژوهش‌هایی درباره رابطه تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با یادگیری سازمانی انجام شده است [۸، ۱۲، ۱۶، ۲۱-۲۸]، اما اکثر پژوهش‌ها در مورد سازمان‌هایی غیر از بیمارستان و با کارکنانی غیر از پرستاران صورت گرفته است که به دلیل تفاوت سازمان بیمارستان با سایر سازمان‌ها و پرستاران با سایر کارکنان نمی‌توان نتایج پژوهش‌های قبلی را به آنان تعمیم داد. خلأ پژوهشی دیگر عدم توجه به نقش همزمان متغیرهای تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در پیش‌بینی یادگیری سازمانی پرستاران می‌باشد. هنگامی که متغیرهای مذکور با هم برای پیش‌بینی یادگیری سازمانی وارد معادله شوند، با هم چقدر از واریانس یادگیری سازمانی پرستاران را تبیین می‌کنند و کدام متغیر در این پیش‌بینی نقش بیشتری دارد؟ بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در پرستاران انجام شد.

روش کار

طرح پژوهش مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش پرستاران بیمارستان‌های شهر ورامین (شهیدفتح و پانزده خرداد) در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۲۹۵ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد.

$$n = \frac{z^2 qp}{d^2} = 167.11$$

$$1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 qp}{d^2} - 1 \right)$$

حجم نمونه بر اساس فرمول فوق با توجه به حجم جامعه (N) معادل ۲۹۵ نفر، مقدار متغیر نرمال در سطح ۹۵ درصد (Z) معادل ۱/۹۶، نسبت برخورداری از ویژگی مورد نظر (p) معادل ۰/۵۰، نسبت عدم برخورداری از ویژگی مورد نظر (q) معادل ۰/۵۰ و مقدار اشتباه مجاز (d) معادل ۰/۰۵، ۱۶۷ نفر برآورد شد که برای اطمینان از حجم نمونه و ریزش‌های احتمالی تعداد ۱۹۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جنسیت انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری پس از تهیه لیست پرستاران به تفکیک جنسیت، نسبت پرستاران مرد و زن موجود در جامعه در نمونه نیز لحاظ شد. از آنجایی که ۱۱۷ مرد و ۱۷۸ زن در جامعه وجود داشت و با توجه به اینکه حجم نمونه ۱۹۰ نفر برآورد شد، لذا ۷۵ مرد و ۱۱۵ زن به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به مطالعه شامل تمایل جهت شرکت در پژوهش، داشتن سابقه کار بیش از ۱۰ سال به دلیل تأثیر بر اشتیاق شغلی، عدم ابتلای اعضای خانواده به بیماری روانی یا مزمن جسمی، عدم مصرف داروهای روان‌پزشکی و عدم رخداد تنش‌زا مانند طلاق و فوت در نزدیکیان در سه ماه گذشته و ملاک‌های خروج از مطالعه شامل امتناع از تکمیل پرسشنامه‌ها و تکمیل پرسشنامه‌ها به صورت نامعتبر (مثلاً به همه گویه‌ها یک پاسخ دادن) بودند.

ابزارهای پژوهش پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه‌های یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی را به صورت خودگزارشی بودند. در پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی ویژگی‌های نظیر جنسیت، تحصیلات، تأهل و سابقه کار بررسی شد. پرسشنامه یادگیری سازمانی (Organizational Learning Questionnaire) توسط Jerez-Gomez و همکاران در سال ۲۰۰۵ ساخته شد. این ابزار دارای ۱۶ گویه و نحوه امتیازدهی آن با استفاده

تجربه است. این فرایند شامل اکتساب دانش، اشتراک دانش و استفاده از دانش می‌باشد [۶]. یادگیری سازمانی فرایندی پویا است که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییرات سازگار شود و رفتارها و مهارت‌های جدیدی یاد بگیرد [۷].

یکی از عوامل مرتبط با یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی است [۸]. در سال‌های اخیر علی‌رغم افزایش ظرفیت پذیرش دانشجوی پرستاری و افزایش تعداد دانشکده‌های پرستاری مشکل کمبود نیروی پرستاری متعهد و حرفه‌ای در ایران به دلایل متعددی از جمله مهاجرت نیروی پرستاری با تجربه به خارج از کشور، فرسودگی شغلی بالا و عدم حمایت سازمانی و اجتماعی تشدید خواهد شد که در این میان تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل بازدارنده اصلی می‌تواند در جلوگیری از ترک خدمت و غیبت پرستاران مؤثر واقع شود [۹]. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی در پرستاران است که بیانگر میزان علاقه، دلبستگی و وفاداری آنها به سازمان (بیمارستان) و تمایل به ماندن در آن می‌باشد [۱۰]. کارکنان دارای تعهد بالا از خودشان رفتارهای مثبتی مانند عملکرد بالا و بهینه نشان می‌دهند و از وقوع رفتارهای منفی مانند غیبت و جابجایی در سازمان اجتناب می‌کنند [۱۱].

یکی دیگر از عوامل مرتبط با یادگیری سازمانی، مدیریت دانش است [۱۲]. پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها برای افزایش عملکرد و کیفیت خدمات پرستاری نیازمند مدیریت دانش هستند [۱۳]. مدیریت دانش روش‌های جدیدی را برای تفکر و تسهیم منابع فکری و خلاق سازمان پیش روی مدیران سازمان‌ها قرار می‌دهد و به فعالیت‌هایی اشاره دارد که به طور منظم به سازماندهی، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر، تسهیم دانش و قابل دسترس ساختن سرمایه‌های فکری سازمان برای همه کارکنان منجر می‌شود [۱۴]. میزان بالای مدیریت دانش باعث بهبود کیفیت کار، در اختیار داشتن اطلاعات به‌روز، افزایش کارایی، بهبود تصمیم‌گیری و اثربخشی، افزایش توان پاسخگویی و امکان تغییر و تطبیق‌پذیری سریع می‌گردد [۱۵]. از دیگر عوامل مرتبط با یادگیری سازمانی می‌توان به اشتیاق شغلی اشاره کرد [۱۶]. امروزه همه سازمان‌ها از جمله بیمارستان‌ها به پرستارانی احتیاج دارند که به شغل خود علاقه و اشتیاق داشته و پرن انرژی و مشتاق باشند [۱۷]. اشتیاق شغلی یک حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با سه مؤلفه شوق داشتن، وقف شدن و جذب شدن مشخص می‌گردد [۱۸]. اشتیاق شغلی با بسیاری از پیامدهای مثبت سازمانی از قبیل تعهد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، کاهش ترک خدمت و بهره‌وری شغلی ارتباط دارد و بسیاری از سازمان‌های مدرن برای موفقیت شغلی نیاز به کارکنانی مشتاق دارند که علاوه بر اشتیاق به استانداردهای بالای عملکرد متعهد باشند [۱۹].

رسالت بیمارستان و مجریان آن به‌ویژه پرستاران تأمین و ارائه خدمات بهداشتی و تخصصی در راستای حفظ و ارتقای سلامت است که برای تحقق این هدف باید از پرستاران متخصص و علاقه‌مند به دانش و یادگیری استفاده کرد [۲۰]. بنابراین باید برای پیشبرد اهداف سازمان بیمارستان و ارتقای عملکرد آن در بلندمدت از حداکثر قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری پرسنل (به‌ویژه پرستاران) بهره گرفت و میزان یادگیری سازمانی آنان را بهبود بخشید [۲]. با توجه به اهمیت یادگیری سازمانی و ارتقای آن در پرستاران جهت بهبود عملکرد بیمارستان، اولین گام شناسایی متغیرهای مرتبط با آن و گام بعدی استفاده از آنها

شخصی، حفظ حریم آزمودنی‌ها و غیره برای آنان بیان و به آنها درباره رعایت این نکات اطمینان خاطر داده شد. داده‌ها با آزمون‌های آماری ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل گام‌به‌گام (Stepwise) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این مطالعه ۱۹۰ پرستار شرکت داشتند که هیچ ریزشی در نمونه‌ها اتفاق نیفتاد و تحلیل‌ها برای ۱۹۰ نفر انجام شد.

جدول ۱: فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت، تأهل، تحصیلات و سابقه کار در پرستاران (n=۱۹۰)

طبقات	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت		
مرد	۷۵	۳۹/۴۷٪
زن	۱۱۵	۶۰/۵۳٪
تأهل		
متأهل	۱۸۳	۹۶/۳۲٪
مجرد	۷	۳/۶۸٪
تحصیلات		
کاردانی	۹	۴/۷۴٪
کارشناسی	۱۵۷	۸۲/۶۳٪
کارشناسی ارشد	۲۴	۱۲/۶۳٪
سابقه کار		
۱۱-۱۵ سال	۴۳	۲۲/۶۳٪
۱۶-۲۰ سال	۵۶	۲۹/۴۷٪
۲۱-۲۵ سال	۵۲	۲۷/۳۷٪
۲۶-۳۰ سال	۳۹	۲۰/۵۳٪

طبق نتایج جدول ۱، بیشتر پرستاران زن (۶۰/۵۳ درصد)، متأهل (۹۶/۳۲ درصد)، دارای تحصیلات کارشناسی (۸۲/۶۳ درصد) و دارای سابقه کار ۱۶-۲۰ سال (۲۹/۴۷ درصد) بودند.

جدول ۲: نتایج میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر تعهد سازمانی، مدیریت دانش، اشتیاق شغلی و یادگیری سازمانی در پرستاران (n=۱۹۰)

متغیرها	میانگین و انحراف معیار	حداقل	حداکثر
تعهد سازمانی	۵۶/۷۱ ± ۶/۳۲	۳۰	۸۶
مدیریت دانش	۷۲/۳۶ ± ۹/۲۰	۴۵	۹۷
اشتیاق شغلی	۵۲/۴۸ ± ۵/۸۳	۳۱	۸۳
یادگیری سازمانی	۴۷/۲۴ ± ۶/۱۷	۲۶	۷۲

در جدول ۲، میانگین و انحراف معیار متغیرهای تعهد سازمانی، مدیریت دانش، اشتیاق شغلی و یادگیری سازمانی گزارش شده است. بر اساس آن میزان تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی پرستاران کمی بیشتر از حد متوسط و میزان یادگیری سازمانی کمی کمتر از حد متوسط می‌باشد.

طبق نتایج جدول ۳، تعهد سازمانی ($r=0/493$)، مدیریت دانش ($r=0/406$) و اشتیاق شغلی ($r=0/321$) با یادگیری سازمانی در پرستاران همبستگی مثبت و معنادار دارند ($P<0/001$).

پیش از تحلیل داده‌ها با روش رگرسیون پذیره‌های آن بررسی شد. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای هیچ یک از متغیرها معنادار نبود ($P>0/05$)، لذا فرض نرمال بودن تأیید شد. مقدار عامل تورم واریانس

طیف پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود، لذا دامنه نمرات ۸۰-۱۶ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده یادگیری سازمانی بیشتر می‌باشد. روایی ابزار با روش تحلیل عاملی تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش شد [۲۹]. در ایران یعقوبی و همکاران پایایی پرسشنامه یادگیری سازمانی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کردند [۲۶].

پرسشنامه تعهد سازمانی (Organizational Commitment Questionnaire) توسط Allen & Meyer در سال ۱۹۹۶ ساخته شد. این ابزار دارای ۱۸ گویه و نحوه امتیازدهی آن با استفاده طیف پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود، لذا دامنه نمرات ۹۰-۱۸ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده تعهد سازمانی بیشتر می‌باشد. روایی همگرایی ابزار با پرسشنامه تعهد سازمانی Mowday و همکاران (۱۹۹۲) تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شد [۳۰]. در ایران صفری و طهماسبی پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کردند [۲۵].

پرسشنامه مدیریت دانش (Knowledge Management Questionnaire) توسط Probst و همکاران در سال ۲۰۰۰ ساخته شد. این ابزار دارای ۲۱ گویه و نحوه امتیازدهی آن با استفاده طیف پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود، لذا دامنه نمرات ۱۰۵-۲۱ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده مدیریت دانش بیشتر می‌باشد. روایی صوری و محتوایی ابزار با نظر خبرگان تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش شد [۱۵]. در ایران یعقوبی و همکاران پایایی پرسشنامه مدیریت دانش را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش کردند [۲۶].

پرسشنامه اشتیاق شغلی (Job Engagement Questionnaire) توسط Schaufeli و همکاران در سال ۲۰۰۲ ساخته شد. این ابزار دارای ۱۷ گویه است که نحوه امتیازدهی آن با استفاده طیف پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود، لذا دامنه نمرات ۸۵-۱۷ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده اشتیاق شغلی بیشتر می‌باشد. روایی واگرایی ابزار با پرسشنامه فرسودگی شغلی Maslach & Jackson (۱۹۸۱) تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش شد [۳۱]. در ایران هاشم مطوری پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرد [۱۷]. در مطالعه حاضر روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با نظر ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی تأیید و پایایی آن‌ها به‌ترتیب با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰، ۰/۸۵، ۰/۸۸ و ۰/۹۱ محاسبه شد.

روند اجرای پژوهش این طور بود که پس از کسب مجوزهای لازم و دریافت کد اخلاق از دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب و هماهنگی با معاونت درمان سازمان تأمین اجتماعی و دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به بیمارستان‌های شهید مفتاح و پانزده خرداد مراجعه و موافقت مسئولان این بیمارستان‌ها جهت انجام پژوهش جلب شد. سپس لیست پرستاران به تفکیک جنسیت تهیه و نمونه‌گیری انجام و از اعضای نمونه خواسته شد تا با دقت به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند. لازم به ذکر است که رعایت نکات اخلاقی از جمله رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات

همسو بود. برای مثال Atak & Erturgut (۲۰۱۰) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معنادار مستقیم وجود داشت [۸]. در پژوهشی دیگر Yenidogan & Sencan (۲۰۱۷) گزارش کردند که تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معنادار داشتند [۲۱]. علاوه بر آن هاشمی و همکاران (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی همبستگی مثبت و معنادار داشتند [۲۴]. در پژوهشی دیگر صفری و طهماسبی (۲۰۱۶) گزارش کردند که بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود داشت [۲۵]. در تبیین این نتیجه بر مبنای نظر اکبری جبلی و همکاران [۳۲] می‌توان گفت که تعهد سازمانی پرستاران نه تنها موجب مشارکت و همکاری فرد با سازمان می‌شود؛ به نحوی که پرستار تمامی امور را به خوبی و بر اساس اهداف سازمان انجام می‌دهد، بلکه بر شیوه تفکر و نحوه برداشت فرد از محیط کار و نیز کوشش و همکاری با کارکنان در راه رسیدن به اهداف سازمان نیز تأثیرگذار است. بنابراین ضروری است که مدیران بیمارستان‌ها با توجه به عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مانند شفاف نمودن مسئولیت‌ها، ارزشیابی صحیح عملکرد کارکنان و رعایت اصول اخلاقی بر میزان تعهد سازمانی پرستاران افزوده و موجبات ارتقای خدمات بهداشتی درمانی را فراهم سازند.

دیگر نتایج مطالعه حاضر نشان داد که با افزایش مدیریت دانش میزان یادگیری سازمانی پرستاران افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Barao و همکاران [۱۲]، Liao & Wu [۲۲] و یعقوبی و همکاران [۲۶] همسو بود. برای مثال نتایج پژوهش Barao و همکاران (۲۰۱۷) حاکی از آن بود که مدیریت دانش نقش موثری در افزایش یادگیری سازمانی داشت [۱۲]. علاوه بر آن Liao & Wu (۲۰۱۰) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه معنادار مثبت داشتند [۲۲]. در پژوهشی دیگر یعقوبی و همکاران (۲۰۱۱) گزارش کردند که بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌ها رابطه معنادار وجود داشت [۲۶]. در تبیین این نتیجه بر مبنای نظر یعقوبی و همکاران [۲۶] می‌توان گفت که مدیریت دانش در مفهوم مدیریتی به اهمیت یادگیری و نیاز به خلق فرایندهای حمایت‌کننده یادگیری سازمانی و خلق دانش سازمانی در سازمان بیمارستان تاکید می‌کند. هدف مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌ها (به‌ویژه پرستاران) ایجاد یکپارچگی مستمر بین دانش درونی و محیطی به منظور حل مشکلات موجود و نوآوری در توسعه و اثربخشی عملکرد سازمان است. بنابراین سازمان بیمارستان برای تحقق چنین کارکردهایی باید محیطی یادگیرانه را برای ارتقای نیروی انسانی خود فراهم سازد. در نتیجه با افزایش مدیریت دانش میزان یادگیری سازمانی پرستاران افزایش می‌یابد.

(Variance Inflation Factor) برای متغیرهای پیش‌بین در دامنه ۱/۰۰۰ تا ۱/۵۷۴ قرار دارد که از ۱۰ کوچک‌تر است، لذا فرض هم‌خطی چندگانه رد شد. مقدار دوربین-واتسون (Durbin-Watson) برای متغیر ملاک ۱/۷۶۰ است که در دامنه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، لذا فرض همبستگی باقی‌مانده‌ها رد شد. بنابراین شرایط استفاده از روش تحلیل رگرسیون چندگانه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج ضرایب همبستگی تعهد سازمانی، مدیریت دانش، اشتیاق شغلی و یادگیری سازمانی در پرستاران (n=۱۹۰)

متغیرها	تعهد سازمانی	مدیریت دانش	اشتیاق شغلی	یادگیری سازمانی
تعهد سازمانی	۱			
مدیریت دانش	۰/۳۱۵**	۱		
اشتیاق شغلی	۰/۵۱۸**	۰/۳۶۴**	۱	
یادگیری سازمانی	۰/۴۹۳**	۰/۴۰۶**	۰/۳۲۱**	۱

**P<۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول ۴، متغیر تعهد سازمانی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی در پرستاران است و این متغیر توانست ۲۴/۱ درصد واریانس یادگیری سازمانی در پرستاران را پیش‌بینی نماید. پس از تعهد سازمانی، متغیر مدیریت دانش وارد معادله شد و این دو متغیر توانستند ۳۸/۲ درصد از واریانس یادگیری سازمانی در پرستاران را پیش‌بینی نمایند که مدیریت دانش توانست ۱۴/۱ درصد توانایی پیش‌بینی را افزایش دهد. پس از تعهد سازمانی و مدیریت دانش، متغیر اشتیاق شغلی وارد شد و این سه متغیر توانستند ۴۵/۵ درصد از واریانس یادگیری سازمانی در پرستاران را پیش‌بینی نمایند که اشتیاق شغلی توانست ۷/۳ درصد توانایی پیش‌بینی را افزایش دهد (P<۰/۰۰۱).

بحث

از یک سو بهره‌وری و توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی و میزان توانمندی علمی و عملی آنان بستگی دارد و از سوی دیگر پرستاران به عنوان یکی از منابع دانش سازمانی و یکی از عناصر انتقال دانش در بیمارستان نقش مهمی در یادگیری سازمانی دارند و این امر باعث بهبود و ارتقای خدمات بهداشتی و درمانی در بیمارستان می‌گردد. بنابراین، مطالعه حاضر با هدف پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در پرستاران انجام شد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که با افزایش تعهد سازمانی میزان یادگیری سازمانی پرستاران افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Atak & Erturgut [۸]، Yenidogan & Sencan [۲۱]، هاشمی و همکاران [۲۴] و صفری و طهماسبی [۲۵]

جدول ۴: نتایج رگرسیون چندگانه با مدل گام‌به‌گام برای پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در پرستاران (n=۱۹۰)

مدل	متغیرهای پیش‌بین	R	r ²	تغییر F	df1	df2	P-Value
۱	تعهد سازمانی	۰/۴۹۳	۰/۲۴۱	۳۷/۴۶	۱	۱۸۸	۰/۰۰۱
۲	تعهد سازمانی و مدیریت دانش	۰/۶۱۸	۰/۳۸۲	۱۲/۵۲	۱	۱۸۷	۰/۰۰۱
۳	تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی	۰/۶۷۵	۰/۴۵۵	۹/۴۶	۱	۱۸۶	۰/۰۰۱

می‌کنند. بنابراین متغیرهای تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی می‌توانند یادگیری سازمانی پرستاران را پیش‌بینی نمایند. پژوهش حاضر در هنگام اجرا با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که استفاده‌کنندگان از نتایج این مطالعه باید آنها را مد نظر داشته باشند. در این مطالعه برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه شده که با توجه به محدودیت‌های پرسشنامه توصیه می‌گردد تا در پژوهش‌های بعدی ضمن استفاده از پرسشنامه از ابزارهای دیگر مثل مصاحبه استفاده شود. البته برای کنترل کاهش خطای اندازه‌گیری پرسشنامه‌ها به پرستاران گفته شد که در پرسشنامه‌ها پاسخ صحیح و غلط وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنان باشد. با توجه به این محدودیت باید در تعمیم نتایج به جامعه احتیاط شود. همچنین پژوهش حاضر بر روی پرستاران بیمارستان‌های شهر ورامین انجام شد و احتمالاً نتایج این پژوهش در پرستاران سایر شهرها و یا سایر کارکنان بیمارستان‌ها متفاوت است. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این پژوهش بر روی سایر کارکنان بیمارستان‌ها و یا پرستاران سایر شهرها انجام و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مقایسه گردد. آخرین پیشنهاد بررسی نقش سایر متغیرها از جمله حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، تعارض و ابهام نقش، سکوت سازمانی، حمایت اجتماعی، کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی شغلی در پیش‌بینی یادگیری سازمانی در پرستاران می‌باشد.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی بخش قابل توجهی از تغییرات یادگیری سازمانی پرستاران بیمارستان‌های شهر ورامین را پیش‌بینی نمایند. مسئولان سازمان‌های مختلف به‌ویژه بیمارستان‌ها با بهره‌گیری از نتایج این پژوهش در دنیای نوین رقابتی که همواره در حال تغییر و تحول است، باید با افزایش یادگیری سازمانی به کمک ارتقای تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی از طریق حمایت سازمانی، برپایی همایش‌ها و گردهمایی‌های منظم و کارگاه‌های آموزشی به صورت منطقه‌ای و کشوری از رقبای پیشی بگیرند و به حیات خود ادامه دهند. بنابراین توصیه می‌گردد که برای بهبود ارتقای یادگیری سازمانی در پرستاران به نقش تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی توجه شود و از طریق افزایش آنها یادگیری سازمانی آنان ارتقاء یابد. علاوه بر آن برای پرستاران برگزاری کارگاه‌های علمی - تخصصی و سمینارهای علمی با توجه به نیازهای یادگیری سازمان و ایجاد جو سازمانی برای یادگیری مستمر از طریق ارتقای تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با تاکید بر تسهیل و توسعه دستیابی به اطلاعات، اشتراک در مسائل و خطاها، تخصیص منابع، فضا و تجهیزات و ایجاد تیم‌های یادگیری توصیه می‌گردد.

سپاسگزاری

بدین وسیله از پرستاران بیمارستان‌های شهید مفتوح و پانزده خرداد شهر ورامین به دلیل همکاری و شرکت در پژوهش تشکر و قدرانی می‌شود.

تضاد منافع

در این مقاله هیچ تضاد منافی وجود ندارد.

همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد که با افزایش اشتیاق شغلی میزان یادگیری سازمانی پرستاران افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Song & Malik [۱۶]، Song و همکاران [۲۳]، نقی‌زاده‌باقی و همکاران [۲۷] و کهنسال و همکاران [۲۸] همسو بود. برای مثال نتایج پژوهش Malik & Garg (۲۰۱۷) نشان داد که بین اشتیاق شغلی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت [۱۶]. در پژوهشی دیگر Song و همکاران (۲۰۱۸) گزارش کردند که خودکارآمدی، اشتیاق شغلی، یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنادار مثبت داشتند [۲۳]. علاوه بر آن نقی‌زاده‌باقی و همکاران (۲۰۱۳) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین اشتیاق شغلی و یادگیری سازمانی در پرستاران رابطه مثبت و معنادار وجود داشت، اما ابعاد تعامل و گفتگو در یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه معناداری نداشتند [۲۷]. در پژوهشی دیگر کهنسال و همکاران (۲۰۱۷) گزارش کردند که یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه معنادار داشت [۲۸]. در تبیین رابطه مثبت و معنادار اشتیاق شغلی با یادگیری سازمانی بر مبنای نظر نقی‌زاده‌باقی و همکاران [۲۷] می‌توان گفت که اشتیاق شغلی در پرستاران اهمیت زیادی دارد و پرستارانی که دارای اشتیاق شغلی بالایی هستند معمولاً عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند، در جهت انجام وظایف شغلی تلاش کرده و در زمان مواجهه با مشکلات و سختی کار پایداری زیادی از خود نشان می‌دهند و باعث بهبود روند درمان و توفیق نظام درمانی می‌شوند. در نتیجه منطقی به نظر می‌رسد که پرستاران دارای اشتیاق شغلی بالا تلاش زیادی برای یادگیری و انتقال دانش کنند، لذا با افزایش اشتیاق شغلی پرستاران، یادگیری سازمانی بهبود می‌یابد.

علاوه بر آن نتایج مطالعه حاضر نشان داد که متغیرهای تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی پیش‌گویی کننده یادگیری سازمانی در پرستاران بودند. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت پرستارانی که رفتارهای مثبت مانند عملکرد بالا از خود نشان می‌دهند و یا از وقوع رفتارهای منفی مانند غیبت خودداری می‌نمایند و ارزش‌ها و اهداف بیمارستان را درونی و به سازمان بیمارستان وفادار هستند (پرستاران دارای تعهد سازمانی بالا)، یا پرستارانی که اقدام به سازماندهی، تقویت فرهنگ یادگیری و تسهیم دانش می‌نمایند و روش‌های جدیدی را برای تفکر و تسهیم منابع فکری پیش روی سازمان خود یعنی بیمارستان قرار می‌دهند (پرستاران دارای مدیریت دانش بالا) و یا پرستارانی که حداکثر انرژی خویش را برای حرفه پرستاری خود می‌گذارند، دلبستگی زیادی به حرفه پرستاری دارند و وظیفه مراقبت پرستاری خود را به نحو احسن انجام می‌دهند (پرستاران دارای اشتیاق شغلی بالا) در زندگی شغلی و از بودن در سازمان بیمارستان لذت می‌برند، با استرس شغلی کمتری مواجه هستند، هنگام وقوع مشکلات و چالش‌ها در بیمارستان به تنهایی و یا با کمک دیگر پرستاران و سرپرستاران بر چالش‌ها فائق می‌آیند، تمایل زیادی برای یادگیری و ادامه تحصیل دارند و دیگر کارکنان بیمارستان را تشویق به یادگیری می‌کنند. در نتیجه هنگامی که پرستاران در ویژگی‌های تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی نمره بالایی بگیرند، از حرفه خود لذت بیشتری می‌برند، استرس کمتری دارند، بهتر چالش‌ها را حل می‌نمایند، علاقه زیادی به تحصیل و یادگیری دارند و دیگران را تشویق به یادگیری

References

1. Er F, Sokmen S. Investigation of the working conditions of nurses in public hospitals on the basis of nurse-friendly hospital criteria. *Int J Nurs Sci*. 2018;5(2):206-12. doi: [10.1016/j.ijnss.2018.01.001](https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.01.001) pmid: 31406826
2. Adhami Moghadam F, Ahmadi S, Sahebalzamani M, Miri J. [Relationship between learning style and evidence-based practice in nurses working in hospitals affiliated to Kermanshah University of Medical Sciences]. *J Nurs Educ*. 2018;7(4):1-8.
3. Omid N. [The study of organizational learning level of nurses in hospitals affiliated to Tehran University of medical sciences and the impact of organizational culture component on that]. *J Nurs Educ*. 2017;6(5):32-9.
4. Chavoshi Z, Nikbakht M, Mokhtare H, Akbari A, Mirbazegh F. [Relationship between levels of group and individual learning in clinical nurses' organizational learning: a case study]. *J Nurs Manage*. 2016;4(4):18-27.
5. İpek İ. Organizational learning in exporting: A bibliometric analysis and critical review of the empirical research. *Int Busin Rev*. 2019;28(3):544-59. doi: [10.1016/j.ibusrev.2018.11.010](https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2018.11.010)
6. Chao Y-C. Organizational learning and acquirer performance: How do serial acquirers learn from acquisition experience? *Asia Pacific Manage Rev*. 2018;23(3):161-8. doi: [10.1016/j.apmrv.2017.07.001](https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2017.07.001)
7. Fink L, Yogev N, Even A. Business intelligence and organizational learning: An empirical investigation of value creation processes. *Inf Manage*. 2017;54(1):38-56. doi: [10.1016/j.im.2016.03.009](https://doi.org/10.1016/j.im.2016.03.009)
8. Atak M, Erturgut R. An empirical analysis on the relation between learning organization and organizational commitment. *Proc Soc Behav Sci*. 2010;2(2):3472-6. doi: [10.1016/j.sbspro.2010.03.537](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.537)
9. Safavi M, Taghinezhad F, Aghaeinejad A, Taghinezhad Y, Shiekhi A. [Predictors of organizational commitment among nurses]. *J Nurs Manage*. 2016;4(4):37-44.
10. Akbari Haghighi F, Koochi Rostamkalee Z, Pourreza A, Rahimi Forshani A. [Surveying the employed nurses' organizational commitment in selected Tehran University of medical sciences hospitals]. *J Hosp*. 2014;13(2):63-73.
11. Steffens NK, Fonseca MA, Ryan MK, Rink FA, Stoker JJ, Nederveen Pieterse A. How feedback about leadership potential impacts ambition, organizational commitment, and performance. *Leadersh Q*. 2018;29(6):637-47. doi: [10.1016/j.leafqua.2018.06.001](https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2018.06.001)
12. Barão A, de Vasconcelos JB, Rocha Á, Pereira R. A knowledge management approach to capture organizational learning networks. *Int J Inf Manage*. 2017;37(6):735-40. doi: [10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.013](https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.013)
13. Hosseini MA, Kalani N, Sedghi Goyaghaj N, Ahmadi M, Saydi Z. [The correlation between organizational creativity and knowledge management among nurses]. *J Health Promot Manage*. 2016;5(4):24-30.
14. Martinsons MG, Davison RM, Huang Q. Strategic knowledge management failures in small professional service firms in China. *Int J Inf Manage*. 2017;37(4):327-38. doi: [10.1016/j.ijinfomgt.2017.04.003](https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.04.003)
15. Zhang Y, Liu S, Tan J, Jiang G, Zhu Q. Effects of risks on the performance of business process outsourcing projects: The moderating roles of knowledge management capabilities. *Int J Project Manage*. 2018;36(4):627-39. doi: [10.1016/j.ijproman.2018.02.002](https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2018.02.002)
16. Malik P, Garg P. Learning organization and work engagement: exploring the nexus in Indian IT sector. *Asia-Pacific J Busin Adm*. 2017;9(3):166-89. doi: [10.1108/apjba-03-2016-0034](https://doi.org/10.1108/apjba-03-2016-0034)
17. Matoori HH. Investigating the Relationship between Psychological Capital and Perceived Organizational Support with Work Engagement among Nurses. *Iran J Psychiatr Nurs*. 2017;5(2):45-51. doi: [10.21859/ijpn-05027](https://doi.org/10.21859/ijpn-05027)
18. van Mol MMC, Nijkamp MD, Bakker J, Schaufeli WB, Kompanje EJO. Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Aust Crit Care*. 2018;31(4):234-41. doi: [10.1016/j.aucc.2017.05.001](https://doi.org/10.1016/j.aucc.2017.05.001) pmid: 28539188
19. Siller J, Dolansky MA, Clavelle JT, Fitzpatrick JJ. Shared Governance and Work Engagement in Emergency Nurses. *J Emerg Nurs*. 2016;42(4):325-30. doi: [10.1016/j.jen.2016.01.002](https://doi.org/10.1016/j.jen.2016.01.002) pmid: 26972369
20. Jamshidi A, Jamshidi L. Designing a Model for Knowledge Management Implementation in the Clinical Field of Hospitals Affiliated to Hamadan University of Medical Sciences Using Structural Interpretative Modeling. *J Nurs Educ*. 2017;6(5):9-18.
21. Yenidogan O, Sencan H. The effect of organizational learning on organizational commitment in accommodation sector. *Int J Comm Fin*. 2017;3(1):27-40.
22. Liao S-H, Wu C-c. System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Exp Syst Appl*. 2010;37(2):1096-103. doi: [10.1016/j.eswa.2009.06.109](https://doi.org/10.1016/j.eswa.2009.06.109)
23. Song JH, Chai DS, Kim J, Bae SH. Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement. *Perform Improv Q*. 2018;30(4):249-71. doi: [10.1002/piq.21251](https://doi.org/10.1002/piq.21251)
24. Hashemi M, Eslambolchi A, Jozi N. [Investigating the relationship between effective factors of organizational learning on employee organizational commitment in Khorram Abad national bank of Iran]. *J Educ Adm Res Q*. 2017;8(32):147-62.
25. Safari S, Tahmasbi A. [Investigating the relationship of organizational learning with organizational commitment in the elite national foundation (case study of the national elite foundation)]. *QJ Res Educ Syst*. 2016;10(34):181-206.
26. Yaghoubi M, Karimi S, Javadi M, Nikbakht A. [A correlation study on organization learning and knowledge

- management in staffs in selected hospitals of Isfahan University of medical sciences]. *J Health Adm.* 2011;13(42):65-75.
27. Naghizadeh-Baghi A, Zahed Babolan A, Akharbin P. [The role of servant leadership style and organization learning in job engagement of nurses]. *J Health Care.* 2013;15(4):71-9.
28. Kohansal M, Hejazi S, Tanhani G. [The impact of organizational learning on the job a passion for Ocean Science University, Imam Khomeini (RA) Branch]. *J Teach Marine Sci.* 2017;4(1):81-91.
29. Koo Y, Lee J-N, Heng CS, Park J. Effect of multi-vendor outsourcing on organizational learning: A social relation perspective. *Inf Manage.* 2017;54(3):396-413. doi: [10.1016/j.im.2016.09.007](https://doi.org/10.1016/j.im.2016.09.007)
30. Liu Y, Bellibas MS. School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *Int J Educ Res.* 2018;90:1-19. doi: [10.1016/j.ijer.2018.04.002](https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.04.002)
31. Han SS, Han JW, Kim YH. Effect of Nurses' Emotional Labor on Customer Orientation and Service Delivery: The Mediating Effects of Work Engagement and Burnout. *Saf Health Work.* 2018;9(4):441-6. doi: [10.1016/j.shaw.2017.12.001](https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.12.001) pmid: [30559993](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30559993/)
32. Akbari Jabali A, Maghsoudi J, Pahlavanzadeh S. [The relationship between mental health and organizational commitment in nurses working at hospitals affiliated with Isfahan University of Medical Sciences]. *Iran J Rehabil Res Nurs.* 2016;3(1):57-63.