J TOLOO E BEHDASHT, School of Public Health, Yazd Shahid Sadoughi Univ Med Sci

ORIGINAL ARTICLE
Received:2023/10/24 *Accepted:2024/03/02*

Predicting the Turnover Intention of Nurses through Their Organizational Commitment by Mediating the Compatibility of Personal and Organizational Values in the Hospitals ofAffiliated with Islamic Azad University of Medical Sciences in Tehran

Reyhaneh Ashofteh(Ms.c.) [1], Ghasem Begloo-Amin(Ph.D.)[2], Maryam Sadat Motevalli(Ph.D.)[3]

1.Master student of health care management, Faculty of health, Tehran medical sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2.Corresponding Author: Assistant Professor, Department of health care management, Faculty of Azad University, Tehran, Iran.

Email: a.begloo@iautmu.ac.ir Tel: 09122882537

3.Instructor, Department of public health, Hygiene Faculty, Tehran Medical Science, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: Turnover of nurses creates great problems in providing services to and the quality of care regarding patients. Organizational commitment and compatibility between personal and organizational values of nurses reduces turnover intention in nurses. The current research was conducted with the aim of investigating the relationship between organizational commitment and turnover intention, considering the mediating role of personal and organizational values.

Methods: In this descriptive study, the statistical population included nurses working in the hospitals of Tehran Islamic Azad University of Medical Sciences in 2023. 250 people were selected by simple random sampling method and responded to the questionnaires of Kim et al.'s turnover intention, Allen and Meyer's organizational commitment, Scroggins' person-organization fit, and demographic questionnaires. . In order to analyze data, Pearson's correlation coefficient, bootstrap method, and Sobel's test were used in structural equation modeling with Amos software.

Results: The results of path analysis showed that the direct effect of organizational commitment on personal and organizational value and turnover intention was significant, and the direct effect of personal and organizational values on turnover intention was also significant. Moreover, the indirect effect of organizational commitment on turnover intention was confirmed through the mediation of personal and organizational values.

Conclusion: The findings of the current research show the mediating effect of personal and organizational values on the relationship between the turnover intention and organizational commitment. It is suggested that nursing managers try to formulate intervention strategies to improve organizational commitment and compatibility of personal and organizational values of nurses.

Keywords: Organizational commitment, Turnover intention, Personal and organizational values, Nurses

Conflict of interest: The authors declared no conflict of interest.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

This Paper Should be Cited as:
Author: Reyhaneh Ashofteh, Ghasem Begloo-Amin, Maryam Sadat Motevalli. Predicting the Turnover Intention of Nurses through Their Organizational Commitment by Mediating …..……Tolooebehdasht Journal. 2024;23(1).35-50.[Persian]

پیش بینی تمایل به ترک خدمت پرستاران از طریق تعهد سازمانی آن ها با میانجیگری سازگاری ارزش های فردی و سازمانی دربیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران

نویسندگان: ریحانه آشفته[۱]، امین قاسم بگلو[۲]، مریم سادات متولی[۳]

۱.دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲.نویسنده مسئول: استادیارگروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، علوم پزشکی آزاد اسلامی، تهران، ایران.

شماره تماس: ۰۹۱۲۲۸۸۲۵۳۷ Email:a.begloo@iautmu.ac.ir

۳.مربی گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی، تهران، ایران.

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد
سال بیست و سوم
شماره اول
فروردین و اردیبهشت
شماره مسلسل:۱۰۳

تاریخ وصول: ۱۴۰۲/۰۸/۰۲
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۲

چکیده

مقدمه: ترک خدمت پرستاران، مشکلات بزرگی در خدمت رسانی به بیمار و کیفیت مراقبت ایجاد می‌کند. تعهد سازمانی و سازگاری بین ارزش های فردی و سازمانی پرستاران باعث کاهش تمایل به ترک خدمت در پرستاران می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت با توجه به نقش میانجی ارزش های فردی و سازمانی انجام شد.

روش بررسی: در مطالعه توصیفی حاضر جامعه آماری شامل پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران در سال ۱۴۰۲ بودند. تعداد ۲۵۰ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه های تمایل به ترک خدمت کیم و همکاران، تعهد سازمانی آلن ومیر، تناسب فرد سازمان اسکروگینس و جمعیت شناختی پاسخ دادند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و روش بوت استراپ و آزمون سوبل در مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار ایموس استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل مسیر نشان داد اثر مستقیم تعهد سازمانی بر ارزش‌های فردی و سازمانی و تمایل به ترک خدمت معنادار است و اثر مستقیم ارزش‌های فردی و سازمانی بر تمایل به ترک خدمت معنادار است. هم چنین اثر غیر مستقیم تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت با میانجی‌گری ارزش های فردی و سازمانی تایید شد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر نشان دهنده اثر میانجی ارزش های فردی و سازمانی در ارتباط بین تمایل به ترک خدمت و تعهد سازمانی است. پیشنهاد می‌شود مدیران پرستاری در جهت تدوین استراتژی‌های مداخله‌ای برای بهبود تعهد سازمانی و ارزش‌های فردی و سازمانی پرستاران بکوشند.

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت، پرستاران، ارزش‌های فردی و سازمانی

این مقاله حاصل از پایان نامه دانشجویی می باشد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

مقدمه

امروزه تمایل به ترک خدمت به یک موضوع اساسی در سازمان ها تبدیل شده است(۱). ترک خدمت به تمایل یک فرد برای ترک شغل خود برای مدت معینی اشاره دارد(۲). ترک خدمت یکی از مهم ترین علل کمبود نیروی انسانی است که این کمبود در حرفه پرستاری یک مشکل جهانی محسوب می شود(۳). در ایران نیز کمبود پرستار یکی از چالش های عمده وزارت بهداشت و درمان به شمار می رود و سبب نارضایتی شغلی و فرسودگی در نیروی کاری با تجربه می شود(۴). مطالعات نشان داده اند که میزان ترک خدمت بین ۴ تا ۶۸ درصد متغیر است(۵). نتایج پژوهش سخنور و همکارانش در ایران نشان داد که ۳۲/۷ درصد از پرستاران قصد ترک خدمت دارند(۶).

از طرفی تعهد یکی از خصوصیات ذاتی بشر است. تعهد سازمانی خصوصیتی است که مانع خروج کارکنان از حرفه خود می شود. کسانی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، به نسبت دیگران، می توانند با مسئولیت پذیری بیشتری در شرایط وخیم به شغلشان وفادار بمانند(۷). کارکنان برخی سازمان ها از جمله بیمارستان ها به ویژه پرستاران به لحاظ سختی کار نیاز به تعهد شغلی بالایی برای عدم ترک شغل خود دارند(۸). طبق تحقیقات، تعهد سازمانی با عملکرد پرستاری با کیفیت بالا و حفظ شغل مرتبط است(۹). در مقابل، سطوح پایین تعهد سازمانی با پیامدهای منفی کار، مراقبت از دست رفته پرستاری، مراقبت پرستاری با کیفیت پایین و ترک خدمت مرتبط است(۱۰). وی در مطالعه خود به نظریه کریستوف اشاره می کند که ارزش های فردی و سازمانی دارای یک تأثیر مثبت بر رضایت کارکنان، تعهد سازمانی، رفتار خارج از نقش شغلی، عملکرد شغلی، استرس و جهت گیری رفتار کارکنان است. او همچنین به این موضوع اشاره می کند که کریستوف براون دریافت که بین ارزش های فردی و سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد(۱۱).

در کنار این موارد، باید این مورد را به یاد آورد که ارزش یک مفهوم بسیار انتزاعی است. در روانشناسی دارای معانی شناختی، عاطفی و رفتاری است که درک آن برای محققین مشکل است. برای افراد، ارزش ها به عنوان عواملی هستند که اقدامات آن ها را هدایت می کنند؛ برای سازمان ها، ارزش ها، هسته فرهنگ سازمانی هستند و رفتارهای افراد را در سازمان ها هدایت می کنند(۱۲). زمانی که ارزش های افراد و سازمان ها با هم سازگار باشند کارکنان نیاز های کاری را بهتر درک می کنند و کارایی را تا حد زیادی بهبود می بخشند. ارزش ها، اهداف و باورهایی هستند که بخش مهمی از حرفه پرستاری را تشکیل داده و مبنایی برای تصمیم گیری و عمل فراهم می آورند؛ به طوری که پرستاران را در نحوه ی ارتباط و برخورد با دیگران، اعم از همکاران یا بیماران و همراهانشان، هدایت می کند(۱۳). از ارزش های پرستاران می توان به صداقت، مسئولیت پذیری، احترام و عدالت اشاره کرد(۱۴). با توجه به اینکه در نظام بهداشت و درمان، پرستاران مهم ترین گروه ارائه کننده خدمات درمانی به بیماران می باشند. کمبود پرستاران و ترک خدمت پرستاران، مشکلات بزرگی در خدمت رسانی به بیمار و کیفیت مراقبت ایجاد می کند(۱۵). ترک خدمت پرستار می تواند توانایی رفع نیازهای بیمار و کیفیت مراقبت های درمانی را کاهش دهد؛ همچنین ازدست دادن پرستاران باعث ایجاد فشار کاری و روانی مضاعف روی دیگر پرستاران باقی مانده می شود

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

و همین کمبود نیروی کار می تواند به کاهش کیفیت خدمات درمانی و همچنین کاهش میزان رضایت کاری پرستاران منجر شود. این چالش ها و اضطراب های وارده حتی می تواند پرستاران را نسبت به ترک خدمت مصمم کند. علاوه بر این با کمبود پرستار کافی و با تجربه میزان خطاها افزایش و رضایت بیماران کاهش می یابد(۱۶).

شواهد نشان می دهد که تمایل فرد به ترک خدمت مهم ترین عامل تعیین کننده ترک خدمت واقعی است و از طرفی، تعهد سازمانی متغیری است که جهت درک بهتر نسبت به قصد ترک خدمت استفاده شده اند؛ بنابراین مطالعه همزمان تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت می تواند به درک بهتر و عمیق تر پدیده ترک خدمت در نیروی انسانی کمک کند(۱۷). از دیگر متغیر های معرفی شده در این پژوهش ارزش های فردی و سازمانی است. مطالعات نشان می دهد سازگاری ارزش های فردی و سازمانی می توانند ارتباط تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت پرستاران را تنظیم کند(۱۸). همچنین به صورت مستقیم یا غیر مستقیم روی تمایل به ترک خدمت کارکنان تاثیر می گذارد(۱۱).

با توجه به آسیب های بیان شده از ترک خدمت پرستاران در این مطالعه بر آن شدیم ارتباط تعهد سازمانی با تمایل به ترک خدمت در پرستاران را با معرفی متغیر میانجی ارزش های فردی و سازمانی بررسی کنیم. مدیریت پرستاری با استفاده از نتایج این پژوهش می تواند در جهت اصلاح ضعف ها بکوشد و با ایجاد شرایط مناسب زمینه ابقا پرستاران را فراهم نماید. واضح است که نیروی پرستاری سازگار با ارزش های سازمان و متمایل به حفظ عضویت سازمانی می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد.

روش بررسی

این مطالعه با روش همبستگی و از طریق مدل معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه این پژوهش تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران (بیمارستان فرهیختگان، بوعلی، امیرالمومنین(ع)) بودند. تعداد افراد جامعه آماری ۵۵۳ نفر بودند.حجم نمونه پژوهش حاضر بر مبنای جامعه آماری هدف و بر طبق جدول مورگان ۲۲۷ نفر تعیین شد. نمونه ها با ستفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش به علت احتمال ریزش، حجم نمونه ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد. پس از تصویب طرح و گرفتن کد اخلاق محقق اقدام به اخذ معرفی نامه جهت هماهنگی با مترون و مسئولین بخش های بیمارستان های امیرالمومنین(ع)، بوعلی و فرهیختگان کرد. پس از دسترسی به نمونه ها، رضایت نامه شرکت در پژوهش از آن ها دریافت گردید و پرسش نامه های مربوط به هر بخش، در اختیار آن ها قرار گرفت و هر هفته، یک بار به مدت ۴ هفته به هر یک از بیمارستان ها جهت پیگیری تکمیل پرسشنامه ها مراجعه شد و پرسشنامه ها ی تکمیل شده جمع آوری گردید. در نهایت تعداد ۲۲۰ پرسشنامه جمع آوری شد و پس از حذف پرسشنامه های ناقص تعداد ۲۱۲ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

در این مطالعه تعهد سازمانی یک متغیر پیش بین و تمایل به ترک خدمت یک متغیر ملاک است. بعد از تحلیل داده ها نقش میانجی ارزش های فردی و سازمانی مشخص می شود. ابزار گردآوری داده ها دارای ۳ پرسشنامه بود که عبارت بودند از:

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

پرسشنامه تمایل به ترک خدمت کیم و همکاران تعهد سازمانی آلن و میر، تناسب فرد-سازمان اسکروگینس.

در ابتدا اطلاعات دموگرافیک شامل اطلاعاتی چون سن، جنس، وضعیت تاهل، رضایت از دریافتی از بیمارستان، مدرک تحصیلی، شیفت کاری معمول، نوع بخش محل خدمت، طول مدت خدمت و منبع درآمد غیر از بیمارستان مشخص می‌گردد.

پرسشنامه تمایل به ترک خدمت: جهت اندازه گیری تمایل به ترک خدمت از پرسشنامه تمایل به ترک خدمت که توسط کیم و همکاران (۲۰۰۷)ساخته شد، استفاده شد. پرسشنامه ی مذکور داری ۱۵ سؤال است. سؤالات پرسشنامه بر روی یک مقیاس پنج درجه ای لیکرت ۵ گزینه ای کاملاً مخالفم(۱ امتیاز) ،مخالفم(۲ امتیاز) ،نظری ندارم(۳ امتیاز) ، موافقم(۴ امتیاز) و کاملاً موافقم(۵) نمره گذاری شده است. حد پایین نمره فرد در این پرسشنامه ۱۵ و حد بالای آن ۷۵ می باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاجی و همکاران با ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۶ محاسبه شد و روایی آن توسط اساتید و صاحب نظران تایید شد(۱۹).

پرسشنامه تعهد سازمانی: جهت اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر استفاده شد. پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر شامل ۲۴ سؤال در طیف هفت گزینه ای لیکرت (کاملا مخالفم، نسبتا مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، نسبتا موافقم و کاملا موافقم) است.

این مقیاس دارای سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است. جهت اندازه گیری خرده مقیاس های ذکر شده، ۸ گویه برای هر بعد، در پرسشنامه در نظر گرفته شده است.

هر آزمودنی در هر سؤال، با انتخاب گزینه های کاملا موافق تا کاملا مخالف، می تواند به ترتیب امتیازی بین ۷ تا ۱ را بدست بیاورد.

برای به دست آوردن امتیاز نهایی این پرسشنامه باید امتیازات به دست آمده از تک تک سوالات را با هم جمع کرد و نتیجه را به عنوان امتیاز نهایی معرفی نمود. این امتیاز نشان دهنده ی میزان بالا یا پایین بودن متغیر بر اساس پاسخ های مخاطب است و مخاطب هر چه امتیاز بالاتری کسب کند به نشانه ی بالاتر بودن متغیرش است و برعکس.

در این پرسشنامه حداکثر نمره ۱۶۸ امتیاز بوده و حداقل آن نیز ۲۴ می باشد و سوالات شماره ۲۴ ،۲۱ ،۱۹ ،۱۸ ،۱۷ ،۱۶ ،۱۵ ،۱۰ ،۹ ،۸ ،۶ ،۵ ،۴ دارای شیوه نمره گذاری معکوس می باشند، یعنی به گزینه بسیار موافقم نمره ۱ و به همین ترتیب گزینه بسیار مخالفم نمره ۷ محاسبه شده اند(۲۰). این پرسشنامه در مطالعه داوودی با استفاده از روایی محتوی و صوری تایید شد. در مطالعه آن ها ضریب پایایی مقیاس تعهد سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به دست آمد(۲۱).

پرسشنامه تناسب فرد-سازمان: پرسشنامه تناسب فرد-سازمان توسط اسکروگینس (۲۰۰۳) طراحی شده است و شامل ۲۰ عبارت است که تناسب فرد-سازمان را در ۵ بعد مورد بررسی قرار می دهد.

در این پژوهش از سوالات مربوط به بعد سازگاری ارزش ها که شامل سوالات ۱ الی ۴ می شود استفاده شد. سؤالات پرسشنامه بر روی یک مقیاس پنج درجه ای لیکرت ۵ گزینه ای کاملاً مخالفم(۱ امتیاز) ،مخالفم(۲ امتیاز) ،نظری ندارم(۳ امتیاز) ، موافقم(۴ امتیاز) و کاملاً موافقم(۵ امتیاز)

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

نمره گذاری شـــده اســـت.

کریمی و همکاران اعتبار محتوای این پرسشنامه را از نظر استادان و خبرگان حوزه مدیریت مورد تأیید قرار داده اند و پایایی آن را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش کردند(۲۲).

ضریب پایایی سه پرسشنامه تمایل به ترک خدمت، ارزش های فردی و سازمانی و تعهد سازمانی در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۹۹، ۰/۷۸۳ و ۰/۹۰۲ به دست آمد که پایایی مناسب پرسشنامه‌ها را نشان می‌دهد.

به علاوه با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی همه گویه‌های پرسشنامه در تحقیق حاضر تایید شدند و نیاز به حذف هیچ گویه‌ای نبود.

در این پژوهش برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق به دلیل حجم نمونه زیاد باید بر اساس ضرایب چولگی و کشیدگی نرمال بودن متغیر ها بررسی شود(۹۹) که اگر دو آماره z بین ۲/۵۴- و ۲/۵۴+ قرار گیرند؛ فرض نرمال بودن پذیرفته می شود.

به علاوه داده‌های گردآوری شده با روش ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری توسط بوت استراپ و آزمون سوبل با کمک نرم افزارهای SPSS-26 و AMOS-24 تحلیل گردیدند.

یافته ها

این پژوهش با شرکت ۲۱۲ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران انجام شد که ۸۰/۱ درصد زن و ۱۹/۸ درصد مرد بودند.۳ /۶۱ درصد آنها متاهل و ۳۸/۶ درصد مجرد بودند.

۳۳ درصد افراد دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال بودند که بیشترین آمار را تشکیل می‌دادند و فقط ۴/۲ درصد بالای ۵۰ سال بودند.

۸۸/۲ درصد از افراد دارای تحصیلات کارشناسی و فقط ۰/۴ درصد دارای تحصیلات دکترا بودند.شیفت کاری ۶۷/۹ درصد این افراد در گردش بود.

اکثر افراد دارای طول خدمت ۱ تا ۲۰ سال بودند(۷۱ درصد).

۴۹/۵ درصد افراد در بخش بستری عادی مشغول به کار بودند و ۸۰/۱ درصد آن ها از دریافتی بیمارستان ناراضی بودند و ۷۵ درصد از آن ها منبع درآمد دیگری نداشتند.

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۲ مشاهده می شود که میزان میانگین تمایل به ترک خدمت برابر ۴۴/۰۵ می باشد که می توان گفت که تمایل به ترک خدمت افراد تحت مطالعه در حد متوسط(یعنی ۴۵ که حد وسط کمترین نمره تمایل به ترک خدمت یعنی ۱۵ و بیشترین نمره یعنی ۷۵ است) می باشد.

میزان سازگاری ارزش های فردی و سازمانی نیز با میانگین ۱۳/۱۷ نشان دهنده میزان سازگاری متوسط(یعنی نمره ۱۲ که حد وسط کمترین نمره ۴ و بیشترین نمره ۲۰) افراد تحت مطالعه می باشد.

از طرفی با توجه به میانگین تعهد سازمانی که برابر ۸۸/۶۵ به دست آمده است و با توجه به توضیحات پرسشنامه میزان متوسط تعهد سازمانی برابر ۹۶ می باشد که مقدار میانگین تعهد سازمانی از این مقدار کم تر می باشد.

از این رو نتیجه می شود که تعهد سازمانی افراد تحت مطالعه کمتر از حد متوسط به دست آمده است.

با توجه به نتایج جدول ۱، مقادیر آماره Z چولگی و کشیدگی، نرمال بودن همه متغیرهای تحقیق را نشان می دهند؛ از این رو

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

برای بررسی ضریب همبستگی از آزمون پیرسون استفاده گردید. برای بررسی ارتباط معنادار بین متغیرهای تمایل به ترک خدمت، تعهد سازمانی و سازگاری ارزش های فردی و سازمانی طبق ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۲ نشان داده شد که ضریب همبستگی بین تمایل به ترک خدمت و تعهد سازمانی برابر ۰/۵۳۰- و تمایل به ترک خدمت با سازگاری ارزشهای فردی و سازمانی ۰/۵۳۹- است که نشان دهنده همبستگی معنادار و منفی می باشد.

از طرفی رابطه معنادار مثبت بین تعهد سازمانی و سازگاری ارزش های فردی و سازمانی با ضریب ۰/۵۷۴ وجود دارد.

جدول ۱: ضرایب چولگی و کشیدگی برای متغیرهای تحقیق

متغیر	چولگی	خطای معیار چولگی	مقدار Z چولگی	کشیدگی	خطای معیار کشیدگی	مقدار z کشیدگی
تمایل به ترک خدمت	۰/۰۷۴	۰/۱۶۷	۰/۴۴۱	-۰/۰۲۲	۰/۳۳۳	-۰/۰۶
ارزش ها	۰/۲۵۵	۰/۱۶۷	۱/۵۲۴	۰/۴۳۱	۰/۳۳۳	۱/۲۹
تعهد عاطفی	۰/۰۳۹	۰/۱۶۷	۰/۲۳۳	۰/۸۴۰	۰/۳۳۳	۲/۵۲
تعهد مستمر	۰/۰۹۴	۰/۱۶۷	۰/۵۶۴	۰/۴۳۱	۰/۳۳۳	۱/۲۹
تعهد هنجاری	۰/۳۰۸	۰/۱۶۷	۱/۸۴۱	۰/۴۲۱	۰/۳۳۳	۱/۲۶
تعهد سازمانی	۰/۲۲۷	۰/۱۶۷	۱/۳۵۶	۰/۵۲۶	۰/۳۳۳	۱/۵۸

جدول ۲: مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق و ضرایب همبستگی آنها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تمایل به ترک خدمت	ارزش ها	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی
تمایل به ترک خدمت	۲۱۲	۴۴/۰۵	۱۲/۴۳	۱					
ارزش ها	۲۱۲	۱۳/۱۷	۴/۶۲	-۰/۵۳۹**	۱				
تعهد عاطفی	۲۱۲	۲۹/۱۹	۹/۰۲	-۰/۵۱۰**	۰/۶۶۰**	۱			
تعهد مستمر	۲۱۲	۲۸/۴۲	۹/۳۲	-۰/۴۰۲**	۰/۳۵۶**	۰/۴۷۴**	۱		
تعهد هنجاری	۲۱۲	۳۱/۰۲	۹/۳۰	-۰/۳۵۷**	۰/۳۶۳**	۰/۴۹۱**	۰/۳۹۴**	۱	
تعهد سازمانی	۲۱۲	۸۸/۶۵	۲۲/۰۳	-۰/۵۳۰**	۰/۵۷۴**	۰/۸۱۷**	۰/۷۸۴**	۰/۷۹۰**	۱

** در سطح ۰/۰۱ معنادار

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

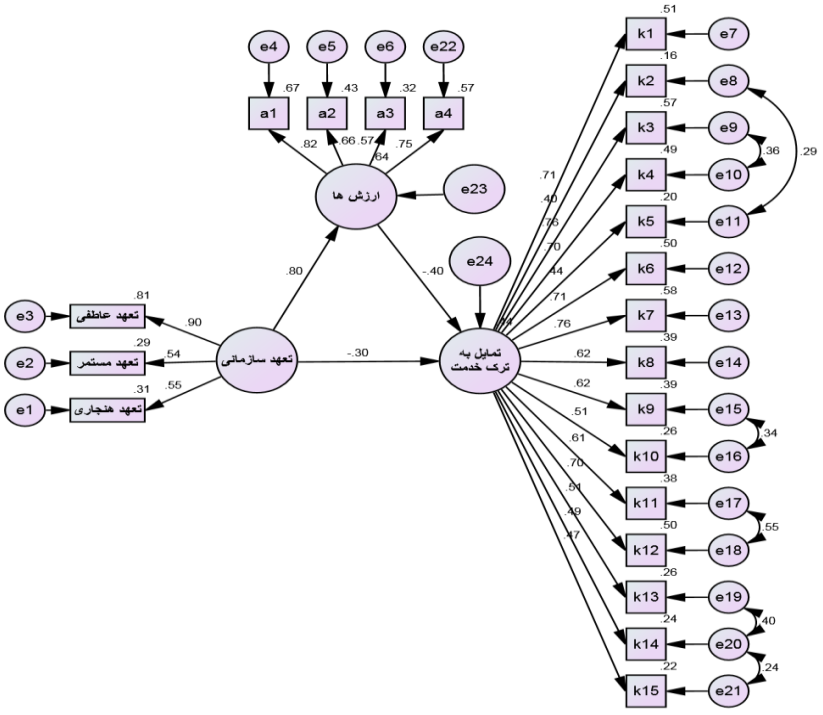
[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

برای بررسی الگوی ساختاری عوامل موثر بر تمایل به ترک خدمت مدل ساختاری شکل ۱ طراحی شد و از طریق نرم افزار AMOS تحلیل گردید. در این مدل مجموعا ۳ متغیر (تمایل به ترک خدمت، ارزش ها و تعهد سازمانی) وارد مدل گردید. متغیر تمایل به ترک خدمت شامل ۱۵ گویه، متغیر ارزش ها شامل ۴ گویه و متغیر تعهد سازمانی شامل ۳ مولفه می باشد.

خروجی‌های نرم افزار در جداول ۳ و ۴ ارائه شده است. ضرایب استاندارد شده رگرسیونی معنادار هستند. همچنین شاخص های برازش مدل نشان دهنده برازش قابل قبول و مطلوب مدل می باشند. مقدار خی دو هنجار شده برابر ۲/۸۵ و کمتر از ۳ بدست آمده است. بنابراین مدل از برازندگی قابل قبولی برخوردار است. به علاوه ضریب تعیین مدل برابر ۰/۴۳۹ می باشد. به عبارتی ۴۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته(تمایل به ترک خدمت) توسط متغیرهای مستقل و میانجی مدل بیان می شوند.اثر مستقیم استاندارد شده تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت به صورت گردشده برابر ۰/۳۰-، اثر تعهد سازمانی بر ارزش ها ۰/۸ و اثر ارزش ها بر تمایل به ترک خدمت برابر ۰/۴- بدست آمده است(شکل ۱). مقدار ضریب استاندارد غیرمستقیم تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت که از ضرب دو مقدار ۰/۸۰ و ۰/۴۰- بدست می آید برابر ۰/۳۲- می باشد.

به علاوه برای بررسی نقش میانجی ارزش های فردی و سازمانی در تاثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت از آزمون سوبل نیز استفاده شد. نتایج آزمون سوبل در جدول ۴ نشان داد که نقش میانجی گیری سازگاری با ارزش های فردی و سازمانی با ۹۵ درصد اطمینان معنادار می باشد. یعنی سازگاری ارزش های فردی و سازمانی می تواند تاثیر معناداری به عنوان متغیر میانجی روی این مسیر بگذارد.

به علاوه میزان تاثیر غیرمستقیم تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت پرستاران با توجه به نقش میانجی ارزش ها برابر ۰/۳۲- می باشد.



شکل ۱: مدل ساختاری پژوهش

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

جدول ۳: نتایج مسیرهای مدل ساختاری

مسیر	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	آماره t	مقدار معناداری
تعهد سازمانی ← ارزش ها	۰/۷۹۸	۰/۰۲۹	۷/۰۶	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۲۹۸	۰/۰۲۶	-۲/۰۵	۰/۰۴
ارزش ها ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۴۰۰	۰/۱۰۴	-۲/۷۳	۰/۰۰۶
اثر غیرمستقیم با استفاده از بوت استرپ				
	ضریب استاندارد غیرمستقیم	خطای استاندارد	کران پایین	کران بالا	مقدار معناداری
تعهد سازمانی ← ارزش ها ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۳۱۹	۰/۱۱۳	-۰/۵۰۳	-۰/۱۳۵	۰/۰۲۰

جدول ۴: نتایج آزمون سوبل برای بررسی نقش میانجی ارزش ها در تاثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت

مسیر	آماره سوبل(مقدار معناداری)
تاثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت با توجه به نقش میانجی سازگاری ارزش های فردی و سازمانی	۳/۸۰(۰/۰۰۱)

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی تمایل به ترک خدمت پرستاران از طریق تعهد سازمانی با میانجی گری سازگاری ارزش های فردی و سازمانی با تکنیک SEM انجام شد. نتایج نشان داد که ارتباط منفی معناداری بین تمایل به ترک خدمت با تعهد سازمانی و سازگاری ارزش های فردی و سازمانی وجود دارد. از طرفی ارتباط مثبت معناداری بین تعهد سازمانی با سازگاری ارزش های فردی و سازمانی وجود دارد.

نتایج فرضیه اول نشان داد که تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران اثر مستقیم معنادار دارد و جهت این تاثیر منفی می باشد؛ به طوری که با افزایش تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت پرستاران کاهش خواهد یافت. از این نظر پژوهش حاضر با پژوهش های حسینی و همکاران(۲۳)، ژیانگ و همکاران(۲۴)، ژیا و همکاران(۲۵) و ارسلان و همکاران(۲۶) هم خوانی دارد و با نتایج مطالعه دانشمندمهر و کاویانپور(۲۷) هم راستا نبود؛ در تحقیق دانشمندمهر و کاویانپور تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت اثر معنادار نداشت با یافته مطالعه حاضر تفاوت داشت و می تواند به علت تفاوت در جامعه آماری و نوع سازمانی که در آن کار می کنند باشد.

حسینی و همکاران در مطالعه خود به بررسی ارتباط تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت در پرستاران بخش مراقبت های ویژه پرداختند و دریافتند بین میانگین تعهد سازمانی با تمایل به ترک خدمت رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. ارسلان و همکاران در مطالعه ای به بررسی پیش بینی کننده های تمایل به ترک خدمت سازمانی و حرفه ای پرستاران پرداختند و دریافتند تعهد سازمانی اثر مستقیم و منفی بر تمایل به ترک خدمت دارد.

ژیا و همکاران در مطالعه ای با عنوان نقش واسطه ای تعهد سازمانی بین قلدری در محیط کار و تمایل به ترک خدمت در پرستاران بالینی در چین: یک مطالعه مقطعی دریافتند که تعهد سازمانی اثر مستقیم و منفی بر تمایل به ترک خدمت دارد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

ژیانگ و همکاران در مطالعه ای عوامل مرتبط با ترک خدمت در پرستاران چین را بررسی کردند و دریافتند تعهد سازمانی، وضعیت سلامت، دفعات شیفت شب در ماه، خشونت در محل کار و علائم افسردگی با تمایل به ترک خدمت پرستاران شاغل در بخش اورژانس ارتباط معنی داری داشتند و دریافتند تعهد سازمانی اثر مستقیم و معنا داری بر تمایل به ترک خدمت دارد. دانشمند مهر و کاویانپور در مطالعه ای به بررسی تأثیر اقدامات منابع انسانی درک شده بر قصد ترک خدمت با در نظر گرفتن نقش میانجی مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی موردمطالعه: (کارکنان نداجا) پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد فرضیه مبنی بر اینکه تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت اثر مستقیم دارد تایید نشد. مدیران ارشد نداجا در حوزه مدیریت منابع انسانی باید با توجه بیشتر به تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر روی ترک خدمت کارکنان به واسطه ی عواملی چون: رفتار شهروندی سازمانی، مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی، تمایل آنان به ترک خدمت را کاهش دهند.

در فرضیه دوم نشان داده شد که تعهد سازمانی بر ارزش های پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران اثر مستقیم دارد و جهت این تاثیر مثبت می باشد؛ به طوری که با افزایش تعهد سازمانی، ارزش های پرستاران نیز افزایش خواهد یافت. از این نظر پژوهش حاضر با مطالعات مارگارتا و ویکاکسانا(۲۸)، پوررستمی و همکاران(۲۹)، محمدی(۳۰)، هوانگ و همکاران(۳۱) هم خوانی دارد. مارگارتا و ویکاکسانا به بررسی تناسب فرد سازمان با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان : تجربیات اعضای فعالیت دانشجویی پرداختند و دریافتند ارتباط مثبت و معناداری بین تناسب فرد سازمان و تعهد سازمانی وجود دارد. پور رستمی و همکاران رابطه ی بین تناسب فرد–سازمان و تعهد سازمانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز را بررسی کردند.

نتایج مطالعه نشان داد که بین تناسب فرد- سازمان و تعهد سازمانی رابطه ی معنی دار آماری وجود دارد؛ به این معنی که هر چقدر افراد با سازمان خود تناسب بیشتری داشته باشند تعهد بیشتری نیز خواهند داشت. محمدی تاثیر تناسب فرد سازمان بر تعهد سازمانی با نقش میانجی توانمند سازی روانشناختی را بررسی کرد و دریافت تناسب فرد سازمان بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. هوانگ و همکارن ارتباط سازگاری ارزش های فردی و سازمانی با تعهد شغلی را در کارمندان نسل جدید بررسی کردند و دریافتند سازگاری ارزش های فردی و سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تعهد شغلی دارد.

فرضیه سوم که به بررسی اثر مستقیم سازگاری ارزش های فردی و سازمانی بر تمایل به ترک خدمت پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران می پردازد نیز تایید گردید. جهت این تاثیر منفی می باشد؛ به طوری که با افزایش سازگاری ارزش های فردی و سازمانی، تمایل به ترک خدمت کاهش خواهد یافت. از این نظر نتایج پژوهش با پژوهش های نامداربادلو(۳۲)، مردانی و همکاران(۳۳)، و خالد(۳۴) هم خوانی دارد.

نامدار بادلو به بررسی تاثیر تناسب فرد سازمان بر قصد ترک شغل با نقش میانجی تناسب فرد گروه در بین پرستاران بیمارستان های تخصصی دولتی شهر مشهد پرداختند و در نهایت

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]
[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

اثرات مستقیم و غیر مستقیم تناسب فرد سازمان و تناسب فرد گروه بر تمایل به ترک خدمت پرستاران منفی و معنادار بود. مردانی و همکاران تاثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعدیل‌کننده معنویت را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک، اثر مثبت و معناداری دارد اما معنویت، تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت را تعدیل نمی‌کند. خالد در مطالعه ای تاثیر تناسب فرد سازمان بر تمایل به ترک خدمت با اثر میانجی رضایت شغلی را در کارکنان یک بانک بررسی کردند و نتایج نشان داد که یک همبستگی منفی متوسط بین تناسب فرد–سازمان و قصد ترک شغل، یک همبستگی مثبت قوی بین تناسب فرد–سازمان و رضایت شغلی وجود دارد و یک همبستگی منفی متوسطی بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل وجود دارد. تحلیل رگرسیون ساده نشان داد که تناسب فرد–سازمان پیش بینی کننده معناداری برای رضایت شغلی است و تناسب فرد سازمان و رضایت شغلی پیش بینی کننده های معناداری برای قصد ترک شغل بودند. علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه تأیید کرد که رضایت شغلی به طور معنی داری نقش میانجی در رابطه بین تناسب فرد سازمان مناسب و قصد ترک خدمت دارد.

در فرضیه چهارم نقش میانجی گری سازگاری ارزش های فردی و سازمانی در اثرگذاری تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران نیز تایید گردید یعنی سازگاری ارزش های فردی و سازمانی می تواند تاثیر معناداری به عنوان متغیر میانجی روی این مسیر بگذارد.

از این نظر این تحقیق با مقاله وی و همکاران(۱۱) همخوانی دارد. وی در مطالعه خود به به این نتیجه رسید یک رابطه منفی بین تعهد سازمانی و سازگاری ارزش های فردی و سازمانی با تمایل به ترک خدمت وجود دارد و ارزش های فردی و سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی عمل می کند.

با توجه به این که ترک خدمت کارکنان هزینه های مستقیم و غیر مستقیم برای نظام سلامت در پی دارد پیشنهاد می شود مداخلات لازم در جهت کنترل عوامل موثر بر تمایل به ترک خدمت انجام شود.

نتایج این پژوهش نشان داد ۸۰ درصد از پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران از دریافتی خود رضایت ندارند. بنابراین پیشنهاد می شود بیمارستان ها سیاست های قابل مقایسه با سایر کشورهای توسعه یافته را وضع کنند که ممکن است انگیزه زیادی برای حفظ پرستاران فراهم کند. رابطه بین حقوق استاندارد و تمایل به ترک خدمت پرستاران باید بیشتر مورد بررسی قرار گیرد تا به طور مناسب حقوق استاندارد تعیین شود و متناسب با حجم کاری آن ها پرداختی ها صورت بگیرد.

با توجه به نتایج این پژوهش، لازم است تدوین و اجرای استراتژی های مداخله ای برای بهبود تعهد سازمانی و سازگاری ارزش های فردی و سازمانی پرستاران، که کلید کاهش تمایل آن ها به ترک خدمت است انجام شود. پیشنهاد می شود بیمارستان ها مداخلات مربوطه مانند پرداخت حقوق و مزایا به

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

میزان کافی و در زمان مناسب، تامین نیروی انسانی متناسب با حجم کار را انجام دهند.

برگزاری جلساتی برای آموزش ارزش‌های سازمانی و نحوه تطبیق آنها با ارزش‌های شخصی پرستاران می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا اهمیت هم راستایی ارزش‌ها را درک کنند. بعلاوه ایجاد فضایی برای گفتگو و تبادل نظر بین پرستاران و مدیریت، به منظور درک بهتر ارزش‌های یکدیگر و یافتن زمینه‌های مشترک و همچنین دعوت از پرستاران برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمانی که می‌تواند حس تعلق و تعهد آن‌ها را به سازمان تقویت کند می‌تواند منجر به کاهش تمایل آنها به ترک خدمت و افزایش تعهد سازمانی شود.

از محدودیت های مطالعه می توان به این مورد اشاره کرد که به دلیل زیاد بودن سوالات پرسشنامه‌ها افراد همکاری لازم را نداشتند.

همچنین میزان مشارکت پرستاران در بخش های مختلف بیمارستان متفاوت بود. به علاوه به علت شیفت های شلوغ و کمبود وقت، ممکن بود تمرکز برای پاسخ به سوالات کاهش یابد که برای کنترل آن سعی شد زمان کافی برای پاسخ به پرسشنامه ها داده شود.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1402.164 در تاریخ ۱۴۰۲/۶/۲۱ مورد تصویب قرار گرفته است.

سهم نویسندگان

ریحانه آشفته: جمع آوری داده ها، تجزیه و تحلیل داده ها و نگارش مقاله، امین قاسم بگلو: طراحی مطالعه، نگارش مقاله و ویرایش علمی، مریم سادات متولی: ارائه ایده پژوهشی، نگارش و اصلاح مقاله. لازم به ذکر است کلیه نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تایید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته اند.

حمایت مالی

پژوهش حاضر حمایت مالی نداشته است.

تضاد منافع

در ارائه نتایج پژوهش تضاد منافع وجود نداشت.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از اساتید محترم و تمامی افراد شرکت کننده در پژوهش که در انجام پژوهش ما را یاری داده‌اند قدردانی نموده و برای همگی آنان آرزوی صحت و سلامتی می نماییم.

References

1-Lim AP, Loo JK, Lee P. The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. Journal of Applied Structural Equation Modeling. 2017;1(1):27-41.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

2-Sousa-Poza A, Henneberger F. Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. Journal of economic issues. 2004;38(1):113-37.

3-Boamah SA, Laschinger H. The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. Journal of nursing management. 2016;24(2):E164-E74.

4-Hoseini-Esfidarjani S, Negarandeh R, Janani L & et al.The intention to turnover and its relationship with healthy work environment among nursing staff . Journal of Hayat 2018; 23 (4) :318-331. [Persian]

5-Sabanciogullari S, Dogan S. Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. Journal of nursing management. 2015;23(8):1076-85.

6-Sokhanvar M, Kakemam E, Chegini Z & et al. Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-Sectional study. Nursing and Midwifery Studies. 2018;7(3):133-40.

7-Fakhraei M, Imami R, Manuchehri S. Effects of organizational support on organizational commitment. Inter J Econ Bus Manage. 2015;3(1):1-5.

8-Batura N, Skordis-Worrall J, Thapa R & et al.. Is the Job Satisfaction Survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? Results of a validation analysis. BMC health services research. 2016;16:1-13.

9-Ardalan Mr, Taajobi M, Majooni H. The Role of Ethical Leadership in Organizational Citizenship Behavior by Mediating Organizational Justice and Organizational Commitment. MEO 2020; 8 (2) :11-46. [Persian]

10-Gillet N, Fouquereau E, Coillot H, &et al. The effects of work factors on nurses' job satisfaction, quality of care and turnover intentions in oncology. Journal of advanced nursing. 2018;74(5):1208-19.

11-Wei W, Gan M, Liu Y & et al. Mediating effects of nurses 'personal and organizational values between organizational commitment and turnover: Cross-sectional study. PloS one. 2021; 16(10).

12-Wang Z, Zhang L. An empirical study on relations among person–organization fit, job satisfaction and turnover intention. Chinese Journal Management. 2010;3:379-85.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

13-Vafadar Z, Rahmati Najjar Kelayi F, Parandeh A. Professional values from the point of view of nursing students in selected military university of Tehran in 2017. Journal of Military Medicine. 2020; 22(4):393-400.[Persian]

14-Traynor M. Guest editorial: What's wrong with resilience. SAGE Publications Sage UK: London, England; 2018. 5-8.

15-Harriri Gr, Yaghmaei F, Zagheri Tafreshi M & et al.. Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic charater in educational hospitals of Shahid Behesthi University of Medical Sciences. Journal of health promotion management; 2012; 1(3):17-27.[Persian]

16-Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. BMC health services research. 2012;12(1):1-11.

17-Mahdavi M, Arab M, Mahmoudi M & et al.. Organizational commitment and intention to leave among hospitals' employees in Tehran hospitals. Hospital. 2014;12(4):20-30.

18-Seok HS. Factors affecting organizational commitment and turnover intention of hospital nurses: Focused on the mediating effects of person-environment fit. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2013;19(3):361-71.

19-Haji J, Mohammadimehr M. Predicting the intention to leave of the nursing profession in imam khomeini hospital in Mahabad during the corona pandemic period based on the components of job stress and resilience. Nursing And Midwifery Journal. 2021;19(1):41-50.

20-Attaran E, Tizdast T, Zarbakhsh Bahri Mr. Structural equations of the relationship between the lifestyle of Women employees with the experience of work immersion with the mediation of organizational commitment. Journal of Applied Family Therapy; 2023; 3(5); 480-499.[Persian]

21-Davoudi M, Ghorbani SH, Nejat M & et al.. The effectiveness of the emotional intelligence skills training on the nurses' organizational commitment. Journal of Nursing Education (JNE). 2020;9.(5)

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

22-Karimi J, Mohammadi F, Abbasi H. The Effect of Organizational Fit on Organizational Citizenship Behavior Regarding the Moderating Role of Psychological Empowerment of Employees in Physical Education Management employees of Iranian Universities. Organizational Behavior Management in Sport Studies; 2018; 5(2). 69-76.[Persian]

23-Hosseyni F, Rahmani H, Tatari M & et al.. Relationship between Professional Commitment and Intention to leave the job among Nurses Working in Intensive Care Units. Journal of Research Development in Nursing and Midwifery. 2022;19(2):6-9.

24-Jiang N, Zhou X, Gong Y & et al. Factors related to turnover intention among emergency department nurses in China: A nationwide cross-sectional study. Nursing in Critical Care. 2023;28(2):236-44.

25-Xia G, Zhang Y, Dong L & et al. The mediating role of organizational commitment between workplace bullying and turnover intention among clinical nurses in China: a cross-sectional study. BMC nursing. 2023;22(1):360.

26-Arslan Yürümezoğlu H, Kocaman G, Mert Haydarİ S. Predicting nurses' organizational and professional turnover intentions. Japan Journal of Nursing Science. 2019;16(3):274-85.

27-Dneshmand Mehr M, Kavianpour H. Surveying the Impact of Recognized Human Resource' s Actions On the Intention to Abandon Military Service Considering Mediating Role of Personnel' s Participation, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior-Case Study: Personnel of Nedaja. Journal of Teaching in Marine Science. 2021;8(25):131-148.[Persian]

28-Margaretha M, Wicaksana A. The Relationship between person organization fit toward organizational commitment and organizational citizenship behavior: experiences from student activity organization members. International Journal of Management Science and Business Administration. 2020;6(3):43-9.

29-Pourrostami K, Mohammadshahi M, Shams L & et al. Investigating the relationship between person-organization fit and organizational commitment of health care managers employed at Alborz university of medical science. Payavard-Salamat. 2017;11(1):106-114. [Persian]

30-Mohammadi M. Investigating the Impact of Person-organization Fit on Organizational Commitment Mediated by Psychological Empowerment. Transformation Management Journal. 2021; 13(1); 258-308.[Persian]

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]

31-Huang A-h, Guo G-t, Qiu H-x. Research on the relationship between personal-organizational values fit and job involvement of the new generation of employees. Frontiers of Engineering Management. 2015; 2(1); 4-31.

32-Namdar Badloo BA, Shirazi A, Maharati Y. The effect of person-organization fit on turnover intention, mediated by person-group fit among Mashhad public specialty hospitals nurses. Horizons of Medical Education Development. 2019;10(1):10-9.

33-Mardani Mr, Zanganeh M, Khanghah M. The effect of Poor fit Person with Organization on the Intentions to Quit Headquarters Staff of the Ministry of Education with emphasize on the Mediator Role of job Burnout and Moderating Role of Spirituality. Public Management Researches. 2019; 12(45):311-330.[Persian]

34-Khalida R. The effect of person-organization fit on turnover intention with job satisfaction as mediating variable. BISNIS & BIROKRASI :Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. 2016;23(3):2.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.18502/tbj.v23i1.15522]