

Relationship of Professional Identity on Attitudinal and Behavioral Loyalty of Nurses During Pandemic Disease in Tabriz Hospitals

Samad Rahimi Aghdam *

Associate Professor of Human Resource Management, Business Management Department, Faculty of Economics and Management, Tabriz University, Tabriz, Iran

Negin Narimani

M.A. Graduate in Management, Faculty of Economics and Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

Javad Moghtader Kargaran 

Ph.D. Graduate in Public Administration, Researcher and University Lecturer.

Abstract

Objective: Due to the widespread withdrawal of nurses from the nursing profession due to the difficult working conditions during the Corona Pandemic, considering that manpower is the most important asset of an organization, nurses are leaving their profession during this period. It can cause many problems. Therefore, we decided to design a study to investigate the relationship between professional identity and behavioral and attitudinal loyalty (two important variables in keeping the workforce in the organization) of nurses during the corona pandemic in Tabriz Hospital.

Research Methodology: The present study is an applied descriptive research. The statistical population of the study was all nurses working in Tabriz hospitals during the Corona pandemic. Data were collected to examine the studied variables through a questionnaire. According to the statistics provided by the Nursing Organization on August 20, 1400, 5094 nurses (3992 governmental and academic, 1102 non-governmental) were providing services in Tabriz. 358 questionnaires were selected for analysis. The research hypotheses were tested by structural equation modeling and SPSS and Smart PLS software were used to analyze the data.

Findings: Based on the results, professional identity was directly and significantly correlated with attitudinal loyalty ($p < 0/05$ و $CI = \%95$, $t = 9/695$, $\beta = 0/560$) in addition to professional identity and behavioral loyalty was directly and significantly correlated ($p < 0/05$ و $CI = \%95$, $t = 4/535$, $\beta = 0/331$). Also attitudinal loyalty had a positive and significant effect on behavioral loyalty ($p < 0/05$ و $CI = \%95$, $t = 4/306$, $\beta = 0/323$) in addition to professional identity through the mediating role of attitudinal loyalty also had a positive and indirect effect on behavioral loyalty ($p < 0/05$ و $CI = \%95$, $t = 3/888$, $\beta = 0/181$).

Conclusion: The results indicate that nurses with more developed professional identities in organizational crises such as the corona pandemic show greater commitment and attitude and behavioral loyalty, in other words. They consider themselves to belong to the hospital and consider their identity to be ingrained in the existence of the hospital and make every effort to achieve the goals of their organization.

Keywords: Professional Identity, Attitudinal Loyalty, Behavioral Loyalty, Nurse, pandemic.

* Corresponding Author: j.moghtader69@gmail.com

How to Cite: Rahimi Aghdam, S., Narimani, N., & Moghtader Kargaran, J. (2026). relationship of Professional Identity on Attitudinal and Behavioral Loyalty of Nurses During Pandemic Disease in Tabriz Hospitals. *Journal of Comparative Public Administration*, 3 (4), 131-166. [Doi:10.22098/cpa.2025.18353.1111](https://doi.org/10.22098/cpa.2025.18353.1111).



Extended Abstract

Abstract

Abstract: The COVID-19 pandemic created unprecedented challenges for healthcare systems globally, with nurses being at the frontline of care delivery. This study examines the influence of professional identity on nurses' attitudinal and behavioral loyalty during the pandemic in Tabriz hospitals. A descriptive-survey methodology was applied, with a sample of 358 nurses drawn from a total population of 5094 using stratified random sampling. Standardized questionnaires measured professional identity, attitudinal loyalty, and behavioral loyalty. Data were analyzed using structural equation modeling with SPSS and Smart PLS software. The findings revealed that professional identity had a direct and significant effect on both attitudinal loyalty ($\beta=0.560$, $t=9.695$) and behavioral loyalty ($\beta= 0.331$, $t= 4.535$). Moreover, attitudinal loyalty positively influenced behavioral loyalty ($\beta= 0.323$, $t= 4.306$) and mediated the relationship between professional identity and behavioral loyalty ($\beta=0.181$, $t = 3.888$). These results suggest that strengthening professional identity enhances loyalty outcomes, especially in times of organizational crises. Nurses who internalize professional values perceive themselves as integral to their hospital's existence, demonstrating higher levels of organizational commitment and perseverance toward achieving healthcare goals.

Introduction

The outbreak of COVID-19, first reported in Wuhan in December 2019, disrupted healthcare systems and heavily impacted frontline professionals. Nurses experienced increased workload, heightened stress, and exposure to infection, leading to burnout, anxiety, and in some cases, withdrawal from the profession. Loyalty, conceptualized as attitudinal (psychological attachment and intention to remain) and behavioral (actions aligned with organizational goals), plays a pivotal role in sustaining the healthcare workforce. Previous studies confirm that professional identity—defined as the internalization of professional values, shared norms, and pride in one's role—serves as a determinant of loyalty and job retention. In this context, exploring the link between professional identity and nurses' loyalty in Tabriz hospitals during the pandemic provides insights into workforce sustainability under crisis conditions.

Materials and Methods

This applied research employed a descriptive-survey design. The statistical population included all 5094 nurses working in governmental, academic, and private hospitals in Tabriz during the second half of 2021. Using Cochran's formula, a sample of 358 nurses was selected via stratified random sampling. Data collection was based on validated questionnaires: professional identity (Mancini et al., 2015, 15 items) and attitudinal/behavioral loyalty (Yao et al., 2019, Likert five-point scale). Data were analyzed through structural equation modeling, with SPSS used for descriptive statistics and Smart PLS for model testing. Reliability was confirmed via Cronbach's alpha (0.769–0.960) and composite reliability (>0.86), while validity was assessed using average variance extracted (0.643–0.683). Model fit indices ($GOF = 0.384$) confirmed strong model adequacy.

Discussion and Results

The study results confirmed all four hypotheses. Professional identity exhibited a significant positive effect on attitudinal loyalty ($\beta = 0.560$, $p < 0.05$) and behavioral loyalty ($\beta = 0.331$, $p < 0.05$).

Similarly, attitudinal loyalty positively influenced behavioral loyalty ($\beta = 0.323, p < 0.05$). Moreover, attitudinal loyalty mediated the relationship between professional identity and behavioral loyalty, indicating that stronger identification fosters psychological commitment, which subsequently translates into loyalty behaviors. These findings align with the attitude-behavior consistency theory, which postulates that attitudes are strong predictors of future behaviors.

The results highlight that nurses with well-developed professional identities show resilience and greater organizational commitment in crisis contexts. Such individuals perceive themselves as integral to the hospital, feel responsible for its goals, and display perseverance despite adversity. This underscores the importance of fostering professional identity not only during educational training but also through supportive organizational policies, recognition, and resource provision.

Conclusions

The research demonstrates that professional identity is a central determinant of nurses' loyalty in pandemic conditions. Attitudinal loyalty emerges as both a direct outcome of professional identity and a mediator toward behavioral loyalty. Strengthening professional identity through education, mentoring, supportive work environments, and recognition mechanisms can increase commitment and reduce turnover intentions. Hospitals and nursing organizations must prioritize professional development, address stressors, and create meaningful engagement opportunities to retain their workforce. The findings suggest that investing in nurses' identity formation translates into sustainable loyalty, resilience, and improved healthcare outcomes, especially under crises such as COVID-19.

Keywords: Professional Identity, Attitudinal Loyalty, Behavioral Loyalty, Nurses, Pandemic

هویت حرفه‌ای و وفاداری پرستاران: پیوندی استراتژیک برای پایداری نیروی انسانی نظام سلامت

صمد رحیمی اقدم ^{ID}*

دانشیار، مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

نگین نریمانی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

جواد مقتدر کارگران ^{ID}

دانش آموخته دکتری تخصصی مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران..

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۰۴

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۶۶-۱۳۱

چکیده

هدف: با توجه به خروج گسترده پرستاران از حرفه پرستاری به سبب سختی شرایط کاری پیش آمده در دوران پاندمی کرونا، با در نظر داشتن این که نیروی انسانی مهمترین دارایی یک سازمان می باشد، خروج پرستاران از حرفه خود در این دوره می تواند معضلات بسیاری را به همراه داشته باشد. با طراحی مطالعه‌ای به بررسی تاثیر هویت حرفه‌ای و وفاداری رفتاری و نگرشی (دو متغیر مهم در زمینه ماندن نیروی کاری در سازمان) پرستاران در دوران پاندمی کرونا در بیمارستان تبریز پرداخته شد.

روش‌شناسی پژوهش: مطالعه حاضر یک پژوهش توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری مطالعه، تمامی پرستاران شاغل در بیمارستانهای تبریز در دوران پاندمی کرونا بود. گردآوری داده‌ها برای بررسی متغیرهای مورد مطالعه از طریق پرسشنامه صورت گرفت. بر اساس آمار ارائه شده توسط سازمان نظام پرستاری در ۳۰ مرداد ۱۴۰۰، ۵۰۹۴ پرستار (۳۹۹۲ دولتی و دانشگاهی، ۱۱۰۲ غیر دولتی) در شهر تبریز در حال ارائه خدمت بودند که با استفاده از روش کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی پرسشنامه‌ها جهت تجزیه و تحلیل انتخاب شدند. فرضیه‌های پژوهش با روش مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند و از نرم‌افزار SPSS و Smart PLS جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد.

* نویسنده مسئول: j.moghtader69@gmail.com

نحوه ارجاع دهی: رحیمی اقدم، صمد، نریمانی، نگین، و مقتدر کارگران، جواد. (۱۴۰۴). هویت حرفه‌ای و وفاداری پرستاران: پیوندی استراتژیک برای پایداری نیروی انسانی نظام سلامت. فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی، ۳ (۴)، ۱۳۱-۱۶۶. [Doi:10.22098/cpa.2025.18353.1111](https://doi.org/10.22098/cpa.2025.18353.1111)

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۴. ناشر این مقاله، دانشگاه محقق اردبیلی است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است. Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)



یافته‌های پژوهش: بر اساس نتایج به دست آمده هویت حرفه‌ای با وفاداری نگرشی در ارتباط مستقیم و معناداری ($\beta=0/560$) نیز ($p<0/05$ و $CI 95\%$) بود بعلاوه هویت حرفه‌ای و وفاداری رفتاری ($\beta=0/331$)، $t=4/535$ ، $CI 95\%$ و $p<0/05$) نیز در ارتباط مستقیم و معنادار بودند. همچنین وفاداری نگرشی تاثیر مثبت و معناداری بر روی وفاداری رفتاری ($\beta=0/323$)، $t=4/306$ ، $CI 95\%$ و $p<0/05$) دارد علاوه بر این هویت حرفه‌ای از طریق نقش میانجی‌گر وفاداری نگرشی نیز بر وفاداری رفتاری تاثیر مثبت و غیرمستقیمی داشت ($\beta=888/3$)، $t=0/181$ و $CI 95\%$ ، $p<0/05$).

نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده حاکی از آن است که پرستاران با هویت حرفه‌ای تکامل یافته‌تر در بحران‌های پیش‌آمده در سازمان مانند پاندمی کرونا تعهد و وفاداری نگرشی و رفتاری بیشتر از خود نشان می‌دهند به عبارتی خود را متعلق به بیمارستان دانسته و هویت خود را عجین در وجود بیمارستان می‌دانند و در مسیر تحقق اهداف سازمان خود همه تلاش خود را میکنند.

واژگان کلیدی: هویت حرفه‌ای، وفاداری نگرشی، وفاداری رفتاری، پرستار

مقدمه

در سال‌های اخیر، نظام سلامت کشور با بحران کمبود نیروی پرستاری و افزایش تمایل به ترک شغل در میان پرستاران روبه‌رو بوده است؛ مسئله‌ای که در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ به شکل حادثی بروز یافت. این موضوع نه تنها فشار مضاعفی بر نظام درمانی وارد کرد، بلکه بر کیفیت خدمات و رضایت بیماران نیز اثر گذاشت. در شهر تبریز، به‌عنوان یکی از قطب‌های اصلی خدمات درمانی شمال غرب کشور، فشار کاری بالا، کمبود نیرو، و استرس ناشی از شرایط بحرانی موجب تضعیف انگیزه و وفاداری پرستاران شد. از این‌رو، ضرورت دارد عواملی که می‌توانند در چنین شرایطی بر حفظ نیروی انسانی اثرگذار باشند، به‌ویژه از منظر هویت حرفه‌ای و وفاداری پرستاران، به‌صورت علمی مورد بررسی قرار گیرند. کووید-۱۹ برای اولین بار در ووهان، شهری در استان هوبی، چین، در دسامبر ۲۰۱۹ تشخیص داده شد و به سرعت در سراسر جهان گسترش یافت. سازمان بهداشت جهانی^۱ در ۱۱ مارس ۲۰۲۰، کووید-۱۹ را یک بیماری همه‌گیر اعلام کرد (هووانگ^۲، ۲۰۲۰؛ سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۰). در ۲۱ نوامبر ۲۰۲۰، ۵۷ میلیون مورد کووید-۱۹ و ۱ میلیون و ۴۰۰ هزار نفر مرگ بر اثر این بیماری در جهان وجود داشت. در ایران نیز در تاریخ ۲۳ سپتامبر ۲۰۲۰، ۵ میلیون ۴۵۹ هزار مورد تأیید شده و ۱۱۷ هزار مرگ گزارش شده وجود داشت (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۰). همه کارکنان حوزه سلامت و بهداشت، به‌ویژه پرستاران، به‌طور جدی تحت تأثیر این همه‌گیری قرار گرفتند. در این دوره، کادر درمان با حجم کاری سنگین‌تر، ساعات کار بیشتر و محیط کار استرس‌زاتر مواجه شد (دی پابلو^۳ و همکاران، ۲۰۲۰؛ جون^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). پرستارانی که در بخش‌های کرونا مشغول به کار بودند در معرض ابتلا به این بیماری بودند، با این حال پرستاران و سایر اعضای کادر درمان به تلاش و انجام وظایف در طول همه‌گیری ادامه دادند. اما ترس از آلوده شدن اعضای خانواده بر روابط خانوادگی و اجتماعی

¹ World Health Organization

² Huang

³ de Pablo

⁴Jun

کادر درمان بالأخص پرستاران تأثیر منفی داشت و باعث انزوای آنان شد (ارلیش و همکاران^۱، ۲۰۲۰؛ گولدفارب و همکاران^۲، ۲۰۲۱). شرایط منفی ایجادشده در محیط کار و زندگی اجتماعی پرستاران، موجب افزایش بروز افسردگی، اضطراب و اختلال خواب شد (لای و همکاران^۳، ۲۰۲۰؛ پاپا و همکاران^۴، ۲۰۲۰). همچنین تجربیات منفی مختلف فیزیولوژیکی و روانی ایجادشده به سبب همه‌گیری کووید-۱۹، باعث افزایش ادراک پرستاران از موانع سازمانی و کاهش وفاداری حرفه‌ای آن‌ها شد که این نیز به نوبه خود روند انصراف از خدمت پرستاران را تسریع کرد (خوان و همکاران^۵، ۲۰۲۰). وفاداری به حرفه یک مفهوم چند بعدی است که شامل باور به اهداف و ارزشها، تمایل به تلاش، تمایل به ماندن در حرفه و ارزش مثبت ذاتی کار است و همچنین هماهنگی بیشتر منجر به تلاش شخصی بیشتر در جهت انجام وظیفه بهتر می‌شود (زانگ و همکاران^۶، ۲۰۱۴). منظور از وفاداری، ارتقاء سازمان به افراد خارجی، حفاظت و دفاع از سازمان در برابر تهدیدهای خارجی و تعهد خود به سازمان با وجود شرایط نامطلوب است (کونکوروی^۷ و همکاران، ۲۰۲۱). مطالعات نشان می‌دهد که وفاداری به حرفه علت شایستگی حرفه‌ای است و استدلال می‌کند که حضور پرستاران با وفاداری حرفه‌ای بالاتر، تصویر عمومی حرفه پرستاری را برای بیماران و جامعه به‌طور کلی بهبود می‌بخشد (سون^۸ و همکاران، ۲۰۲۰؛ گولد و همکاران^۹، ۲۰۰۶). وفاداری حرفه‌ای مانند هر نوع وفاداری دیگر از دو جز نگرشی و رفتاری تشکیل شده است وفاداری نگرشی بر جنبه روان‌شناختی وفاداری تمرکز دارد و در مورد پرستاران به‌صورت تمایل ذهنی برای حفظ شغل و قصد پیشنهاد دادن سازمان در حال خدمت به سایر همکاران تعریف می‌شود، وفاداری رفتاری نمود رفتاری این نگرش بوده و موجب تلاش در جهت رسیدن به اهداف بیمارستان و ادامه ارائه خدمت پرستار در سازمان بیمارستانی می‌شود (زانگ و همکاران، ۲۰۱۴؛ تانفورد و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۳). عوامل متعددی بر وفاداری حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد، مانند شرایط کار، تعارض کار و خانواده، ویژگی‌های اجتماعی - جمعیت شناختی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل و غیره) و هویت حرفه‌ای (کنستانتین و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۵؛ میر و همکاران^{۱۲}، ۱۹۹۳). در این بین هویت حرفه‌ای به سبب یک تعیین‌گر فردی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و بدین‌صورت تعریف می‌شود: هویت حرفه‌ای به درونی شدن ارزش‌های شغلی، هم ذات‌پنداری با شغل و وحدت روانی با آن اشاره دارد (ترده و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۲). هویت حرفه‌ای به عنوان "نگرشها، ارزشها، دانش، باورها و مهارت‌های مشترک با دیگران در یک گروه حرفه‌ای" تعریف می‌شود همچنین شکل‌گیری هویت حرفه‌ای برای عملکرد موثر همه مشاغل بهداشتی، از جمله پرستاران، بسیار مهم است (حقیقت و همکاران،

¹ Ehrlich

² Goldfarb

³ Lai

⁴ Pappa

⁵ Juan

⁶ Zhang

⁷ Kuncoro

⁸ Sun

⁹ Gould

¹⁰ Tanford

¹¹ Constantine

¹² Meyer

¹³ Trede

۱۳۹۹؛ جوهینی و همکاران، ۱۳۹۹). توسعه هویت حرفه‌ای یک فرایند مستمر است و این فرایند تحت تأثیر عواملی مانند: اجتماعی شدن حرفه‌ای و تجربیات در عمل می‌باشد (آشبی و همکاران^۱، ۲۰۱۶). عوامل مختلفی بر روند شکل‌گیری هویت تأثیر می‌گذارد و ممکن است شامل الگوها و مربیان پرستار حرفه‌ای، تجربه آنها در آموزش و نحوه درک دیگران از این حرفه باشد (گودالف^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). مقدار قابل توجهی از توسعه هویت حرفه‌ای در طول سالهای دانشگاه اتفاق می‌افتد افرادی که دارای هویت حرفه‌ای قوی هستند تمایل دارند به حرفه خود افتخار کنند و از طریق حرفه‌ای خود به رشد شخصی و خودباوری برسند (باتلر^۳ و همکاران، ۲۰۰۵). هویت حرفه‌ای قوی میزان فرسودگی شغلی را در عملکرد شغل کاهش می‌دهد و همچنین با سازگاری اجتماعی و بهزیستی روانی ارتباط تنگاتنگی دارد (کیم^۴ و همکاران، ۲۰۱۰). بر اساس مطالعات، هویت حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده کلیدی در امر وفاداری حرفه‌ای است بنابراین احتمال دارد بر ماندگاری و عدم انصراف تأثیر بگذارد (ماریک^۵ و همکاران، ۲۰۱۱). هویت حرفه‌ای با نگهداری پرستار در حرفه خود رابطه مستقیم و با قصد ترک حرفه پرستاری ارتباط معکوس دارد (شنگریا و همکاران، ۲۰۲۱). هویت حرفه‌ای مثبت و انعطاف‌پذیر برای عملکرد پرستاران بسیار مهم است و نه تنها برای خود پرستاران، بلکه برای بیماران و سایر کارکنان مراقبت‌های بهداشتی نیز مفید می‌باشد. از نظر روان‌شناختی، هویت حرفه‌ای پیوندی ناگسستنی با مفهوم کلی خود دارد، درعین حال جدا از آن (کروگر و مارسیا^۶، ۲۰۱۱)، می‌توان آن را اندازه‌گیری، مطالعه و به‌طور فعال پرورش داد (آرتور^۸، ۱۹۹۲). نحوه اندیشه و احساس پرستاران در مورد خود می‌تواند نحوه مراقبت از بیماران را تحت تأثیر قرار دهد، همچنین می‌تواند میزان رضایت شغلی و حفظ آن را افزایش دهد (هورتون و همکاران، ۲۰۰۷). هویت حرفه‌ای برای پرستاران حیاتی است و شکل‌گیری آن قبل از آموزش پرستاری شروع می‌شود و در طول زندگی پرستاران دائماً تغییر شکل می‌دهد و این بدان معناست که پرستاران هویت خود را تقویت و ارتقاء می‌دهند (کریستوفرسن^۹ و همکاران، ۲۰۲۱). قضاوت پرستاران در مورد شایستگی‌ها و حرفه‌ای خود برای دستیابی به استانداردهای عملکرد مثبت آن‌ها بسیار مهم است (بیورکستروم^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۸).

در سال‌های اخیر، نظام سلامت جهانی با کمبود روزافزون نیروی پرستاری و افزایش ترک خدمت در میان پرستاران مواجه بوده است؛ مسئله‌ای که در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ به‌طور ویژه تشدید شد. کمبود پرستار نه تنها موجب افزایش فشار کاری و فرسودگی شغلی می‌شود، بلکه مستقیماً بر کیفیت مراقبت از بیماران نیز اثر منفی دارد (هنگ و همکاران، ۲۰۲۳^۱). در چنین شرایطی، توجه به عواملی که می‌توانند در حفظ و ماندگاری پرستاران مؤثر باشند - از جمله هویت حرفه‌ای و وفاداری نگرشی و رفتاری - ضروری است. هویت حرفه‌ای، بیانگر

¹ Ashby

² goodolf

³ Butler

⁴ Kim

⁵ Marique

⁶ Shengxiao

⁷ Kroger & Marcia

⁸ Arthur

⁹ Kristoffersen

¹⁰ Björkstöm

ادراک فرد از نقش، ارزش‌ها و تعلق او به حرفه خویش است و نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای کاری دارد (گائو و همکاران، ۲۰۲۴^۲). پژوهش‌های جدید نشان داده‌اند که پرستارانی با هویت حرفه‌ای قوی، تمایل بیشتری به ادامه خدمت در شرایط سخت نشان می‌دهند و احتمال ترک شغل در آن‌ها کمتر است (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۳^۳). همچنین، یافته‌های مطالعه‌ای تازه در ایران بیانگر آن است که ارتقای هویت حرفه‌ای، تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران را تقویت کرده و در نهایت باعث افزایش وفاداری آنان به حرفه می‌شود (حقیقت و همکاران، ۱۴۰۲^۴). به‌طور کلی، هویت حرفه‌ای قوی‌تر با وفاداری نگرشی و رفتاری بالاتر در میان پرستاران مرتبط است، زیرا موجب احساس تعلق، انگیزش درونی، و درک عمیق‌تر از ارزش اجتماعی حرفه می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۲۳^۵؛ وانگ و لیو، ۲۰۲۲^۶). با توجه به شرایط بحرانی ناشی از پاندمی کرونا، بررسی این ارتباط در میان پرستاران ایرانی می‌تواند راهکارهای عملی برای پایداری نیروی انسانی در نظام سلامت کشور ارائه دهد. مرور پژوهش‌های داخلی و خارجی نشان می‌دهد که هویت حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های وفاداری و تعهد در مشاغل خدماتی است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۹؛ حقیقت و همکاران، ۱۳۹۹). با استدلال استقرایی می‌توان گفت که هرچه پرستاران بیشتر خود را جزئی از حرفه‌ی پرستاری بدانند و ارزش‌های شغلی را درونی سازند، تمایل بیشتری به ماندن در حرفه نشان خواهند داد. در مقابل، ضعف در هویت حرفه‌ای می‌تواند منجر به بی‌انگیزگی و ترک شغل شود. بنابراین انتظار می‌رود که پرستارانی با هویت حرفه‌ای قوی‌تر، در برابر بحران‌هایی مانند همه‌گیری کرونا، وفاداری نگرشی و رفتاری بیشتری بروز دهند. از نظر نظری، پژوهش حاضر با تمرکز بر ارتباط بین هویت حرفه‌ای و وفاداری نگرشی و رفتاری، در پی آن است که به غنای ادبیات داخلی در حوزه منابع انسانی نظام سلامت بیفزاید و جایگاه هویت حرفه‌ای را به‌عنوان سازه‌ای کلیدی در ماندگاری نیروی پرستاری برجسته کند (کریمی جوهینی، ۱۳۹۹؛ ولی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴). از نظر عملی نیز یافته‌های پژوهش می‌تواند مبنایی برای تصمیم‌گیری مدیران بیمارستان‌ها در زمینه طراحی برنامه‌های آموزشی، ارتقای هویت حرفه‌ای و تقویت حس تعلق پرستاران در شرایط بحرانی باشد. در این تحقیق سوال اصلی تحقیق عبارت است از: هویت حرفه‌ای چه تاثیری بر وفاداری پرستاران با پایداری نیروی انسانی در نظام سلامت دارد؟

مبانی نظری

هویت حرفه‌ای

هویت حرفه‌ای یک نهاد ثابت و پایدار نیست، بطور مداوم در حال تغییر است، یک روند فعال و مداومی دارد. همچنین اینکه هویت حرفه‌ای نه تنها توسط ویژگی‌های شخصی فرد، مدت زمان یادگیری و و تجارب قبلی تحت تاثیر قرار می‌گیرد بلکه همچنین توسط شرایط و زمینه‌های حرفه‌ای شامل همکاران، دانش و مهارت‌ها و نگرش‌ها هم تاثیر می‌پذیرد (بوشو و توماس^۱، ۲۰۰۹؛ فلورس و دی^۲، ۲۰۰۶). مطابق گیبسون^۳ و همکاران (۲۰۱۰) هویت حرفه‌ای متشکل از دو بعد میان فردی و درون فردی می‌باشد. بعد میان فردی (اجتماعی) هویت حرفه‌ای شامل ارتباط فرد با جامعه و انجمن و اجتماع حرفه‌ای است که در آن به فعالیت مشغول است علاوه بر بعد میان

Thomas & Beauchamp^۱
Flores & Day^۲
Gibson^۳

فردی، هویت حرفه‌ای در درون فرد نیز شکل گرفته و بعد درون فردی (فردی) آن را تشکیل می‌دهد یعنی درک و تصویری که فرد از خودش در حرفه‌اش دارد. تعاریف و برداشت‌هایی که فرد از جریان شکل‌گیری حرفه خود دارد و نحوه ارزیابی وی از تغییرات و عکس‌العمل‌ها در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای فرد دارای اهمیت بسیاری است (ویلتس و کلارک، ۲۰۱۴). به طور کلی تعامل بین آنچه که افراد در مورد نقش‌ها و مسئولیت‌های حرفه‌ای خود می‌اندیشند و آنچه دیگران فکر می‌کنند که نقش‌ها و مسئولیت فرد باشد ترکیب می‌شود تا به فرد در تشکیل هویت حرفه‌ای خود کمک کند (مشایخی و همکاران، ۱۳۹۸). هویت حرفه‌ای نتیجه یادگیری و اجتماعی شدن و ارتباط با همکاران و جزء اساسی هویت فردی می‌باشد. به وجود آمدن هویت مثبت و انعطاف پذیر در شغل پرستاری و مراقبت مفید از بیماران و کاهش استرس محل کار بسیار ضروری می‌باشد به این خاطر آموزش پرستاران برای شکل‌گیری هویت پرستاری که با هویت فردی آنها آمیخته شده است، امری بسیار مهم می‌باشد (برازپردنجانی، معماریان، زهره ونکی، ۱۳۹۳). توسعه یک روایت منسجم از زندگی فرد، می‌تواند راهی برای شکل دادن و تغییر شکل هویت و موقعیت حرفه‌ای فرد در اجتماع با دیگران باشد (کریستوفرسون و همکاران، ۲۰۲۰). دیدگاه پرستاران در طول زمان در مورد نقش حرفه‌ای خود تغییر کرده است، به طوریکه در اواسط قرن بیستم خود را عمدتاً به عنوان دستیار پزشک تصور می‌کردند، تا عصر حاضر که خود را مستقل و فعال در مراقبت از بیماران تصور می‌کنند (کالیس^۱، ۲۰۰۴). پرستاری، حرفه‌ای است که به وفاداری حرفه‌ای بالا و همچنین تعهد به یادگیری مادام‌العمر نیاز دارد (کریگر^۲ و همکاران، ۲۰۱۴).

وفاداری سازمانی

وفاداری سازمانی عبارت است از: میزان مشارکت و هویت پرستار با سازمانی که در آن کار می‌کند، از جمله وفاداری کارکنان به سازمان، تمایل آنها به تلاش برای سازمان، درجه همسویی هدف و ارزش با سازمان و تمایل آنها به حفظ عضویت است (کارلوس و همکاران، ۲۰۱۶). لازم به تمایز است که «وفاداری سازمانی» به تعهد فرد نسبت به سازمانی خاص اشاره دارد، در حالی که «وفاداری حرفه‌ای» به تعهد و تعلق خاطر فرد نسبت به حرفه‌ی خود (صرف‌نظر از محل خدمت) اشاره می‌کند. در این پژوهش، تمرکز بر وفاداری حرفه‌ای پرستاران است که شامل ابعاد نگرشی (تمایل ذهنی به ماندن در حرفه) و رفتاری (ادامه فعالیت در حرفه و تلاش برای بهبود آن) می‌شود. کارکنانی که حس وفاداری قوی نسبت به سازمان خود دارند، قصد خود را برای ماندن در سازمان با داشتن باور قوی برای کمک به موفقیت سازمانشان بهبود می‌بخشند (رابین^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). مرور پژوهش‌های انجام شده، شیوه‌های کمی را شناسایی کرده است که به وفاداری به سازمان کارکنان کمک می‌کند. با مرور متون توسعه وفاداری به سازمان در میان کارکنان برای حفظ آنها، آخرین شیوه معروف به نام برندسازی کارفرما (به تصویر یک شرکت یا رییس کمک می‌کند تا بهترین متقاضیان و کارمندان را به خود جذب کند) که به نظر می‌رسد برای حفظ رابطه بلندمدت بین کارمند و کارفرما مناسب‌تر باشد (جین^۴ و همکاران، ۲۰۰۵). در برخی از تحقیقات به نقش اساسی و

¹ Kalisch

² Crigger

³ Robin

⁴ Jean

غالب یکی از ابعاد وفاداری اشاره شده و در برخی دیگر بر اثر هر دو بعد در شکل‌گیری وفاداری تأکید شده است. بعضی از پژوهشگران معتقدند وفاداری نگرشی بر وفاداری رفتاری تأثیر دارد. آنچه از مطالعات برمیآید این است که برای بررسی وفاداری نیاز به یک دیدگاه ترکیبی است به عبارت دیگر برای بررسی دقیق و گسترده‌تر وفاداری ارزیابی هردو بعد نگرشی و رفتاری ضروری است (یائو و همکاران، ۲۰۱۹). تلاش‌های یک سازمان برای ارائه پاداش‌های وفاداری ممکن است منافع اقتصادی را تضمین کند، اما نمی‌تواند تعهدی را ایجاد کند که ممکن است برای توسعه وفاداری واقعی کارکنان ضروری باشد (ساینی و سینگ، ۲۰۲۰). از طرفی دیگر بر اساس مطالعات بال اوغلو (۲۰۰۲) (وفاداری نگرشی مقدم بر وفاداری رفتاری می‌باشد به عبارتی شکل‌گیری وفاداری رفتاری منوط بر وجود وفاداری نگرشی است).

در طول شیوع کووید-۱۹، پرستاران تحت شرایط کاری سنگین قرار داشتند. علیرغم نسبت بالای بیمار به پرستار و کمبود پرستار، کار مداوم با تجهیزات حفاظت فردی (PPE) و پوشیدن و برداشتن PPE دو بار در روز شرایط کاری دشواری را برای پرستاران ایجاد می‌کرد (هونگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). طی شیوع کووید-۱۹، وفاداری سازمانی قوی متخصصان مراقبت‌های بهداشتی عامل بسیار مهمی بر قصد پرستاران برای باقی ماندن در مشاغل خود بود و همچنین، ممکن است باعث ارزیابی کیفیت مراقبتی بالا، درصد پایین غیبت و ترک شغل پرستاران شود (جون^۲ و همکاران، ۲۰۲۰؛ لیو^۳ و همکاران، ۲۰۰۹؛ بوبیو^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). در این محیط استرس‌زا، پرستاران زندگی خود را برای شغل خود به خطر می‌اندازند (مو^۵ و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، ویژگی‌های شغلی از جمله استرس شغلی و حجم کاری، حقوق و مزایا با روابط آنها با محیط کارشان ارتباط متقابل دارد. هویت حرفه‌ای و تعارض حرفه با رضایت شغلی و انگیزه پرستاران، مرتبط و پیش‌بینی‌کننده‌های مهم وفاداری سازمانی هستند (لیو، ۲۰۰۹).

پیشینه پژوهش

مرور پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که بیشتر مطالعات، رابطه‌ی هویت حرفه‌ای و وفاداری سازمانی یا تعهد شغلی را در شرایط عادی بررسی کرده‌اند (اکبری حقیقی و همکاران، ۱۳۹۱؛ ونگ و همکاران، ۲۰۲۰). با این حال، پژوهش‌اندکی در زمینه‌ی بررسی این روابط در شرایط بحرانی مانند پاندمی‌ها، به‌ویژه در ایران، صورت گرفته است. از این‌رو، نوآوری پژوهش حاضر در تمرکز بر بررسی تأثیر هویت حرفه‌ای بر وفاداری نگرشی و رفتاری پرستاران در شرایط خاص بحران کووید-۱۹ است که می‌تواند در سیاست‌گذاری منابع انسانی نظام سلامت کاربرد داشته باشد.

^۱ Huang
^۲ Jun
^۳ Liou
^۴ Bobbio
^۵ Mou

جدول ۱: پیشینه پژوهش

نتایج	عنوان	محقق (سال)
این مرور ادبیات به بررسی ابعاد مختلف هویت حرفه‌ای و تأثیر آن بر کیفیت مراقبت و رضایت شغلی می‌پردازد.	هویت حرفه‌ای در پرستاری: مروری روایتی بر ادبیات	مارولد و همکاران (۲۰۲۵)
این مقاله به نقش باورهای اثربخشی در تقویت هویت حرفه‌ای پرستاران و تأثیر آن بر رضایت شغلی و ماندگاری در حرفه می‌پردازد.	هویت حرفه‌ای در پرستاری: نقش باورهای اثربخشی	هینکلی (۲۰۲۳)
این مطالعه نشان داد که هویت حرفه‌ای قوی‌تر با رضایت شغلی بالاتر و تمایل بیشتر به ادامه خدمت در حرفه پرستاری مرتبط است.	تأثیر هویت حرفه‌ای بر رضایت شغلی و ماندگاری پرستاران	ژانگ و همکاران (۲۰۲۲)
این مطالعه نشان داد که علاقه به رشته پرستاری، معدل بالای ۱۶ و تجربه کاری همزمان با تحصیل با هویت حرفه‌ای بالاتر در دانشجویان مرتبط است.	هویت حرفه‌ای درک شده و عوامل مرتبط در دانشجویان پرستاری ایرانی	گیلواری و همکاران (۲۰۲۲)
در ترکیه ۲۶۳ پرستار در دوران کرونا از نظر وفاداری به حرفه مورد ارزیابی قرار گرفتند که در این بین ۵۲.۱٪ از آنان طی این مدت به فکر ترک شغل بوده‌اند و این تمایل را ناشی از خشونت‌های کلامی، جسمی و جنسی مراجعین ذکر کردند در همین مطالعه میزان وفاداری به حرفه از طریق معیار تعهد پرستاری اندازه‌گیری شد میانگین امتیاز به دست آمده برابر با ۱۵.۰۵±۷۱.۳۳ بود که امتیاز نسبتاً خوبی است، با این حال انتظار می‌رود در صورت عدم انجام مداخله در آینده‌ای نه چندان دور این میزان کاهش یابد.	قرار گرفتن پرستاران در معرض خشونت و تعهد حرفه‌ای آنها در طول همه گیری کووید ۱۹	ازکان (۲۰۲۱)
در این مطالعه میانگین امتیاز تعهد به حرفه پرستاری در دوران کرونا در سال ۲۰۲۱، ۷۱.۲۰±۱۱.۹۴ به دست آمد. پرستارانی که به صورت اختیاری پرستاری را به عنوان حرفه خود انتخاب کرده بودند و همچنین آن‌هایی که از حمایت خانوادگی قوی برخوردار بودند تمایل کمتری به ترک حرفه خود داشتند از طرف دیگر پرستاران با رضایت شغلی و همچنین میزان تحصیلات بالاتر از تعهد به حرفه قوی‌تری برخوردار بودند.	عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای پرستاران در طول همه گیری کووید ۱۹: یک مطالعه مقطعی	دووران و همکاران (۲۰۲۱)
طبق مطالعه سوکور و همکاران ۲۰۲۰ که به صورت مقطعی در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های دولتی انجام گرفت، ۳۴۰ پرستار از نظر وفاداری به سازمان مورد بررسی قرار گرفتند. بر اساس نتایج این مطالعه استرس شغلی بر روی وفاداری سازمانی تأثیر دارد با این حال به نظر می‌رسد که افرادی که هبا علاقه خود را انتخاب کرده‌اند توانایی تحمل بیشتری داشته و کمتر اقدام به ترک شغل خود می‌کنند	تأثیر استرس شغلی بر وفاداری سازمانی و قصد ترک در کارکنان مراقبت های بهداشتی	سوکور و همکاران (۲۰۲۰)

نتایج	عنوان	محقق (سال)
نتایج نشان می‌دهد که وفاداری نگرشی باعث وفاداری رفتاری می‌شود، در حالی که وفاداری رفتاری به نگرشی در نمونه جمع‌آوری شده از دسته‌های خدمات متنوع غیرقابل پشتیبانی بوده است. این مطالعه بینش‌هایی در مورد طراحی استراتژی‌های بازاریابی در هدف قرار دادن وفاداری نگرشی مشتریان ارائه می‌دهد، به طوری که می‌توان پاسخ‌های رفتاری مثبت را برای حفظ رشد و سودآوری به دست آورد. این تحقیق با شناسایی روابط بین دو بعد گسترده: نگرشی و رفتاری، به مجموعه رو به رشد ادبیات در مورد وفاداری مشتری، ارزش می‌افزاید. این مطالعه به طور تجربی ثابت می‌کند که یک رابطه نگرش-رفتار برای دستیابی به وفاداری واقعی مشتری مهم است.	پیوندی بین وفاداری نگرشی و رفتاری	ساینی و همکاران (۲۰۲۰)
نتایج نشان داد که هویت حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر مشارکت و رضایت کارکنان و تأثیر منفی بر قصد ترک خدمت دارد. در این میان، مشارکت کارکنان و رضایت شغلی تأثیرات منفی بر قصد ترک شغل دارد	تأثیر هویت حرفه‌ای بر قصد ترک شغل در کارکنان هتل چین: نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان و رضایت شغلی	ونگ و همکاران (۲۰۲۰)
تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر تأثیرات آشکار و متفاوتی بر وفاداری نگرشی و رفتاری کارکنان دارد. دوم، وفاداری نگرشی کارکنان به طور قابل توجهی وفاداری رفتاری را ارتقا می‌دهد. وفاداری رفتاری کارکنان هدف واقعی و نهایی برای کارفرمایان است و بنابراین برای تقویت عملکرد خدمات شرکت و ارتقای نتایج تجاری ارزشمند است. از این رو، برای حفظ وفاداری رفتاری، ترویج نگرش مثبت و وفاداری کارکنان نسبت به کارفرمایان خود باید یک فرض مهم باشد.	حفظ کارکنان هتل به عنوان مشتریان داخلی: تأثیر تعهد سازمانی بر وفاداری نگرشی و رفتاری کارکنان	یاو و همکاران (۲۰۱۹)
مشاهده وفاداری نگرشی به دلیل ماهیت روانی؛ احساسی یا اخلاقی دشوار است. آن دسته از کارمندانی که تمایل به ماندن و انتشار دهان به دهان مثبت در مورد کارفرمای خود دارند، به سازمان خود وفادار هستند و اعتقاد قوی دارند که در موفقیت سازمانشان سهیم هستند. برای حفظ بهترین استعدادها، درک چگونگی توسعه وفاداری به برند کارکنان ضروری است.	توسعه وفاداری به برند کارکنان از طریق برندسازی کارفرما؛ یک استراتژی برای پیروزی در جنگ غیر متعارف برای حفظ استعداد	الیاس و همکاران (۲۰۱۷)
بعد از پنج سال، از هر پرستار ۱ نفر به شدت قصد ترک این حرفه را داشت. تجزیه و تحلیل طولی تغییر در قصد ترک نشان داد که سطوح در طول سال‌های اول استخدام افزایش یافته است. سطوح بالای فرسودگی شغلی با افزایش قصد ترک مرتبط بود. همچنین عدم تکامل هویت حرفه‌ای در سال‌های اول شروع به خدمت و نداشتن تجربه کافی در عرصه پرستاری از سایر علل ترک شغل بود.	مطالعه آینده نگر در مورد قصد پرستاران برای ترک این حرفه در طول پنج سال اول کار خود در سوئد	رودمن و همکاران (۲۰۱۴)

نتایج	عنوان	محقق (سال)
اعتماد بین فردی رضایت کارکنان را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد و نتیجه‌ی آن وفاداری کارکنان به سازمان و اهداف آن می‌شود و بیان می‌دارد که بین رضایت کارکنان و وفاداری کارکنان به سازمان ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد.	بررسی رابطه بین اعتماد، رضایت کارکنان و وفاداری سازمانی	چتنا (۲۰۱۲)
نگرش‌ها زمانی که به راحتی (در دسترس) و در طول زمان پایدار بودند، با رفتار آینده ارتباط قوی‌تری داشتند. به دلیل افزایش دسترسی، زمانی که شرکت‌کنندگان تجربه مستقیمی با موضوع نگرش داشتند و نگرش‌های خود را به طور مکرر گزارش می‌کردند، نگرش‌ها به شدت رفتار آینده را پیش‌بینی می‌کردند.	شکل‌گیری نگرش‌هایی که رفتار آینده را پیش‌بینی می‌کنند: یک متا آنالیز از رابطه نگرش-رفتار	گلسمن و همکاران (۲۰۰۶)
که هم زمان با رشد علم و دانش پرستاری و افزایش استقلال حرفه‌ای در پرستاران هویتی حرفه‌ای در پرستاران نیز تقویت شده است و وفاداری حرفه‌ای نیز به تبع آن بهبود یافته است.	فرایند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای در پرستاران	کریمی جوهینی (۱۳۹۹)
این‌طور به نظر می‌رسد که افراد با هویت حرفه‌ای مثبت قوی‌تر در انجام وظایف خود کوشا تر بوده و از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند و از طرفی دیگر این افراد تمایل کمتری جهت ترک و انصراف از حرفه خود دارند	هویت حرفه‌ای معلمان (اصول و راهکارها)	هاشمی و همکاران (۱۳۹۹)
علیرغم همه عواملی که در زمینه تأثیر بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای وجود دارد، مهمترین عوامل فعالیت‌های ضعیف تیمی، مشارکتی و ارتباطی، نقش اساتید و مربیان بالینی، رویکرد آموزشی و ابهام در نقش می‌باشند. نتایج به دست آمده نشان دهنده نقش پراهمیت اساتید و مربیان بالینی در توسعه هویت حرفه‌ای می‌باشند.	عوامل موثر بر هویت حرفه‌ای پرستار: مرور سیستماتیک	واحدیان و همکاران (۱۳۹۹)
۶۴۸ پرستار مورد بررسی قرار گرفتند براساس یافته‌های این مطالعه وفاداری سازمانی از جمله مهمترین عوامل تمایل به خدمت‌رسانی و ادامه حرفه بود.	مدلی از قصد پرستاران برای مراقبت از بیماران مبتلا به کووید-۱۹: نقش میانجی رضایت شغلی و وفاداری سازمانی	شریف نیا و همکاران (۱۳۹۹)
پرستاران برای رسیدن به هویت حرفه‌ای بالا و افزایش استقلال باید در زمینه بهبود تصویر عمومی و با به دست آوردن موقعیت قوی‌تر در سازمان‌های مراقبت بهداشتی فعالیت بیشتری انجام دهند که آن نیز با افزایش شرکت در مجامع علمی، حرفه‌ای و تخصصی پرستاری صورت می‌گیرد.	راهبردهای استقلال حرفه‌ای در پرستاری	روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۷)
هویت حرفه‌ای مثبت سبب تکامل شخصی، اجتماعی و حرفه‌ای و همچنین ماندگار شدن پرستاران در حرفه می‌شود. سازگاری بین دوره‌های آموزشی تئوری و بالینی، ارائه تصویر قابل قبول از حرفه، ارزشهای اخلاقی محیط کار و قدرت رهبری از عوامل موثر در ایجاد هویت حرفه‌ای مثبت می‌باشد.	هویت حرفه‌ای پرستاران و عوامل مرتبط با شکل‌گیری آن: یک مقاله مروری	ولیزاده و همکاران (۱۳۹۴)

نتایج	عنوان	محقق (سال)
افزایش وفاداری با توجه کردن به نیازهای کارکنان، سیستم حقوق و دستمزد مناسب، عدالت سازمانی، تعامل میان مدیران و کارکنان، مشارکت اجتماعی کارکنان در سازمان، آموزش، تامین امنیت شغلی کارکنان، واگذاری شغل بر اساس علائق و مهارت‌ها امکان پذیر می‌باشد.	وفاداری سازمانی کارکنان	مسعود طه‌زاده (۱۳۹۲)
تعهد و وفاداری حرفه در پرستاران در حد متوسط گزارش شده بعلاوه نتایج حاصل حاکی از وجود ارتباط وفاداری به حرفه با تحصیلات، سمت و سنوات، خش محل خدمت شغلی بود.	بررسی تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۰	اکبری و همکاران (۱۳۹۱)
میزان وفاداری و تعهد سازمانی تنها ۵۱.۵٪ گزارش شده که نشان از یک تعهد متوسط می‌باشد. این مطالعه نشان می‌دهد اقدامات مسئولین نقش مهمی در افزایش میزان وفاداری و تعهد سازمانی پرستاران دارد که خود باعث ارتقای خدمات پرستاری می‌شود. (نبی زاده و همکاران، ۱۳۹۱).	بررسی میزان تعهد سازمانی در پرستاران بالینی	نبی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)
عوامل زیادی در پرستاران باعث تعهد سازمانی می‌شود مانند: عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فراسازمانی که با داشتن اطلاعات در زمینه تعهد سازمانی و همچنین انجام اقداماتی مثل: داشتن امنیت شغلی، آموزش، به حداقل رساندن اختلافات جایگاهی و تقسیم اطلاعات دریافتی می‌توان تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهد. بالا بودن تعهد سازمانی نشان دهنده قبول اهداف و ارزشهای سازمان از طرف کارکنان آن سازمان بوده این نیز به نوبه‌ی خود باعث افزایش وفاداری و کاهش ترک حرفه می‌شود.	تعهد سازمانی پرستاران و عوامل مرتبط با آن	پازارگادی و همکاران (۱۳۸۵)

توسعه فرضیه‌ها

وفاداری کارکنان توسط عناصر نگرشی و رفتاری درک شده است وفاداری نگرشی بیشتر به وفاداری به خدمات ارایه شده توسط یک سازمان به عنوان یک نگرش اشاره دارد و بر تعهد روانی کارکنان تمرکز می‌کند (اودین^۱ و همکاران، ۲۰۰۱؛ بنت^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). در این زمینه؛ وفاداری نگرشی تجزیه و تحلیل نگرش های کارکنان است که شامل: وفاداری روانی کارکنان به سازمان ارایه دهنده خدمات می باشد که در این مطالعه کارکنان و سازمان ارایه دهنده خدمات بیمارستان است (کوئستر^۳ و همکاران، ۲۰۰۳). بر اساس رویکرد نگرشی، وفاداری کارکنان به عنوان یک تمایل روانی توصیف می‌شود، مانند: احساس هویت، دلبستگی و تعهد کارکنان با نام تجاری سازمان. مشاهده وفاداری نگرشی به دلیل ماهیت و گرایش روانی مانند: ماهیت احساسی یا اخلاقی دشوار است (الیاس و همکاران،

¹ Odin
² Bennett
³ quester

۲۰۲۰). در اندازه‌گیری‌های وفاداری نگرشی از داده‌های نگرشی استفاده می‌شود که عوامل عاطفی و روانی در ساختار وفاداری به سازمان را نشان می‌دهد و بیان می‌شود که این اندازه‌گیری‌ها با احساس تعهد و وفاداری ارتباط دارند (بوون و همکاران^۱، ۲۰۰۱). در یک ساختار پیچیده، هویت حرفه‌ای اینگونه تعریف می‌شود "شکل‌گیری نگرش مسئولیت‌پذیری در مورد نقش فرد در حرفه‌ی خود، تعهد به اقدام بر اساس قوانین اخلاقی و احساس غرور نسبت به حرفه خود" (بروس^۲ و همکاران، ۱۹۹۳). هویت حرفه‌ای تعهد به ارزش‌ها و شیوه‌های حرفه‌ای همراه با سرمایه‌گذاری در منابع شخصی (به عنوان مثال، زمان، پول، تلاش) است که از یک همخوانی درونی بین ارزش‌های شخصی و حرفه‌ای ناشی می‌شود (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعات انجام شده حاکی از آن است که افراد با هویت حرفه‌ای مثبت و تکامل یافته از وفاداری سازمانی بالایی برخوردار هستند (حقیقت و همکاران، ۲۰۲۰). در مطالعه‌ای که در زمینه هویت حرفه‌ای و وفاداری حرفه‌ای انجام دادند هویت حرفه‌ای لازمه‌ی وجود وفاداری حرفه‌ای شناخته شد (حقیقت و همکاران، ۲۰۲۰). افراد با هویت حرفه‌ای مثبت و قوی‌تر، ارزش‌های حرفه‌ای در وی نهادینه شده و احساس تعلق نسبت به سازمان دارد در انجام وظایف خود کوشا تر بوده و از طرفی دیگر این افراد تمایل ذهنی کمتری جهت ترک و انصراف از حرفه خود دارند و تمایل بالایی برای ماندگاری در سازمان دارند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۹).

بنابراین، فرضیه اول به شرح زیر ارائه می‌شود:

فرضیه اول: هویت حرفه‌ای بر روی وفاداری نگرشی تاثیر دارد.

وفاداری رفتاری، وفاداری به سازمان را یک رفتار تلقی می‌کند. وفاداری رفتاری به سازمان به معنی هم مسیر ساختن اهداف شخصی با اهداف سازمان و تلاش برا تحقق این اهداف می‌باشد. در وفاداری رفتاری فرد در تعهدی عمیق جهت ادامه کار در سازمان می‌باشد (جانسون^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). با این حال؛ اندازه‌گیری رفتاری برای توضیح چگونگی و چرایی ایجاد وفاداری به یک سازمان کافی نیست (دیک^۴ و همکاران، ۱۹۹۴) وفاداری به یک سازمان را نمی‌توان صرفاً به صورت رفتاری بررسی کرد (اودین و همکاران، ۲۰۰۱). در مطالعه‌ای که در زمینه هویت حرفه‌ای و وفاداری حرفه‌ای انجام دادند هویت حرفه‌ای لازمه‌ی وجود وفاداری حرفه‌ای شناخته شد (حقیقت و همکاران، ۲۰۲۰). رویکرد رفتاری وفاداری کارکنان می‌تواند رابطه‌ای قابل مشاهده بین کارکنان و سازمان دانست. بر اساس مطالعات انجام شده افراد با هویت حرفه‌ای تکامل یافته تر در انجام فعالیت‌های هم مسیر با اهداف سازمان کوشا تر هستند به عبارتی در قبال ایفای وظیفه خود متعهد هستند و از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند یعنی درصد ماندنشان در سازمان بیشتر است (کوئستر^۵ و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین، فرضیه دوم به شرح زیر ارائه می‌شود؛

¹ Bowen
² bruss
³ Johnson
⁴ Dick
⁵ quester

فرضیه دوم: هویت حرفه ای بر روی وفاداری رفتاری تاثیر دارد.

نظریه سازگاری رفتار-نگرش نشان می دهد که نگرش پیش بینی کننده رفتار است (گلسمن^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). مطالعات متعدد تأثیرات نگرش را بر رفتار نشان می دهد (فیشبین و آجزن^۲، ۱۹۷۵). بر اساس مطالعه انجام شده توسط ساینی^۳ و همکاران (۲۰۲۰) که به بررسی ارتباط وفاداری نگرشی و رفتاری در مشتریان پرداخته است به این نتیجه رسیده اند که وفاداری رفتاری به دنبال وفاداری نگرشی ایجاد می شود. در مطالعه ای مشابه یائو^۴ و همکاران (۲۰۱۹) که بر روی کارمندان هتل انجام شده است وفاداری نگرشی را عامل شکل گیری وفاداری رفتاری بیان کرده است. افراد ابتدا به صورت نگرشی احساس تعلق و تعهد می کنند سپس با فعالیت و تلاش در جهت اهداف سازمان این تعهد را نشان داده در حرفه خود باقی می ماندند. بنابراین، درست است که بگوییم وفاداری نگرشی باعث وفاداری رفتاری می شود (آه^۵ و همکاران، ۲۰۰۷؛ باندوپادهای و مارتل^۶، ۲۰۰۷؛ مانداچیتارا و پولتونگ^۷، ۲۰۱۱).

بنابراین؛ فرضیه سوم به شرح زیر می باشد؛

فرضیه سوم: وفاداری نگرشی بر روی وفاداری رفتاری موثر می باشد.

تیل^۸ و همکاران (۲۰۰۳) اذعان دارند که وفاداری رفتاری نتیجه قابل مشاهده وفاداری نگرشی است (تیل و همکاران، ۲۰۰۳). نتایج مطالعات حاکی از وجود همبستگی مثبت بین وفاداری نگرشی و رفتاری است. همچنین برخی بررسی ها در مورد این مسئله نشان داد که بین وفاداری نگرشی و رفتاری رابطه وجود دارد (چادوری^۹، ۲۰۰۱؛ حلیم، ۲۰۰۶؛ کارپنتر^{۱۰}، ۲۰۰۸؛ هوانگ^{۱۱}، ۲۰۰۸). بر همین اساس با در نظر داشتن احتمال تاثیر هویت حرفه ای بر وفاداری نگرشی و تاثیر وفاداری نگرشی بر وفاداری رفتاری انتظار می رود هویت حرفه ای نیز به طور غیر مستقیم از طریق تاثیر میانجی وفاداری نگرشی بر روی وفاداری رفتاری موثر باشد.

بنابراین، فرضیه چهارم به شرح زیر ارائه می شود؛

فرضیه چهارم: وفاداری نگرشی با نقش میانجی در رابطه بین هویت حرفه ای و وفاداری رفتاری تاثیر دارد

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش حاضر بر اساس دو مدل از پژوهش های مختلف توسعه داده شده است. مدل اول مربوط به پژوهش مانچینی و همکاران (۲۰۱۵) می باشد که پژوهشی تحت عنوان «جنبه های فردی و اجتماعی هویت حرفه ای: بسط مدل وضعیت هویت ماریسیا برای نمونه ای از دانشجویان» است که در این مدل مقیاسی را نشان

¹ Glasman

² Fishbein & Ajzen

³ Saini

⁴ Yao

⁵ Auh

⁶ Bandyopadhyay & Martell

⁷ Mandhachitara & Poolthong

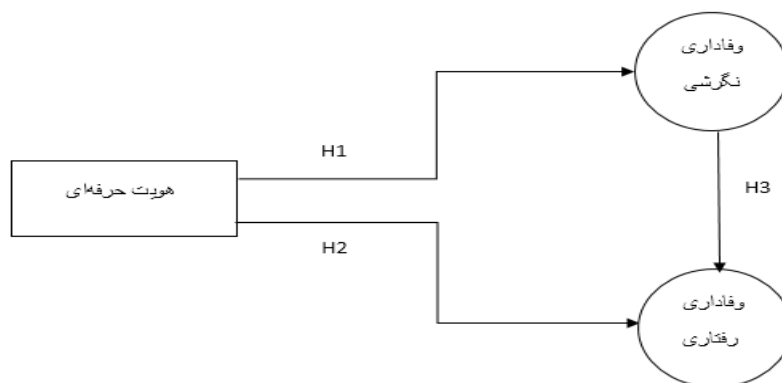
⁸ Thiele

⁹ chadhuri

¹⁰ Carpenter

¹¹ Huang

می‌دهد که بتواند هر دو فرآیند درون فردی و بین گروهی مرتبط با توسعه یک هویت حرفه‌ای را اندازه‌گیری کند. مدل دوم مربوط به پژوهش یاو و همکاران (۲۰۱۹) می‌باشد که پژوهشی تحت عنوان «حفظ کارکنان هتل به عنوان مشتریان داخلی: تأثیر تعهد سازمانی بر وفاداری نگرشی و رفتاری کارکنان» است که در این مدل نشان می‌دهد وفاداری کارکنان از دو بعد نگرشی و رفتاری تشکیل شده است. بر اساس دو مدل شرح داده شده و همچنین توسعه فرضیات بیان شده، مدل پژوهش به شکل زیر ارائه می‌گردد:



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق منبع: مانچینی و همکاران (۲۰۱۵)؛ یاو و همکاران (۲۰۱۹)

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش اجرا، توصیفی-پیمایشی است. با توجه به استفاده از داده‌های آماری از نوع بررسی‌های کمی است. همچنین با توجه به اهداف تحقیق که به سنجش رابطه‌ی بین متغیرها می‌پردازد از نوع همبستگی است. جامعه آماری، تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر تبریز طی نیم‌سال دوم ۱۴۰۰ (۵۰۹۴ نفر) را دربرمی‌گیرد. حجم نمونه با فرمول کوکران، ۳۵۸ نفر تعیین شد. اما به دلیل وجود بیماری کرونا و عدم همکاری افراد تعداد ۲۴۹ پرسشنامه گردآوری شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد برگرفته از مانچینی و همکاران (۲۰۱۵) برای سنجش هویت حرفه‌ای (۱۵ گویه) و مقیاس وفاداری نگرشی و رفتاری مبتنی بر یاو و همکاران (۲۰۱۹) با مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود. داده‌ها به روش میدانی (پرسشنامه حضوری یا آنلاین) و کتابخانه‌ای (مرور منابع) گردآوری شد. در مرحله تحلیل، از جداول و شاخص‌های آماری توصیفی در SPSS و استخراج مدل ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

جنسیت

جدول ۲ اطلاعات مربوط به جنسیت شرکت کنندگان را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج به دست آمده ۸۲ درصد شرکت کنندگان در مطالعه حاضر زن و ۱۸ درصد از شرکت کنندگان مرد بودند. بنابراین بیشترین حد فراوانی در بخش جنسیت مربوط به ردیف زنان است.

جدول ۲: وضعیت جنسی شرکت کنندگان

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مرد	۴۵	۱۸/۱	۱۸/۱
زن	۲۰۴	۸۱/۹	۱۰۰
کل	۲۴۹	۱۰۰	-

منبع: یافته‌های پژوهشی

وضعیت قومیت

جدول ۳ اطلاعات مربوط به قومیت را نشان می‌دهد. شرایط تاثیرگذار کرونا برای کارکنان بومی و غیر بومی مورد بررسی قرار می‌گیرد. بر اساس نتایج به دست آمده ۹۴/۴ درصد شرکت کنندگان ترک، ۴ درصد کرد، ۱/۲ درصد فارس و ۰/۴ درصد از سایر اقوام بودند. بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به قومیت ترک می‌باشد.

جدول ۳: وضعیت قومیت شرکت کنندگان در مطالعه

قومیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
ترک	۲۳۵	۹۴/۴	۹۴/۴
کرد	۱۰	۴	۹۸/۴
فارس	۳	۱/۲	۹۹/۶
غیره	۱	۰/۴	۱۰۰
کل	۲۴۹	۱۰۰	-

منبع: یافته‌های پژوهشی

وضعیت تاهل

وضعیت تاهل شرکت کنندگان در جدول ۴ نشان داده شده است. بر اساس نتایج حاصل از مطالعه حاضر ۶۵/۵ درصد از افراد شرکت کننده در مطالعه حاضر متاهل و ۳۴/۵ درصد مجرد بودند. در حقیقت، فراوانی افراد متاهل در بخش وضعیت تاهل بیشتر از افراد مجرد است.

جدول ۴: وضعیت تاهل شرکت کنندگان در مطالعه

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
متاهل	۱۶۳	۶۵/۵	۶۵/۵
مجرد	۸۶	۳۴/۵	۱۰۰
کل	۲۴۹	۱۰۰	-

منبع: یافته های پژوهشی

وضعیت مسکن

وضعیت مسکن شرکت کنندگان در جدول ۵ آمده است. بر اساس نتایج حاصل از مطالعه حاضر ۷۴/۳ درصد از پرستاران صاحب منزل شخصی، ۲۳/۲ درصد اجاره نشین بودند همچنین، ۲/۴ درصد در خوابگاه زندگی می کردند. بنابراین بیشترین فراوانی در وضعیت مسکن مربوط به منزل شخصی می باشد.

جدول ۵: وضعیت مسکن شرکت کنندگان در مطالعه

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
منزل شخصی	۱۸۵	۷۴/۳	۷۴/۳
اجاره نشین	۵۸	۲۳/۲	۹۷/۶
خوابگاه	۶	۲/۴	۱۰۰
کل	۲۴۹	۱۰۰	-

منبع: یافته های پژوهشی

وضعیت مدرک تحصیلی

وضعیت مدرک تحصیلی شرکت کنندگان در مطالعه در جدول ۶ آمده است. بر اساس نتایج حاصل از مطالعه حاضر ۸۴/۷ درصد شرکت کنندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۱۴/۱ درصد فوق لیسانس و ۱/۲ درصد دکترا بودند. بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی لیسانس می باشد.

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۴

جدول ۶: وضعیت مدرک تحصیلی شرکت کنندگان

وضعیت مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
لیسانس	۲۱۱	۸۴/۷	۸۴/۷
فوق لیسانس	۳۵	۱۴/۱	۹۸/۸
دکتر	۳	۱/۲	۱۰۰
کل	۲۴۹	۱۰۰	-

منبع: یافته های پژوهشی

مدت زمان اشتغال

مدت زمان اشتغال شرکت کنندگان در مطالعه در جدول ۷ آمده است. بر اساس نتایج حاصل از مطالعه حاضر ۳۹/۸ درصد از شرکت کنندگان سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۵/۷ درصد سابقه کمتر از ۵ سال، ۲۴/۴ درصد سابقه بیشتر از ۱۰ سال داشتند.

جدول ۷: مدت زمان اشتغال شرکت کنندگان در مطالعه

مدت زمان اشتغال	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
بیش از ۱۰ سال	۶۱	۲۴/۴	۲۴/۴
بین ۵ تا ۱۰ سال	۹۹	۳۹/۸	۷۵/۵
کمتر از ۵ سال	۸۹	۳۵/۷	۱۰۰
کل	۲۴۹	۱۰۰	-

منبع: یافته های پژوهشی

سن

آمار توصیفی مربوط به سن در جدول ۸ آمده است. بیشترین فراوانی به افراد تا ۳۰ سال سن مربوط می‌شود.

جدول ۸: وضعیت سنی شرکت کنندگان در مطالعه

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
تا ۳۰ سال	۱۰۲	۴۱	۴۱
۳۱ تا ۳۵ سال	۷۵	۳۰/۱	۷۱/۱
۳۶ تا ۴۰ سال	۵۳	۲۱/۳	۹۲/۴
بیشتر از ۴۰ سال	۱۹	۷/۶	۱۰۰
کل	۲۴۹	۱۰۰	-

منبع: یافته‌های پژوهشی

بر اساس نتایج توصیفی پژوهش، اکثریت شرکت‌کنندگان زن و دارای مدرک کارشناسی بودند که با ترکیب جمعیتی پرستاران کشور هم‌خوانی دارد. این ترکیب جنسیتی، با توجه به یافته‌های پژوهش‌های پیشین (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۹)، می‌تواند در تقویت جنبه‌های نگرشی وفاداری نقش داشته باشد؛ چراکه در برخی مطالعات، پرستاران زن نسبت به حرفه‌ی خود احساس تعهد و تعلق بیشتری نشان داده‌اند.

همچنین، بیش از ۷۰ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کاری کمتر از ده سال بودند. این موضوع از یک‌سو نشان‌دهنده‌ی جوان بودن نیروی انسانی پرستاری در تبریز است و از سوی دیگر می‌تواند در درک و تثبیت هویت حرفه‌ای تأثیرگذار باشد؛ چراکه مطابق مطالعات کریمی جوهینی (۱۳۹۹)، هویت حرفه‌ای در سال‌های اولیه‌ی اشتغال شکل پایدارتری می‌گیرد.

وضعیت تأهل نیز از دیگر ویژگی‌های اثرگذار است؛ پرستاران متأهل در این پژوهش وفاداری نگرشی و رفتاری بالاتری نشان دادند، که می‌تواند ناشی از ثبات عاطفی و مسئولیت‌پذیری بیشتر در قبال حرفه باشد.

در مجموع، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان، زمینه‌ی مناسبی برای تحلیل روابط میان هویت حرفه‌ای و وفاداری نگرشی و رفتاری فراهم کرده‌اند و مؤید نقش تعدیل‌گر برخی متغیرهای فردی در تقویت یا تضعیف وفاداری حرفه‌ای پرستاران هستند.

آمار استنباطی

در این بخش از پژوهش به تحلیل و بررسی وضعیت ادراکی جامعه از متغیرهای پژوهش پرداخته شده است؛ بنابراین به کمک نرم افزار SPSS، از آزمون t-Student استفاده شده است. این آزمون برای متغیرهای کمی مورد استفاده قرار می‌گیرد و در مواردی برای تشخیص تأثیر یا عدم تأثیر یک یا چند متغیر به کار می‌رود؛ به‌طوری‌که اگر میانگین هر متغیر از حد معینی بیشتر باشد، آن متغیر در پدیده مورد نظر موثر در نظر گرفته می‌شود. به دلیل

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۴

استفاده از طیف ۵ سطحی لیکرت و شماره‌گذاری گزینه‌های آن از ۱ تا ۵ در این پژوهش، فرض صفر بدین صورت خواهد بود که مقدار آزمون برابر ۳ خواهد بود که در این صورت وضعیت ادراکی جامعه در آن متغیر مطلوب نخواهد بود آن هم به دلیل اینکه پاسخ‌ها حول میانگین بوده و به سمت خاصی تمایل نداشته‌اند. با توجه به مقادیر حد بالا و حد پایین میتوان گفت که ۱. هرگاه حد بالا و پایین مثبت باشد، میانگین از مقدار مورد آزمون بزرگتر است. هرگاه عدد معناداری از ۰/۰۵ کمتر باشد، فرض صفر آزمون رد شده و وضعیت ادراکی جامعه از متغیر مورد نظر مطلوب خواهد بود.

جدول ۹: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای

متغیر	مقدار t	درجه آزادی	عدد معناداری	درجه درک	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
						حد پایین	حد بالا
هویت حرفه‌ای	۱۲/۹۱۴	۲۴۸	۰/۰۰۰	مطلوب	۰/۶۷۰۶	۰/۵۶۸۴	۰/۷۷۳۰
وفاداری نگرشی	۱۵/۵۷۰	۲۴۸	۰/۰۰۰	مطلوب	۰/۷۹۰۹	۰/۶۹۰۹	۰/۸۹۱۱
وفاداری رفتاری	۱۴/۶۲۵	۲۴۸	۰/۰۰۰	مطلوب	۰/۷۳۷۶	۰/۶۳۸۳	۰/۸۳۷۰

منبع: یافته‌های پژوهشی

برازش مدل

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌کنیم.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی:

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱۰- نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 0.7)
هویت حرفه‌ای	۰.۹۶۰	۰.۹۶۴
وفاداری نگرشی	۰.۸۲۳	۰.۸۸۳
وفاداری رفتاری	۰.۷۶۹	۰.۸۶۶

باتوجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰.۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا^۱: معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

جدول ۱۱- نتایج روایی همگرا

متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی (AVE > 0.5)
هویت حرفه‌ای	۰/۶۴۳
وفاداری نگرشی	۰/۶۵۵
وفاداری رفتاری	۰/۶۸۳

باتوجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^۲، ۰.۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

معیار R Squares یا R²

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول ۳، مقدار R² برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۱۲- نتایج معیار R² برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	R ²
وفاداری نگرشی	۰/۳۱۴
وفاداری رفتاری	۰/۳۳۴

برازش مدل کلی

معیار GOF^۳: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد: $GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۴

جدول ۱۳- میزان Commuality و R2 متغیرهای تحقیق

R2	Commuality	متغیرهای مکنون
۰.۳۱۴	۰.۶۵۵	وفاداری نگرشی
۰.۳۳۴	۰.۶۸۳	وفاداری رفتاری
۰.۰۰۰	۰.۶۴۳	هویت حرفه‌ای

جدول ۱۴- نتایج برازش مدل کلی

GOF	R2	Commuality
۰/۳۸۴	۰/۳۲۴	۰/۴۵۵

باتوجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۸۴، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

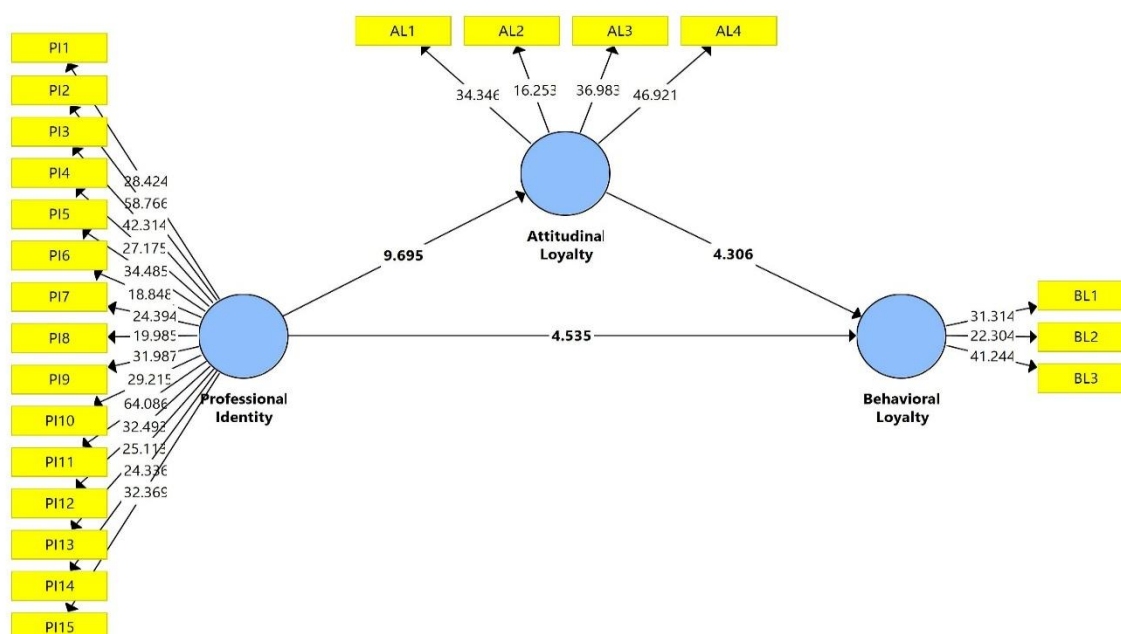
برازش مدل ساختاری:

ضرایب معناداری (مقادیر t_values)

باتوجه به شکل شماره ۲، فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از ۱.۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

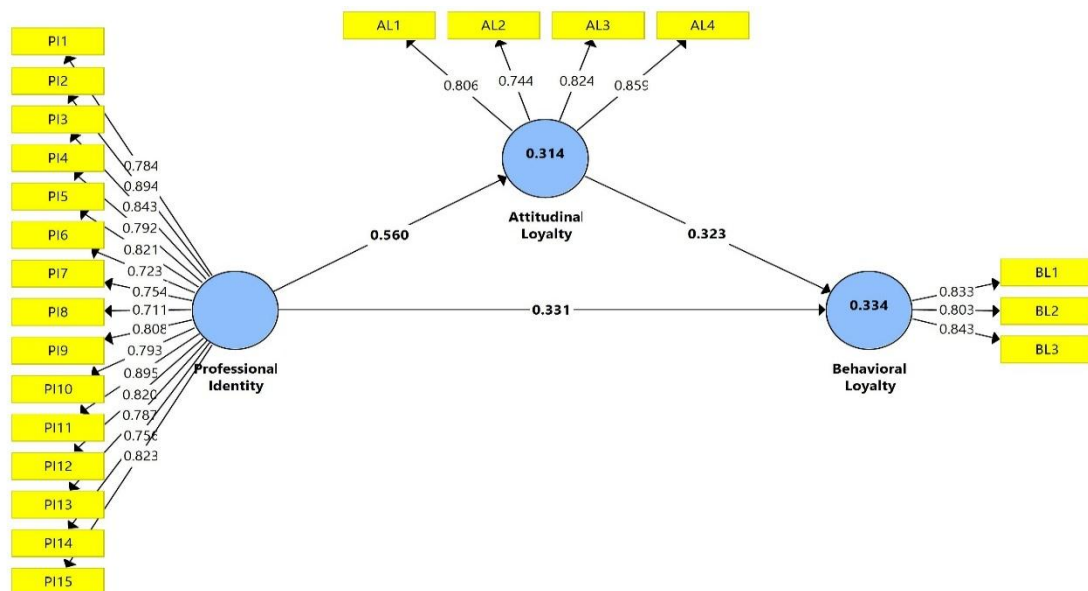
آزمون فرضیات

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS می‌پردازیم.



شکل ۳- نتایج آزمون ضرایب t

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۴



شکل ۴- نتایج ضرایب مسیر

جدول ۶- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

نتیجه آزمون	معناداری (T-Value)	ضریب مسیر (β)	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	فرضیه
تأیید	۹/۶۹۵	۰/۵۶۰	هویت حرفه ای بر روی وفاداری نگرشی تاثیر دارد	اول
تأیید	۴/۵۳۵	۰/۳۳۱	هویت حرفه ای بر روی وفاداری رفتاری تاثیر دارد.	دوم
تأیید	۴/۳۰۶	۰/۳۲۳	- وفاداری نگرشی بر روی وفاداری رفتاری موثر می باشد.	سوم
تأیید	۳/۸۸۸	۰/۱۸۱	وفاداری نگرشی با نقش میانجی در رابطه بین هویت حرفه ای و وفاداری رفتاری تاثیر دارد	چهارم

همچنین تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی پژوهش که نشان دهنده میزان رابطه مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر روی یکدیگر است، در قالب جدول شماره ۶ ارائه می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر هویت حرفه ای بر وفاداری نگرشی و رفتاری پرستاران در دوران همه گیری کووید-۱۹ بود. پرسش محوری تحقیق این بود که آیا هویت حرفه ای می تواند وفاداری نگرشی و رفتاری پرستاران را در شرایط بحرانی ارتقا دهد؟

نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که هویت حرفه ای تأثیر مثبت و معناداری بر وفاداری نگرشی دارد و به طور غیرمستقیم از طریق این متغیر، وفاداری رفتاری را نیز تقویت می کند. این یافته ها حاکی از آن است که پرستارانی که خود را با ارزش ها و هنجارهای حرفه پرستاری هم ذات می دانند، احساس تعهد و تعلق بیشتری نسبت به حرفه دارند و تمایل بیشتری برای ادامه خدمت نشان می دهند.

نتایج به دست آمده با یافته‌های پژوهش‌های کریمی جوهینی (۱۳۹۹) (و حقیقت و همکاران) (۱۳۹۹) همسو است؛ با این تفاوت که پژوهش حاضر این رابطه را در بستر شرایط بحرانی کرونا و در جامعه‌ی پرستاران تبریز بررسی کرده است. در مقایسه با مطالعات خارجی مانند Zhang et al. (2014) و Tanfors & Montgomery (2013)، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی و سازمانی نیز در تقویت یا تضعیف هویت حرفه‌ای نقش دارند.

بر اساس نتایج، پیشنهاد می‌شود مدیران پرستاری با طراحی برنامه‌های آموزشی و انگیزشی، زمینه‌ی ارتقای هویت حرفه‌ای را فراهم کنند؛ از جمله برگزاری کارگاه‌های تخصصی، برنامه‌های قدرانی از عملکرد پرستاران، و ایجاد مسیرهای شغلی روشن. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، نقش متغیرهای میانجی مانند رضایت شغلی یا حمایت سازمانی در رابطه‌ی میان هویت حرفه‌ای و وفاداری رفتاری بررسی شود. به طور کلی، پژوهش حاضر تأکید می‌کند که هویت حرفه‌ای قوی، نه تنها در حفظ نیروی انسانی در شرایط بحرانی مؤثر است، بلکه موجب ارتقای کیفیت خدمات سلامت نیز می‌شود.

پژوهش حاضر تاثیرات هویت حرفه‌ای با وفاداری نگرشی و رفتاری پرستاران بیمارستان‌های تبریز در دوران پاندمی کرونا را مورد سنجش قرار داده است. به دنبال گسترش پاندمیک بیماری کرونا، کادر درمان با موج عظیمی از بیماران مبتلا به کرونا مواجه شد. همین امر موجب افزایش بار کاری، تعداد کشیک‌های روزانه و ماهانه، مواجهه هر چه بیشتر با این بیماری کشنده شد. بر اساس مطالعات انجام شده در دوره پاندمی کرونا نگرش و هویت حرفه‌ای بسیاری از پرستاران تغییر پیدا کرده به طوری که تعدادی از پرستاران برای محافظت از خود و خانواده‌های خویش و جهت دوری از شرایط حاصل از پاندمی تصمیم به انصراف و ترک شغل گرفتند.

با توجه به تغییر و تحولات زیاد فضای کسب و کار در سازمان‌های کنونی و نیاز به نیروی کار ماهر و کارآمد به ویژه در شرایط بحرانی حال حاضر در حوزه بهداشت و درمان که با کمبود شدید نیروی کار روبرو هستند تلاش سازمان‌ها در راستای توجه به نیازهای کارکنان و اقدام در جهت رفع نیازهای آنها به منظور حفظ و نگهداری نیروی کار توانمند و افزایش وفاداری سازمانی آنهاست بنابراین بر اساس فرضیات پژوهش حاضر هویت حرفه‌ای با بسیاری از رفتارها، نگرش‌ها در محیط کار در ارتباط است و نقش محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌کند. به مدیران توصیه می‌شود به دنبال ارزیابی و ارتقاء هویت حرفه‌ای در میان کارکنان خود باشند زمانی که کارکنان سازمان احساس هویت قوی‌تری به سازمان داشته باشند یعنی مسئولیتی را می‌پذیرند خود را موظف به سرانجام رساندن آن می‌نمایند و در واقع خود را با شغل خود همساز می‌کنند افراد با پذیرش مسئولیت و هویت جدیدی که از حرفه خود به دست آورده‌اند احساس رضایت می‌کنند و با اشتیاق کاری بیشتر به شغل خود می‌پردازند باور و نگرش آنها در مورد سازمان بیشتر جنبه مثبت می‌یابد و با آگاهی کامل برای تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند و وفاداری و تعهد بالاتری به سازمان خود دارند و هرچقدر هویت حرفه‌ای تکامل یافته‌تر احساس تعلق و وظیفه‌شناسی بیشتر در نتیجه تمایل ذهنی کارکنان به ترک سازمان کمتر یعنی وفاداری نگرشی بیشتر و در پی آن وفاداری رفتاری که نتیجه وفاداری نگرشی است افزایش خواهد یافت. این تحقیق فرضیه ارتباط معنادار هویت حرفه‌ای با وفاداری نگرشی و رفتاری به سازمان پرستاران را تایید کرد همچنین نشان داد که وفاداری نگرشی

بر شکل گیری وفاداری رفتاری تاثیر دارد. یافته دیگر پژوهش این بود که هویت حرفه‌ای به صورت مثبت و غیر مستقیم از طریق نقش میانجی وفاداری نگرشی بر روی وفاداری رفتاری تاثیر دارد.

نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش‌های پیشین هم‌راستا است و نشان می‌دهد هویت حرفه‌ای قوی‌تر، وفاداری نگرشی و رفتاری بالاتری ایجاد می‌کند (حقیقت و همکاران، ۱۳۹۹؛ هاشمی و همکاران، ۱۳۹۹). با این حال، برخلاف برخی مطالعات بین‌المللی (مثلاً ونگ و همکاران، ۲۰۲۰) که تأثیر عوامل محیطی را قوی‌تر از هویت فردی دانسته‌اند، در این پژوهش نقش هویت حرفه‌ای پرستاران برجسته‌تر بود. باید توجه داشت که به‌دلیل طراحی مقطعی و استفاده از پرسشنامه به‌عنوان تنها ابزار گردآوری داده‌ها، امکان سوگیری روش مشترک وجود دارد و بنابراین روابط مشاهده‌شده باید با احتیاط تفسیر شود. پژوهش‌های آینده می‌توانند با طراحی طولی یا استفاده از روش‌های کیفی، پویایی این روابط را دقیق‌تر بررسی کنند.

یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعه‌ی یاو و همکاران (۲۰۱۹) و ساینی و همکاران (۲۰۲۰) هم‌خوان است که نشان دادند وفاداری نگرشی، پیش‌نیاز وفاداری رفتاری است. با این حال، در مطالعه حاضر، تأثیر هویت حرفه‌ای قوی‌تر از سایر مطالعات گزارش شد که احتمالاً ناشی از ویژگی‌های فرهنگی و ساختار حرفه‌ای پرستاری در ایران است که بر ارزش‌های جمع‌گرایانه و احساس تعهد اجتماعی تأکید دارد. همچنین، برخلاف نتایج رودمن و همکاران (۲۰۱۴) که فرسودگی شغلی را عامل اصلی ترک حرفه دانسته‌اند، در این تحقیق، پرستاران با هویت حرفه‌ای بالا تمایل کمتری به ترک شغل داشتند. بنابراین، تفاوت‌های مشاهده‌شده می‌تواند ناشی از شرایط بحرانی دوران کرونا، تفاوت نظام سلامت ایران با کشورهای مورد مطالعه، و تفاوت در مقیاس‌های سنجش وفاداری باشد.

پژوهش حاضر نشان داد که هویت حرفه‌ای پرستاران با وفاداری نگرشی و رفتاری آن‌ها رابطه مثبت و معنادار دارد. به‌عبارت دیگر، پرستارانی که هویت حرفه‌ای قوی‌تری دارند، انگیزه بیشتری برای ادامه خدمت، وفاداری بالاتر به حرفه و مشارکت فعال در محیط کاری نشان می‌دهند. این یافته‌ها با نتایج مطالعات قبلی همسو است؛ به‌طوری که گیلوری و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند دانشجویان پرستاری با هویت حرفه‌ای قوی‌تر نگرش مثبت‌تری نسبت به ادامه خدمت دارند، و هینکل و چپور (۲۰۲۳) تأکید کردند که هویت حرفه‌ای نقش کلیدی در شکل‌گیری رفتارهای شغلی و وفاداری حرفه‌ای دارد. همچنین، مارولد و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند که تقویت هویت حرفه‌ای باعث افزایش انگیزش درونی و مشارکت در فعالیت‌های حرفه‌ای می‌شود. یافته‌های پژوهش‌های داخلی نیز همسو با نتایج حاضر هستند؛ به‌عنوان مثال، مظفری و همکاران (۲۰۲۰) بیان کردند که پرستارانی که احساس ارزشمندی و تعلق به حرفه دارند، سطح رضایت شغلی بالاتری دارند و ژانگ و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که هویت حرفه‌ای با کاهش تمایل به ترک شغل و افزایش رضایت شغلی و وفاداری رفتاری مرتبط است. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر تأکید می‌کند که ارتقای هویت حرفه‌ای پرستاران از طریق برنامه‌های آموزشی و حمایت سازمانی می‌تواند نقش مهمی در حفظ نیروی انسانی و کاهش فرسودگی شغلی، به‌ویژه در شرایط بحرانی مانند پاندمی کووید-۱۹، ایفا کند. پیشنهادات در راستای نتایج تحقیق به شرح زیر است.

- مطابق فرضیه اول تغییر و تقویت خدمات و تسهیلات ارائه شده به پرستاران در محیط کار و تکریم بیش از پیش آنان در زمان کرونا می‌تواند بر توسعه هویت حرفه‌ای در نتیجه بر وفاداری نگرشی آنان موثر باشد.

- مطابق فرضیه اول و دوم یعنی تاثیر هویت حرفه‌ای بر روی وفاداری نگرشی و رفتاری می‌توان گفت با توجه به فشار کاری گسترده در دوره کرونا مسئولین ذی ربط می‌توانند با در نظر گرفتن پاداش‌های متناسب با عملکرد پرستاران از قبیل برگزاری برنامه‌های تقدیر و تشکر سراسری از پرستاران اهدای جوایز مادی و معنوی موجب تقویت انگیزه و توسعه هویت حرفه‌ای و وفاداری آنها شوند.
- مطابق فرضیه سوم بررسی شرایط سخت ایجاد شده برای پرستاران و روشن ساختن فداکاری‌های این قشر در بحران کرونا در رسانه‌های ملی و مجازی می‌تواند در تثبیت مقام پرستاران در جامعه و سازمان موثر واقع شود یعنی بر نگرش پرستاران در مورد حرفه خود تاثیر گذاشته در نتیجه بر وفاداریشان موثر است.
- مطابق فرضیات اول و دوم توصیه می‌شود با اقداماتی متناسب با آموزش پرستاری در طی دوره دانشجویی یا ضمن خدمت سبب توسعه دانش و مهارت‌های کارکنان برای برخورد با شرایط بحرانی مخصوصاً در این دوره شیوع بیماری، ایجاد احساس ارزشمند بودن برای سازمان، تقویت روحیه، وفاداری و توسعه هویت حرفه‌ای در آنان شوند.
- مطابق فرضیه سوم با افزایش استخدام و نیروی کار در پرستاران که سبب کاهش بار کاری و عدم لغو مرخصی‌ها در شرایط اوج شیوع باعث می‌شود تا دوره بحران آسان‌تر سپری شده و وفاداری نگرشی در نتیجه وفاداری رفتاری کارکنان کاهش نیابد.
- مطابق فرضیه سوم توصیه می‌شود با در اختیار گذاشتن لوازم بهداشتی ضروری نظیر ماسک و... برای کارکنان به صورت رایگان در این دوران شیوع باعث دلگرمی و احساس ارزشمند بودن به کارکنان می‌شود که بدون کاهشی یا ایجاد لطمه‌ای در وفاداری پرستاران باعث ادامه شغل آنان می‌گردد.
- مطابق فرضیات اول و سوم فشار روانی و بار کاری ایجاد شده برای کادر درمان در دوران کرونا به‌ویژه پرستاران، مشکلات مدیریت بحران و اختلالات ایجاد شده در نظام سلامت در این دوره همه از جمله عواملی هستند که می‌توانند موجب تغییر در نگرش پرستاران نسبت به سازمان مشغول به خدمت و حرفه خود شوند. به مسئولین نظام پرستاری و بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود با فراهم آوردن شرایط به بررسی خواسته‌های پرستاران در دوران پاندمی کرونا پرداخته شود همچنین با هماهنگی با مراکز درمانی در سراسر کشور با تدوین برنامه‌هایی به رفع مشکلات پیش آمده برای پرستاران که موجب تغییر در موضع وفاداری به سازمان و هویت حرفه‌ای آنها شده پرداخته شود. محدودیت‌های پژوهش به شرح زیر است.
- به سبب شیوع کرونا و رعایت گسترده پروتکل‌های بهداشتی امکان حضور فیزیکی زیاد در بخش‌های بیمارستان وجود نداشت و پرسشنامه‌ها بیشتر به طور مجازی از طریق شبکه‌های مجازی و ایمیل ارسال شد. با توجه به عدم حضور پژوهشگر در محل امکان ابهام و گزافه‌گویی وجود داشت.
- با توجه به محدودیت زمانی پژوهش، پژوهشگر قادر به بررسی گسترده تر و جامع‌تر پرستاران در تمام دوره شیوع کرونا در تمام موج‌های شیوع و بین آنها نبود.
- مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی و شیوع بود این نوع مطالعه قادر به بررسی رابطه علیتی بین متغیرها نیست و تنها می‌تواند به بررسی وجود یا عدم وجود ارتباط بین متغیرها بپردازد.
- قلمرو مکانی؛ مطالعه حاضر تنها در بیمارستان‌های ارائه دهنده خدمات در شهر تبریز انجام شد.

- در این پژوهش اثر متغییر هویت حرفه‌ای بر روی وفاداری نگرشی و رفتاری بیان شده است می‌توان اثر متغییرهای دیگر را نیز بر روی وفاداری بررسی کرد.
- از آنجا که داده‌ها از طریق پرسشنامه و در یک بازه زمانی واحد جمع‌آوری شده‌اند، امکان بروز «سوگیری روش مشترک» وجود دارد. این نوع سوگیری ممکن است منجر به بزرگ‌نمایی روابط بین متغیرها شود. برای کاهش این احتمال، محرمانگی پاسخ‌ها تضمین شد، گویه‌ها به صورت مثبت و منفی طراحی شدند تا پاسخ‌دهی یکنواخت کاهش یابد، و شرکت در مطالعه به صورت داوطلبانه و بدون الزام سازمانی انجام شد. با این حال، باید نتایج این پژوهش را با احتیاط و با در نظر گرفتن احتمال این نوع سوگیری تفسیر کرد.
- به دلیل اجرای مطالعه در دوران همه‌گیری کرونا، بخشی از جمع‌آوری داده‌ها به صورت مجازی انجام شد. این امر ممکن است موجب شود پرستارانی که دسترسی کمتری به شبکه‌های مجازی داشتند یا در فضای دیجیتال فعال نبودند در مطالعه مشارکت نکنند، بنابراین نتایج باید با در نظر گرفتن این محدودیت تفسیر شوند. پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی به شرح زیر است.
- علاوه بر جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، مصاحبه‌های حضوری جهت بررسی علل تغییر یا ثبات وفاداری به سازمان به طور گسترده مورد بررسی قرار گیرد.
- توصیه می‌شود علاوه بر پرستاری سایر رشته‌های علوم پزشکی نیز مورد بررسی قرار گیرند.
- علاوه بر دوران کرونا توصیه می‌شود وضعیت وفاداری و هویت حرفه‌ای پرستاران در شرایط غیر بحرانی نیز مورد بررسی قرار گیرد.
- توصیه می‌شود علاوه بر هویت حرفه‌ای سایر عوامل دخیل نظیر تعهد سازمانی، حمایت و جو سازمانی، مزایای مالی، استقلال و خودمختاری در میزان وفاداری پرستاران به سازمان محل خدمت مورد ارزیابی قرار گیرد.

منابع

- آذر، علاالدین، میرسپاسی، رفیع‌زاده، و عادل. (۱۳۹۵). تعیین متغیرهای طراحی مدل مدیریت عملکرد در سطح دولت. خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۷ (۴)، ۱-۱۷. <https://civilica.com/doc/1794459>
- اکبری حقیقی، فیض اله، کوهی رستمکلائی، پوررضا، رحیمی فروشانی، و عباس. (۲۰۱۳). بررسی تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۰. مجله بیمارستان، ۱۳ (۲)، ۶۳-۷۳. <http://jhosp.tums.ac.ir/article-1-5357-fa.html>
- اصلانی، لیلا (۱۳۹۸). بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی و نوع هویت‌یابی حرفه‌ای در نگرش پرستاران نسبت به یادگیری بین حرفه‌ای، پایان نامه ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- براز پردنجانی، شهرام؛ معماریان، ربابه؛ ونکی، زهره (۱۳۹۳). هویت حرفه‌ای خدشه دار: عامل بازدارنده یادگیری مراقبت‌های پرستاری در دانشجویان یک مطالعه کیفی در ایران. مجله بالینی پرستاری و مامایی، ۳ (۳)، ۵-۱. <https://civilica.com/doc/1329325>
- برزیده فرخ، باباجانی جعفر، قربانی زاده وجه اله، و عبدالهی احمد. طراحی و تبیین الگوی هویت در قضاوت حسابرسی. مجله دانش حسابداری مالی، ۵ (۲)، ۱-۳۴. <https://doi.org/10.30479/jfak.2018.1437>
- پازارگادی مهرنوش، و جهانگیر فریدون. تعهد سازمانی پرستاران و عوامل مرتبط با آن. نشریه: نشریه دانشکده پرستاری و مامایی، ۱۶ (۵۴)، ۱۳-۳. <https://elmnet.ir/doc/1104658-21051>
- پناهی، حسین (۱۳۹۷). پیش بینی هویت‌یابی حرفه‌ای در دانشجویان رشته مشاوره بر اساس تجارب مشترک تحقیقاتی و حرفه‌ای با اساتید و مشاوران، پایان نامه ارشد رشته مشاوره، دانشگاه محقق اردبیلی.

- حریری، غالم رضا، فریده یغمایی، من صوره زاغری تفرشی، و نزهت شاکری. ۱۳۹۱. «بررسی عوامل مرتب با تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشای تابع دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی» مجله مدیریت ارتقای سلامت ۱(۳): ۱۷-۲۷. <http://jhpm.ir/article-1-78-fa.html>
- روشن زاده، آقایی، میرحسین، کاشانی، پارسایی مهر، و تاج آبادی. (۲۰۱۸). راهبردهای استقلال حرفه‌ای در پرستاری. فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی، ۴(۱)، ۵-۱. <http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-157-fa.html>
- کریمی جوهینی، رضا. (۱۳۹۹). فرایند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای در پرستاران. مجله توسعه پرستاری در سلامت، ۱(۱): ۱-۲۰. <http://ndhj.lums.ac.ir/article-1-250-fa.html>
- مشایخی بیتا، نوروش ایرج، حجازی رضوان، و مومنی یانسری ابوالفضل. به سوی نظریه‌ای برای فرآیند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای حسابرسان داخلی: شواهدی از ایران.
- نبی زاده قرقوزار، آتش زاده شوریده، فروزان، خزایی، و علوی مجد. (۲۰۱۳). بررسی میزان تعهد سازمانی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۲(۲)، ۴۱-۴۸. <http://ijnv.ir/article-1-147-fa.html>
- نحری، واحدیان و هاشمی. (۲۰۲۱). عوامل موثر بر هویت حرفه‌ای پرستاری: مقاله مرور سیستماتیک. نشریه مرور سیستماتیک در علوم پزشکی، ۱(۲)، ۴۱-۵۰. <http://ijsr.ir/article-1-73-fa.html>
- ولیزاده، قربانی. (۲۰۱۶). هویت حرفه‌ای پرستاران و عوامل مرتبط با شکل‌گیری آن: یک مقاله مروری. پژوهش پرستاری، ۱۰(۴)، ۸۸-۹۷. <http://ijnr.ir/article-1-1631-fa.html>

References

- Abedini, B., Vahidi, M., Jafarabadi, M. A., & Azami, S. (2017). Moral sensitivity and its relationship with demographic and professional characteristics of nurses in Tabriz hospitals in 2017. *Journal of Hayat*, 23(3), 254-267. [In Persian]
- Azar, A., Mirsepasi, N., Rafizadeh, A., & Adel, A. (2016). Determining the design variables of the performance management model at the government level. *Public Policy in Management*, 7(4), 1-17. [In Persian]
- Adams, K., Hean, S., Sturgis, P., & Clark, J. M. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students. *Learning in health and social care*, 5(2), 55-68. <https://doi.org/10.1111/j.1473-6861.2006.00119.x>
- Ahen, F. (2015). Strategic corporate responsibility orientation for sustainable global health governance: Pharmaceutical value co-protection in transitioning economies.
- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of nursing management*, 18(5), 582-591. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01093.x>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological bulletin*, 84(5), 888. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.5.888>
- Akbari Haghighi, F., Koochi Rostamkalae, Z., Pourreza, A., & Rahimi Forshani, A. (2014). Surveying the employed Nurses' Organizational Commitment in Selected Tehran University of Medical Sciences Hospitals. *Journal of Hospital*, 13(2), 63-73.
- Allen, M., & Tüselmann, H. J. (2009). All powerful voice? The need to include "exit", "loyalty" and "neglect" in empirical studies too. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/01425450910991781>
- Alwani, S. S., Majeed, M. M., Hirwani, M. Z., Rauf, S., Saad, S. M., Shah, H., & Hamirani, F. (2020). Evaluation of Knowledge, Practices, Attitude and Anxiety of Pakistan's Nurses towards COVID-19 during the Current Outbreak in Pakistan. *MedRxiv*. <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.06.05.20123703v1>
- Amine, A. (1998). Consumers' true brand loyalty: the central role of commitment. *Journal of strategic marketing*, 6(4), 305-319. <https://doi.org/10.1080/096525498346685>
- Ashby, S. E., Adler, J., & Herbert, L. (2016). An exploratory international study into occupational therapy students' perceptions of professional identity. *Australian Occupational Therapy Journal*, 63(4), 233-243. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12292>
- Aslani, F., & Amini Hosseini, K. (2019). Evaluation of the Impacts of Identity and Collective Memory on Social Resilience at Neighborhood Level using Grounded Theory. *Space and Culture*, 1206331219886256.
- Back, K. J., & Parks, S. C. (2003). A brand loyalty model involving cognitive, affective, and conative brand loyalty and customer satisfaction. *Journal of hospitality & tourism research*, 27(4), 419-435. <https://doi.org/10.1177/10963480030274003>

- Baraz Pordanjani, S., Memarian, R., & Vanky, Z. (2014). Disrupted professional identity: An inhibitory factor in learning nursing care in students - A qualitative study in Iran. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 3(3), 1-5. [In Persian]
- Barzideh Farkh, B., Babajani Jafar, Ghorbanizadeh, V., & Abdollahi, A. (2017). Design and explanation of the identity model in audit judgment. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 5(2), 1-34. [In Persian]
- Baloglu, S. (2002). Dimensions of customer loyalty: Separating friends from well wishers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43(1), 47-59. [https://doi.org/10.1016/S0010-8804\(02\)80044-7](https://doi.org/10.1016/S0010-8804(02)80044-7)
- Beauchamp, C., & Thomas, L. (2009). Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge journal of education*, 39(2), 175-189. <https://doi.org/10.1080/03057640902902252>
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and teacher education*, 20(2), 107-128. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>
- Bennett, R., & Rundle-Thiele, S. (2002). A comparison of attitudinal loyalty measurement approaches. *Journal of brand management*, 9(3), 193-209. <https://doi.org/10.1057/palgrave.bm.2540068>
- Björkstöm, M. E., Athlin, E. E., & Johansson, I. S. (2008). Nurses' development of professional self—from being a nursing student in a baccalaureate programme to an experienced nurse. *Journal of clinical nursing*, 17(10), 1380-1391. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02156.x>
- Bove, L. L., & Johnson, L. W. (2009). Does "true" personal or service loyalty last? A longitudinal study. *Journal of Services Marketing*. <https://doi.org/10.1108/08876040910973418>
- Bowen, J., & Chen, S. L. (2001). The relationship between customer satisfaction and customer loyalty. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13, 213-217. <https://doi.org/10.1108/09596110110395893>
- Briggs, A. R. (2007). Exploring professional identities: middle leadership in further education colleges. *School Leadership and management*, 27(5), 471-485. <https://doi.org/10.1080/13632430701606142>
- Bruss, K. V., & Kopala, M. (1993). Graduate school training in psychology: Its impact upon the development of professional identity. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(4), 685. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.30.4.685>
- Buheji, M., & Buheid, N. (2020). Nursing human factor during COVID-19 pandemic. *Int J Nurs Sci*, 10(1), 12-24.
- Butler, S. K., & Constantine, M. G. (2005). Collective self-esteem and burnout in professional school counselors. *Professional School Counseling*, 9, 55-62. <https://doi.org/10.5330/prsc.9.1.b76h827887m73802>
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and validation of a self-reported measure of job performance. *Social Indicators Research*, 126(1), 279-307. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0893-x>
- Carpenter, J. M. (2008). Consumer shopping value, satisfaction and loyalty in discount retailing. *Journal of retailing and consumer services*, 15(5), 358-363. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2007.08.003>
- Chaudhuri, A., & Holbrook, M. B. (2001). The chain of effects from brand trust and brand affect to brand performance: The role of brand loyalty. *Journal of Marketing*, 65(2), 81-93. <https://doi.org/10.1509/jmkg.65.2.81.18255>
- Chen, S. L. (2020). Reviewing and reflecting on nursing during the COVID-19 pandemic. *Hu Li Za Zhi*, 67(6), 4-5.
- Chitty, N. (2021). Paradox of professionalism: The professional identity of journalists who work across media cultures. *Journalism*, 22(1), 157-175. <https://doi.org/10.1177/1464884918773582>
- Clements, A. J., Kinman, G., Leggetter, S., Teoh, K., & Guppy, A. (2016). Exploring commitment, professional identity, and support for student nurses. *Nurse education in practice*, 16(1), 20-26. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2015.06.005>
- Cloe, T. N. (2018). Performance and Goal Setting in Failure-Avoidant Employees (Doctoral dissertation, Kaplan University).
- Colle, S. D., & Gonella, C. (2003). Corporate social responsibility: the need for an integrated management framework. *International Journal of Business Performance Management*, 5(2-3), 199-212. <https://doi.org/10.1504/IJBPM.2003.003295>
- Cowin, L. S., Johnson, M., Craven, R. G., & Marsh, H. W. (2008). Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International journal of nursing studies*, 45(10), 1449-1459. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009>
- Crigger, N. J., Brannigan, M., & Baird, M. (2006). Compassionate nursing professionals as good citizens of the world. *Advances in Nursing Science*, 29(1), 15-26. <https://doi.org/10.1097/00012272-200601000-00003>
- Daly, J., & Jackson, D. (2020). Contexts of nursing: An introduction. Elsevier Health Sciences.
- de Pablo, G. S., Serrano, J. V., Catalan, A., Arango, C., Moreno, C., Ferre, F., Shin, J. I., Sullivan, S., Brondino, N., Solmi, M., & Fusar-Poli, P. (2020). Impact of coronavirus syndromes on physical and mental health

- of health care workers: Systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 275, 48-57. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.022>
- Deppoliti, D. (2008). Exploring how new registered nurses construct professional identity in hospital settings. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(6), 255-262. <https://doi.org/10.3928/00220124-20080601-03>
- Dick, A. S., & Basu, K. (1994). Customer loyalty: Toward an integrated conceptual framework. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(2), 99-113. <http://dx.doi.org/10.1177/0092070394222001>
- Duran, S., Celik, I., Ertugrul, B., Ok, S., & Albayrak, S. (2021). Factors affecting nurses' professional commitment during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*.
- Ebrahimi, H., Jafarjalal, E., Lotfi, M., & Khiaban, L. (2017). Relationship between nurses' professional identity and their clinical competency in Al-Zahra educational hospital, Isfahan, 2016. *Journal of Health and Care*, 19(2), 85-96. [In Persian]
- Eberl, P., Geiger, D., & Abländer, M. S. (2015). Repairing trust in an organization after integrity violations: The ambivalence of organizational rule adjustments. *Organization Studies*, 36(9), 1205-1235. <https://doi.org/10.1177/0170840615558535>
- Ehrlich, H., McKenney, M., & Elkbuli, A. (2020). Protecting our healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *The American journal of emergency medicine*, 38(7), 1527-1528. <https://doi.org/10.1016/j.ajem.2020.04.024>
- Erikson, E., & Erikson, J. (1981). On generativity and identity: From a conversation with Erik and Joan Erikson. *Harvard Educational Review*, 51(2), 249-269. <https://doi.org/10.17763/haer.51.2.g211757u27732p36>
- Fagermoen, M. S. (1997). Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice. *Journal of advanced nursing*, 25(3), 434-441. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997025434.x>
- Flores, M. A., & Day, C. (2006). Contexts which shape and reshape new teachers' identities: A multi-perspective study. *Teaching and teacher education*, 22(2), 219-232. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.09.002>
- Gambino, K. M. (2010). Motivation for entry, occupational commitment and intent to remain: a survey regarding Registered Nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*, 66(11), 2532-2541. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05414.x>
- Gauthier, P. (2011). Professional commitment. *Gastroenterology Nursing*, 34(2), 88-90. <https://doi.org/10.1097/SGA.0b013e318214034a>
- Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision*, 50(1), 21-38. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2010.tb00106.x>
- Glasman, L. R., & Albarraçin, D. (2006). Forming attitudes that predict future behavior: a meta-analysis of the attitude-behavior relation. *Psychological bulletin*, 132(5), 778. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.5.778>
- Goldfarb, N., Grinstein-Cohen, O., Shamian, J., Schwartz, D., Zilber, R., Hazan-Hazoref, R., Goldberg, S., & Cohen, O. (2021). Nurses' perceptions of the role of health organisations in building professional commitment: Insights from an Israeli cross-sectional study during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13248>
- Goldie, J. (2012). The formation of professional identity in medical students: considerations for educators. *Medical teacher*, 34(9), e641-e648. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.687476>
- Gould D, Fontenla M. Commitment to nursing: results of a qualitative interview study. *J Nurs Manag* 2006; 14(3):213-21. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00562.x>
- Guillon, V., Dosnon, O., Esteve, M. D., & Gosling, P. (2004). Self-efficacy and behavioral intention: A mediational analysis of the effects of commitment on career counseling. *European journal of psychology of education*, 19(3), 315-332. <https://doi.org/10.1007/BF03173220>
- Hariri, G., Yaghmaei, F., Zaghari Tafreshi, M., & Shakeri, N. (2012). Survey of some factors related to the tendency to leave service among nurses working in teaching hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Journal of Health Promotion Management*, 1(3), 17-27. [In Persian]
- Halim, R. E. (2006). The effect of the relationship of brand trust and brand affect on brand performance: An analysis from brand loyalty perspective- A case of coffee instant product in Indonesia.
- Hashemi, S., Vahedian-Azimi, A., & Nehrir, B. Factors Affecting Nursing Professional Identity: A Systematic Review.
- Hirschy, A. S., Wilson, M. E., Liddell, D. L., Boyle, K. M., & Pasquesi, K. (2015). Socialization to student affairs: Early career experiences associated with professional identity development. *Journal of College Student Development*, 56(8), 777-793. <https://doi.org/10.1353/csd.2015.0083>

- Huang, C., Wang, Y., Li, X., Ren, L., Zhao, J., Hu, Y., ... & Cao, B. (2020). Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *The lancet*, 395(10223), 497-506. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30183-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5)
- Huang, J., & Zhang, D. (2008, November). Customer value and brand loyalty: Multi-dimensional empirical test. In 2008 International Seminar on Future Information Technology and Management Engineering (pp. 102-106). IEEE. <https://doi.org/10.1109/FITME.2008.39>
- Huang, X., Wei, F., Hu, L., Wen, L., & Chen, K. (2020). Epidemiology and clinical characteristics of COVID-19. *Archives of Iranian medicine*, 23(4), 268-271. <https://doi.org/10.34172/aim.2020.09>
- Ilyas, M., Said, A., Alshuaibi, A., Shaari, H., Alshusibi, I., & Saraih, U. (2020). Developing Employee Brand Loyalty through Employer Branding; a Strategy to win the Unconventional War for Talent Retention. *International Journal of Economic Research*, 14, 2017.
- Itam, U. J., & Swetha, M. (2021). Examining the structural relationship between employee branding, TQHRM and sustainable employability outcome in Indian organized retail. *The TQM Journal*.
- Jafaraghaee, F., Ebadi, A., Negarandeh, R., & Mehrdad, N. (2017). A professional commitment scale for clinical nurses: A study protoco. *Medical journal of the Islamic Republic of Iran*, 31, 123. <https://doi.org/10.14196/mjiri.31.123>
- Jaiswal, A. K., & Niraj, R. (2011). Examining mediating role of attitudinal loyalty and nonlinear effects in satisfaction-behavioral intentions relationship. *Journal of services marketing*. <https://doi.org/10.1108/08876041111129164>
- Jean-Baptiste, E. L. (2005). Information monopoly and commitment in intermediary-firm relationships. *Journal of Financial Services Research*, 27(1), 5-26. <https://doi.org/10.1007/s10693-005-4359-5>
- Johnson, M. P. (1999). Personal, moral, and structural commitment to relationships. In *Handbook of interpersonal commitment and relationship stability* (pp. 73-87). Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4773-0_4
- Juan ,Y., Yuanyuan, C., Qiuxiang, Y., Cong, L., Xiaofeng, L., Yundong, Z., Jing, C., Peifeng, Q., Yan, L., Xiaojiao, X., & Yujie, L. (2020). Psychological distress surveillance and related impact analysis of hospital staff during the COVID-19 epidemic in Chongqing, China. *Comprehensive Psychiatry*, 103 (152198), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2020.152198>
- Jun J., Tucker, S., & Melnyk, B. M. (2020). Clinician mental health and well- being during global healthcare crises: Evidence learned from prior epidemics for COVID- 19 Pandemic. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 17 (3), 182–184. <https://doi.org/10.1111/wvn.12439>.
- Kalisch, P. A. (84). Kalisch, BJ (2004). *American nursing: A history*.
- Karimi Johani, R. (2020). The process of professional identity formation in nurses. *Journal of Nursing Development in Health*, 1(1), 10-20. [In Persian]
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S. H., & Lim, S. Y. (2017). The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350-376. <https://doi.org/10.1177/1534484317725962>
- Kim, Y., Lee, E., & Lee, H. (2019). Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *PLoS One*, 14(12), e0226506. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226506>
- Kohll, A. (2016). Does Participation or Engagement Drive Success in Corporate Wellness?. http://www.huffingtonpost.com/alan-kohll/does-participation-oreng_b_7849440.html
- Kostich, K. (2020). The Relationship Between Staff Nurses' Perceptions of Nurse Manager Caring Behaviors and Patient Experience: A Correlational Study. University of Missouri-Kansas City.
- Kristoffersen, M. (2021). Does professional identity play a critical role in the choice to remain in the nursing profession?. *Nursing Open*, 8(4), 1928-1936. <https://doi.org/10.1002/nop2.862>
- Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. In *Handbook of identity theory and research* (pp. 31-53). Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_2
- Kuncoro, A. M. (2021). THE ROLE OF QUALITY MANAGEMENT IN INNOVATION PERFORMANCE IN STARTUPS: A LITERATURE REVIEW. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 18(1), 41-48.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, H., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health out-comes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), 22-32. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.04.002>

- Liu, K., Chen, Y., Lin, R., & Han, K. (2020). Clinical features of COVID-19 in elderly patients: A comparison with young and middle-aged patients. *Journal of Infection*, 80(6), e14-e18. <https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.03.005>
- Maben, J., Harris, R., Arthur, A., & Bridges, J. (2020). Research that supports nursing teams 4: promoting the wellbeing of team members. *Nursing Times*, 117(1), 44-47.
- Marcia, J. E. (1994). Ego identity and object relations.
- Marique, G., & Stinglhamber, F. (2011). Identification to proximal targets: the role of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, 10(3), 107-117. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000041>
- Matzler, K., & Renzl, B. (2006). The relationship between interpersonal trust, employee satisfaction, and employee loyalty. *Total quality management and business excellence*, 17(10), 1261-1271. <https://doi.org/10.1080/14783360600753653>
- McCabe T, Sambrook S. Psychological contracts and commitment amongst nurses and nurse managers: A discourse analysis. *Int J Nurs Stud*. 2013;50(7):954-67. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.012>
- McCrae, N., Askey-Jones, S., & Laker, C. (2014). Merely a stepping stone? Professional identity and career prospects following postgraduate mental health nurse training. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21(9), 767-773. <https://doi.org/10.1111/jpm.12134>
- Mead, M. (1965). Early adolescence in the United States. *The Bulletin of the National Association of Secondary School Principals*, 49(300), 5-10.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., ... & Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of nursing management*, 28(5), 1002-1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Moazzami, B., Razavi-Khorasani, N., Moghadam, A. D., Farokhi, E., & Rezaei, N. (2020). COVID-19 and telemedicine: Immediate action required for maintaining healthcare providers well-being. *Journal of Clinical Virology*, 126, 104345. <https://doi.org/10.1016/j.jcv.2020.104345>
- Mohammadpoorasl, A., Maleki, A., & Sahebihagh, M. H. (2012). Prevalence of professional burnout and its related factors among nurses in Tabriz in 2010. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 17(7), 524.
- Moradi, Y., Mollazadeh, F., Jamshidi, H., Tayefeh, T., Zaker, M. R., & Karbasi, F. (2017). Outcomes of professional socialization in nursing: A systematic review. *Journal of Pharmaceutical Sciences and Research*, 9(12), 2468-2472.
- Mesbahi, B., Noravesh, I., Hejazi, R., & Momeni Yansari, A. (2017). Towards a theory for the process of forming the professional identity of internal auditors: Evidence from Iran. *Empirical Research in Accounting*, 6(4), 1-21. [In Persian]
- Nabizadeh Gharghozar, A., Atashzadeh Shorideh, F., Khazaei, & Alavi Majd, H. (2013). A survey of organizational commitment in clinical nurses. *Nursing Management Journal*, 2(2), 41-48. [In Persian]
- Nahir, F., Vahedian, Z., & Hashemi, S. A. (2021). Factors affecting nursing professional identity: A systematic review article. *Journal of Systematic Reviews in Medical Sciences*, 1(2), 41-50. [In Persian]
- Odin, Y., Odin, N., & Valette-Florence, P. (2001). Conceptual and operational aspects of brand loyalty: An empirical investigation. *Journal of business research*, 53(2), 75-84. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(99\)00113-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00113-8)
- Özkan Şat, S., Akbaş, P., & Yaman Sözbir, Ş. (2021). Nurses' exposure to violence and their professional commitment during the COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*, 30(13-14), 2036-2047. <https://doi.org/10.1111/jocn.15760>
- Panahi, S. (2015). Role of parents, teachers, and community in adolescents issues. *Unique journal of pharmaceutical and biological sciences*, 3(2), 1-11.
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakakis, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 901-907. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>
- Peterson, K. (2002). The professional development of principals: Innovations and opportunities. *Educational administration quarterly*, 38(2), 213-232. <https://doi.org/10.1177/0013161X02382007>
- Quester, P., & Lim, A. L. (2003). Product involvement/brand loyalty: is there a link?. *Journal of product & brand management*. <https://doi.org/10.1108/10610420310485032>
- Pazarangadi, M., & Jahangir, F. (2007). Organizational commitment of nurses and its related factors. *Journal of the Faculty of Nursing and Midwifery*, 16(54), 3-13. [In Persian]

- Roshanzadeh, M., Aghaei, M. H., Kashani, P., Parsaee Mehr, M., & Taj Abadi, A. (2018). Strategies for professional autonomy in nursing. *Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Sciences*, 4(1), 1-5. [In Persian]
- Valizadeh, S., & Ghorbani, F. (2016). Nurses' professional identity and related factors in its formation: A review article. *Nursing Research*, 10(4), 88-97. [In Persian]
- Randle, J., & Arthur, D. (2007). The professional self concept of nurses: a review of the literature from 1992-2006. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 24(3), 34.
- Rahimiaghdam, S., Sanoubar, N., & Ghorbanimoaddab, P. (2024). Effect of Managerial Coaching on Tour Guides' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement and Employability. *International Journal of Organizational Leadership* 13(First Special Issue - 2024) 140-159.
- Rahimiaghdam, S., Sanoubar, N., & Ghorbanimoaddab, P. (2025). Personalized Human Resource Management (Systematic Literature Review, Concept Development and Future Research Directions). *Spring* 2025, 34(115), 111-152.
- Robin, C. F., Valencia, J. C., Muñoz, G. J., Astorga, P. S., & Martínez, D. Y. (2016). Attitude and behavior on hotel choice in function of the perception of sustainable practices. *Tourism & Management Studies*, 12(1), 60-66. <https://doi.org/10.18089/tms.2016.12106>
- Rudman A, Gustavsson P, Hultell D. A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden. *Int J Nurs Stud*. 2014;51(4):612-24. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.09.012>
- Rundle-Thiele, S., & Mackay, M. M. (2001). Assessing the performance of brand loyalty measures. *Journal of Services Marketing*. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006099>
- Sabanciogullari, S., & Dogan, S. (2015). Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1076-1085. <https://doi.org/10.1111/jonm.12252>
- Saini, S., & Singh, J. (2020). A link between attitudinal and behavioral loyalty of service customers. *Business Perspectives and Research*, 8(2), 205-215. <https://doi.org/10.1177/2278533719887456>
- Schroeder, M. A., Lander, J., & Levine-Silverman, S. (1990). Diagnosing and dealing with multicollinearity. *Western journal of nursing research*, 12(2), 175-187. <https://doi.org/10.1177/019394599001200204>
- Serra, M. N. (2008). Learning to be a nurse. Professional identity in nursing students. *Educational Sciences Journal*, 5(8), 65-76.
- Sharbaugh, S. M. (2009). Relationships among nurses' professional identity, career satisfaction, occupational commitment, and intent to stay. *Widener University School of Nursing*.
- Sharif Nia, H., Arslan, G., Naghavi, N., Sivarajan Froelicher, E., Kaveh, O., Pahlevan Sharif, S., & Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of clinical nursing*, 30(11-12), 1684-1693. <https://doi.org/10.1111/jocn.15712>
- Sharif, T. J., Hosseinzadeh, M., Mahdavi, N., Areshtanab, H. N., & Dickens, G. L. (2020). Happiness and its Relationship with Job Burnout in Nurses of Educational Hospitals in Tabriz, Iran. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 8(4), 295. <https://doi.org/10.30476/IJCBNM.2020.85888.1205>
- Shengxiao, N. I. E., Chao, S. U. N., Lei, W. A. N. G., & Xia, W. A. N. G. (2021). The professional identity of nursing students and their intention to leave the nursing profession during the coronavirus disease (COVID-19) pandemic. *Journal of Nursing Research*, 29(2), e139. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000424>
- Skoog Svanberg, A., Sydsjö, G., & Lampic, C. (2020). Psychosocial aspects of identity-release gamete donation—perspectives of donors, recipients, and offspring. *Uppsala Journal of Medical Sciences*, 125(2), 175-182. <https://doi.org/10.1080/03009734.2020.1726533>
- Slay, H. S., & Smith, D. A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human relations*, 64(1), 85-107. <https://doi.org/10.1177/0018726710384290>
- Sukor, M. S. M., Panatik, S. A., & Yunus, W. M. A. W. M. (2020). The influence of job stressor on organizational loyalty and intention to quit among health care staff. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(1), 1779-1783.
- Sun, J. (2004). Understanding the impact of perceived principal leadership style on teacher commitment. *International Studies in Educational Administration*, 32(2).
- Tanford, S. (2013). The impact of tier level on attitudinal and behavioral loyalty of hotel reward program members. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 285-294. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.04.003>

- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), 365–384. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.521237>
- Trochim, W., & Donnelly, J. (2006). *The Research Methods Knowledge Base*. 3rd. Mason, OH: Atomic Dog Publishing.
- Warleta, G. M., Ventisca, M. D. B., & Gallo, M. P. (2016). Importance and Role of Retail Brands in a Non-Food Market: A Case Study of DIY Retailing in Spain. In *Handbook of Research on Strategic Retailing of Private Label Products in a Recovering Economy* (pp. 416-442). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-9921-2.ch024>
- Willets, G., & Clarke, D. (2014). Constructing nurses' professional identity through social identity theory. *International Journal of Nursing Practice*, 20(2), 164-169. <https://doi.org/10.1111/ijn.12213>
- World Health Organization. (2020, September 23). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19*. <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---23-september-2020>
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.002>
- Yee, R. W., Yeung, A. C., & Cheng, T. E. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *International Journal of Production Economics*, 124(1), 109-120. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2009.10.015>
- Zhang, H., Fu, X., Cai, L.A., & Lu, L. (2014). Destination image and tourist loyalty: a meta-analysis. *Tourism Management*, 40, 213–223. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.06.006>
- Gilvari, H., Alavi, N. M., Sadeghi, T., & Karimi, Z. (2022). Perceived professional identity and related factors in Iranian nursing students: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21, 150. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00930-1>
- Hinkle, J. L., & Cheever, K. H. (2023). Professional identity in nursing. *Nurse Leader*, 21(1), 10–15. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.09.009>
- Marold, M., Smith, A., & Brown, L. (2025). Professional identity in nursing: A narrative review of the ISPIN definition and domains. *Journal of Nursing Scholarship*, 57(2), 200–210.
- MoghtaderKargaran, J. (2025). Identifying and evaluating the impact of role-enabling components on organizational green innovation behavior. *Library and Information Studies*, 36(3), 224–240.
- MoghtaderKargaran, J. (2025). Providing a comprehensive knowledge-based human resource productivity model with a mixed approach. *Library and Information Studies*, 36(3), 200–223.
- Mozaffari, F., Ebrahimi, H., & Rahimi, R. (2014). Social well-being of a sample of Iranian nurses: A descriptive-analytic study. *Journal of Clinical Nursing*, 23(17-18), 2512–2521. <https://doi.org/10.1111/jocn.12462>
- Zhang, X., Liu, Y., & Wang, H. (2022). The impact of professional identity on nurses' job satisfaction and retention: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 78(10), 3205–3215. <https://doi.org/10.1111/jan.15265>