

بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی - آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین

محمد مرادی

مرضیه خاتونی^۱

رضا ضیفی

حسن جهانی هاشمی

محمد رضا شیخی

چکیده

هدف: رضایت شغلی نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در کارایی و بهره‌وری سازمان است. تعهد حرفه‌ای نیز یکی از ویژگی‌های انسانی است که می‌توان آن را رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین‌شده برای انسان تعریف کرد، با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. با توجه به اهمیت این دو مؤلفه در شغل خطیر پرستاری که در ارتباط مستقیم با روح و جان انسان‌ها می‌باشد، این مطالعه با هدف بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی - آموزشی قزوین در سال ۱۳۹۰ صورت گرفت.

روش: این مطالعه توصیفی - تحلیلی و به روش مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر قزوین می‌باشند. ابزار استفاده‌شده در این پژوهش پرسشنامه‌ای محقق ساخته است که جهت تعیین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای پرستاران طراحی گردیده است. روش نمونه‌گیری در این مطالعه سرشماری می‌باشد. با توجه به خصوصیات افراد مورد پژوهش ۵۴۷ پرسشنامه در بین پرستار واردشده به این پژوهش توزیع گردید و از آن تعداد ۳۶۱

۱. کارشناس ارشد پرستاری و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران. (نویسنده

پرسشنامه عودت داده شد که تعداد ۳۵۵ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل بود. جهت آنالیز داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. در آنالیز داده‌ها علاوه بر روش‌های آمار توصیفی از آزمون t ، ANOVA، رگرسیون و ضریب همبستگی استفاده شد.

یافته‌ها: رضایت شغلی پرستاران ۲۴/۹ درصد در حد کم، ۷۲/۴ درصد در حد متوسط و ۲/۷ درصد در حد زیاد بود. از سوی دیگر تعهد حرفه‌ای پرستاران ۴/۹ درصد در حد کم، ۷۰/۸ درصد در حد متوسط و ۲۴/۳ درصد در حد زیاد بود. بین متغیرهای سن، جنس، سمت و بخش کاری با رضایت شغلی رابطه آماری معنی‌دار وجود داشت ($P < 0/05$) و با افزایش سن، دارا بودن سمت‌های مدیریتی و نیز جنسیت مذکر میزان رضایت شغلی پرستاران افزایش می‌یافت. همچنین تنها بین متغیرهای سن و جنس با تعهد حرفه‌ای رابطه آماری معنی‌دار دیده شد ($P < 0/05$)، یعنی با افزایش سن و نیز جنسیت مؤنث میزان تعهد حرفه‌ای کارکنان پرستاری افزایش می‌یافت. رابطه آماری معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای پرستاران یافت شد ($r = 0.324$ و $P < 0.001$)، به طوری که با افزایش تعهد حرفه‌ای میزان رضایت شغلی نیز افزایش می‌یافت.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج حاصل از این مطالعه مبنی بر وجود ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای و با توجه به این که رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای دو مؤلفه مهم تأثیرگذار بر یکدیگر و در نتیجه تأثیرگذار بر کیفیت ارائه خدمات پرستاری می‌باشند، ضروری است که با شناسایی عوامل مؤثر بر این دو مؤلفه به دنبال برنامه‌ریزی جامع جهت ارتقای سطح رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها بود.

واژگان کلیدی

رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای، پرستاران

مقدمه

هر رفتاری که در موقعیتی خاص در قبال دیگری صورت می‌گیرد، نشانگر تعهدی است که فرد در قبال دیگران دارد. بدون تعهد رفتارهای انسانی معنی و مفهوم خود را از دست می‌دهند. بنابراین تعهد یکی از ویژگی‌های انسانی است که در همه وجود دارد اما همه به یک اندازه به آن پایبند نیستند. تعهد حرفه‌ای را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد، با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. (صبور، ۲۰۰۸ م.) تعهد حرفه‌ای مبتنی است بر احساس مسؤولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای که فرد دارد و عبارت است از احساس پایبندی فرد به وظایفی که با بر عهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام آن‌ها می‌داند. تعهد، بعد عملی و اجتماعی اخلاق است پس می‌توان تعهد کاری را این‌گونه بیان کرد که نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به کار است. (جیبی، ۲۰۰۷ م.) تعریفی که کویی از تعهد حرفه‌ای دارد این است که تعهد حرفه‌ای مکانیسمی است که باعث بروز رفتار ثابت و استوار در انسان می‌شود. (کویی، ۲۰۰۲ م.) به عبارت دیگر، تعهد حرفه‌ای یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک حرفه خاص می‌باشد و در بر گیرنده سه بعد می‌باشد که این ابعاد شامل تعهد عاطفی (affective commitment)، تعهد مستمر (continuance commitment) و تعهد هنجاری (normative commitment) می‌باشند. تعهد عاطفی به میزان دلبستگی عاطفی و تعلق به انجام یک کار خاص و همانندسازی فرد با کار خویش اطلاق می‌شود. این حیطة نشان‌دهنده علاقمندی فرد به حرفه خویش است. تعهد مستمر مبتنی بر فواید حاصل از مشغول شدن به انجام کار و

هزینه‌های ناشی از ترک آن کار است. به عبارتی با صرف وقت، عمر و تلاش بیشتر، افراد به راحتی حاضر به عوض کردن شغل و حرفه خود نمی‌باشد. در بعد تعهد مستمر فرد ادامه دادن به کار در حرفه خود را به حرفه ادا نماید. فرد اعتقاد دارد که هر خود می‌داند تا بدینوسیله دین خود را به حرفه ادا نماید. فرد اعتقاد دارد که هر کس باید در حرفه‌ای که آموزش دیده است، باقی بماند و حتی اگر ضرر بکند خود را متعهد می‌داند که در آن حرفه باقی بماند. (جزایری و همکاران، ۲۰۰۶ م.)

چوچیان بیان می‌دارد که تعهد حرفه‌ای به عنوان یک اعتقاد و پذیرش قوی ارزش‌های حرفه‌ای، تمایل به تلاش بسیار جهت ارتقای حرفه و حرفه‌ای شدن می‌باشد. محققان گزارش می‌کنند که مفهوم تعهد حرفه‌ای شامل نگرانی‌ها و دل‌مشغولی‌های حرفه‌ای، صداقت، وفاداری، وظیفه‌شناسی، ارتباطات، بازشناسی، اعتقادات، اخلاقیات، رضایت درونی، رشد حرفه‌ای و درگیری حرفه‌ای می‌باشد. (چو و همکاران، ۲۰۰۷ م.) یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. (صبور، ۲۰۰۸ م.) عوامل متعددی موجب می‌شود که میزان تعهد در افراد مختلف، متفاوت باشد. تحقیقات متعددی در این زمینه صورت گرفته و عواملی همچون اعتقادات دینی، اخلاق، فرهنگ، احساس تعلق، وضعیت اقتصادی، میزان تحصیلات، ویژگی‌های شخصیتی، عدالت کاری، وجدان کاری، تعلق سازمانی، درآمد، محل خدمت، سابقه کار، و از جمله رضایت شغلی را بر میزان تعهد افراد دخیل دانسته‌اند. (صبور، ۲۰۰۸ م؛ حبیبی، ۲۰۰۷ م.)

رضایت شغلی عبارت است از نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش و به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌گردد. (جهانی و همکاران، ۲۰۱۰ م.) بنا به تعریف دیگر رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است و رضایت شغلی یک احساس مثبت و لذت‌بخش است که از نتیجه کار فرد یا تجربه شغلی او به دست می‌آید. (تاجر و همکاران، ۲۰۰۷ م.) رضایت شغلی نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در کارایی و بهره‌وری سازمان است (صبور، ۲۰۰۸ م.) و زاینده عواملی نظیر حقوق و دستمزد، شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار، ویژگی‌های شخصیتی، عوامل اجتماعی و تأثیر عوامل فرهنگی است. (جهانی و همکاران، ۲۰۱۰ م.) مانوکیان به نقل از هروآبادی و مریاچی می‌نویسد که علت اصلی ترک خدمت و غیبت پرستاران، عدم رضایت کاری است که مشکل اساسی مدیران خدمات پرستاری می‌باشد. (مانوکیان، پرام و همکاران، ۲۰۰۷ م.) از طرفی در رابطه با بعد درونی رضایت شغلی بیان می‌شود که برای اکثر افرادی که در حرفه پرستاری شاغل هستند عشق و علاقه، کمک به افراد و مسائل غیر مادی مهم‌تر از محرک‌های خارجی از جمله مقام، سمت و حقوق بالا می‌باشد. (نیکبخت نصرآبادی و همکاران، ۲۰۰۴ م.) نتایج مطالعه‌ای که به منظور بررسی میزان رضایت شغلی کادر پرستاری مراکز بهداشتی درمانی و آموزشی سراسر کشور در سال ۱۳۸۳ صورت گرفت بیانگر این بود که ۷۸/۲ درصد از پرستاران از رضایت شغلی متوسط برخوردار بوده‌اند، ۲۰/۶ درصد آنان رضایت شغلی پایین و تنها ۱/۲ درصد رضایت شغلی بالا داشته‌اند. از علل نارضایتی شغلی در این تحقیق ساعات کاری زیاد، شرایط نامساعد محیط کار، ضعف شیوه ارزشیابی و ضعف در شیوه تشویق و تنبیه عنوان گردیده است. (منجد و همکاران، ۲۰۰۴ م.) سایر تحقیقات بیانگر این

هستند که در بیمارستان‌هایی که پرستاران شاغل در آن رضایت شغلی بالایی دارند، مراقبت‌های پرستاری از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار است. در مقابل نارضایتی شغلی به شدت در ارتباط با افزایش فشار کاری پرستاران بوده و فشار کاری بیش از حد نیز مرتبط با افزایش مرگ و میر است. (بست، ۲۰۰۶ م.)

با توجه به اهمیت این دو مقوله مهم شغلی، یعنی تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی، برخی مطالعات این دو مقوله را به طور همزمان در پرستاران مورد بررسی قرار داده‌اند. البته تعداد این مطالعات به نسبت مطالعاتی که به بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران پرداخته‌اند، بسیار کمتر است. به طوری که نوگراس (نوگراس، ۲۰۰۶ م.) و استورد (استورد و همکاران، ۲۰۰۳ م.) نیز در مطالعات خود به این موضوع اشاره داشته است که بسیاری از مطالعات صورت گرفته در زمینه رضایت شغلی و تعهد پرستاران، به جای این که تعهد پرستاران را نسبت به حرفه پرستاری مورد سنجش قرار دهند، تعهد پرستاران را نسبت به سازمان مورد بررسی قرار می‌دهند در حالی که تعهد حرفه‌ای نقش مهم‌تری را در نحوه ایفای صحیح وظایف شغلی و حرفه‌ای ایفا می‌کند. پوتر و مودی در تحقیق خود دریافتند که کارکنانی که سطوح بالاتری از تعهد حرفه‌ای را برخوردار هستند، بهتر کار انجام می‌دهند، رضایت شغلی بالاتر و نیز بازدهی بالاتر و سطوح پایین‌تر غیبت از کار و تأخیر را دارا می‌باشند. (پوتر، ۱۹۷۹ م.) در تحقیقی که در سال ۲۰۰۷ در تایوان صورت گرفت، ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای پرستاران مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه‌های تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی توسط ۲۱۹۷ پرستار تکمیل گردید، تمام آزمودنی‌ها زن بودند و میانگین سنی ۲۸/۵۶ سال داشتند. نتایج بیانگر تأثیر معنی‌دار مستقیم و مثبت بین تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران بود. پرستاران مجرد نسبت به پرستاران متأهل از تعهد

شغلی بالاتر و رضایت شغلی پایین‌تری برخوردار بودند (در حالی که در اکثر مطالعات رابطه مثبت و مستقیم بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای گزارش شده است) و محقق خود به این موضوع اشاره دارد که این یافته با یافته بسیاری از مطالعات مشابه دیگر همخوانی ندارد. وی بیان می‌دارد که تعهد حرفه‌ای نقش پیشرو و مقدم بر رضایت شغلی دارد و این تعهد حرفه‌ای است که رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و افزایش یا کاهش آن موجب افزایش یا کاهش رضایت شغلی می‌شود. (کویی، ۲۰۰۲، م.)

در مطالعه دیگری که در سال ۲۰۰۶ توسط نوگراس انجام شد، نقش سه عامل تعهد حرفه‌ای، سطح تحصیلات و تجربه کاری در تمایل کارکنان پرستاری به ترک حرفه پرستاری مورد بررسی قرار گرفت. به این منظور او پرسشنامه تعهد حرفه‌ای را به همراه فرم اطلاعات دموگرافیک از طریق وبسایت اختصاصی پرستاران در اختیار ۱۳۲۶ پرستار شاغل دارای مدرک لیسانس و بالاتر قرار داد. از ویژگی‌های واحدهای مورد پژوهش این بود که به طور مستمر در بخش‌های بالینی شاغل بوده باشند. از میان پرسشنامه‌های پاسخ داده شده، ۹۰۸ پرسشنامه کامل و قابل بررسی و تجزیه و تحلیل بودند. مهم‌ترین یافته این پژوهش این بود که سطح تحصیلات و تعهد حرفه‌ای دو عامل مهم در تمایل پرستاران به ترک یا باقی ماندن در حرفه پرستاری بود به طوری که با افزایش سطح تحصیلات و نیز با سطوح بالاتر تعهد حرفه‌ای تمایل به ترک حرفه در طی چند سال آینده کمتر می‌شد. سایر نتایج بیانگر این بود که:

۱- در هر سه جنبه تعهد حرفه‌ای که به طور مجزا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، هرچه میزان تعهد بالاتر بود، تمایل برای ترک حرفه کمتر بود.

۲- با افزایش سن، سابقه کار، تجربه کاری و سطح تحصیلات، میزان تعهد حرفه‌ای پرستاران به طور معناداری افزایش می‌یافت.

۳- هیچ ارتباط معناداری بین جنس و میزان تعهد حرفه‌ای وجود نداشت. (نوگراس، ۲۰۰۶ م.)

در مطالعه‌ای که در ایالت فلوریدای مرکزی صورت گرفت عوامل مختلفی که بر تعهد حرفه‌ای و تمایل به ترک شغل در پرستاران شاغل در محیط‌های بالینی تأثیرگذار بود از سوی مدیران مورد بررسی قرار گرفت. هدف از این مطالعه کمک به مدیران در دستیابی به راهکارهایی جهت ارتقا و بهبود شرایط کاری به منظور حفظ پرستاران در محیط کاری و جلوگیری از ترک کار و نیز ارتقای تعهد حرفه‌ای آن‌ها بود. آزمودنی‌ها را ۲۵۹ پرستار شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه فلوریدای مرکزی تشکیل می‌دادند. پرسشنامه‌هایی حاوی سؤالاتی در حیطه تعهد حرفه‌ای، تمایل به ترک کار و شرایط محیط کاری به واحدهای مورد پژوهش داده شد. نتایج بیانگر این بود که شرایط محیط کار رابطه مستقیم و مثبت با تعهد حرفه‌ای و رابطه منفی با تمایل به ترک شغل دارد. علاوه بر آن چهار زیر مقیاس استقلال کاری، تسلط بر شرایط کاری، رابطه کاری پزشکان با پرستاران و حمایت سازمان از پرستاران نیز به طور مثبت با تعهد حرفه‌ای و به طور منفی با تمایل به ترک شغل ارتباط دارند. (کورتل یو و کندال، ۲۰۰۷ م.)

مطالعه‌ای که به طور خاص به بررسی تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران در ایران پرداخته باشد یافت نشد. تنها مطالعاتی یافت گردید که به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران پرداخته‌اند، اما از آنجا که بر اساس نظریه‌های متعدد این دو نوع تعهد یعنی تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دارای دو تعریف کاملاً متفاوت می‌باشند (صبور، ۲۰۰۸ م.) و تعهد حرفه‌ای نسبت به تعهد

سازمانی نقش مهم‌تری را در نحوه ایفای صحیح وظایف شغلی و حرفه‌ای ایفا می‌کند (نوگراس، ۲۰۰۶ م.) با توجه به اهمیت این دو مؤلفه (رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای) در شغل خطیر پرستاری که در ارتباط مستقیم با روح و جان انسان‌ها می‌باشد، انجام مطالعه‌ای که به طور اختصاصی به بررسی تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران بپردازد ضروری به نظر می‌رسید و مطالعه حاضر به منظور بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر قزوین صورت گرفت. نتایج این پژوهش می‌تواند راهنمایی باشد برای مدیران تا با توجه به نتایج آن در جهت ارتقای کیفیت خدمات پرستاری برنامه‌ریزی نمایند.

روش

این مطالعه توصیفی - تحلیلی و به روش مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر قزوین می‌باشند که دارای ویژگی‌های زیر باشند:

۱- شاغل در بخش‌های بالینی بوده و نقش مستقیم در مراقبت از بیمار (پرستاران بالینی) یا نظارت مستقیم بر نحوه مراقبت از بیمار (مترون، سوپروایزر و سرپرستار) داشته باشند. به این ترتیب پرستارانی که در سایر قسمت‌های بیمارستان مانند درمانگاه‌ها، داروخانه، پذیرش و غیره مشغول به کار باشند، وارد این پژوهش نگردیدند.

۲- حداقل دارای یک سال سابقه کار باشند (جهت تجربه جنبه‌های خوشایند و ناخوشایند محیط کار). تعیین معیار حداقل یک سال سابقه کار بر اساس مطالعات انجام‌شده در این زمینه می‌باشد.

پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش پرسشنامه‌ای پژوهشگر ساخته است که جهت تعیین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای پرستاران طراحی گردیده است. برای ساخته شدن آن در بخش رضایت شغلی از ابزارهای رضایت شغلی پرستاران Chouh-Jiauan Li (چو و همکاران، ۲۰۰۷ م.) و ابزار رضایت شغلی پرستاران Nigy m.n (نیگی، ۲۰۰۶ م.) و در حیطه تعهد حرفه‌ای از ابزارهای تعهد حرفه‌ای پرستاران Chouh-Jiauan Li (چو و همکاران، ۲۰۰۷ م.) و ابزار تعهد حرفه‌ای پرستاران Meyer (آرگون، ۲۰۰۷ م.) استفاده گردیده است. جهت تعیین اعتبار ابزار استفاده از روش اعتبار محتوا استفاده گردید. همچنین پایایی ابزار با استفاده از روش آزمون مجدد سنجیده شد و ضریب همبستگی پیرسون $r=0/91$ به دست آمد و در نهایت پرسشنامه با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی جامعه مورد پژوهش تدوین گردید. سؤالات پرسشنامه شامل ۶۸ گویه می‌باشد. ۳۶ گویه آن رضایت شغلی را در ۴ حیطه عوامل محیطی و رفاهی شغل (شامل برخورداری از امکانات رفاهی و حقوقی مناسب)، عوامل مربوط به ماهیت شغل (شامل اهمیت کار، نوع کار، ارضاکننده و انگیزاننده بودن کار، اغنای شغلی، تنوع کار و غیره)، عوامل اجتماعی شغل (شامل روابط بین فردی با مسئولان و همکاران است که ارضاکننده نیازهای اجتماعی و تعلق آنان می‌باشد) و عوامل ساختاری و مدیریتی (شامل سرپرستی و مدیریت، تفویض اختیار، امکان ارتقای شغلی، امنیت شغلی و غیره) مورد بررسی قرار می‌دهد. ۳۲ گویه دیگر تعهد حرفه‌ای را در سه حیطه تعهد عاطفی (دلبستگی عاطفی و تعلق به انجام کار خاص)، تعهد هنجاری (ادامه دادن کار در حرفه را وظیفه، تکلیف و مسئولیت فرد می‌داند تا بدینوسیله دین خود را به حرفه خود ادا نماید. اعتقاد بر این است که هر کس باید در حرفه‌ای که آموزش دیده است باقی بماند و حتی اگر ضرر بکند خود را متعهد بداند که در آن حرفه باقی بماند) و

تعهد مستمر (فواید حاصل از اشتغال به کار و هزینه‌های ناشی از ترک کار) مورد بررسی قرار می‌دهند. سؤالات در هر دو حیطه رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای در مقیاس پنج رتبه‌ای لیکرت می‌باشد. در مورد سؤالاتی که جنبه مثبت دارند نمره‌دهی به این ترتیب است: (کاملاً موافقم: ۴؛ موافقم: ۳؛ نظری ندارم: ۲؛ مخالفم: ۱ و کاملاً مخالفم: ۰) می‌باشد و در مورد سؤالاتی که جنبه منفی دارند: (کاملاً موافقم: ۰؛ موافقم: ۱؛ نظری ندارم: ۲؛ مخالفم: ۳ و کاملاً مخالفم: ۴). حداقل امتیاز در مورد رضایت شغلی ۰ و حداکثر امتیاز ۱۴۴ می‌باشد. در مورد تعهد حرفه‌ای حداقل امتیاز ۰ و حداکثر آن ۱۲۴ می‌باشد. جهت نمونه‌گیری در این مطالعه از روش سرشماری استفاده گردید. حجم نمونه در این پژوهش ۵۴۷ نفر می‌باشد. بدین ترتیب تعداد ۵۴۷ پرسشنامه در بین پرستاران وارد شده به این پژوهش توزیع گردید و از آن تعداد ۳۶۱ پرسشنامه برگردانده شد که تعداد ۳۵۵ پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل مناسب بود. جهت آنالیز داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. در آنالیز داده‌ها علاوه بر روش‌های آمار توصیفی از آزمون t ، ANOVA، ضریب همبستگی و کای دو استفاده شد.

یافته‌ها

از میان ۳۵۵ پرسشنامه‌ای که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت ۲۲۵ مورد به سؤالات مرتبط با رضایت شغلی و ۲۸۴ مورد به سؤالات مرتبط با تعهد حرفه‌ای پاسخ کامل داده بودند. بیشتر جمعیت مورد مطالعه (۹۰/۹ درصد) زن و ۹/۱ درصد مرد بودند. ۷۲/۹ درصد آن‌ها متأهل و ۲۷/۱ درصد مجرد بودند. اکثر پرستاران (۹۸/۶ درصد) دارای سطح تحصیلی لیسانس و تنها ۱/۴ درصد (۵ نفر) دارای تحصیلات دانشگاهی فوق لیسانس بودند. از نظر سمت اکثریت جمعیت

مورد مطالعه (۸۹/۹ درصد) پرستار و حدود ۱۰٪ دارای سمت‌های مدیریتی (سرپرستار، سوپروایزر و مترون) بودند. از نظر نوبت کاری اکثریت پرستاران (۹۱/۸ درصد) دارای نوبت کاری گردشی بودند و در هر سه شیفت صبح، عصر و شب به صورت گردشی فعال بودند. تنها ۳/۹ درصد از آزمودنی‌ها دوشغله بودند. از نظر محدوده سنی اکثریت جمعیت مورد مطالعه (۳۷/۲ درصد) در محدوده سنی ۲۲ تا ۲۸ سال بودند. همچنین از نظر سابقه کار اکثریت آزمودنی‌ها (۴۰/۳ درصد) دارای سابقه کار بین ۱ تا ۱۰ سال بودند.

توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سطوح رضایت شغلی نشان‌دهنده این بود که اکثریت افراد مورد پژوهش دارای رضایت شغلی در حد متوسط بودند. تنها ۲/۷ درصد از آزمودنی‌ها دارای رضایت شغلی در حد زیاد بودند (جدول ۱). همچنین نتایج آزمون تی مستقل نشان‌دهنده وجود ارتباط معنی‌دار بین جنس و میزان رضایت شغلی بود به طوری که میانگین رضایت شغلی در مردان ($M=64/19 \pm 24/488$) بیشتر از زنان ($M=61/52 \pm 18/032$) به دست آمد. از سوی دیگر، رابطه آماری معنی‌دار بین سن، سمت و میزان رضایت شغلی یافت شد ($P < 0/05$) به طوری که با افزایش سن میزان رضایت شغلی افزایش می‌یافت و بیشترین میزان رضایت شغلی در افراد بالای ۳۵ سال به دست آمد ($M=66/62 \pm 19/661$). با بالاتر رفتن سمت شغلی از پرستار تا سرپرستار و سوپروایزر میانگین رضایت شغلی افزایش می‌یافت و بیشترین میزان رضایت شغلی در سوپروایزرها به دست آمد ($M=83/50 \pm 18/431$ و $P=0/0001$).

جدول ۱: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سطوح رضایت شغلی

| درصد | تعداد | میزان رضایت شغلی |
|-------|-------|------------------|
| ۲۴/۹ | ۵۶ | کم |
| ۷۲/۴ | ۱۶۳ | متوسط |
| ۲/۷ | ۶ | زیاد |
| ۱۰۰ | ۲۲۵ | جمع |
| ۶۱/۵۲ | | میانگین |
| ۱/۲۹۵ | | انحراف معیار |

رابطه آماری معنادار بین سابقه کار، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، نوبت کاری و رضایت شغلی یافت نشد ($P > 0/05$).

توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سطوح تعهد حرفه‌ای نشان‌دهنده این بود که اکثریت آزمودنی‌ها دارای رضایت شغلی در حد متوسط بودند. تنها ۴/۹ درصد از آزمودنی‌ها دارای تعهد حرفه‌ای در حد کم بودند (جدول ۲).

جدول ۲: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سطوح تعهد حرفه‌ای

| درصد | تعداد | میزان تعهد حرفه‌ای |
|--------|-------|--------------------|
| ۴/۹ | ۱۴ | کم |
| ۷۰/۸ | ۲۰۱ | متوسط |
| ۲۴/۳ | ۶۹ | زیاد |
| ۱۰۰ | ۲۸۴ | جمع |
| ۷۱/۰۶ | | میانگین |
| ۱۵/۳۱۹ | | انحراف معیار |

از دیگر یافته‌های این پژوهش، وجود ارتباط آماری معنی‌دار بین سن، جنس و میزان تعهد حرفه‌ای بود ($P < 0/05$).

میانگین تعهد حرفه‌ای در زنان ($M=71/65 \pm 15/045$) بیشتر از مردان ($M=66/3 \pm 18/928$) به دست آمد. همچنین با افزایش سن میزان تعهد حرفه‌ای افزایش می‌یافت و بیشترین میزان تعهد حرفه‌ای در افراد بالای ۳۵ سال یافت شد ($M=74/76 \pm 13/688$). رابطه آماری معنی‌دار بین سابقه کار، وضعیت تأهل، سمت، وضعیت استخدامی، نوبت کاری و میزان تعهد حرفه‌ای یافت نشد ($P > 0/05$).

در ارتباط با هدف اصلی پژوهش ضریب همبستگی پیرسون قبل از سطح‌بندی تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی نشان‌دهنده وجود رابطه آماری معنی‌دار مثبت بین تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی بود ($r=0.324$ و $P < 0/001$). همچنین پس از سطح‌بندی تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی، ارتباط آماری معنی‌دار بین تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی مشاهده شد به طوری که با افزایش تعهد حرفه‌ای، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یافت ($P=0/001$) (جدول ۳).

جدول ۳: فراوانی تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی آزمودنی‌ها پس از سطح‌بندی

| جمع | | زیاد | | متوسط | | کم | | تعهد حرفه‌ای | |
|-----|-----|------|-------|-------|-------|------|-------|--------------|-------|
| | | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | رضایت شغلی | |
| - | ۴۵ | ۱۵/۲ | ۷ | ۲۳/۷ | ۳۲ | ۵۴/۵ | ۶ | تعداد | کم |
| ۱۰۰ | - | - | ۱۵/۶ | - | ۷۱/۱ | - | ۱۳/۳ | درصد | |
| - | ۱۴۱ | ۷۳/۹ | ۳۴ | ۷۵/۶ | ۱۰۲ | ۴۵/۵ | ۵ | تعداد | متوسط |
| ۱۰۰ | - | - | ۲۴/۱ | - | ۷۲/۴ | - | ۳/۵ | درصد | |
| - | ۶ | ۱۰/۹ | ۵ | ۷ | ۱ | ۰ | ۰ | تعداد | زیاد |
| ۱۰۰ | - | - | ۸۳/۳ | - | ۱۶/۷ | - | ۰ | درصد | |
| - | ۱۹۲ | - | ۴۶ | - | ۱۳۵ | - | ۱۱ | تعداد | جمع |
| ۱۰۰ | - | ۱۰۰ | - | ۱۰۰ | - | ۱۰۰ | - | درصد | |

نتیجه گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در رابطه با هدف کلی این پژوهش که بررسی رابطه بین تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران بود نشان‌دهنده وجود رابطه آماری معنی‌داری بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای پرستاران بود ($r=0/324$ و $P<0/001$) به طوری که با افزایش تعهد حرفه‌ای میزان رضایت شغلی نیز افزایش می‌یافت. تحقیقی در ایران یافت نشد که بتوان نتایج پژوهش حاضر را با آن مقایسه کرد، اما نتایج تحقیقات مشابه انجام‌شده در سایر کشورها مانند چین، تایوان، فنلاند و... به منظور مقایسه مورد بررسی قرار گرفت و در اکثر آن‌ها یک رابطه آماری مستقیم و مثبت بین میزان رضایت شغلی و تعهد کارکنان پرستاری گزارش گردید. در مطالعه‌ای توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی که در سال ۲۰۱۱ توسط وانگ لین و همکارانش در ایالت شانگهای چین انجام شد میزان تعهد حرفه‌ای، رضایت شغلی و همچنین تمایل به باقی‌ماندن در حرفه در ۵۶۰ پرستار شاغل در ۴ بیمارستان بزرگ مورد بررسی قرار گرفت. همچنین ارتباط بین این مؤلفه‌ها نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود که به صورت خود پاسخی توسط پرستاران تکمیل گردید و نتایج نشان داد که میانگین نمره رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای و تمایل به ماندن در حرفه به ترتیب $3/25 \pm 0/48$ ، $3/11 \pm 0/40$ و $3/56 \pm 0/65$ بود. ارتباط مثبت و مستقیم بین میزان رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای وجود داشت. همچنین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای به طور معنی‌داری با تمایل به باقی‌ماندن در حرفه رابطه داشتند. (وانگ، ۲۰۱۲ م.) در تحقیقی دیگر که در سال ۲۰۰۷ در تایوان صورت گرفت، ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای در ۲۱۹۷ پرستار مورد بررسی قرار گرفت و رابطه معنی‌دار مستقیم و مثبت بین تعهد حرفه‌ای و رضایت

شغلی پرستاران حاصل گردید. (کویی، ۲۰۰۲ م.) برخی محققین (کویی، ۲۰۰۲ م.؛ استورد و همکاران، ۲۰۰۳ م.) اعتقاد دارند که تعهد حرفه‌ای نقش پیشرو و مقدم بر رضایت شغلی دارد و این تعهد حرفه‌ای است که رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و افزایش یا کاهش آن موجب افزایش یا کاهش رضایت شغلی می‌شود. بنابراین به منظور ارتقای رضایت شغلی پرستاران باید بر ارتقای تعهد حرفه‌ای آنان متمرکز شد. (کویی، ۲۰۰۲ م.؛ استورد و همکاران، ۲۰۰۳ م.) پوتر و مودی نیز در تحقیق خود دریافتند که کارکنانی که سطوح بالاتری از تعهد حرفه‌ای را برخوردار هستند، بهتر کار انجام می‌دهند، رضایت شغلی بالاتر و نیز بازدهی بالاتر و سطوح پایین‌تر غیبت از کار و تأخیر را دارا می‌باشند. (پوتر، ۱۹۷۹ م.) در این رابطه کویی بیان می‌دارد فراهم آوردن رضایت شغلی هم برای مدیران سازمان و هم برای کارکنان سودمند است. بنابراین تمرکز بر ارتقای ارزش‌های درونی حرفه پرستاری منجر به ارتقا و بهبود تعهد حرفه‌ای کارکنان خواهد شد. (کویی، ۲۰۰۲ م.) تنها مطالعه‌ای که وجود ارتباط منفی بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای را نشان داده مطالعه دراپر بود که به طور شایعی در مقالات مختلف مورد اشاره قرار می‌گیرد. (دراپر و همکاران، ۲۰۰۳ م.)

نتایج پژوهش در رابطه با میزان کلی رضایت شغلی در پرستاران بیانگر این بود که رضایت شغلی پرستاران به ترتیب فراوانی رتبه، ۲۴/۹ درصد در حد کم، ۷۲/۴ درصد در حد متوسط و تنها ۲/۷ درصد در حد زیاد بود. در این زمینه نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های متعددی از جمله پژوهش منجمد و همکاران، (منجمد و همکاران، ۲۰۰۷ م.) اصغری و همکاران، (اصغری و همکاران، ۲۰۱۰ م.) جهانی و همکاران (جهانی و همکاران، ۲۰۰۶ م.) و پورقاز و همکاران (پورقاز و همکاران، ۲۰۱۰ م.) همخوانی دارد. از سوی دیگر نتایج این مطالعه با نتایج مطالعات مشابه

صورت گرفته در سایر کشورها مانند چین، (کویی، ۲۰۰۲ م؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۲ م.) آلمان، بلژیک، فرانسه، دانمارک، اسلواکی، بریتانیا (استورد و همکاران، ۲۰۰۳ م.) هم مقایسه گردید. اکثر این پژوهش‌ها میزان کلی رضایت شغلی را در حد متوسط گزارش کرده‌اند. برای مثال منجمد و همکاران در نتایج مطالعه خود تحت عنوان بررسی میزان رضایت شغلی کادر پرستاری مراکز بهداشتی درمانی و آموزشی سراسر کشور در سال ۱۳۸۳، نشان دادند که ۷۸/۲ درصد از پرستاران از رضایت شغلی متوسط برخوردار بوده‌اند، ۲۰/۶ درصد آنان رضایت شغلی پایین و تنها ۱/۲ درصد رضایت شغلی بالا داشته‌اند. (منجمد و همکاران، ۲۰۰۴ م.) پورقاز نیز در مطالعه خود که به منظور بررسی رضایت شغلی پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان‌های شهر زاهدان صورت داد، میزان کلی رضایت شغلی پرسنل پرستاری را به صورت نسبتاً مطلوب (میانگین ۳/۸۴۷) گزارش نمود. (پورقاز و همکاران، ۲۰۱۰ م.) همچنین نتایج مطالعه میرزا بیگی و همکاران که پس از منجمد و همکاران مجدداً میزان رضایت شغلی پرستاران سراسر کشور را مورد بررسی قرار داده بودند بیانگر این بود که اکثریت پرستاران (۶۵/۶۹ درصد) از وضعیت شغل خود ناراضی و بسیار ناراضی و فقط ۳۴/۳ درصد بسیار راضی و راضی بودند. (میرزاییگی و همکاران، ۲۰۰۹ م.) نتیجه کلی که از گزارشات مطالعات فوق و نتیجه این مطالعه می‌توان گرفت این است که به طور کلی رضایت شغلی در پرستاران در حد متوسط یا کم می‌باشد. این نتایج برای مدیران پرستاری قابل تأمل است، زیرا رضایت شغلی نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در کارایی و بهره‌وری سازمان است. نارضایتی پرستاران باعث ایجاد چرخه معیوب در سیستم مراقبتی می‌گردد به طوری که فرسودگی شغلی و متعاقب آن غفلت و کوتاهی در مراقبت و درمان بیماران (که مهم‌ترین هدف سیستم درمانی است) رخ خواهد داد. صبور

به نقل از معیدفر و اذهانی بیان می‌دارد که نارضایتی شغلی، اگرچه در ابتدا موجب کاهش کارآیی و افزایش هزینه‌ها در محل کار می‌شود، اما تداوم آن، سست شدن تعهد افراد نسبت به ارزش‌ها، هنجارها، اهداف نظام و اعتماد اجتماعی را در بردارد. (صبور، ۲۰۰۸ م.) نارضایتی شغلی در بین پرستاران سبب گسستگی عاطفی، احساس افسردگی، خشم، کناره‌گیری و بی‌کفایتی می‌شود. همچنین ارتباط محکمی بین عدم رضایت شغلی و ترک خدمت وجود دارد. (پورقاز و همکاران، ۲۰۱۰ م.) از این رو، شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است، زیرا این مقوله در پیامد و بهره‌وری سازمان و حتی زندگی فرد نقش بارزی ایفا می‌کند. از این رو، ضروری است که مدیران پرستاری ریشه نارضایتی شغلی پرستاران را در حیطه‌های فوق جستجو و اقدام به برطرف کردن آن نمایند.

در رابطه با میزان کلی تعهد حرفه‌ای پرستاران، نتایج به ترتیب فراوانی رتبه، ۴/۹ درصد در حد کم، ۷۰/۸ درصد در حد متوسط و ۲۴/۳ درصد در حد زیاد به دست آمد. همان‌طور که گفته شد تعهد یکی از ویژگی‌های انسانی است که در همه وجود دارد، اما همه به یک اندازه به آن پایبند نیستند (صبور، ۲۰۰۸ م.) و عواملی همچون رضایت، اعتقادات دینی، وجدان، اخلاق، فرهنگ، احساس تعلق، وضعیت اقتصادی، شخصیت، میزان تحصیلات موجب می‌شوند که میزان تعهد در افراد مختلف، متفاوت باشد. استورد و همکاران در مطالعه وسیع خود که در آن رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای و نیز تعهد سازمانی پرستاران را در ۱۰ کشور اروپایی (آلمان، فرانسه، اسلوواکی، فنلاند، بریتانیا، نسلند، ایتالیا، بلژیک، پولیش) مورد مطالعه و مقایسه قرار دادند، بیشترین میزان تعهد حرفه‌ای را در مورد پرستاران کشور فرانسه گزارش کردند. (استورد و همکاران، ۲۰۰۳ م.) می‌تین نیز در مطالعه‌ای که به منظور بررسی میزان تعهد حرفه‌ای پرستاران فنلاند انجام داد

گزارش کرد که ۸۴٪ از پاسخ‌دهندگان با عبارتی که منعکس‌کننده تعهد حرفه‌ای آن‌ها بود، به طور کلی یا تا حدودی موافق بودند در حالی که تنها ۲٪ به طور کلی یا تا حدودی با این عبارت مخالف بودند. (می‌تین، ۲۰۰۵ م.) در مطالعه نوگراس نیز اکثریت پرستاران از سطح متوسطی از تعهد حرفه‌ای برخوردار بودند. (نوگراس، ۲۰۰۶ م.) آنچه که مهم است این است که تعهد حرفه‌ای به طور مستقیم نحوه و کیفیت انجام کار در سازمان‌ها و به ویژه حرفه پرستاری که با روح و جان انسان‌ها سر و کار دارد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و اهمیت آن تا جایی است که آن را بر رضایت شغلی مقدم دانسته‌اند. از این رو، مهم است که راهکارهایی به منظور ارتقای هرچه بیشتر آن در کادر درمان به ویژه پرستاران (که بیشترین و نزدیک‌ترین ارتباط کاری را با بیمار دارند) پیش‌بینی و اجرا کرد. در این خصوص استورد در بیان می‌دارد که مهم‌ترین چالش برای مدیران پرستاری، ساختن یک چشم‌انداز طولانی مدت برای افزایش تعهد حرفه‌ای می‌باشد. (استورد و همکاران، ۲۰۰۳ م.)

بیشاپ و ونبرگ در مطالعه خود گزارش کردند که افزایش سطح تعهد حرفه‌ای پرستاران با بهبود کیفیت برقراری ارتباط با بیماران و مراقبت بهتر از بیماران و نیز افزایش رضایتمندی بیماران همراه است. (بیشاپ و همکاران، ۲۰۰۸ م.) محققین (کویی، ۲۰۰۲ م؛ نوگراس، ۲۰۰۶ م؛ استورد و همکاران، ۲۰۰۳ م.) تفاوت‌ها در نتایج حاصل‌شده از مطالعات مختلف مرتبط با رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای را در تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، شرایط حاکم بر محیط کاری، تعداد افراد مورد پژوهش و استفاده از ابزارهای متفاوت اندازه‌گیری می‌دانند، اما آنچه که اکثر مطالعات مرتبط با رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای در آن اتفاق نظر دارند

وجود ارتباط بین تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی می‌باشد و نتیجه کلی این مطالعه نیز مؤید نتیجه سایر مطالعات است.

استفاده‌کنندگان از این پژوهش

تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی جایگاه ویژه‌ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتارهای سازمانی دارا می‌باشد، زیرا این ساختار می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغل، تأخیر در حضور به موقع در محل کار، کم‌کاری، غیبت و... مؤثر باشد و در نهایت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. از آنجا که رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای دو مؤلفه مهم تأثیرگذار در کیفیت ارائه خدمات پرستاری می‌باشند، نتایج این پژوهش می‌تواند راهنمایی باشد جهت مدیران تا با ارزیابی میزان تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان پرستاران و شناسایی عوامل مؤثر بر آن به دنبال برنامه‌ریزی جامع جهت ارتقای سطح این دو مؤلفه مهم باشند.

پیشنهادات

با توجه به این که جستجوهای وسیع صورت گرفته در جهت یافتن مطالعه‌ای در رابطه با میزان تعهد حرفه‌ای پرستاران در داخل کشور نتیجه‌ای حاصل نداد (هر چند مطالعات بسیاری در زمینه تعهد سازمانی پرستاران موجود می‌باشد)، می‌توان مطرح کرد که به احتمال زیاد مطالعه حاضر تنها مطالعه صورت گرفته در زمینه تعهد حرفه‌ای پرستاران در داخل کشور می‌باشد. از این رو، به منظور کسب اطلاعات بیشتر در زمینه تعهد حرفه‌ای پرستاران در شهرها و شرایط مختلف حاکم بر محیط کاری در داخل کشور، پیشنهاد می‌شود که مطالعات مشابهی در سایر

شهرهای کشور صورت گیرد. همچنین انجام مطالعاتی به منظور بررسی راهکارهای ارتقادهنده رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای پرستاران در پژوهش‌های بعدی پیشنهاد می‌گردد.

سپاسگزاری

بدینوسیله از کلیه پرستاران زحمتکش شاغل در بیمارستان‌های دولتی - آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین و همچنین مسئولان و مدیران پرستاری شاغل در این بیمارستان‌ها که صمیمانه در انجام این طرح ما را یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

فهرست منابع

- Aaron, C. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of felexible labor markets: a review of the literature and suggestions for a future research agenda. *Institut Technik und Bildung (ITB) Universitat Bremen*. 26.
- Asghari, E. Khalegdooost, T. Asgari, F. Kazemnejhad, E. (2010). Effective factors on nurses' job satisfaction. *Bimonthly Journal of Gilan Nursing and Midwifery Faculty*. 20 (64): 1-7.
- Best, MF. Thurston, NE. (2006). Canadian public health nurses job satisfaction. *Public Health Nurs*. 23 (3): 250-5.
- Bishop, CE. Weinberg, DB. Leutz, W. (2008). Nursing Assistants' Job Commitment: Effect of Nursing Home Organizational Factors and Impact on Resident Well-Being. *The Gerontologist*. 48 (1): 36-45.
- Chouh, JL. Hsiao-Chiao, W. Tsai-Chung, L. Li-Chi, H. (2007). Reliability and validity of nurses' job satisfaction scale and nurses' professional commitment. *School of Nursing, School of Traditional Chinese Medicine, ChinaaMedical University, Taichung, Taiwan*. 65-75.
- Cortelyou, W. Kendall, H. (2007). Work environment and the effect on occupational commitment and intent to leave: A study of bedside registered nurses. University of Central Florida. *Nursing, Operations research*.
- Draper, J. Halliday, D. Jowett, S. Norman, I. Watson, R. Wilson-Barnett, J. (2003). NHS cadet schemes: Student experience, commitment, job satisfaction and job stress. *Nurse Education Today*. 24: 219-28.
- Habibi, M. (2007). Work ethic and commitment to ethics in Iran.
- Jahani, F. Farazi, A. Rafiei, M. Jadidi, R. Anbari, Z. (2010). Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. *Arak University of Medical Sciences Journal*. 13 (1): 32-9.
- Jazayeri, SZ. Naami, AZ. Shokrkon, H. Taghipor, M. (2006). An investigation of simple and multiple relationships between personality traits and professional commitment among nurses in some ahvaz hospitals. *Journal of Education and Psychology*. 13 (3): 189-208.

- Kuei, YL. Pi-Li, L. Chiung, MW. Ya-Lung, H. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*. 18 (4): 214-9.
- Maitenin, A. (2005). Quality of work indicators, Job commitment in nursing profession. *Health and Social Work*.
- Manoukian, A. Peram, SH. Monjamed, Z. Faghihzadeh, S. (2007). Comparison between oncology and labor delivery nurses' job satisfaction. *Hayat*. 13 (3): 49-55.
- Mirzabeygi, Gh. Salemi, S. Sanjari, M. Shirazi, F. Heydari, SH. Maleki, S. (2009). Job satisfaction among Iranian nurses. *Hayat*. 15 (1): 49-59.
- Monjamed, Z. Gorbani, T. Mostofian, F. Oviespoor, R. Nokhostpandi, S. (2004). Study on Job satisfaction of nursing group in health care centers of Iran. *Hayat*. 10 (23): 39-48.
- Nigy, MNA. (2006). Study on job satisfaction of nursing staff in a multispeciality hospital. *The Rajiv Gandhi University of Health Sciences, Karnataka, Bangalore*. 32.
- Nikbakht-Nasrabadi, A. Parsa-Yekta, Z. Emami, A. (2004). Analytical and comparative study of nursing experiences in Iran and Sweden (A phenomenological study). *Hayat*. 10 (22): 23-30.
- Nogueras, DJ. (2006). Occupational, education and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics, Health Publications*. 24 (2): 86-93.
- Poter, LW. Mowday, RT. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Voca Beha*. 14: 114-47.
- Purgaz, A. Nastiezaie, N. Hezare-Mogadam, M. (2010). Job satisfaction of nurses working in hospital in Zahedan. *Bimonthly Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*. 8 (3): 138-43.
- Sabour, M. (2008). Review the professional commitment of teachers. Master of Science Thesis. *Marand Research and Eaducation Committee*.

- Stordeur, S. D'hoor, W. Heijden, B. Dibisceglie, M. Laine, M. Schoot, EV. (2003). The Next-Study Group. Leadership, Job satisfaction and nurse'commitment. Chapter from "Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Eurpe". *ISSN*.
- Tarjo, M. Arab, M. Khoda-Bakhsh-Nejhad, V. (2007). Employee job satisfaction in Tehran Children's Medical Center in 1382. *Journal of Health Management*. 9 (23): 25-30.
- Wang, L. Toa, H. Ellenbecker, CH. Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*.

یادداشت شناسه مؤلفان

- محمد مرادی: کارشناس ارشد پرستاری و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران.
- مرضیه خاتونی: کارشناس ارشد پرستاری و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران. (نویسنده مسؤل)
پست الکترونیک: susan_khatoni@yahoo.com
- رضا ضبعی: دکترای آموزش پرستاری و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران.
- حسن جهانی هاشمی: دکترای آمار زیستی و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران.
- محمد رضا شیخی: کارشناس ارشد پرستاری، دانشجوی دکترای آموزش پرستاری و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۱۰/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۲/۱۵