



The Relationship of Emotional Stability with Job Conscience and Professional Commitment

Seyed Fakhr Al-din Hossieni¹, Faezeh Soltani^{2,*}

¹ MSc, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran

² MSc, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

* **Corresponding author:** Faezeh Soltani, MSc, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran. E-mail: sfaezeh14@yahoo.com

Received: 17 Oct 2017

Accepted: 27 Feb 2018

Abstract

Introduction: Emotional stability is a personality trait that includes natural and constant domains of emotions found in individuals at different stages of life and in different environments. This study aimed at determining the relationship of emotional stability with job conscience and professional commitment.

Methods: This study had a descriptive-analytical design. This study was conducted on 200 nurses of Kerman University of Medical Sciences through cluster random sampling. Data was gathered using a questionnaire, which included 4 parts: demographic data, Goldberg emotional stability questionnaire, Mac Cry Job conscience questionnaire, and Henning and Clikeman professional commitment questionnaire. Data were analyzed with the SPSS version 20 software using Pearson correlation test, independent T-test, Analysis of Variance (ANOVA), and multiple linear regression.

Results: The mean score of emotional stability, Job conscience, and professional commitment among nurses was 46.2 (± 15.6), 44.4 (± 14.3), and 49 (± 14.4). Forty percent of nurses had high emotional stability. There was a statistically significant positive correlation between emotional stability with Job conscience ($P < 0.0001$) and professional commitment ($P < 0.00001$). There was also a statistically significant positive correlation between Job conscience and professional commitment ($P < 0.0001$).

Conclusions: According to the results of the present study, there was a positive correlation between emotional stability and job conscience, and professional commitment. Therefore, attention to emotional stability, training and planning for its growth, creating corporate profits, and improving professional commitment and job conscience is required.

Keywords: Emotional Stability, Job Conscience, Professional Commitment, Nurse



بررسی ارتباط ثبات عاطفی با وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای پرستاران شاغل در بیمارستانهای کرمان در سال ۱۳۹۵

سید فخرالدین حسینی^۱، فائزه سلطانی^{۲*}

^۱ کارشناس ارشد، گروه پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران

^۲ کارشناس ارشد، گروه پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

* نویسنده مسئول: فائزه سلطانی، کارشناس ارشد، گروه پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران. ایمیل: sfaezeh14@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۰۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۲۵

چکیده

مقدمه: حل مشکلات و بحران‌های حرفه‌ای و شخصی و هم‌چنین کارآمدی حرفه‌ای به طور گسترده‌ای با ویژگی‌های روانی افراد خصوصاً ثبات عاطفی آنان وابستگی مستقیم دارد و می‌تواند بر عملکرد شغلی فرد تأثیر بگذارد. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط ثبات عاطفی با تعهد حرفه‌ای و وجدان کاری در پرستاران شاغل در بیمارستانهای کرمان در سال ۱۳۹۵ انجام شد.

روش کار: مطالعه حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی که به روش تصادفی خوشه‌ای بر روی ۲۰۰ پرستار بیمارستانهای شهر کرمان در خرداد تا پایان مهر ماه ۱۳۹۵ انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۴ بخش: مشخصات فردی، پرسشنامه ثبات عاطفی گلدبرگ، تعهد حرفه‌ای کلایکمن و هنینگ و وجدان کاری کاستا و مک کرای بود که روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها بارها در ایران مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌ها: میانگین نمره ثبات عاطفی، وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای به ترتیب $(46/2 \pm 15/6)$ ، $(44/4 \pm 14/3)$ و $(49/4 \pm 14/4)$ بود. ۴۰ درصد از پرستاران تحت مطالعه از ثبات عاطفی بالایی برخوردار بودند. بین میانگین نمره کل ثبات عاطفی با وجدان کاری ($P < 0/0001$) و تعهد حرفه‌ای ($P < 0/0001$) ارتباط آماری مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین بین وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای نیز ارتباط آماری مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/0001$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش حاضر بین ثبات عاطفی با وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای پرستاران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از این رو توجه به ثبات عاطفی و آموزش و برنامه‌ریزی در جهت رشد آن منفعت‌سازمانی و بهبود تعهد حرفه‌ای و وجدان کاری را به همراه دارد.

واژگان کلیدی: ثبات عاطفی، وجدان کاری، تعهد حرفه‌ای، پرستار

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

بلندمدت و ظرفیت تحمل تأخیر و تجدید نظر در انتظارات خود را دارند. فرد با ثبات عاطفی توانایی تطبیق موثر با خود، اعضای خانواده، همکاران و... در اجتماع را دارند. که می‌تواند رفتارهای مرتبط با حرفه را نیز تحت تأثیر قرار دهد (۲). روتن ثبات عاطفی را به عنوان یک شاخص در پیش‌بینی عملکرد شغلی و هم‌چنین به عنوان نقش کلیدی در تعالیات اجتماعی در محل کار، اشاره می‌کند (۳). آرورا در مطالعه خود در سال ۲۰۱۵ بیان می‌کند افراد با ثبات عاطفی پایین فاقد توانایی پیدا کردن راه حل سازنده برای مشکلات هستند (۴). این توانایی می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی باشد. چوچیان بیان می‌دارد که تعهد حرفه‌ای به عنوان یک اعتقاد و پذیرش قوی

انجام مراقبت و اجرای مداخلات پرستاری مهم‌ترین و اصلی‌ترین وظیفه حرفه‌ای پرستاران است که می‌بایست با حساسیت و احترام و رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیطی امن و سالم ارائه گردد. بهبود این عملکرد و افزایش بازدهی شغلی همیشه مورد توجه مدیران پرستاری بوده است (۱). ثبات عاطفی شاید ماندگارترین مفهوم شخصیتی در افراد باشد. و در واقع روندی است که در آن شخصیت به طور مداوم در تلاش است که سلامت عاطفی هم در بعد درون جسمی و هم درون فردی ایجاد نماید. هم‌چنین تأکید می‌شود که فرد با ثبات عاطفی، مقاومت در مقابل تأخیر در رفع نیازها، توانایی تحمل میزان معقولی از سرخوردگی، و اعتقاد به برنامه‌ریزی

مورگان و با توجه به جامعه آماری حجم نمونه ۲۰۰ پرستار که علاقه مند به شرکت در پژوهش بودند از خردادماه تا پایان مهر ماه ۱۳۹۵، انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه تمایل به شرکت در مطالعه، داشتن مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد پرستاری، حداقل یک سال سابقه کار، بیان کلامی شرکت کنندگان از عدم وجود سابقه مشکل روانی و مصرف داروهای روانی و معیار خروج نیز عدم تمایل به شرکت و ایجاد بحران جدی طی مطالعه می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های مشتمل بر چهار قسمت بود: بخش اول شامل مشخصات فردی شرکت کنندگان شامل (سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، نوبت کاری، سابقه کار و سمت) بود. بخش دوم شامل پرسشنامه ثبات عاطفی گلدبرگ که شامل ۱۵ سؤال پنج گزینه‌ای در دو بعد نگرانی (از سؤال ۱ تا ۱۰) و بعد آسیب پذیری (از سؤال ۱۰ تا ۱۵) می‌باشد. نمره گذاری این آزمون بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است که به آن نمره ۱ تا ۵ اختصاص داده شد. تقسیم بندی امتیازات کلی به صورت: ۱۵-۳۵ ثبات عاطفی پایین، ۳۶-۵۵ ثبات عاطفی در سطح متوسط و ۵۶-۷۵ ثبات عاطفی بالاست. بخش سوم تعهد حرفه‌ای کلاکمن و هنینگ بود. این پرسشنامه ۱۵ آیتم دارد که نمره گذاری این سؤالات بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از نمره ۱ تا ۵ می‌باشد. پاسخ‌ها به صورت پنج درجه‌ای و ترتیبی است (کاملاً موافق، تاحدی موافق، نظری ندارم، تاحدی مخالف، کاملاً مخالف) و به آن نمره ۱ تا ۵ اختصاص داده شد. دامنه نمرات برای هر فرد بین ۱۵ تا ۷۵ می‌باشد. نمره بالا در این مقیاس نشان‌دهنده تعهد حرفه‌ای بالاست (نمره بالاتر از ۴۵). نمره ۳۰-۴۵ تعهد حرفه‌ای متوسط است. نمره ۱۵-۳۰ نیز حد پائین تعهد حرفه‌ای را نشان می‌دهد. برای بررسی روایی، این پرسشنامه‌ها در اختیار ده تن از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان قرار گرفت و پس از اعمال نظرات ایشان روایی محتوا و صوری لازم را کسب کردند. بخش چهارم پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک کرای می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کرای می‌باشد؛ ۸ سؤال از این پرسشنامه (سوالهای ۸-۱) مربوط به زیر مقیاس قابلیت اتکا است و ۸ سؤال دیگر (سؤالهای ۱۶-۹)، زیرمقیاس موفقیت‌مداری را می‌سنجد. این پرسشنامه از نوع پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد که در آن برای جواب‌های کاملاً موافقم (نمره ۴)، موافقم (نمره ۳)، نظری ندارم (نمره ۲)، مخالفم (نمره ۱) و کاملاً مخالفم (نمره صفر) داده می‌شود. حداقل امتیاز ممکن ۰ و حداکثر ۶۴ خواهد بود. نمره بین ۰ تا ۲۱ وجدان کاری ضعیف است. نمره بین ۲۱ تا ۳۲ وجدان کاری متوسط است. و نمره بالاتر از ۳۲ وجدان کاری قوی است. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران بررسی و تأیید شده است (۲۱). قبل از انجام مطالعه حاضر، از تمامی پرستاران رضایت شفاهی اخذ شد و به ایشان اطمینان داده شد که داده‌ها بدون نام فقط برای استفاده در پژوهش جمع‌آوری شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور در جامعه آماری پژوهش در مطالعه‌های مقدماتی ۳۰ پرسشنامه توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ثبات عاطفی (۰/۸۹)، پرسشنامه تعهد حرفه‌ای (۰/۹۰)، پرسشنامه وجدان کاری (۰/۸۶) بدست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها جهت جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش می‌باشد. داده‌ها پس از گردآوری با نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار تحلیلی (ضریب همبستگی

ارزش‌های حرفه‌ای، تمایل به تلاش بسیار جهت ارتقای حرفه و حرفه‌ای شدن می‌باشد (۵). محققان گزارش می‌کنند که مفهوم تعهد حرفه‌ای شامل نگرانی‌ها و دل‌مشغولی‌های حرفه‌ای، صداقت، وفاداری، وظیفه شناسی، ارتباطات، بازشناسی، اعتقادات، اخلاقیات، رضایت درونی، رشد حرفه‌ای و درگیری حرفه‌ای می‌باشد (۶). پرستاری حرفه‌ای انسانی است که به دلیل داشتن بدنه علمی منحصر به فرد نیاز به آموزش نظری، مهارت علمی، و استقلال حرفه‌ای دارد (۷) به جهت حرفه‌ای بودن دارای معیارهای ویژه‌ای از جمله تعهد به ارائه خدمات به جامعه، اعتقاد به احترام و ارزش هر فرد، تعهد به آموزش و استقلال می‌باشد (۸). بنابراین تعهد حرفه‌ای مفهوم اصلی ارزش‌ها و معیارهای حرفه‌ای محسوب می‌شود. تعهد به عنوان یک متغیر مهم روابط مثبت کارکنان محسوب می‌شود (۹). که نتایج مهمی را در ارائه خدمات درمانی و بهداشتی به همراه دارد (۱۰). تعهد حرفه‌ای قوی به یک حرفه با رضایت شغلی و توجه به نتایج در ارتباط است. پرستاران متعهد مسئولیت بیشتری برای ارائه خدمات و مراقبت‌های بهداشتی برای بیماران احساس می‌کنند (۱۱). کالیستا روی از آن به عنوان یک نیروی نامرئی که از طریق آن رسیدگی به امور پرستاری اتفاق می‌افتد اشاره می‌کند. ساختار تعهد حرفه‌ای مهم است چراکه به چگونگی ارتباطات کاری، توسعه و پرورش افراد و ایجاد حس تعلق کمک می‌کند (۱۲). تعهد حرفه‌ای ابعاد خاص، تعاریف متفاوت و چالش‌های متعدد دارد. در مطالعه جعفر آقایی نشان داد که ارتقاء حرفه یک ویژگی از تعهد حرفه‌ای محسوب می‌شود. هم چنین نشان داد که هر چه تعهد حرفه‌ای بیشتر باشد تمایل به ترک شغل نیز کمتر و وفاداری و تمایل به حرفه و مسئولیت به مسائل حرفه‌ای بیشتر می‌شود (۱۳). هم چنین عنایتی بیان می‌کند که وفاداری به حرفه و تمایل به ماندن در حرفه پرستاری از دیگر موارد مرتبط با تعهد حرفه‌ای می‌باشد (۱۴، ۱۵). وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد (۱۶). با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. وجدان کاری با مفاهیمی از قبیل انضباط، روحیه، کرایبی، انگیزش و تعهد در حالی که رابطه نزدیک دارد، متفاوت است (۱۷). وجدان کاری پیش بین عملکرد شغلی در همهٔ مشاغل است (۱۸). چان و اشمیت اشاره کرده‌اند که وجدان کاری با عملکرد رابطه مثبت دارد زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند وقت و تلاش بیشتری را برای انجام تکلیف خود صرف می‌کنند (۱۹). میلر و وهر در مطالعه خود بیان می‌کنند که کارکنانی که وجدان کاری و اخلاق کاری بالاتری دارند دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای، خشنودی شغلی و عملکرد بالاتری دارند (۲۰). پایبندی پرستار به بیمار و مراقبت مستلزم توجه و اهمیت دادن به ارزش‌هایی همانند وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای است که می‌تواند با عوامل و فاکتورهای تأثیرگذار روحی - روانی ارتباط داشته باشد. وجدان کاری پیش شرط مهم تحقق هر نوع برنامه ریزی در محیط کار محسوب می‌شود. با توجه به اهمیت ثبات عاطفی و وجود پژوهش‌های اندک ر این زمینه مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط ثبات عاطفی با وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای در پرستاران شاغل در بیمارستانهای کرمان انجام گرفت.

روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی از نوع همبستگی می‌باشد. نمونه‌گیری به روش تصادفی خوشه‌ای انجام شده است. بدین ترتیب که از میان بخش‌های مختلف به تناسب تعداد و به صورت تصادفی و براساس جدول

بودند. سایر مشخصات دموگرافیک افراد تحت مطالعه در [جدول ۱](#) آمده است.

میانگین و انحراف معیار ثبات عاطفی $46/2 (± 15/6)$ تعهد حرفه‌ای $49 (± 14/4)$ و وجدان کاری $44/4 (± 14/3)$ بود. طبق نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون بین ثبات عاطفی و وجدان کاری ارتباط مثبت و معنی دار آماری وجود دارد ($P < 0/0001$) به طوریکه با افزایش ثبات عاطفی سطح وجدان کاری نیز افزایش می‌یابد. بین تعهد حرفه‌ای با ثبات عاطفی ($P < 0/0001$) و وجدان کاری نیز ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد ($P < 0/0005$). نتایج مربوطه در [جدول ۳](#) آمده است.

پیرسون، t مستقل و رگرسیون گام به گام Anova (... استفاده شد. به منظور بررسی روابط متغیرها، از روش تحلیل همبستگی، به منظور بررسی تفاوت‌های گروهی در متغیرها از تحلیل واریانس و برای بررسی تأثیرات وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای بر ثبات عاطفی از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. ضریب اطمینان $95/0$ ٪ و سطح معنی داری نیز ($P < 0/05$) در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سنی پرستاران شرکت کننده در این پژوهش $32 (± 7/3)$ بود. 49 درصد از افراد شرکت کننده در مطالعه متأله

جدول ۱: اطلاعات فردی پرستاران تحت مطالعه

متغیر	تعداد (درصد)
جنس	
زن	۱۲۰ (۶۰)
مرد	۸۰ (۴۰)
وضعیت تأهل	
متأهل	۹۸ (۴۹)
مجرد	۸۶ (۴۳)
سایر	۱۶ (۸)
سابقه کار	
۱-۱۰ سال	۱۰۲ (۵۱)
۱۰-۲۰ سال	۷۳ (۳۶/۵)
۲۰ سال و بالاتر	۲۵ (۱۲/۵)
نوبت کاری	
در گردش	۱۳۷ (۶۸/۵)
ثابت	۶۳ (۳۱/۵)
سمت	
پرستار	۱۶۲ (۸۱)
سرپرستار	۲۳ (۱۱/۵)
سوپروایزر	۱۵ (۷/۵)
سطح تحصیلات	
لیسانس	۱۶۴ (۸۲)
فوق لیسانس	۳۶ (۱۸)

جدول ۲: فراوانی و درصد ثبات عاطفی، وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای پرستاران شرکت کننده در مطالعه

دامنه نمرات	فراوانی	درصد
وجدان کاری		
کم	۲۵	۱۲/۵
متوسط	۳۱	۱۵/۵
بالا	۱۴۴	۷۲
ثبات عاطفی		
ضعیف	۸۳	۴۱/۵
متوسط	۳۷	۱۸/۵
قوی	۸۰	۴۰
تعهد حرفه‌ای		
پائین	۶۸	۳۴
متوسط	۳	۱/۵
بالا	۱۲۹	۶۴/۵

جدول ۳: ضریب همبستگی ثبات عاطفی با وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای

متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	P مقدار
ثبات عاطفی		
وجدان کاری	۰/۳۶	۰/۰۰۰
تعهد حرفه‌ای	۰/۳۸	۰/۰۰۰
وجدان کاری		
تعهد حرفه‌ای	۰/۴۵	۰/۰۰۵

جدول ۴: برآورد ضریب رگرسیون متغیرهای پیش بین ثبات عاطفی

متغیر پیش بین	ضریب غیر استاندارد	ضریب استاندارد	آزمون	مقدار معنی داری
وجدان کاری	۰/۲۵	۰/۲۰	۲/۹	< ۰/۰۰۴
تعهد حرفه‌ای	۰/۴۰	۰/۳۵	۵/۲	< ۰/۰۰۰

چنین ویژگی‌هایی است که این ارتباط به صورت بهتری خود را توجیه می‌کند. در مطالعه حاضر بین ثبات عاطفی و تعهد حرفه‌ای نیز همبستگی مثبت آماری مشاهده شد. عنایتی و همکاران نیز در مطالعه خود با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد (عاطفی، مستمر و هنجاری) وجود دارد (۱۱). هم چنین ثبات عاطفی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی نیز ارتباط معنی داری دارد. چند مطالعه متاآنالیز به بررسی ارتباط ثبات عاطفی و عملکرد شغلی پرداخته است که نشان داد با افزایش ثبات عاطفی عملکرد شغلی و رضایت شغلی افزایش می‌یابد (۴، ۹). مطالعه براتی احمدآبادی و همکاران و علی رضایی و همکاران نیز نشان داد بین ابعاد مختلف وجدان کاری و عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد به طوری که با بالا رفتن سطح وجدان کاری افراد عملکرد شغلی و در پی آن جو همکارانه پرستاران افزایش می‌یابد (۱۴، ۲۲). نتایج هم چنین نشان داد که بین وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد که نتایج مطالعه حسینی و همکاران (۲۱) ارتباط مثبت بین تعهد حرفه‌ای با رضایت شغلی و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. و مطالعه فرخی و همکاران (۱۹) و براون و همکاران (۲۳) نیز موید این نتایج است به طوری که با افزایش تعهد حرفه‌ای، وجدان کاری نیز افزایش می‌یابد. این نتایج می‌تواند بیانگر ارتباط تنگاتنگ بین ثبات عاطفی، وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای با یکدیگر باشد. بین جنسیت و تعهد حرفه‌ای ارتباط معنی دار و همبستگی مثبت نشان داده شد به طوری که تعهد حرفه‌ای در زنان بیشتر از مردان است که با نتایج مطالعه بخشی (۱۶) موافق و مطالعه کاستا مخالف است (۱۷). بیشتر شرکت کنندگان در این پژوهش و اکثر پرستاران رازنان تشکیل دادند.

نتایج این مطالعه نشان داد که بین تعهد سازمانی و سابقه کار و جنسیت و سمت ارتباط معنی دار وجود دارد به طوری که با افزایش سابقه کار تعهد سازمانی بیشتر می‌شد. در سوپر وایزرها نسبت به پرستاران و سپس سر پرستاران نیز تعهد سازمانی نمره بالاتری به خود اختصاص می‌داد و هم چنین زنان نمره تعهد حرفه‌ای بالاتری داشتند. که با مطالعه خاتونی در سال ۱۳۹۰ (۲۴) و با مطالعه فرخی با عنوان " بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با وجدان کاری و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی هم خوانی ندارد (۱۹). این تفاوت می‌تواند مربوط به جامعه و نمونه پژوهش و نوع حرفه باشد. چرا که در این

برای اطلاع از سهم هریک از متغیرهای پیش بین در تبیین واریانس متغیر ثبات عاطفی، آزمون رگرسیون گام به گام انجام شد که مشخص گردید که سهم هر دو متغیر وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای از لحاظ آماری معنی دار است. در گام نخست متغیر تعهد حرفه‌ای و در گام دوم وجدان کاری به طور معنی داری تغییرات مربوط به ثبات عاطفی را پیش بینی می‌کنند. در گام نخست نمره کل متغیر تعهد حرفه‌ای (۰/۴۰) $R =$ و در گام دوم متغیر وجدان کاری ($R = ۰/۳۶$) به طور معنی داری تغییرات مربوط به ثبات عاطفی را پیشگویی می‌کنند. از نظر متغیرهای جمعیت شناختی به منظور تعیین ارتباط جنس، وضعیت تأهل، سابقه بیماری، سابقه خانوادگی با هر کدام از نمرات ثبات عاطفی، وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای نیز آزمون تی مستقل استفاده شد که نتایج نشان داد بین ثبات عاطفی و جنس ($P < ۰/۰۰۰۱$)، سطح تحصیلات ($P < ۰/۰۰۱$) و سابقه کار ($P < ۰/۰۰۴$) ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد به طوری که مردان و با افزایش سطح تحصیلات و افزایش سابقه کار ثبات عاطفی نمره بالاتری به خود اختصاص داده است. بین وجدان کاری و سابقه کار ($P < ۰/۰۰۰۱$)، سمت ($P < ۰/۰۰۰۱$) و سطح تحصیلات ($P < ۰/۰۰۰۰۱$) ارتباط مثبت و معنی دار وجود داشت. بین تعهد حرفه‌ای با سابقه کار ($P < ۰/۰۰۰۱$)، جنسیت ($P < ۰/۰۰۰۱$)، و سمت ($P < ۰/۰۰۰۱$)، ارتباط آماری مثبت و معنی دار وجود دارد. بین سن و متغیر تعهد حرفه‌ای ($P < ۰/۰۰۴$)، وجدان کاری ($P < ۰/۰۰۰۰۱$) و ثبات عاطفی ($P < ۰/۰۰۰۰۱$) طبق نتایج پژوهش رابطه معنی دار آماری وجود دارد.

بحث

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین میانگین کل نمره ثبات عاطفی و وجدان کاری ارتباط آماری معنی دار و مثبت وجود دارد. کریمی در مطالعه خود تحت عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی همچون ثبات عاطفی برای عملکرد شغلی موثرتر و هم چنین توانایی کار گروهی همچون پرستاری بسیار مهم است و بین این مؤلفه‌ها ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد (۷). احمدی و همکاران نیز بیان می‌کنند که بین وجدان کاری و ویژگی‌های شخصیتی همانند ثابت قدم بودن، سخت کوشی و احتمال کار آفرینی ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد (۱۵). وظایف پرستاران باتوجه به ماهیت کار ایشان و اینکه با جان افراد سر و کار دارد نیازمند

بخش‌های مختلف از آزمون‌های شخصیتی استفاده شود تا به منفعت سازمانی بینجامد و تناسب بین شخصیت و شغل به بیشترین حد ممکن برسد. با توجه به نتایج این مطالعه بین معیار وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای با ثبات عاطفی همبستگی مثبت وجود دارد که می‌تواند سبب ارتقا عملکرد شغلی شود. از این رو توجه به ثبات عاطفی و برنامه ریزی در جهت رشد آن مانند برگزاری کلاس‌های آموزشی با محوریت بهبود سلامت روان و ثبات عاطفی می‌تواند کمک کننده باشد. براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش و مشخص شدن رابطه بین ثبات عاطفی با وجدان کاری و تعهد حرفه‌ای، مدیران پرستاری و سیاست‌گذاران بخش سلامت به ویژه نقش حائز اهمیتی دارند که ثبات عاطفی نقش کلیدی در موفقیت مراقبت‌های بهداشتی و بالین دارد. عدم توجه به انسان و شخصیت افراد سبب انحراف از حرکت افراد به سمت اهداف می‌شود. این مطالعه پیشنهاد می‌کند که مطالعاتی جهت سنجش تأثیر آموزش و برنامه‌های صن خدمت با محوریت ثبات عاطفی انجام شود.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از کلیه عزیزانی که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، به ویژه از تمامی پرستاران که در این پژوهش شرکت کردند، صمیمانه قدردانی و تشکر نمایند

References

- Ahadi B, Fathi A, Abdalmohammadi K. Study of psychological Factors Affecting Job Performance East Azerbaijan Police Command Staff. *J Police Knowledge Azerbaijan East*. 2014;4(15):63-78.
- Brose A, Scheibe S, Schmiedek F. Life contexts make a difference: emotional stability in younger and older adults. *Psychol Aging*. 2013;28(1):148-59. DOI: 10.1037/a0030047 PMID: 23066802
- Judge TA, Van Vianen AE, De Pater IE. Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Hum Perform*. 2004;17(3):325-46.
- Arora R, Rangnekar S. Relationships Between Emotional Stability, Psychosocial Mentoring Support and Career Resilience. *Eur J Psychol*. 2015;11(1):16-33. DOI: 10.5964/ejop.v11i1.835 PMID: 27247639
- Chouh J, Hsiao-Chiao W, Tsai-Chung L, Li-Chi H. Reliability and validity of nurses' job satisfaction scale and nurses professional commitment. Taichung, Taiwan 2007.
- Goodarzvand M, Amin Z. The Relationship between Gender and Organizational Commitment in public Organizations Considering Age. *Q Soc Woman*. 2013;3(4):43-68.
- Karimi D. The Study of Relation Between Personal Characteristics and Police Occupational Performance. *Police Organ Dev J*. 2009;6(30):25-39.
- Lemmens K, Strating M, Huijsman R, Nieboer A. Professional commitment to changing chronic illness care: results from disease management programmes. *Int J Qual Health Care*. 2009;21(4):233-42. DOI: 10.1093/intqhc/mzp017 PMID: 19389724
- Forouzande R, Ganji F, Nekoei A, Nematei S. Leadership effectiveness and its relationship with emotional stability among nurse managers in educational hospitals related to Isfahan University of Medical Science in 2007. *J Clin Nurs Midwifery*. 2013;2(3):64-73.
- Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazaei N, Alavi-Majd H. Assessing organizational commitment in clinical nurses. *Q J Nurs Manage*. 2013;2(2):41-8.
- Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. Relationship between Professional Ethics and Job Commitment. *Iran J Nurs*. 2014;27(87):34-42.
- Sutin AR, Terracciano A, Ferrucci L, Costa PT, Jr. Teeth Grinding: Is Emotional Stability related to Bruxism? *J Res Pers*. 2010;44(3):402-5. DOI: 10.1016/j.jrp.2010.03.006 PMID: 20835403
- Terracciano A, Lockenhoff CE, Zonderman AB, Ferrucci L, Costa PT, Jr. Personality predictors of longevity: activity, emotional stability, and conscientiousness. *Psychosom Med*. 2008;70(6):621-7. DOI: 10.1097/PSY.0b013e31817b9371 PMID: 18596250
- Alirezaei N, Massah N, Akrami H. The Relation between Work Conscientiousness with Job Performance. *Ethics Sci Technol*. 2013;8(2):1-12.
- Ahmadi P, Babashahi J, Khoda Shenan L. Considering the Relationship Between Personality Factors and Entrepreneurship: A Research About The Personnel of Sadad Informatics Corporations. *Res Manage Organ Resources*. 2013;1(3):1-21.
- Bakhshi Sourshajani L. The Relationship between Emotional Intelligence, Mental Health, and the Organizational Commitment among High School Teachers, Hospital Nurses, and the Water and Power Company Personnel in Behbahan. *J Mod Thoughts Educ*. 2011;6(1):65-81.

17. Costa P, McCrae R. The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R). In: Saklofske D, editor. Handbook of personality theory and testing. London: Sage Publications; 1992.
18. Gellatly W, Irving A. The role of conscientiousness in industrial context. Long Range Plan. 2001;33:35-54.
19. Farrokhi M. The relationship between organizational culture and organizational commitment, and job conscience Azad University of Babol. J Educ Manage. 2016;7(2):96-118.
20. Mckinney Arlise P. Goel orientation: a test of competing models. Virginia Virginia Polytechnic Institute and State University; 2003.
21. Hosseini M, Jahangir Fard M. The relationship between leadership style and work ethic and organizational commitment. 2012;3(18):34-49.
22. Barati Ahmadabadi H. Oreizi Relationship between organization climate and work conscientiousness with job performance. J Appl Psychol. 2013;1(13):65-81.
23. Brown C, George-Curran R, Smith ML. The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. J Career Assess. 2016;11(4):379-92. DOI: [10.1177/1069072703255834](https://doi.org/10.1177/1069072703255834)
24. Moradi M, Khatooni M, Jahani Hashemi H, Zeighami R, Sheikh M. Relationship between Professional Commitment and Job Satisfaction in Qazvin's Pabic Educational Hospital Nurses. J Med Ethics 2013:56-78.
25. Nogueras DJ. Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. Nurs Econ. 2006;24(2):86-93, 55. PMID: [16676751](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16676751/)

Archive of SID