

ارتباط کیفیت زندگی کاری با پابندی سازمانی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی

دکتر پیمان اسدی (MD)^۱ - دکتر فاطمه نیازمند (MD)^۲ - سیده معصومه ملکی ضیابری (MA)^۳

* نویسنده مسئول: مرکز مدیریت حوادث فوریت‌های پزشکی گیلان، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

پست الکترونیک: maleki.ems2012@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۹/۱۱ تاریخ ارسال جهت اصلاح: ۹۶/۱۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۱/۱۹

چکیده

مقدمه: امروزه پابندی سازمانی به عنوان مفهومی جهانی در مدیریت منابع انسانی و گسترش سازمانی مورد توجه قرار گرفته است و پیشرفت آن کلید بنیادین موفقیت مدیریت هر سازمان بشمار می‌رود.

هدف: تعیین رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان بوده است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۵ در کارکنان مرکز فوریت‌های پزشکی گیلان انجام شد جامعه آماری ۴۲۵ نفر کارکنان شاغل در این مرکز بود که ۲۰۱ نفر با فرمول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و پابندی سازمانی آن‌میر بود و برای واکاوی آماری از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن در سطوح ۰/۰۵ استفاده شد.

نتایج: از عوامل کیفیت زندگی کاری، مؤلفه فرصت رشد کاری و وابستگی اجتماعی بالاترین میانگین (۳/۲۴) و مؤلفه پرداخت دادورانه (حقوق و مزایای مادی) کمترین میانگین (۲/۱۷) را به خود اختصاص داد. بین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و پابندی سازمانی رابطه آماری معنی‌دار وجود داشت (P<۰/۰۵) نتیجه‌گیری: برای بالا بردن کیفیت زندگی کاری و پابندی سازمانی باید بر جنبه‌های مشارکت و پرورش مهارت کارکنان و امنیت شغلی بیشتر تکیه کرد.

کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی / مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره بیست و هفت، شماره ۱۰۶، صفحات: ۱۷-۲۲

مقدمه

و پزشکان در اورژانس فوریت‌های پزشکی از عوامل مهم اطمینان از پایداری نظام سلامت شناخته شده‌است. در سازمان‌هایی همچون فوریت‌های پزشکی که بزرگ‌ترین بخش کارکنان را پرستاران و تکنسین‌های فوریت پزشکی تشکیل می‌دهند، ارزش و نگهداشت کارکنان فوریت‌های پزشکی بایسته و حیاتی است. Normala رابطه بین کیفیت زندگی کاری و پابندی سازمانی را در کارمندان بیمارستان بررسی کرد و نتایج پژوهش او نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و پابندی سازمانی رابطه وجود دارد (۷).

با توجه به رشد و گسترش سیستم پیش بیمارستانی در سطح کشور، اهمیت بخش درمان در این بخش بی‌تردید باید گفت فعالیت چنین سازمان گسترده و نوپایی به وجود کارکنان با کارایی بالا، وفاداری زیاد به اهداف سازمان، رضایت‌مندی از شغل و مدیران کارآمد نیاز دارد. به نظر می‌رسد مدیران ستادی اورژانس فوریت‌های پزشکی به دلیل تنوع امور اجرایی و ارتباط آن با کارکنان دارای ویژگی‌های فردی و

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژی هر سازمانی هستند (۱). بی‌گمان موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هر چه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای ویژه آن لازم است و در پایان مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها بایسته است (۲).

سازمان‌های حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به پیشرفت کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. در این راستا پژوهشگران زیادی دریافتند که برای افزایش کارایی سازمان، کارکنان باید پابندی و وابستگی شغلی و رضایت‌مندی زیادی داشته باشند (۳ و ۴). کیفیت بالای زندگی کاری به عنوان شرط و پیش زمینه اساسی توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز سیستم مراقبت بهداشتی شناخته شده است (۵ و ۶). ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان

کارکنان و تقویت و پیشرفت آن برآیند (۱۱) با توجه به محدود بودن مطالعات در این زمینه، این تحقیق با هدف بررسی رابطه عوامل کیفیت زندگی کاری با پایداری سازمانی در کارکنان مرکز فوریت‌های پزشکی گیلان انجام شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش مطالعه‌ای مقطعی بوده که در سال ۹۵ در مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان انجام شد. جامعه آماری تحقیق، ۴۲۵ نفر از کارکنان شاغل در مرکز و پایگاه‌های استان بودند که از بین آنها ۲۰۱ نفر براساس فرمول مورگان انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها عبارت بود از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (Walton quality of work life questionnaire) در بردارنده ۲۰ پرسش در چهار مؤلفه پرداخت دادورانه، محیط کاری ایمن، تامین فرصت رشد کاری و وابستگی اجتماعی بوده است. والتون کیفیت زندگی کاری را میزان توانایی اعضای یک سازمان در برآورده کردن نیازهای مهم فردی از راه تجربه خود معرفی می‌کند (۱۲) هشت بعد در زمینه کیفیت زندگی کاری بیان شده است پرداخت دادورانه، محیط کاری ایمن، فرصت رشد و امنیت، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام و توسعه توانایی‌های انسانی که در این پژوهش ۴ مؤلفه آن ارزیابی شده است. برای ارزیابی پایداری سازمانی کارکنان از پرسشنامه Allen, Mayer 1990 با ۲۴ پرسش استفاده شد که پایداری را در ۳ مؤلفه عاطفی، مستمر و هنجاری، بررسی می‌کند. از نظر آلن و مایر، پایداری سازمانی سازه‌ای چند بعدی است که احساس تعلق و وابستگی افراد را نسبت به سازمانشان توصیف می‌کند. برای ارزیابی و امتیازدهی از مقیاس پنجگانه لیکریت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه پایداری سازی و کیفیت زندگی کاری ۰/۹۳۴ و ۰/۷۴۷ بود.

چگونگی پخشایش داده‌های پژوهشی با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف بررسی شد و چون توزیع داده‌های پژوهش نرمال بود، از ضریب همبستگی اسپیرمن در سطوح ۰/۰۵ برای بررسی رابطه آماری و همبستگی استفاده شده و برای واکاوی آماری نرم‌افزار آماری spss19 با سطوح

شخصیتی متفاوت، در اورژانس‌های پیش بیمارستانی، نیازمند بهره‌گیری از یافته‌های این گونه پژوهش‌ها هستند تا بتوانند با شناخت کیفیت زندگی کاری، تفاوت در کارکرد نیروی انسانی پایگاه‌های اورژانس را بررسی کنند و از سوی دیگر اهمیت نگرش سازمانی مرتبط با شغل (پایداری سازمانی) و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری و نقش تعیین کننده پرسنل فوریت‌های پزشکی را در بهره‌وری و کارایی مد نظر قرار دهند.

بنابراین، پایداری سازمانی در کارکنان به ویژه در سازمان‌های خدماتی مانند بیمارستان‌ها و اورژانس پیش بیمارستانی اهمیت بیشتری دارد. به دلیل این که کارآمدی و ثمربخشی این گونه سازمان‌ها پیوند نزدیکی با چگونگی ارائه خدمات از سوی کارکنان دارد، (۸) یکی از عوامل مؤثر تأثیرگذار بر پایداری سازمانی، کیفیت زندگی کاری است که به تازگی مورد توجه بسیاری از مدیران قرار گرفته است که درصدد پیشرفت کیفیت منابع انسانی خود هستند. (۹)

مفهوم کیفیت زندگی کاری امروزه به یک جستار اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است در حالی که در گذشته تنها پافشاری بر زندگی شخصی بوده است. در جامعه امروزه، بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کارکنان آن در آمده است. چون بین اقدام مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد، حیات دوباره بخشیدن به کارکنان از راه پیشرفت کیفیت زندگی کلید موفقیت هر سازمان به شمار می‌رود. (۹)

یکی از سازمان‌های ارائه خدمات در نظام سلامت، مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی است. این مسایل نقش اساسی در پشتیبانی سلامت مردم و نجات جان افراد هنگام بروز حوادث و سوانح ایفا می‌کند. از آنجا که ارائه خدمات درست و پرشتاب در رویارویی با موارد اورژانسی می‌تواند به نجات جان بیماران بیانجامد، این خدمات ارزش بالایی داشته و نیروی شاغل در این مراکز همواره با استرس و مشکلات کاری مختلف و غیرقابل قبول و پیش‌بینی نشدنی و دشواری روبرو هستند. (۱۰)

بایسته است تا مدیران منابع انسانی با انتخاب کارکنان شایسته، اعطای پاداش به هنگام و مناسب با حفظ کارکنان شایسته در سازمان و فعالیت‌های آموزشی، سبب پایداری سازمانی

معنی دار ۰/۰۵ بکار رفت. و حقوق و پرداخت دادورانه با میانگین (۲/۷±۰/۷۹) کمترین

اهمیت را بین ابعاد کیفیت زندگی کاری دارا بود و می‌توان نتیجه گرفت که اختلاف آماری معنی‌دار بین ابعاد کیفیت زندگی کاری وجود داشت (p<۰/۰۵).

میزان پابندی سازمانی با میانگین (۳/۳±۰/۵۷) در حد متوسط بود. با آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داده شد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و پابندی سازمانی رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد (p<۰/۰۵). بیشترین ضریب همبستگی به ارتباط بین فرصت رشد کاری و وابستگی اجتماعی (r=۰/۱۴) با پابندی سازمانی و کمترین ضریب همبستگی بین پرداخت دادورانه با پابندی سازمانی (r=۰/۰۳) اختصاص داشت (جدول ۱ و ۲).

نتایج

براساس نتایج این پژوهش، از کل تعداد نمونه آماری ما که ۲۰۱ نفر بودند، (۹۰/۵٪) مرد و (۹/۵٪) زن بودند. دیگر نتایج بر پایه جدول‌های شماره ۱ و ۲ رده‌بندی شده‌اند.

براساس نتایج نشان داده شد بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با مؤلفه‌های دموگرافی سن و جنس افراد رابطه آماری معنی‌دار وجود ندارد (p>۰/۰۵) ولی با میزان تحصیلات و سال‌های خدمت رابطه آماری معنی‌دار است (p<۰/۰۵) همچنین، بین پابندی سازمانی و ویژگی دموگرافی سن رابطه آماری معنی‌دار وجود نداشت.

با استفاده از آزمون‌های آماری نخستینگی ایجاد کیفیت زندگی کاری نشان داده شد و بر این اساس، فرصت رشد کاری و وابستگی اجتماعی با میانگین (۳/۲۴±۰/۷۶) بالاترین اهمیت

جدول شماره ۱. جدول دموگرافی مدرک تحصیلی پرسنل براساس طیف سنی

جمع کل	دیپلم		فوق دیپلم		لیسانس		فوق لیسانس		مدرک تحصیلی		سن (سال)
	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	جنس		
۳۶	۲	۱۰	۲	۸	۱	۶	۱	۶			۲۰-۳۰
۱۰۹	۲	۳۴	۴	۳۲	۳	۳۴	-	-			۳۱-۴۰
۴۳	-	۷	-	۲	۲	۳۲	-	-			۴۱-۵۰
۱۳	-	۵	-	-	۲	۶	-	-			>۵۰
۲۰۱	۴	۵۶	۶	۴۲	۸	۷۸	۱	۶			جمع کل

جدول شماره ۲. جدول دموگرافی سابقه کاری پرسنل براساس طیف سنی

جمع کل	بیشتر از ۲۰ سال		۱۵-۲۰ سال		۱۱-۱۵ سال		۶-۱۰ سال		کمتر از ۶ سال		سابقه کار		سن (سال)
	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	جنس		
۳۶	۲	۴	-	۵	-	۲	۲	۱۶	۱	۴		۲۰-۳۰	
۱۰۹	۲	-	۳	۱۱	۱	۴	۲	۸۲	-	۴		۳۱-۴۰	
۴۳	-	۴	-	-	۲	۱۰	-	۲۱	-	۶		۴۱-۵۰	
۱۳	۲	-	-	۱	۱	-	۱	-	-	۸		>۵۰	
۲۰۱	۶	۸	۳	۱۷	۴	۱۶	۵	۱۱۹	۱	۲۲		جمع کل	

سازمان به تصمیم‌گیری مناسب خواهد انجامید و اندیشه‌ها و نگرش گروهی کارکنان برای پیشرفت سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مشارکت‌ها باعث بالا رفتن کیفیت کار، افزایش روحیه پابندی و وفاداری سازمانی، افزایش انگیزش و کاهش تعارض و ناخوشنودی ارباب رجوع می‌شود. (۱۱)

بحث و نتیجه‌گیری

واکاوای یافته‌های پژوهشی نشان داد که بین عوامل کیفیت زندگی کاری و پابندی سازمانی کارکنان فوریت‌های پزشکی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بین مؤلفه‌های وابستگی اجتماعی در سازمان رابطه معنی‌دار وجود داشت و این همکاری در

یافته‌ها نشان داده که بین کیفیت زندگی کاری و پایداری سازمانی رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد. با توجه به این که پرسنلی که در اورژانس کار می‌کنند در یک سطح آموزشی نیستند و سطوح آموزشی آنها از دیپلم تا فوق لیسانس متغیر است و پرسنلی که تحصیلات بالاتری داشته باشند نسبت به سرشت کار اورژانس و فوریت آن نسبت به کسی که دیپلم دارد آگاهی بیشتری دارد، این نکته می‌تواند سطح پایداری سازمانی کارکنان با سطح تحصیلات بالا را افزایش دهد.

کیفیت و سطح خدمات ارائه شده در سیستم پیش بیمارستانی بیش از این که به وضعیت و سطح منابع غیرانسانی و آمادگی‌های آن سیستم مربوط شود به پایداری و کیفیت زندگی کاری و رضایت‌مندی نیروی انسانی در این مرکز بستگی دارد. به شیوه‌ای که در مراکز فوریت‌های پزشکی هر چه پایداری و کیفیت زندگی کاری پرسنل در سطح بالاتری باشد بدون تردید کارکرد پرسنل بیشتر و خدمات مطلوب‌تری به بیماران ارائه می‌شود. از آنجایی که مسایل ناشی از سطوح پایین کیفیت زندگی کاری چشمگیر بوده و با پایداری نیز ارتباط دارد، نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران ارشد حوزه سلامت در تدوین راهکارها و برنامه‌های راهبردی مناسب مانند ایجاد انگیزش در محیط کار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها نقش بسزایی ایفا کند. همچنین، برنامه‌های افزایش کیفیت زندگی کاری می‌تواند در آموزش‌های ضمن خدمت مدیران گنجانده شود تا مدیران به ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری توجه کرده و با پیشرفت آن بر احساس پرسنل از کیفیت زندگی تاثیر موثر گذاشته و به پیروی از آن بر پایداری سازمانی کارکنان واحد خود بیافزایند.

سپاسداری و سپاسگزاری

در پایان از مسئولان و همکاران محترم مرکز فوریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان که زمینه انجام تحقیق را فراهم ساختند کمال تشکر را داریم. نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تضاد منافی ندارند.

با توجه به این که بیشترین گروه سنی در این تحقیق در رده ۳۰ تا ۴۰ سالگی قرار داشتند، اهمیت برآوردن فرصت رشد و مهارت و یادگیری و ارتباط آن با پایداری دور از ذهن نیست و با توجه به این که این عامل بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است نشان می‌دهد که پرسنل فوریت‌های پزشکی به دنبال رشد و پرورش و کسب مهارت‌های جدید و به دنبال آن پیشرفت رشد فردی و لذت نفس هستند.

نتایج تحقیق نشان داد که کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های دموگرافی سنوات خدمت و تحصیلات رابطه آماری معنی‌دار دارد که با مطالعات اصلانی و همکاران همخوانی دارد. (۱۳) به راستی کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های دموگرافی جنسیت و سن افراد رابطه معنی‌دار ندارد که با مطالعات نظری مطابقت دارد (۱۴). یافته‌ها نشان داد که بین پایداری سازمانی با جنسیت و سنوات خدمت و تحصیلات رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد. با توجه به این که میزان تحصیل کارکنان فوریت‌های پزشکی از فوق دیپلم تا فوق لیسانس متغیر است و پرسنلی که سطح تحصیلی بالاتری دارند آگاهی بیشتری هم دارند. این نکته سبب می‌شود که میزان پایداری کارکنان با سطح تحصیلات رابطه معنی‌دار داشته باشد. با توجه به نتایج بدست آمده نشان داده شد که بین همه ابعاد کیفیت زندگی کاری و پایداری سازمانی رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد که با مطالعات پیشین هم‌خوانی دارد. (۱۵-۱۷)

به بیان دیگر افزایش فرصت رشد، یادگیری و امنیت شغلی پایداری سازمانی را افزایش می‌دهد. زندگی در سازمانی با امنیت شغلی از نکته‌هایی است که کارکنان را به خود مشغول می‌کند و بخش انرژی درمانی و فکری سازمان صرف این مساله می‌شود.

اگر کارکنان از این نظر به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، توان و انرژی فکری خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز دچار تنش‌های انسانی نمی‌شود و این سازمان‌های امدادی همچون سیستم پیش بیمارستانی که کمبود نیروی انسانی متخصص دارند اهمیت ویژه‌ای دارد.

منابع

1. Blanchard K, Hersy P. Management of organizational behavior translated by kabiri, ghasem, Tehran university

publication; volume:2; issue:4; page:514-515

2. Tamini OK, Oraei Yazdany B, Bakhshi Bojd F.

Quality of work life as a function of organizational commitment and job Burnout of Government and private Bank Employees in zahedan city. The Sciences 2011; 6(5): 368-74.

3. Alam M. Quality of the work life and organizational commitment amongst academic staff. Empirical evidence from Malaysia. Proceedings of the International conference on education and management Technology (ICEMT 2010); 2010 Nov2-1: Cairo, Egypt; 2010:271-5.

4. Ilic I, Ivona milic I, Arandelovic M. Assessing of life: current approaches. Acta Medica Medianae 2010;49(4):52-60.

5. Mirsepasi N, Strategic management human resources and work term (practice & Activities). Tehran; Mir publication ;2005:16-8.[Text in Persian]

6. Normala D. Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. International Journal of business and management 2010; 35(4):8-14.

7. Sharifi Moghadam M, Arninizadeh M, saberinia A, Sayadi E, Alikhani, Naghavi I. Evaluating the Relationship of job Satisfaction to organizational commitment of Medical Emergencies Employees of kerman's medical sciences University. International Research Journal of Applied and Basic sciences 2012; 3(6): 1235- 420 .[Text in Persian]

8. Dehghanyeri N, salehi T, Asadinozai AA. Assessing the quality of work life, productivity of nurses and their relationship Iranian Nurses 2008; (3(9): 27 - 37. [Text in Persian]

9. Stewart SM, Bing MN, Gruysml, Helford MC, Men women, and perceptions of work Environments, organizational commitment, and turnover Intentions. Journal of Business and public Affairs 2007; 1(1); 71 – 8.

10. Poweu Dm, Meyer JP. Side-bet theory and the

three component model of organizational commitment. Journal of Vocational behavior 2004; 65(1): 157 – 77.

11. Walton R E. Quality of Working Life: What Is It?. Sloan Management Review 1973;15(1): 11-21.

12. Allen NJ, Meyer JP. The measurement & antecedents of affective, continuance & normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology 1990; 63:1-18. 2011;1(1):017-027 .

13. Aslani M, Asadi H, kazem Nejad A, khosh bakhti J. The relationship leadership method and quality of work life personnel efficacy manager college and educational group physical education nation state universal. Harakat 2005; (24): 129 – 50. [in persian].

14. Nazari R. Sarvey the relationship early organization and quality of work life personnel physical education state Azerbaijan eastern [MSC thesis]. Tehran, Iran: Payame Noor University: 2007. [in persian].

15. Sheykhbardsiri H, Amini zadeh M, Vali L, Esmaeli A, Amini Azad Gh, Amini Azad A. The relationship between the quality of worklife and organizational commitment among personnel of emergency medical services, Jmanaye med zaform sch 2013; 1(1): 38 - 96. [in Persian].

16. Yavari Y. Comparison Quality of work life and organizational commitment staff Board of scientific collegiate and independent didactic groups physical education state universal [pHP Thesis]. Tehran, Iran: Collagiate physical Education and science sport university Tehran. Steege Teacher Tehran ; 2007.P.8 – 10. [in Persian]

17. Alan M. Quality of work life and organization commitment amongst academic staff: Empirical evidence from Malaysia. Proceedings & of the international conference on education and management technology (Ice mt 2010); 2010nov; cairo, Egypt 2010.

Investigating the Relationship Between job Career Quality and Organizational Commitment Among Employees of Guilan's Center of Events Management and Medical Emergencies

Asadi P(MD)¹- niazmand F(MD)²- *Maleki Ziabari S M(MA)²

*Corresponding Address: Emergency Medical Management Center, Guilan University Of Medical Sciences, Rasht, Iran.

Email: maleki.ems2012@ gmail.com

Received: 02/Dec/2017 Revised: 04/Feb/2018 Accepted: 08/Apr/2018

Abstract

Introduction: Today, organizational affairs have been considered as a global concept in human resource management and organizational development, and promotion is the key to the success of any organization's management. The purpose of this study was to investigate the relationship between quality of work life and organizational commitment among Guilan emergency personnel.

Objective: The present survey aims to investigate the relationship between job career quality and organizational commitment among employees of this organization

Materials and Methods: The present analytical study is performed in a cross-sectional form during the year 2016 in Guilan's Center of Event Management and Medical Emergencies. Population consisted of all employees in the center and other branches and agencies in entire province (425 individuals) of whom 201 were selected as Morgan sample. Statistical relationships were determined through Spearman and Pearson's correlation coefficient (in the significance level of 0.05) and SPSS19 was used to perform statistical analysis.

Results: Among the factors of quality of work life, the component of the chance of growth, and social dependence, the highest average of (3.24) and the component of fair payment (salary and material benefits) had the lowest average (2.17).

Conclusion: Emphasizing participation aspects and fostering employees' skills is a key to improve job career quality and organizational commitment in Center of Medical Emergencies. In doing so, the commitment of employees is expected to enhance.

Conflict of interest: non declared

Keywords: job career quality\ organizational commitment\ Ems

Journal of Guilan University of Medical Sciences, No: 106, Pages: 17-22

Please cite this article as: Asadi P, Niazmand F, Maleki Ziabari S M. Investigating the Relationship Between job Career Quality and Organizational Commitment Among Employees of Guilan's Center of Events Management and Medical Emergencies. J of Guilan Univ of Med Sci 2018; 27(106):17-22. [Text in Persian]

1. Guilan road trauma resrarch center, poursina hospital,rasht,iran.

2. Emergency Medical Management Center, Guilan University Of Medical Sciences, Rasht, Iran.