مقاله پژوهشی

طراحی الگو جهت تبیین نقش دانشگاه در توسعه تعهد حرفه‌ای دانشجویان پرستاری

ماندانا آرش، نادرقلی قورچیان*، پریوش جعفری، اختر جمالی

چکیده

مقدمه: با توجه به این که تعهد درحرفه پرستاری به طور مستقیم بر خروجی عملکرد و رفتار حرفه‌ای تأثیرگذار می باشد و تربیت پرستاران متعهد و ماهر یکی از مأموریت‌های دانشگاه‌ها است، لذا پژوهش حاضر با هدف تبیین عوامل دانشگاهی مؤثر بر توسعه تعهد حرفه‌ای در دانشجویان پرستاری انجام شد.

روش‌ها: پژوهش حاضر یک مطالعه آمیخته است که در بخش کیفی تحلیل محتوا و در بخش کمی توصیفی تحلیلی می باشد. نمونه‌های آماری در بخش کیفی ۲۰ نفر از مدیران بیمارستان‌های فیاض بخش و البرز و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج بودند که به روش نمونه‌گیری هدف‌مند انتخاب و در بخش کمی ۳۰۵ نفر از دانشجویان پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج بودند که به روش تصادفی ساده در سال‌های ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۰ وارد مطالعه شدند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه محقق‌ساخته بود که داده‌ها توسط نرم‌افزارهای maxqda 2020 و Smart pls3 تجزیه و تحلیل گردید.

نتایج: پس از مصاحبه و تحلیل محتوای داده‌ها، عوامل دانشگاهی مؤثر بر تعهد حرفه‌ای در دو بعد زمینه‌ای و آموزشی استخراج گردید که به عنوان چارچوبی برای ساخت پرسشنامه به کار گرفته شد. داده‌های حاصل از پرسشنامه با روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی تحلیل و الگو طراحی شد که پس از ارزیابی و تأیید پایایی و روایی در دسته الگوهای بسیار خوب با قدرت تعیین و پیش‌بینی قوی قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که آموزش اصول تعهد حرفه‌ای در بین دانشجویان و آماده کردن آن‌ها برای زندگی حرفه‌ای آینده، بخش مهمی از مسؤولیت دانشگاه‌ها است بنابراین الگوی طراحی شده می‌تواند به عنوان چارچوبی در برنامه‌ریزی‌های آموزشی مد نظر مدیران قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: الگو، دانشگاه، دانشجویان پرستاری، تعهد حرفه‌ای.

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ مرداد ۱۴۰۱؛ ۲۲(۲۴): ۱۷۱ تا ۱۸۰

DOI: 10.48305/22.31

مقدمه

با تحولات سریع اقتصادی و بی‌ثباتی دنیای حرفه‌ای دغدغه مدیران تنها به جذب نیروی انسانی ختم نمی‌شود بلکه هدف داشتن نیروهایی متعهد و پیشرو است(۱). تعهد

* **نویسنده مسؤول:** دکتر نادر قلی قورچیان (استاد)، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
naghourchian@yahoo.com
ماندانا آرش، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (mandana_arash@yahoo.com)؛
دکتر پریوش جعفری (دانشیار)، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (pjaafari@yahoo.com)؛ دکتر اختر جمالی (استادیار)، گروه پزشکی اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران. (akhtar_jamali2000@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۲/۲۵، تاریخ اصلاحیه: ۱۴۰۱/۳/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۲۴

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: DOI: 10.48305/22.31]

یکی از صلاحیت‌های حرفه‌ای در حوزه منابع انسانی و مدیریت است(۲) که به عنوان مهم‌ترین عامل رقابت در سازمان‌ها شناخته شده و در بروز رفتارهای حرفه‌ای نقش اساسی دارد(۳). شامل رعایت الزامات قانونی و اخلاقی، رویه‌ها و اعتقاد به اصول و ارزش‌های حرفه است(۲). تقریبا در تمام کشورها عمده‌ترین بخش نیروی انسانی در نظام سلامت را پرستاران تشکیل می‌دهند و ارائه خدمات در بالاترین سطح کیفیت و ایجاد جامعه‌ای سالم از رسالت‌های حرفه پرستاری است(٤).

تعهد حرفه‌ای در پرستاران اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های حرفه و اراده برای تلاش بیش‌تر در حرفه است که منجر به ارتقا و توسعه در حرفه می‌گردد و به عنوان یک منبع کنترل درونی سبب بهبود درکیفیت مراقبت‌ها و خدمات، کاهش خطاهای حرفه‌ای و افزایش ماندگاری در حرفه می‌شود(٥). تربیت متخصصین متعهد و نهادینه کردن اصول حرفه‌ای در بین دانشجویان و آماده کردن آن‌ها برای زندگی حرفه‌ای آینده بخش مهمی از مسؤولیت دانشگاه‌ها است که از طریق مدرسین و تعامل در محیط‌های آموزشی و بالینی به دانشجو انتقال داده می‌شود(٦). با توجه به کمبود شدید پرستار حرفه‌ای و متخصص در اکثر کشورهای جهان و نقش تعیین کننده تعهد حرفه‌ای در نگهداشت افراد در حرفه و بروز رفتارهای حرفه‌ای و ایمن توجه پژوهشگران به تعهد جلب شده است(۷). مطالعات انجام شده به اهمیت نقش دانشگاه در توسعه تعهد حرفه‌ای در پرستاری اشاره نموده است به طوری که جعفر آقایی و همکاران در پژوهش خود بر شکل‌گیری برخی مفاهیم و ارزش‌های بنیادین تعهد حرفه‌ای از خانواده و پرورش آن در دانشگاه و نقش تعهد در جلوگیری از بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای در محیط‌های آموزشی و بالینی تأکید داشتند و به تدوین و روان‌سنجی پرسشنامه تعهد حرفه‌ای در پرستاران پرداختند(۸). صادق‌نژاد و همکاران در مطالعات خود بین بروز رفتارهای حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای پرستاران، همبستگی مثبت و معنادار یافتند و ذکر کردند که با افزایش تعهد حرفه‌ای پرستاران عملکرد حرفه‌ای آنان نیز بهبود می‌یابد و پرستاران انگیزه بیش‌تری برای ارتقا ارزش‌های حرفه‌ای و مشارکت حرفه‌ای یافته و کم‌تر قصد ترک حرفه می‌کنند(۹).

در پژوهش وانگ و یو (Wang & Yu) نمره تعهد دانشجویان پرستاری بعد از حضور در برنامه‌های آموزشی به طور قابل توجهی نسبت به قبل افزایش و بهبود یافت(۱۰). همچنین نتایج پژوهش دوران (Duran) و همکاران نشان داد که با افزایش سطح تحصیلات پرستاران، تعهد و توانمندی در آنها افزایش می‌یابد(۱۱). نتایج مطالعات اوسکان (Ozkan) و همکاران نیز بر این امر تأکید داشت که تعهد حرفه‌ای در اعضای حرفه از دوران تحصیل ایجاد می‌شود و می‌توان با تدوین استراتژی‌های مناسب آموزشی باعث افزایش تعهد در آنها شد(۱۲).

با توجه به پژوهش‌های انجام شده و با تکیه بر رشد تعهد حرفه‌ای در دانشگاه تاکنون الگویی جامع و علمی جهت تبیین نقش دانشگاه بر تعهد حرفه‌ای در دانشجویان پرستاری ارائه نشده است، لذا این پژوهش با توجه به ضرورت وجود تعهد حرفه‌ای در پرستاران و نقش اساسی و زیربنایی سیستم آموزش عالی در ایجاد و ارتقای تعهد حرفه‌ای و تأثیر آن در کیفیت عملکرد ایمن و جذب و نگهداشت پرستاران در سیستم‌های بهداشتی و درمانی با هدف شناسایی و طراحی الگویی جامع از عوامل دانشگاهی مؤثر بر تعهد حرفه‌ای در دانشجویان پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج انجام شده است و پژوهشگر در این تحقیق درصدد است تا ابعاد و مؤلفه‌های تأثیرگذار دانشگاهی بر تعهد حرفه‌ای در دانشجویان پرستاری را بررسی و شناسایی نموده و موارد استخراج شده را به صورت یک الگوی جامع جهت استفاده راهبردی مدیران طراحی و ارزیابی کند.

روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه آمیخته است که در بخش کیفی تحلیل محتوا و در بخش کمی توصیفی تحلیلی می باشد. نمونه‌ها در قسمت کیفی از بین مدیران حرفه پرستاری شاغل در بیمارستان‌های البرز کرج و فیاض بخش تهران و اعضای

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: DOI: 10.48305/22.31]

هیأت‌علمی دانشکده پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج و در بخش کمی از دانشجویان پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج در طی سال‌های ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۰ انتخاب شدند.

در بخش کیفی پژوهش نمونه‌ها به صورت هدف‌مند و تازمان اشباع داده‌ها از بین مدیران و اعضای هیأت‌علمی تمام وقت که دارای حداقل پنج سال سابقه کار بالینی بودند و تمایل به شرکت در پژوهش را داشتند انتخاب شدند و ملاک‌های خروج نمونه‌ها پاسخ ندادن به سؤالات و عدم تمایل به ادامه همکاری بود. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته استفاده شد که سؤالات مصاحبه با استفاده از ادبیات و پیشینه پژوهش تدوین گردید و نمونه‌گیری تا زمان اشباع داده‌ها ادامه داشت. در طی انجام مصاحبه‌ها پژوهشگر با ۱۷ مصاحبه به اشباع داده‌ها رسید ولی برای اطمینان از صحت کار، انجام مصاحبه را تا ۲۰ نفر ادامه داد. برای انجام مصاحبه سؤالات و اهداف پژوهش برای تمام شرکت‌کنندگان به صورت الکترونیک از قبل ارسال و زمان مصاحبه به آنان یادآوری می‌گردید.

هر مصاحبه حدود ۳۰ تا ۴۵ دقیقه طول می‌کشید و یکبار انجام می‌شد و با اجازه کتبی نمونه‌ها ضبط می‌گردید. پژوهشگر درطی مصاحبه در مورد درک شرکت کنندگان از تعهد حرفه‌ای و نقش دانشگاه در ایجاد تعهد و راه‌کارهای افزایش و استمرار آن سؤال می‌کرد و در پایان جلسه از آنان درخواست می‌گردید که چنانچه نظر دیگری دارند اضافه نمایند. جهت تحلیل و تفسیر داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل محتوا استفاده شد که در این فرایند متن تمام مصاحبه‌ها چندین بار توسط پژوهشگر به دقت شنیده می‌شد و پس از درک مفهوم اصلی به مفاهیم مرتبط با موضوع کدهای اولیه یا باز داده می‌شد، سپس در مرحله کدگذاری محوری، کدهای اولیه‌ای که از نظر مفهومی با یکدیگر مشابه بودند در یک طبقه دسته‌بندی و نام‌گذاری می‌شدند. بررسی صحت و تناسب کدهای استخراج شده توسط دو نفر از مشارکت‌کنندگان در مصاحبه که با روند پژوهش کیفی آشنا بودند، انجام می‌گردید. جهت اطمینان از صحت و استحکام پژوهش از معیارهای چهارگانه لینکولن و گوبا (Guba&Lincoln) استفاده شد، به این ترتیب که طبق معیار اول برای اعتبار پژوهش تلاش شد تا با توجه به هدف از نمونه‌های مناسب جهت شرکت در پژوهش دعوت به عمل آید و داده‌ها در مدت زمان کافی جمع‌آوری شوند. قابلیت اطمینان‌پذیری دومین معیار بود که با استخراج کدهای تکراری در مصاحبه‌ها بدست آمد. سومین معیار قابلیت تأییدپذیری بود که برای رسیدن به آن تمام مراحل انجام پژوهش به صورت دقیق ثبت شد تا در پژوهش‌های بعدی مورد استفاده قرار گیرد. قابلیت انتقال معیار چهارم بود که جهت دستیابی به این ویژگی از بیش‌ترین تنوع در نمونه‌گیری استفاده شد(۱۳).

در بخش کمی پژوهش با توجه به استفاده از روش معادلات ساختاری جهت طراحی الگو در تعیین حجم داده‌ها از قاعده سرانگشتی و تعداد ۱۵ نمونه به ازای هر گویه پرسشنامه استفاده شد که در نهایت تعداد نمونه‌ها ۳۰۵ نفر تعیین شدند. نمونه‌ها به روش تصادفی ساده از بین دانشجویان پرستاری ترم ۵ تا ۸ که حداقل یک سال سابقه حضور در محیط بالینی را داشتند و مایل به شرکت در پژوهش بودند انتخاب شدند. در این قسمت نیز ملاک‌های خروج پاسخ ندادن به سؤالات و عدم تمایل به ادامه همکاری بود. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شد که عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای را در دو بعد زمینه‌ای و آموزشی می‌سنجید. این پرسشنامه بر اساس پیشینه پژوهش و مصاحبه‌های انجام شده در بخش کیفی استخراج شده بود. برای محاسبه پایایی پرسشنامه، از طرح اجرای مقدماتی آزمون استفاده گردید که بدین منظور پرسشنامه بین ۳۰ نفر از نمونه‌ها توزیع و همبستگی درونی آن محاسبه گردید که نتیجه حاکی از همبستگی قوی بین سوالات پرسشنامه بود و جهت تأیید روایی صوری و محتوایی از پانل متخصصان شامل ۸ نفر از صاحبنظران حرفه که در مرحله کیفی پژوهش مورد مصاحبه قرار گرفته بودند بهره گرفته شد. در تحلیل محتوای مصاحبه‌ها ۲۰ مؤلفه در ۲ بعد استخراج شد که مبنای کار محقق برای طراحی پرسشنامه قرار گرفت (جدول۱). پس

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: DOI: 10.48305/22.31]

از جمع آوری داده‌ها به منظور تعیین کافی بودن حجم نمونه و تأیید مؤلفه‌های استخراج شده از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که نتایج، کفایت نمونه‌گیری و سطح قابل قبولی از همبستگی را تأیید نمود (جدول ۲).

به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی جهت انجام پژوهش کد اخلاق کسب گردید (IR.IAU.K.REC.1399.007) و قبل از جمع‌آوری داده‌ها روند پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات به نمونه‌ها توضیح داده شد و رضایت آگاهانه به صورت کتبی از نمونه‌ها گرفته شد. در تمام مراحل این پژوهش تمام نمونه‌ها تا انتها در پژوهش بودند و خروجی صورت نگرفت.

جهت تحلیل محتوای داده‌های حاصل از مصاحبه از نرم‌افزار maxqda 2020، تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه با روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار SPSS -26 (IBM,Armonk,NY, USA) و به منظور طراحی و آزمون الگو از روش معادلات ساختاری و با نرم افزار Smart PLS3 استفاده گردید.

نتایج

توزیع جمعیت‌شناختی نمونه‌های آماری در بخش کیفی نشان داد که از ۲۰ نمونه، ۵ نفر مرد و ۱۵ نفر زن، ۲ نفر دارای مدرک دکتری و ۱۸ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۸ نفر عضو هیأت‌علمی و ۱۲ نفر از مدیران شاغل و با میانگین تجربه کاری ۳/۹۲±۲۱/٤۰ سال بودند.

توزیع جمعیت‌شناختی نمونه‌های آماری در بخش کمی پژوهش نشان داد که از ۳۰۵ نفر دانشجو، ۷۱ نفر مرد و ۲۳٤ نفر زن بودند و در میانگین سنی ۲/۸۳ ±۲۱/۵۳ سال قرار داشته و بیش‌ترین مجرد (۸۲/٦٪) بودند و درترم ۸ تحصیل (۲۸/۲٪) می‌کردند.

در بررسی علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی ۲۰۸ نفر (٦۸/۲٪) رشته تحصیلی خود را با علاقه انتخاب کرده و ۲۳۱ نفر (۷۵/۷٪) از حرفه خود رضایت داشتند.

در تحلیل محتوای مصاحبه‌ها ۲۰ مؤلفه در ۲ بعد استخراج شدند که مبنای کار محقق برای طراحی پرسشنامه و الگو پیشنهادی قرار گرفتند (جدول ۱) که با استفاده از آزمون کایزر- مایر - اولکین در تحلیل عامل اکتشافی و شاخص بزرگ‌تر از ۰/۷۰ از کفایت حجم نمونه اطمینان حاصل شد و با آزمون بارتلت و گزارش مقدار خی دو مناسب بودن ماتریس همبستگی گویه‌ها جهت تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار الگو، مناسب تشخیص داده شد (جدول ۲).

جدول ۱: بار عاملی و آماره t گویه‌های پرسشنامه محقق ساخته

ابعاد		گویه	بارعاملی	آماره t	سطح معناداری
عوامل زمینه ای	۱	سن	۰/۹۵۵	۸٤/۱۰۲	< ۰/۰۰۰
	۲	جنسیت	۰/۸٤۲	۲۵/۲۰۹	< ۰/۰۰۰
	۳	وضعیت تاهل	۰/۹۷۲	۱۷٤/۳۱٦	< ۰/۰۰۰
	٤	ترم تحصیلی دانشجویان	۰/۹٦٤	۱۳۰/٤٤۵	< ۰/۰۰۰
	۵	انتخاب رشته پرستاری با علاقه	۰/۸۵۰	۲۸/۸۸۸	< ۰/۰۰۰
	٦	رضایت از حرفه پرستاری	۰/۹٤٦	٤۸/۸۷۱	< ۰/۰۰۰
عوامل آموزشی	۷	توانمند سازی اعضای هیات علمی پرستاری	۰/۹۸۹	۱۸۰/۲٤۲	< ۰/۰۰۰
	۸	مشخص نمودن اهداف و ارزشهای حرفه پرستاری	۰/۹۸٦	۱٤۹/۵۷۲	< ۰/۰۰۰
	۹	ایجاد الگوی نقش در حرفه پرستاری	۰/۹۹۳	۳٦۱/۹۵۳	< ۰/۰۰۰
	۱۰	نهادینه کردن مفهوم تعهد در دانشجویان پرستاری	۰/۹۸٤	۱۷۱/۸۸۱	< ۰/۰۰۰
	۱۱	تدوین برنامه های آموزشی، کاربردی و مادام العمر	۰/۹۸۱	۹٤/٤۰٤	< ۰/۰۰۰
	۱۲	تعیین اولویت های پژوهشی در جهت ارتقا حرفه پرستاری	۰/۹۷۸	۹۵/۹٦۱	< ۰/۰۰۰

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: DOI: 10.48305/22.31]

۱۳	تخصصی نمودن حرفه پرستاری متناسب با نیازهای جامعه	۰/۹۸٤	۱۲٦/۰۱۰	< ۰/۰۰۰
۱٤	تعیین رویه های مناسب و آسان ارتباط دانشجو با استاد	۰/۹۳۷	۵۸/۷۸۲	< ۰/۰۰۰
۱۵	توجه دانشگاه به جذب ظرفیت های علمی و متعهد	۰/۹٤۸	۵۲/۵۷۱	< ۰/۰۰۰
۱٦	اصلاح نظام ارزیابی دانشجویان پرستاری	۰/۹۸۷	۱۲۰/۲۲۷	< ۰/۰۰۰
۱۷	برگزاری دوره های کارآموزی بالینی به صورت کاربردی	۰/۹٦۷	۵۱/۸۲۹	< ۰/۰۰۰
۱۸	افزایش فارغ التحصیلی پرستاران ماهر و متعهد	۰/۸۳۵	۲۱/۷۵۸	< ۰/۰۰۰
۱۹	توجه به برنامه های آموزشی پنهان در تعهد حرفه‌ای	۰/۹۵۵	۵٤/۰٤۱	< ۰/۰۰۰
۲۰	برگزاری گردهمایی های مشترک بین دانشکده های پرستاری	۰/۹٤۰	۳٦/۱۷۷	< ۰/۰۰۰

جدول ۲: آزمون کایزر مایر و اولکین بارتلت

شاخص کفایت نمونه گیری	۰/۹٦۱
خی دو	۱۱٤۰۸/۱٤٤
درجه آزادی	۹۱
سطح معناداری	<۰/۰۰۰۱

پس از جمع‌آوری داده‌ها از دانشجویان و انجام تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم الگوی نهایی (شکل ۱) طراحی گردید که با توجه به بار عاملی گویه‌ها (>۰/۷) و مقادیر t (>۱/۹٦) و سطح معناداری (<۰/۰۰۰) مشخص شد که تمامی مؤلفه‌های به دست آمده در این پژوهش بر تعهد حرفه‌ای دارای تأثیر مثبت و معنادار هستند (جدول ۱)، برازش الگوی نهایی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم در سه مرحله بیرونی، درونی و کلی انجام گرفت. در برازش بیرونی، پایایی شاخص و روایی همگرا و واگرا مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به مقدار آلفای کرونباخ (>۰/۷) و مقدار ضریب پایایی ترکیبی برای هر سازه (>۰/۷) و بار عاملی (>۰/٤) پایایی الگو نهایی تأیید شد.

در بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس (>۰/۵) و جهت بررسی روایی واگرا از معیار فورنل و لارکر استفاده شد که با توجه به نتایج به دست آمده الگوی پژوهش از نظر روایی همگرا و واگرا نیز مورد تأیید قرار گرفت.

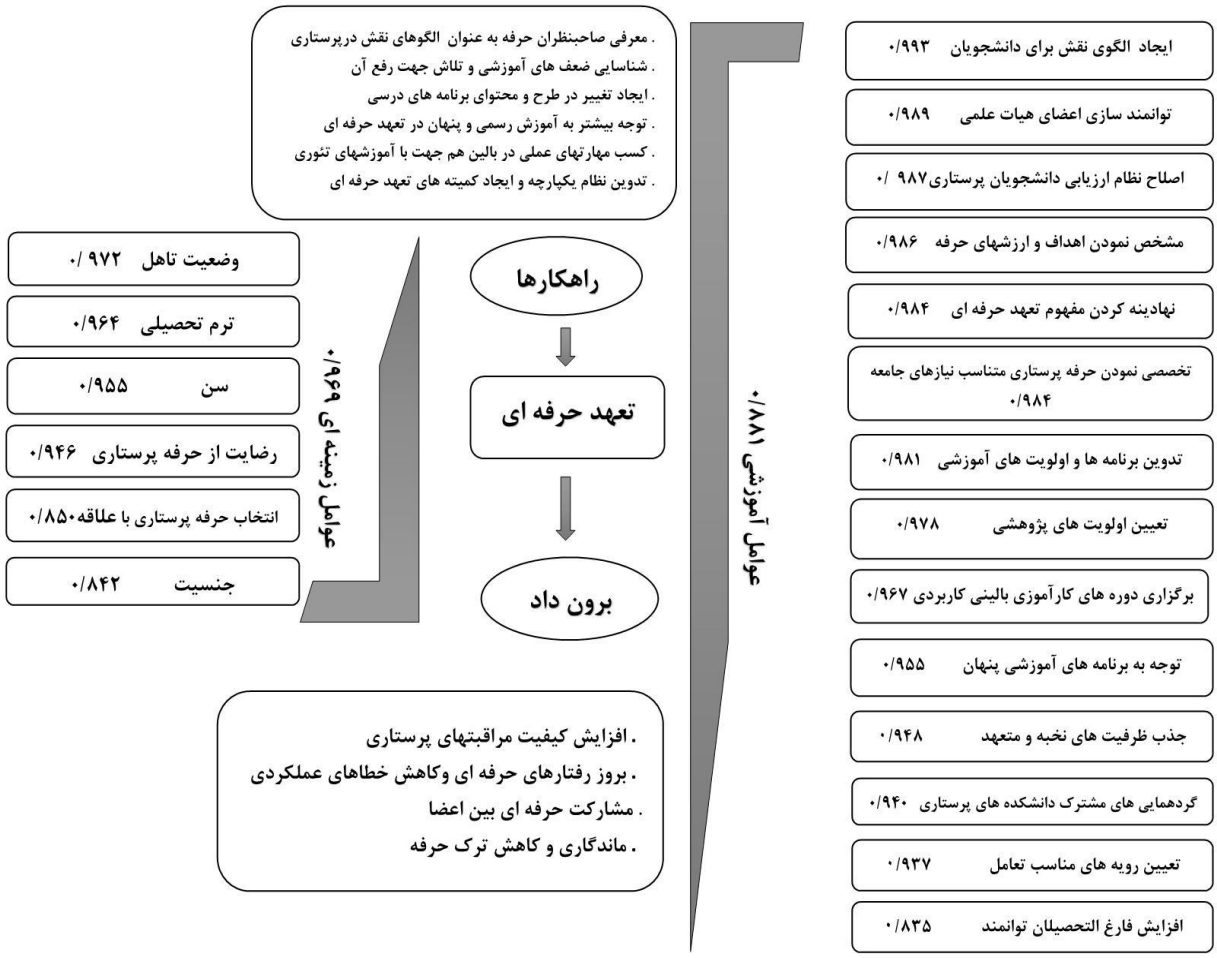
جهت برازش درونی از اعداد معناداری t، معیارضریب تعیین و تناسب پیش‌بین استفاده شد و صحت رابطه بین سازه‌ها و تعهد حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن با توجه به میزان t تأیید شد و با توجه به ضریب تعیین (>۰/٦۷) الگوی طراحی شده در تمام ابعاد قوی و با استفاده از معیار تناسب پیش‌بین (>۰/۳۵) قدرت پیش‌بینی الگو در سازه‌های درون‌زا قوی ارزیابی شد.

جهت برازش کلی از شاخص ریشه میانگین مربعات (<۰/۰۸) استفاده شد که میزان شاخص در الگو نهایی پژوهش بسیار خوب تعیین گردید (جدول ۳).

جدول ۳: شاخص‌های ارزیابی الگو در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

شاخص‌ها	برازش بیرونی				برازش درونی		برازش کلی
	پایایی شاخص		روایی همگرا	روایی واگرا	ضریب تعیین	تناسب پیش‌بین	ریشه میانگین مربعات
ابعاد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس	فورنل و لارکر			
زمینه‌ای آموزشی	۰/۹٦۵	۰/۹۷۲	۰/۸۵۳	۰/۹۲۳	۰/۹۳۸	۰/۷٤۵	۰/۰۵۱
	۰/۹۹٤	۰/۹۹٤	۰/۹۲٦	۰/۹٦۳	۰/۷۷٦	۰/٦٦۸	

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: DOI: 10.48305/22.31]



شکل ۱: الگوی نهایی عوامل دانشگاهی مؤثر بر توسعه تعهد حرفه‌ای

بحث

با توجه به نتایج پژوهش و تأثیر عوامل دانشگاهی در توسعه تعهد حرفه‌ای و نقش تعهد در بروز رفتارهای اصولی و افزایش نگهداشت نیروهای پرستاری متخصص و ماهر در مراکز بهداشتی و درمانی عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای در دو بعد زمینه‌ای و آموزشی استخراج شدند. در بررسی بار عاملی مؤلفه‌های بعد زمینه‌ای، جنسیت دارای کم‌ترین سهم و وضعیت تاهل دارای بیش‌ترین سهم بر تعهد حرفه‌ای بودند که این یافته ها با نتایج مطالعات دوران (Duran) و همکاران که سن، وضع تاهل، انتخاب حرفه با علاقه و رضایت حرفه‌ای را به عنوان عوامل مؤثر بر تعهد شناخته بودند هم‌خوانی داشت(۱۱).

در بررسی میزان تأثیر مؤلفه‌های آموزشی بر تعهد حرفه‌ای مؤلفه وجود الگوی نقش در حرفه پرستاری به عنوان مهم‌ترین عامل مؤثر بر تعهد شناسایی شد. در واقع در حرفه پرستاری به دلیل وجود واحدهای بالینی و مهارتی ارتباط دانشجو با اساتید و فارغ‌التحصیلان حرفه بیش‌تر از سایر رشته‌ها است و دانشجویان بیش‌تر با الگو برداری از رفتارها و مشاهده و تقلید آموزش می‌بینند، از طرف دیگر تعامل مناسب بین دانشجو و استاد و در دسترس بودن اساتید جهت رفع مشکلات و ابهامات دانشجویان در علاقمند شدن دانشجو به حرفه و افزایش تعهد حرفه‌ای مؤثر است(۵) که این یافته‌ها با مطالعات صادق‌نژاد و همکاران که بر تأثیر تعامل مشارکت بر تعهد

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: DOI: 10.48305/22.31]

حرفه‌ای اشاره داشتند(۹) و یافته‌های پژوهش قبادی و همکاران که بر تعامل و نقش پرستاران ارشد و الگوهای فرهنگی بر تعهد حرفه‌ای تأکید داشتند، هم سو بود(۱٤).

در مؤلفه توجه به جذب ظرفیت‌های علمی و متعهد با گزینش و تربیت دانشجویان پرستاری مستعد و علاقمند می‌توان سبب افزایش فارغ‌التحصیلان توانمند، متخصص و متعهد جهت ورود به محیط حرفه شد که نتایج مطالعات دوران (Duran) و همکاران که بر جذب افراد علاقمند و افزایش فارغ‌التحصیلی پرستاران ماهر و متعهد و نقش آن در ایجاد تعهد(۱۱) و یافته‌های پژوهش کشمیری و همکاران که به تأثیر آموزش وافزایش مهارت‌ها بر تعهد حرفه‌ای اشاره داشتند در جهت تأیید این مؤلفه بود(٤).

برای دستیابی به تربیت پرستاران متعهد نیاز به توانمندسازی اساتید و ایجاد درک مشترک از مفهوم تعهد در آنان است. برداشت‌های متفاوت از تعهد حرفه‌ای امکان ارسال پیام‌های ضد و نقیض از طرف اساتید برای دانشجویان را دارد پس برگزاری کارگاه‌های آموزشی و تهیه دستوالعمل در خصوص مفهوم ومصادیق تعهد می‌تواند سبب توسعه تعهد در دانشجویان گردد که این یافته‌ها با نتایج مطالعات کشمیری و همکاران که به تأثیر برنامه‌های توانمندسازی اساتید بر تعهد تکیه داشتند(٤) و نتایج مطالعات امینی و همکاران که به تأثیر آموزش‌های مداوم در خصوص مفهوم تعهد بر بروز رفتارهای حرفه‌ای اشاره داشتند، هم‌خوانی داشت(۱۵).

آموزش بدون ارزیابی و ارائه بازخورد، کامل نیست و یکی از مهم‌ترین ارکان ارتقا تعهد حرفه‌ای، ایجاد نظام ارزیابی منصفانه و روا به همراه بازخورد محترمانه و آموزنده است. بازخورد چه بر اساس ارزیابی‌های رسمی و چه بر اساس مواجهه با عملکرد می‌تواند در بهبود عملکرد فراگیران تأثیر به سزایی داشته باشد(۵). مؤلفه اصلاح نظام ارزیابی دانشجو با مطالعات کریمی وهمکاران مبنی بر تأثیرامتیازدهی بر اساس شایستگی و عملکرد بر ایجاد علاقه و افزایش تلاش دانشجو جهت ارتقا هم‌سو بود(۳).

مطالعه حاضر نشان داد که مؤلفه‌های مشخص نمودن اهداف و ارزش‌های حرفه پرستاری و نهادینه کردن مفهوم تعهد در دانشجو بر توسعه تعهد مؤثر است زیرا دریافت کننده خدمات در حرفه پرستاری انسان‌ها هستند و عدم درک رسالت حرفه و بروز رفتارهای غیر حرفه‌ای سبب ایجاد آسیب‌های غیرقابل برگشت می‌گردد که این یافته با نتایج پژوهش اوسکان (Ozkan) و همکاران که به تأثیر اعتقاد به اهداف و درک ارزش‌های حرفه‌ای بر تعهد اشاره داشتند(۱۲) و یافته‌های مطالعات سیرانه (Siraneh) و همکاران که درک اهداف حرفه را به عنوان عاملی در توسعه تعهد و حفظ حرفه عنوان نمودند هم‌سو بود(۱٦).

دانش و مهارت‌های حرفه پرستاری در طول مدت زمان دست‌خوش تغییرات می‌گردد و برنامه‌های درسی موجود، مهارت‌هایی را که دانشجویان برای استمرار تعهد حرفه‌ای نیاز دارند به آنها نمی‌آموزد و اهمیت پرورش و تقویت این صلاحیت نیازمند مؤلفه‌های تدوین برنامه‌های آموزشی مادام العمر و پنهان است و عدم تطابق آموزش نظری با عملکرد پرستاران در بالین منجر به کاهش اندوخته‌های علمی و جلوگیری از توسعه وگسترش علوم نظری در پرستاری گشته و منجر به افت کیفیت خدمات و ایجاد تعارض و افت تعهد حرفه‌ای می‌گردد. برگزاری دوره‌های کارآموزی به صورت کاربردی و علمی می‌تواند با به روز کردن اطلاعات سبب کاهش مدت زمان بستری بیماران و پیشگیری از بروز عوارض گردد که این یافته با مطالعات کشمیری و همکاران که بر تأثیر زیر ساخت‌های آموزشی و ارائه راه‌کارهای مناسب با توجه به نیازها بر تعهد اشاره داشتند(٤) و یافته‌های هاگلند (Haugland) و همکاران که در مطالعات خود بر تأثیر آموزش مستمر کدها و ارزش‌های حرفه‌ای بر شکل دادن به تعهد اشاره داشتند هم‌خوانی داشت(۱۷).

پرستاری حرفه‌ای علمی است که تعیین اولویت‌های آموزشی و پژوهشی و برگزاری گردهمایی‌های مشترک بین دانشکده‌های پرستاری جهت تعیین چالش‌ها و ارائه راه‌کارهای مناسب سبب ارتقا و جلوگیری از دوباره کاری‌ها

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: DOI: 10.48305/22.31]

و به هدر رفتن زمان و هزینه می‌گردد. در تعیین این اولویت‌ها استفاده از تجارب بالینی پرستاران می‌تواند سبب شناسایی مشکلات سیستم آموزشی و درمانی گردد که با رفع آن و ایجاد ساختار مناسب سبب افزایش تعهد در پرستاران شد. این مؤلفه با نتایج مطالعات کائو و وانگ (Wang & Kao) مبنی برایجاد فرصت جهت پیشرفت در حرفه از طریق ارائه راه‌کارهای مناسب و تأثیر آن بر تعهد(۱۸) و یافته‌های مطالعه یو (Yu) و همکاران) که بر ارتقای علمی حرفه و تأثیر بر تعهد تأکید داشتند هم‌سو بود(۷).

بر اساس نتایج پژوهش و نقش بارز تعهد در بروز رفتارهای حرفه‌ای پرستاران نیازمند است که الگوی طراحی شده به عنوان راهنمایی در برنامه‌ریزی‌های حوزه آموزش، پژوهش و درمان پذیرفته و نهادینه شود و به منظور دستیابی به سطح قابل قبول در تعهد حرفه‌ای از اقدامات زیربنایی همچون توانمندسازی منابع انسانی به کمک گزینش مناسب استاد ودانشجو، اصلاح محتوای دروس، تربیت مدرسان و مدیران پاسخ‌گو و توانمند، یادگیری مادام‌العمر، الگوسازی وتدوین نظام یکپارچه و ایجاد کمیته‌های تعهد حرفه‌ای کمک گرفته شود.

از نقاط قوت این پژوهش ارائه الگوی جامع و رتبه بندی شده است که در برگیرنده بسیاری از عوامل مؤثر بر تعهد در حرفه پرستاری می باشد و می‌تواند در راستای توسعه تعهد حرفه‌ای به عنوان چارچوب و راهنمایی در اختیار مدیران آموزشی و بالینی قرار گیرد علاوه بر این ابعاد و مؤلفه‌های تبیین شده بر توسعه تعهد حرفه‌ای پرستاران با توجه به ماهیت انسانی حرفه قابل تعمیم به حرفه‌هایی است که به انسان‌ها خدمات می‌رسانند.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بوده است که با توجه به نمونه‌گیری از دانشجویان مقطع کارشناسی و تأثیر شرایط محیط آموزشی و حرفه‌ای بر تعهد ممکن است رتبه‌بندی مؤلفه‌ها در تمام جوامع یکسان نباشد، پس در برنامه‌ریزی و تصمیم گیری‌ها باید به ویژگی‌ها و ساختارهای متفاوت حرفه در جامعه هدف توجه نمود و برنامه‌های استراتژیک را با توجه به آن طراحی کرد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که توجه به ابعاد دانشگاهی مؤثر بر تعهد حرفه‌ای می‌تواند با تربیت پرستاران ماهر و متعهد علاوه بر افزایش کیفیت عملکرد وکاهش خطاهای حرفه‌ای سبب افزایش جذب و نگهداشت پرستاران در سیستم‌های بهداشتی و درمانی گردد و الگوی طراحی شده به عنوان مبنا و چارچوبی جهت ایجاد زیر ساخت‌های مناسب و مطلوب آموزشی و ارائه راهبردهای مناسب در زمینه رشد تعهد حرفه‌ای به کار گرفته شود.

بنابراین با توجه به اهمیت موضوع پیشنهاد می‌شود که مطالعات جامع‌تری به منظور بررسی تعهد حرفه‌ای در دانشجویان پرستاری و پرستاران شاغل صورت گیرد و میزان تعهد حرفه‌ای آنها سنجیده شده و با یکدیگر مقایسه گردد و با استخراج عوامل پایداری تعهد، الگوی پایداری در تعهد نیز طراحی شود.

قدردانی

مقاله حاضر بر گرفته از رساله دکتری مصوب در شورای پژوهش دانشگاه علوم و تحقیقات تهران و دارای کد اخلاق از کمیته اخلاق پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۶ به کد اخلاق شماره IR.IAU.K.REC.1399.007 است. بدینوسیله از تمامی کسانی که در فرایند انجام این پژوهش نقش مؤثری داشتند تقدیر و تشکر می‌گردد.

منابع

1. Parnoon M, Naami A, Hashemi S E, Beshlideh K, Parnoon A A. [Designing and Testing a Model of Precedents and Outcomes of Occupational Commitment in personnel of Khuzestan Steel Company] . Iran

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: DOI: 10.48305/22.31]

Occupational Health. 2017; 14 (2):114-126.[Persian]

2. Barać I, Prlić N, Plužarić J, Farčić N, Kovačević S. The mediating role of nurses' professional commitment in the relationship between core self-evaluation and job satisfaction. Int J Occup Med Environ Health. 2018; 31(5): 649-658.
3. Karimi A, Jahan J. [Developing a communication model between empowerment and job commitment case study (physical education teachers of secondary schools in kermanshah province)]. Journal Of Sociology Of Education. 2018; 8: 46-66.[Persian].
4. Keshmiri F, Farahmand S, Bahramnezhad F, Hosseinnejad H. Exploring the challenges of professional identity formation in clinical education environment: A qualitative study. J Adv Med Educ Prof. 2020; 8(142): 42-49.
5. Masoumi R, Asghari F, Mirzazadeh A. [What is medical professionalism and how should we teach it?]. Journal of Medical Education and Development. 2018; 13(3): 176-193.[Persian]
6. Kalantari Gazvini SH, Ghorchian NG, Arasteh HR, Mohammad-Davodi AH. [Presenting a Model for Promoting Student Ethics]. Ethics in Science and Technology. 2017; 12 (3): 81-90.[Persian]
7. Yu H, Huang C, Chin Y, Shen Y, Chiang Y, Chang C, et al. The mediating effects of nursing professional commitment on the relationship between Social support, resilience, and intention to stay among newly graduated male nurses: a cross-sectional questionnaire survey. Int J Environ Res Public Health. 2021; 18(14): 46-75.
8. Jafaraghaee F, Ebadi A, Dehghanzadeh S, Mehrdad N. Development and psychometric testing of nurses' professional commitment inventory. Med J Islam Repub Iran. 2021; 35 (1):947-953
9. Sadeghnezhad H, Nejatmohammad A, Safari A, Jamali J, Varzeshi M. Investigating the Relationship between Professional Status and Professional Commitment of Nurses. J Holist Nurs Midwifery. 2020; 30 (3): 137-143.
10. Wang L, Yu P. Impact of exemplar education program on the professional commitment of nursing students: A quasi-experimental study. Nurse Educ Today. 2021; 107: 105118.
11. Duran S, Celik I, Ertugrul B, Ok S, Albayrak S. Factors affecting nurses' professional commitment during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. J Nurs Manag. 2021; 29(7): 1906-1915.
12. Ozkan SS, Akbas P, Sozbir YS. Nurses' exposure to violence and their professional commitment during the COVID-19 pandemic. J Clin Nurs. 2021; 30(13-14): 2036-2047.
13. Karimzadeh M, Ebrahimzadeh Dastjerdi R, Najafinejad A. [Identifying and analyzing the components of an effective cultural manager from the perspective of the holy quran]. Management in Islamic University. 2020; 9(1): 185-202.[Persian].
14. Gobadi Z, Narimani M, Taklavi S. [The role of religious commitment and professional commitment in predicting the cultural intelligence of working women in Ardabil]. Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological. 2019; 16(3): 89-106.[Persian]
15. Amini M, Bakhshi F, Alizadeh M, Saadati M, Amini H. [Assessment of Nursing Students' Attitude Toward Professionalism]. Iranian Journal of Nursing Research. 2020; 15(2): 58-66.[Persian]
16. Siraneh Y, Ololo S, Tsega G, Yitbarek K, Adamu A, Erchafo B, et al. Level and factors associated with professional commitment of health professionals providing institutional delivery services in public health facilities, southwest ethiopi. Ethiop J Health Sci. 2018; 28(4): 495-504.
17. Haugland B, Lassen R, Giske T. Professional formation through personal involvement and value integration. Nurse Education in Practice. 2018; 29: 64–69.
18. Wang SC, Kao YH. Study on professional commitments of nursing students after completing their final clinical electives. Biomedical Journal of Scientific & Technical Research. 2020; 30(3): 23468-23479.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: DOI: 10.48305/22.31]

Designing a Model for Explaining the Role of the University in Developing the Professional Commitment of Nursing Students

Mandana Arash[1], Nadergholi Gourchian[2], Parivash Jafari[3], Akhtar Jamali[4]

Abstract

Introduction: *Commitment in nursing directly affects the output of performance and professional behavior. Training committed and skilled nurses is one of the university missions; thus, the study endeavored to explain the effective academic factors on professional commitment development in nursing students.*
Methods: *The current research is a mixed study, which is in the qualitative part of content analysis and in the quantitative part of descriptive analysis. Samples in qualitative phase were 20 hospital managers of Fayyaz Bakhsh and Alborz hospitals and faculty members of the Islamic Azad University of Karaj branch who were selected by purposive sampling method and in the quantitative phase were 305 nursing students of the Islamic Azad University of Karaj branch who were selected by simple random sampling entry in the academic years 2020-2021. Data collection instruments were semi-structured interview and researcher-made questionnaire. ~~that~~ Qualitative Data were analyzed by MAXQDA 2020 and Smart pls3 software.*
Results: *After interviewing and analyzing data content, effective academic factors on professional commitment in both background and educational dimensions were extracted, which were used as a framework for making questionnaires. The data obtained from the questionnaire were analyzed by exploratory and confirmatory factor analyses and model designed.*
Conclusion: *Given the teaching principles of professional commitment among the students and preparing students for the future professional life is an important part of the responsibilities of universities, accordingly, the designed model can be considered as a framework in educational planning for managers.*

Keywords: model, University, nursing students, professional commitment.

Addresses:
1. PhD Student in Educational Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: mandana_arash@yahoo.com
2. (✉) Full Professor of Educational Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: naghourchian@yahoo.com
3. Associate Professor of Educational Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: pjaafari@yahoo.com
4. Assistant Professor, Department of Social Medicine, Iran University of Medical Sciences and Health Services, Tehran, Iran. Email: Akhtar_jamali2000@yahoo.com

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: DOI: 10.48305/22.31]