



## Career Anchors and Its Relationship with Nurses' Job Satisfaction

Talebi R<sup>1</sup>, Asghari E<sup>1</sup>, Sarbakhsh P<sup>2</sup>, Sheikhalipour Z<sup>1</sup>, Nazari L<sup>1</sup>

1- Medical-Surgical Department, Nursing and Midwifery Collage, Tabriz University of Medical Science, Tabriz, Iran.

2- Department of Statistics and Epidemiology, School of Public Health, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran.

**Corresponding Author:** Asghari E, Medical-Surgical Department, Nursing and Midwifery Collage, Tabriz University of Medical Science, Tabriz, Iran.

**Email:** [asghari.elnaz@gmail.com](mailto:asghari.elnaz@gmail.com)

Received: 13 Feb 2022

Accepted: 17 Aug 2022

### Abstract

**Introduction:** Career anchor identifies job-related values and capabilities. Eight career anchors are: Functional- Technical, General Managerial, Autonomy & Independence, Security & Stability, Creativity & innovation, Serve & Dedication, Pure Challenge, and Lifestyle anchor. Each person has a special career anchor. Knowing the career anchors of employees is important both for the individuals themselves and for the managers of the organization. Adapting the career anchor to the nurse's work leads to improved work outcomes.

**Methods:** This is a correlational study. Data collection tools included background characteristics, job satisfaction and job anchors questionnaire which consisted of eight anchors of Functional- Technical, General Managerial, Autonomy & Independence, Security & Stability, Creativity & innovation, Serve & Dedication, Pure Challenge, and Lifestyle. After obtaining the ethical approve, the link of electronic questionnaires was provided to all nurses working in the hospitals of East Azerbaijan University of Medical Sciences (about 4000 nurses). Inclusion criteria were having at least a bachelor's degree and employment as a clinical nurse and exclusion criteria were not completing more than 10% of the items by the respondents. Data were analyzed in SPSS 16 by descriptive, analytical and regression tests.

**Results:** Data from 470 nurses were analyzed. The mean and standard deviation of the participants' age and work experience were  $35.97 \pm 7.29$  and  $12.16 \pm 6.90$ , respectively. According to the results, the most dominant career anchors were the anchors of lifestyle, serve & dedication, and security and stability, respectively. The lowest scores were related to the Creativity & innovation anchor and the General Managerial anchor. The job satisfaction score was also in the middle range ( $12.99 \pm 14.46$  from the range of 15 to 75). Job satisfaction scores were also moderate. After adjusting the confounders, the relationship between job satisfaction score and anchors of lifestyle, general management, functional-technical and autonomy & independence was significant.

**Conclusions:** According to the findings, adjusting work shifts and stabilizing employment positions are recommended to increase job satisfaction and align the career anchor with the nursing job.

**Keywords:** Career anchors, Job satisfaction, Nurses.



## لنگر کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی پرستاران

رقیه طالبی<sup>۱</sup>، ال ناز اصغری<sup>۱\*</sup>، پروین سربخش<sup>۲</sup>، زهرا شیخ علیپور<sup>۱</sup>، لیلا نظری<sup>۱</sup>

۱- گروه داخلی-جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.  
۲- گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت تبریز، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.

نویسنده مسئول: ال ناز اصغری، گروه داخلی-جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.  
ایمیل: asghari.elnaz@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴

### چکیده

**مقدمه:** لنگر کاری ارزش ها و توانمندی های مرتبط با شغل را مشخص می کند. هشت لنگر کاری عبارتند از: لنگر فنی-تکنیکی، مدیریت عمومی، استقلال و خودمختاری، امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، خدمت و تعهد، چالش های خالص و سبک زندگی. هر فرد لنگر کاری خاصی دارد. شناخت لنگرهای کاری کارکنان هم برای خود افراد و هم برای مدیران سازمان مهم است. تطابق لنگر کاری با کار پرستار به بهبود پیامدهای کاری منتهی می شود.

**روش کار:** مطالعه حاضر از نوع همبستگی بود. ابزار گردآوری داده ها شامل مشخصات زمینه ای، پرسشنامه رضایت شغلی و لنگرهای کاری بود که از هشت لنگر یا زیر مقیاس فنی-تکنیکی، مدیریتی عمومی، امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، استقلال و خودمختاری، خدمت و تعهد، چالش محض و سبک زندگی تشکیل شده است. پس از اخذ مجوز اخلاق، لینک پرسشنامه های الکترونیکی در اختیار کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی استان آذربایجان شرقی (حدود ۴۰۰۰ نفر) قرار گرفت. معیارهای ورود داشتن حداقل مدرک کارشناسی و اشتغال به کار به عنوان پرستار بالینی و معیارهای خروج عدم تکمیل بیش از ۱۰ درصد گویه ها توسط پاسخ دهندگان بود. داده ها در SPSS 16 با آزمون های توصیفی، تحلیلی و رگرسیون آنالیز شدند.

**یافته ها:** داده های حاصل از ۴۷۰ پرستار قابل تجزیه و تحلیل بودند. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه کار مشارکت کنندگان به ترتیب برابر  $35/97 \pm 7/29$  و  $12/16 \pm 6/90$  بود. طبق نتایج، غالب ترین لنگرهای کاری به ترتیب لنگرهای سبک زندگی، خدمت و تعهد، و امنیت و ثبات بودند. کمترین نمره ها نیز به لنگر خلاقیت و کارآفرینی و لنگر مدیریت عمومی مربوط بودند. نمره رضایت شغلی نیز در حد میانه بود ( $12/99 \pm 46/14$  از محدوده ۱۵ تا ۷۵). بعد از تعدیل مخدوشگرها، ارتباط نمره رضایت شغلی با لنگرهای سبک زندگی، مدیریت عمومی، فنی-تکنیکی و استقلال و خودمختاری معنی دار بود.

**نتیجه گیری:** طبق یافته ها تعدیل شیفت های کاری و تثبیت شرایط استخدامی جهت افزایش رضایت شغلی و همسویی لنگر کاری با شغل پرستاری توصیه می شود.

**کلید واژه ها:** لنگرهای کاری، رضایت شغلی، پرستاران.

### مقدمه

است (۱). بنابراین، برای اینکه پرستار بتواند شغل خود را به درستی مدیریت کند، باید بدانند از انجام چه کاری بیشترین لذت را می برد و کدام یک از خصوصیات درونی کار، آن را برای پرستار لذت بخش، جالب و مهیج می کند. Schein هشت لنگر کاری را تعریف کرده است. این نظریه می گوید که هرکس یک «لنگر کاری غالب» دارد که علاقه افراد

واژه لنگرهای کاری (Career Anchors) برای اولین بار توسط Edgar Schein ابداع شد. این واژه مترادف خودپنداری فرد می باشد که از سه مقوله عمده استعدادها و توانایی های ادراک خود، ارزش های اساسی و مهم و احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه ها و نیازهایی که مربوط به مسیر پیشرفت شغلی است، تشکیل شده

به انواع مختلف محیط‌های کاری را نشان می‌دهند (۱،۲). عناوین این هشت لنگر به شرح زیرند:

لنگر فنی - تکنیکی (Functional- Technical Anchor)، این افراد، زمانی که در کاری واقعاً مهارت دارند، انگیزه پیدا می‌کنند. لنگر مدیریت عمومی (General Managerial Anchor) که افرادی با این لنگر نمی‌خواهند متخصص باشند، بلکه می‌خواهند متخصصان را به استخدام خود درآورند. لنگر استقلال و خودمختاری (Autonomy & Independence Anchor) که این افراد ترجیح می‌دهند در محیطی کار کنند که بتوانند قوانین خودشان را داشته باشند، استانداردهای خودشان را تعریف نموده، و مستقل از دیگران کار کنند. لنگر امنیت و ثبات (Security & Stability Anchor) که این افراد ریسک‌پذیر نیستند. آنها محیط‌هایی آرام و باثبات و قابل پیش‌بینی را ترجیح می‌دهند و زمانی که شغل‌شان را به صورت کامل انجام می‌دهند راضی می‌شوند. لنگر خلاقیت و کارآفرینی (Creativity & Innovation Anchor)، افرادی که این لنگر کاری در آنها غالب است، افرادی خلاق و پرنرزی هستند. آنها خلاقیت خود را با شروع کسب و کارهای جدید، یا پیشگام شدن در کاری جدید، نشان می‌دهند. لنگر خدمت و تعهد (Serve & Dedication Anchor) که خصوصیت این لنگر کاری، تمایل به خدمت‌رسانی به دیگران است. لنگر چالش‌های خالص (Pure Challenge Anchor) که این افراد علاقمند به حل مسئله و چالش هستند. لنگر سبک زندگی (Lifestyle Anchor) که این افراد کار را جدای از زندگی می‌دانند. ایجاد تعادل بین کار، خانواده و اوقات فراغت برای این افراد از اهمیت بالایی برخوردار است (۱، ۳، ۴).

اهمیت کار مراقبت‌های بهداشتی - درمانی در این است که پرستاران باید جهت کسب بیشترین کارایی و اثر بخشی، علاوه بر کسب تخصص و مهارت لازم، با عشق و علاقه به کار خود ادامه دهند (۵). از طرفی دیگر پرستاران باید ضمن برخورداری از استقلال، بتوانند چالش‌ها و مشکلات شغلی (تاثیرگذار بر مسایل شخصی و خانوادگی) را به درستی مدیریت کنند (۶). اینکه کدام یک از این موارد اهمیت بیشتری برای هر پرستار دارد، نیاز به بررسی لنگرهای کاری پرستار دارد. باید توجه داشت که لنگرهای کاری هر یک از کارکنان هم برای «خود» و هم برای «مدیران سازمان» شناخته شود (۲). تطابق لنگر کاری با شرایط کاری می‌تواند به بهبود پیامدهای کاری منتهی گردد. یکی از پیامدهای کاری که بسیار مهم است، رضایت شغلی است. رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد

نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی حالت عاطفی مثبتی توصیف می‌شود که نتیجه درک فرد از شرایط کاری می‌باشد (۷). همچنین رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی تعریف می‌شود که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می‌باشد (۸). با توجه به نقش پرستار در مراقبت از بیماران، افزایش رضایت شغلی این گروه از تیم مراقبتی می‌تواند باعث ارتقای کیفیت مراقبت دریافت شده توسط بیماران شود و رضایتمندی بیماران از خدمات درمانی را بهبود بخشد (۵). نتایج حاصل از تحقیق مروری نیز نشان می‌دهد که رضایت شغلی پرستاران در ارائه بهتر خدمات درمانی و بهداشتی بسیار موثر است (۹). شناسایی عوامل مرتبط با رضایت شغلی بسیار مهم است زیرا این مقوله در پیامد و بهره‌وری سازمان و حتی زندگی فردی نقش بارزی ایفا می‌کند (۱۰).

با در نظر گرفتن اهمیت مفهوم لنگر کاری، ضرورت انجام مطالعه‌ای برای شناسایی لنگر کاری غالب بین پرستاران آشکار می‌شود. از طرفی، محققین به عنوان پرستار بالین و مربی پرستاری شاهد بودند که بر خلاف تصور عمومی که لنگر کاری غالب پرستاری را از خدمت و تعهد می‌دانند، پرستاران ترجیح می‌دادند مهارت‌های شغلی آن‌ها بیشتر آشکار شود و در بخش‌هایی که بیشتر می‌توانند مهارت‌های خود را نشان دهند و از استقلال بیشتری برخوردار هستند، کار کنند. از این رو بر آن شدیم تا به سوال پیش آمده پاسخ دهیم که لنگر کاری غالب پرستاران چیست و کدام لنگر با رضایت شغلی بالاتر ارتباط دارد. با در نظر گرفتن اهمیت مفهوم لنگر کاری و تاثیر آن در پیامدهای کاری، ضرورت انجام مطالعه‌ای با هدف تعیین ارتباط بین لنگر کاری با رضایت شغلی پرستاران استان آذربایجان شرقی آشکار می‌شود.

## روش کار

این پژوهش یک مطالعه همبستگی است. در این مطالعه پرستارانی که در زمان جمع‌آوری داده‌ها در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر تبریز شاغل به کار بودند و معیارهای ورود به مطالعه را داشتند، جزو جامعه آماری در نظر گرفته شدند. معیارهای ورود داشتن حداقل مدرک کارشناسی و اشتغال به کار به عنوان پرستار بالینی و معیارهای خروج عدم تکمیل بیش از ۱۰ درصد گویه‌ها توسط پاسخ‌دهندگان بود.

نمونه‌گیری به صورت در دسترس انجام گرفت. تعداد پرستاران شاغل در این مراکز در زمان نمونه‌گیری حدود

## رقیه طالبی و همکاران

پژوهش استفاده شد دارای ۱۶ عبارت می باشد. این مقیاس میزان رضایت از حقوق، همکاران، ماهیت کار، سرپرست و فرصت های ترفیع را می سنجد. اما در ورژن نهایی که در این مطالعه نیز استفاده شد، ابزار به زیر مقیاس های مجزا تقسیم نشده است و نمره کل رضایت شغلی مطرح شده است. سوالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملا موافق نمره ۵، موافق نمره ۴، نسبتاً موافقم نمره ۳، مخالف نمره ۲، کاملاً مخالف نمره ۱) نمره گذاری می شوند. مجموع امتیازات هر فرد به عنوان نمره رضایت شغلی او محسوب شد. هر چه نمره فرد بیشتر بود، رضایت شغلی او بالاتر در نظر گرفته شد زیرا cut of point برای آن تعریف نشده است. در پژوهش Tourangeau و همکاران روایی صوری و محتوایی آن تأیید شده است (۱۴).

### پرسشنامه لنگر های کاری

پرسشنامه لنگر های کاری توسط Schein در سال ۱۹۹۶ ارائه شده است که از هشت لنگر یا زیر مقیاس فنی-تکنیکی، مدیریتی عمومی، امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، استقلال و خودمختاری، خدمت و تعهد، چالش محض و سبک زندگی تشکیل شده است. این پرسشنامه دربرگیرنده ۴۰ گویه (هر لنگر مشتمل بر جمع پنج گویه) است و با استفاده از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت لنگر کاری را میسنجد. هر لنگری که بیشترین امتیاز را کسب نماید، یعنی لنگر غالب فرد بود. محدوده نمره هر لنگر بین ۵ تا ۲۵ است.

### روایی و پایایی ابزارها

هرچند هر دو ابزار رضایت شغلی و لنگر های کاری در ایران استفاده شده بود، اما چون در بررسی اولیه، فرآیند ترجمه و نحوه بررسی روایی و پایایی آن ها کاملاً واضح نبود از این رو در این مطالعه پس از ترجمه-بازترجمه، شاخص و نسبت روایی محتوا توسط اعضای هیات علمی، روایی صوری توسط پرستاران، و همچنین پایایی همسانی درونی با محاسبه آلفا کرونباخ برای آن ها تعیین شد. در این مرحله برای ابزار لنگر کاری، متوسط CVI برای همه عبارت ها عالی بود ( $I-CVI > 0.82$ ) عبارت ها هم بالای ۰/۸۰ بود. پیشنهادات روایی صوری منجر به تغییر کلماتی در عبارت ها شد اما نتایج روایی محتوا و صوری منجر به حذف هیچ عبارتی نشد. پایایی همسانی درونی نیز با محاسبه آلفا کرونباخ ۰/۹۲ بود. برای ابزار رضایت شغلی، متوسط CVI برای همه عبارت ها عالی بود ( $CVI > 0.90$ ). I-CVI عبارت ها هم بالای ۰/۸۰ بود. پیشنهادات روایی صوری منجر به تغییر کلماتی در عبارت ها شد، اما نتایج روایی محتوا و صوری منجر به حذف هیچ عبارتی نشد.

۴۰۰۰ نفر بودند. حجم نمونه برای شناسایی همبستگی بیشتر از ۰/۲ بین لنگر کاری و رضایت شغلی به عنوان همبستگی قابل توجه، با خطای نوع اول ۰/۰۵ و توان ۰/۹۰، حداقل حجم نمونه لازم برابر ۲۵۹ نفر می باشد. در عمل، برای نمونه گیری ابزار الکترونیکی در سایت porsline طراحی گردید. سپس از تمامی سوپروایزرین آموزشی مراکز خواسته شد تا لینک مربوطه را به گروه های مجازی بیمارستان ارسال کنند. پس از دو هفته، از سوپروایزرین خواسته شد تا مجدد یادآوری کنند. لازم به توضیح است که به دلیل پاندمی کرونا به ناچار باید از روش های گردآوری داده به صورت غیر حضوری و الکترونیکی استفاده می شد و میزان ریزش در این روش بسیار بالا گزارش شده است (۱۱). این پژوهش نیز در زمان پاندمی کرونا و تقریباً بین خیز چهارم و پنجم نمونه گیری شده است؛ بنابراین نیاز بود تا یادآور نیز ارسال گردد. از این رو، پس از دو هفته با بررسی فرم های تکمیل شده، مراکزی که به نسبت تعداد پرستار، تعداد پرسشنامه برگشتی کم بود، شناسایی شده و مجدد با سرپرستاران بخش های آن مرکز تماس گرفته شد. پس از دو هفته که دیگر پرسشنامه ای تکمیل نمی شد، لینک نمونه گیری غیر فعال شد.

برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و تعداد و درصد استفاده شد. نرمالیتی متغیرها با آزمون کلموگروف اسمیرنوف چک شد. با توجه به عدم نرمالیتی متغیر لنگر کاری، برای بررسی ارتباط بین لنگر کاری و رضایت شغلی از تحلیل ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. همچنین برای کنترل مخدوشگرها در بررسی این ارتباط، با توجه به اینکه رضایت شغلی وابسته به لنگر کاری است، و با توجه به نرمال بودن رضایت شغلی به عنوان متغیر پاسخ، از تحلیل کواریانس استفاده شد.

### ابزار گرد آوری داده ها:

برای جمع آوری داده ها، علاوه بر داده های مشخصات زمینه ای مشتمل بر سن، جنس، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام، مدرک تحصیلی، نوبت کاری، سابقه کار در حرفه پرستاری، بخش محل خدمت و پست سازمانی از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسشنامه رضایت شغلی: در این پژوهش از پرسشنامه ای استفاده شد که بر اساس نظریه McCloskey در سال ۱۹۷۴ (۱۲) تدوین شده است. این ابزار در ابتدا ۳۱ عبارت داشته و هشت زیرمقیاس داشت (۱۳). ابزار فوق به دفعات در مطالعات مختلف پرستاری استفاده شده است و به تدریج از عبارت های آن کم شده است (۱۴). ابزاری که در این

پایایی همسانی درونی نیز ۰/۸۱ بود.

### ملاحظات اخلاقی

ابتدا طرح پژوهش در دانشکده پرستاری و مامایی تبریز تصویب شد و سپس از نظر اخلاقی به تصویب کمیته منطقه ای اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی تبریز رسید (کد اخلاق: IR.TBZMED.REC.1400.288). قبل از شروع نمونه گیری اجازه این کار از مسئولین بیمارستان های آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز کسب شد. سپس، پژوهشگر بعد از معرفی خود به سوپروایزرین آموزشی بیمارستان ها، نمونه گیری خود را شروع کرد. در ابتدای پرسشنامه پس از توضیح اهداف، از شرکت کنندگان رضایت آگاهانه مبنی بر اختیاری بودن شرکت در مطالعه و حفظ محرمانگی کسب شد.

### یافته ها

در مجموع ۵۱۲ پرسشنامه تکمیل شده بود. ۴۲ پرسشنامه توسط پرستارانی تکمیل شده بود که در بیمارستان های غیر دانشگاهی و یا خارج از استان شاعل بودند. پس از حذف آنها ۴۷۰ پرسشنامه قابل آنالیز بود (میزان پاسخ دهی ۱۱/۷۵ درصد بود). میانگین و انحراف معیار سن و

سابقه کار مشارکت کنندگان به ترتیب برابر ۳۵/۹۷±۷/۲۹ و ۱۲/۱۶±۶/۹۰ بود. مشخصات دموگرافیک شرکت کنندگان در جدول ۱ آمده است.

طبق نتایج، غالب ترین لنگرهای کاری به ترتیب لنگرهای سبک زندگی، خدمت و تعهد، و امنیت و ثبات بودند. کمترین نمره ها نیز به لنگر خلاقیت و کارآفرینی و لنگر مدیریت عمومی مربوط بودند. نمره رضایت شغلی نیز در حد میانه بود (۱۲/۹۹±۴۶/۱۴ از محدوده ۱۵ تا ۷۵). میانگین نمره پرسشنامه لنگرهای کاری در هر زیر مقیاس و رضایت شغلی در جدول ۲ آورده شده است.

برای بررسی ارتباط نمره رضایت شغلی با لنگرهای سبک زندگی ابتدا از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. طبق یافته های این آزمون، ارتباط بین رضایت شغلی با همه لنگرهای کاری از نظر آماری معنادار بود. جهت تعدیل مخدوشگرها در بررسی این ارتباط، تحلیل کوواریانس (جدول ۳) استفاده شد. بعد از تعدیل مخدوشگرها، ارتباط نمره رضایت شغلی با لنگرهای سبک زندگی، مدیریت عمومی، فنی- تکنیکی و استقلال و خودمختاری معنی دار بود.

متغیر	فراوانی	درصد
مجرد	۱۳۲	۲۸/۱
متاهل	۳۳۲	۷۰/۶
بدون همسر	۶	۱/۳
۳۰ =>	۱۳۷	۲۹/۱
۳۱-۴۰	۲۰۵	۴۳/۶
۴۱-۵۰	۱۱۴	۲۴/۳
>۵۰	۱۱	۲/۳
>۵	۹۸	۲۰/۹
۶-۱۰	۱۰۸	۲۳/۰
۱۱-۲۰	۲۰۷	۴۴/۰
<=۲۱	۵۵	۱۱/۷
زن	۳۴۸	۷۴/۰
مرد	۱۲۲	۲۶/۰
رسمی	۲۶۶	۵۶/۶
پیمانی	۶۶	۱۴/۰
شرکتی	۵۵	۱۱/۷
سایر	۵۰	۱۰/۶
قراردادی	۳۳	۷/۰

رقیه طالبی و همکاران

۸۹/۴	۴۲۰	کارشناسی	مدرک تحصیلی
۱۰/۲	۴۸	کارشناسی ارشد	
۸۰/۴	۳۷۸	چرخشی	
۱۷/۹	۸۴	صبح ثابت	نوبت کاری
۱/۷	۸	عصر ثابت	
۲۱/۱	۹۹	اورژانس	
۲۵/۳	۱۱۹	بخش ویژه	بخش
۱۲/۱	۵۷	جراحی	
۱۰/۶	۵۰	داخلی	
۳۰/۹	۱۴۵	سایر	

جدول ۲: میانگین نمره زیر مقیاس های لنگرهای کاری و رضایت شغلی

kurtosis	skewness	حداکثر	حداقل	فاصله اطمینان		انحراف معیار	میانگین	زیر مقیاس
				بیشترین	کمترین			
۰/۱۱	-۰/۷	۳۰/۰	۵/۰	۲۱/۹	۲۰/۹	۵/۷	۲۱/۴	لنگر فنی-تکنیکی
-۰/۹۹	-۰/۱۵	۳۰/۰	۵/۰	۱۸/۶۰	۱۸/۰۳	۶/۲۵	۱۸/۶۰	لنگر مدیریت عمومی
-۰/۳۳	-۰/۵۴	۳۰/۰	۵/۰	۲۱/۲۱	۲۰/۱۲	۵/۹۸	۲۰/۶۶	لنگر خودمختاری و استقلال
۰/۶۴	-۱/۱۹	۳۰/۰	۵/۰	۲۳/۰۴	۲۱/۸۷	۶/۴۲	۲۲/۴۶	لنگر امنیت و ثبات
۰/۶۳	-۱/۱۵	۳۰/۰	۵/۰	۲۳/۰۷	۲۱/۹۳	۶/۳۱	۲۲/۵۰	لنگر خدمت و تعهد
۰/۳۹	-۰/۹۷	۳۰/۰	۵/۰	۲۲/۷۷	۲۱/۶۷	۶/۰۶	۲۲/۲۲	لنگر جستجوی چالش
۰/۶۸	-۱/۱۷	۳۰/۰	۵/۰	۲۳/۳۲	۲۲/۱۸	۶/۲۸	۲۲/۷۵	لنگر سبک زندگی
-۰/۵۱	-۰/۴۶	۳۰/۰	۵/۰	۲۱/۰۴	۱۹/۹۳	۶/۱۴	۲۰/۴۹	لنگر خلاقیت و کارآفرینی
-۰/۲۶	-۰/۰۵	۷۵/۰	۱۵/۰	۴۷/۳۲	۴۴/۹۶	۱۲/۹۹	۴۶/۱۴	نمره کل رضایت شغلی

جدول ۳: آنالیز کواریانس برای بررسی ارتباط ابعاد لنگر کاری با رضایت شغلی بعد از تعدیل مخدوشگرها

Parameter	B	Std. Error	t	Sig	95%confidence Interval	
					upper Bound	Lower Bound
Intercept	۲۹/۶۶	۸/۸۲۳	۳/۳۶۲	۰/۰۰۱	۱۲/۳۲	۴۶/۶۶
لنگر فنی-تکنیکی	۰/۵۰۳	۰/۱۸۳	۲/۷۴۳	۰/۰۰۶	۰/۱۴	۰/۸۶
لنگر مدیریت عمومی	۰/۵۳۵	۰/۱۰۹	۴/۹۱۳	۰/۰۰۰	۰/۳۲۱	۰/۷۴۹
لنگر خودمختاری و استقلال	-۰/۳۷	۰/۱۵۱	-۲/۵۰	۰/۰۱۳	-۰/۶۷	-۰/۰۸
لنگر امنیت و ثبات	۰/۱۳۳	۰/۱۶۲	۰/۸۲۳	۰/۴۱۱	-۰/۱۸	۰/۴۵۲
لنگر خدمت و تعهد	-۰/۰۰	۰/۱۹	-۰/۰۳	۰/۹۷	-۰/۳۹	۰/۳۸۵
لنگر چالش خالص	۰/۳۵	۰/۱۹	۱/۸۴	۰/۰۶	-۰/۰۲۳	۰/۷۴۲
لنگر سبک زندگی	-۰/۴۰	۰/۱۸	-۲/۲۱	۰/۰۲	-۰/۷۵	-۰/۰۴
لنگر خلاقیت و کارآفرینی	۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۵۵	۰/۵۷	-۰/۱۹	۰/۳۴۲
سابقه کاری	۰/۴۹	۰/۱۹	۲/۵۵	۰/۰۱	۰/۱۱	۰/۸۷
سن	-۰/۳۹	۰/۱۷	-۲/۲۰	۰/۰۲	-۰/۷۳	-۰/۰۴
(جنسیت= مونث)	-۰/۰۴	۱/۳۱	-۰/۰۳	۰/۹۷	-۲/۶۳	۲/۵۳
(جنسیت=مذکر)	<sup>a</sup>	.	.	.	.	.
(تاھل- مجرد)	۷/۷۲	۴/۹۰	۱/۵۷	۰/۱۱	-۱/۹۱	۱۷/۳۷
(تاھل=متاھل)	۶/۸۴	۴/۹۱	۱/۳۹	۰/۱۶	-۲/۸۱	۱۶/۵۰

95%confidence Interval		Sig	t	Std. Error	B	Parameter
upper Bound	Lower Bound					
.	.	.	.	.	<sup>a</sup> .	(تاهل=بدون همسر)
-۱/۴۴	-۱۰/۷۳	۰/۰۱	-۲/۵۷	۲/۳۶	-۶/۰۹	(استخدام=رسمی)
۳/۱۳۴	-۶/۸۹	۰/۴۶	-۰/۷۳	۲/۵۵	-۱/۸۸	(استخدام=پیمانی)
۲/۹۱	-۷/۵۱	۰/۳۸	-۰/۸۶	۲/۶۵	-۲/۲۹	(استخدام=شرکتی)
-۱/۸۷	-۱۲/۶۱	۰/۰۰	-۲/۶۵	۲/۷۳	-۷/۲۴	(استخدام=قراردادی)
.	.	.	.	.	<sup>a</sup> .	(استخدام=سایر)
۶/۱۱	-۱/۰۳	۰/۱۶	۱/۳۹	۱/۸۱	۲/۵۴	(مدرک تحصیلی=کارشناسی)
.	.	.	.	.	<sup>a</sup> .	(مدرک تحصیلی=کارشناسی ارشد)
۱۰/۸۰	-۵/۶۸	۰/۵۳	۰/۶۱	۴/۲۲	۲/۶۱	(نوبت کاری=چرخشی)
۱۶/۴۵	-۰/۹۱	۰/۰۷	۱/۷۵	۴/۴۱	۷/۷۶	(نوبت کاری=صبح ثابت)
.	.	.	.	.	<sup>a</sup> .	(نوبت کاری=عصر ثابت)

## بحث

این مطالعه با هدف تعیین ارتباط بین لنگرهای کاری و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام شد. طبق نتایج لنگر سبک زندگی، لنگر خدمت و تعهد، و لنگر امنیت و ثبات بالاترین نمره و لنگر خلاقیت و کارآفرینی، و لنگر مدیریت عمومی کمترین نمره را داشتند.

یکی از مطالعات قدیمی که به روش کیفی به بررسی لنگرهای پرستاری پرداخته است، پژوهش Aune در قالب پایان نامه دکتر است که در آن لنگر خدمت و تعهد بیش از سایر موارد بین پرستاران غالب بود (۱۵). توجه به ماهیت حرفه پرستاری انتظار می رود که لنگر کاری خدمت و تعهد لنگر غالب پرستاران باشد. زیرا از گذشته روال بر این بود افرادی که لنگر کاری غالب آن ها حول محور کمک کردن، ایثار، دلسوزی و مهربانی است، به عنوان پرستار وارد حرفه پرستاری می شدند (۱۶).

با توجه به غالب بودن لنگر سبک زندگی نتیجه میگیریم که داشتن فرصت کافی برای رسیدگی به امور منزل برای پرستاران مهم است. البته این نتیجه گیری تحت تاثیر دو موضوع مهم است: اول اینکه اکثر شرکت کنندگان در این پژوهش خانم بودند و طبق شواهد موجود، زندگی شخصی مهم تر و با الویت تر از زندگی کاری برای خانم ها است (۱۷). موضوع دوم اینکه اکثر شرکت کنندگان در این پژوهش شیفت چرخشی داشتند و شیفت چرخشی از دو طریق سبک زندگی را تحت تاثیر قرار می دهد. اول اینکه شیفت شب

منجر به آشفتگی سیکل سیرکادین شده و احساس خستگی مداوم و بالا بودن فشار کاری ایجاد می کند. دوم اینکه به دلیل شیفت چرخشی و نداشتن نظم و یکنواختی در امور منزل، پرستاران نیاز دارند تا به صورت مداوم برای امور شخصی خود برنامه ریزی مجدد نموده و همین امر تنظیم مسایل شخصی با شیفت های کاری را دشوارتر می نماید (۱۸).

با توجه به غالب بودن لنگر امنیت و ثبات نتیجه می گیریم که ثبات شغلی و داشتن وضعیت استخدامی ثابت برای پرستاران بسیار مهم است. این یافته از سه بعد قابل بررسی است. اول اینکه اخیرا استخدام پرستاری در کشور کمتر شده است و در آخرین استخدام هم شرط غیر رسمی کار در بخش های کرونایی مطرح بود. عدم استخدام و یا استخدام با شرایط بسیار دشوار برای پرستاران ناگوار بوده و همسو با لنگر کاری آنان نمی باشد. دوم اینکه میزان بیکاری در پرستاری نسبت به سایر رشته ها بسیار کم است و پرستاران حداقل به صورت شرکتی جذب می شوند. آن چه که ممکن است امنیت و ثبات شغلی آن ها را تحت تاثیر قرار دهد، حقوق و مزایای پایینی است که آنان دریافت می کنند. به عبارتی دیگر، پرستاران برای دریافت حقوق و مزایای برابر با دیگر پرستاران تلاش می کنند تا استخدام ثابتی داشته باشند. سوم اینکه به دلیل کمبود شدید پرستار، معمولا به ندرت اتفاق می افتد که پرستاری اخراج گردد. به عبارتی دیگر پرستاران می دانند که با هر نوع استخدامی، سیستم خواهان آن است. بنابراین ثبات و امنیت را باید داخل سازمان هم در نظر گرفت. تغییر

## رقیه طالبی و همکاران

که این پژوهش در زمان پاندمی کرونا و تقریباً بین خیز چهارم و پنجم نمونه گیری شده است، باید تاثیر شرایط بر میزان رضایت شغلی نیز در نظر گرفته شود.

نتایج بررسی ارتباط بین ابعاد لنگر کاری با رضایت شغلی نشان داد که لنگرهای فنی-تکنیکی، مدیریت عمومی، استقلال و خودمختاری و سبک زندگی با رضایت شغلی ارتباط آماری معنادار دارند. نتایج مطالعه Danziger و Valency نیز نشان می دهد که بین لنگر کاری افراد و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. همچنین نتایج آن ها نشان می دهد که میانگین سطح رضایت شغلی در بین افرادی که لنگر کاری آن ها با شغلشان همخوانی دارند، نسبت به کسانی که روابط نامتجانس بین این دو متغیر دارند، به طور قابل توجهی بالاتر است (۲۶). در پژوهش Vargas و Teixeira نیز لنگر امنیت و ثبات قدرت توضیحی قابل توجهی با رضایت شغلی به دست آورد، اما این رابطه معنادار نبود (۲۷). البته معناداری ارتباط بین لنگر کاری با سایر متغیرهای مهم فردی و کاری، مانند کیفیت زندگی کاری (۲۸) نیز در پژوهش ها نشان داده شده است.

در تفسیر یافته های پژوهش نیاز است به غالب بودن لنگرها توجه کرد. لنگر خدمت و تعهد نه تنها بین پرستاران مهم است، بلکه Gong و همکاران ادعا دارند چنانچه لنگر کاری غالب فردی خدمت و تعهد باشد، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی (organizational citizenship behavior) مناسب تری رخ می دهد (۲۹). در پژوهش Askari و همکاران نیز لنگر خدمت و تعهد مهم جلوه نمود، چرا که افرادی با لنگر کاری غالب خدمت و تعهد، فشارهای شغلی کمتری را به نسبت افرادی تجربه می کردند که لنگر کاری غالب آنها استقلال و خودمختاری بود (۳۰). به عبارتی دیگر احتمال می رود ارتباط بین رضایت شغلی با لنگر کاری به غالب بودن لنگرهایی مربوط گردد که متناسب با محتویات شغل پرستاری است.

همچنین نکته مهم دیگر در تفسیر یافته های مرتبط با یافته های پژوهش این است که باید نقش جنسیت در لنگر کاری در نظر گرفته شود. Vieira و همکاران نشان داد نتایج نشان می دهد که در حوزه مهندسی، لنگر کاری غالب پاسخ دهندگان زن سبک زندگی و ایمنی و ثبات است. در حالی که در حوزه مراقبت های بهداشتی، پاسخ دهندگان مرد به خودمختاری و استقلال، چالش خالص و لنگرهای خلاقیت ارزش بیشتری قائل بودند (۳۱). در پژوهش دیگری

بخش های کاری بدون هماهنگی و درخواست پرستاری می تواند از عوامل به هم زنده امنیت و ثبات کاری باشد (۱۹) که همسو با لنگر کاری غالب پرستاران نیست.

پایین بودن نمره لنگر خلاقیت و کارآفرینی در این پژوهش زنگ خطری است که باید به آن توجه نمود. پرستاری علم و هنر است و هنر با خلاقیت خود را نشان می دهد (۱۹). از طرفی دیگر، پرستاران مهارت های بسیار زیادی دارند که برای عموم مردم مورد نیاز است، اما احتمالاً به دلیل همین پایین بودن نمره لنگر کارآفرینی است که از آن مهارت ها به صورت خلاقانه استفاده نکرده و کارآفرینی دارند. البته از بعد دیگر نیز می توان به این یافته نگاه کرد. اینکه شرایط کاری پرستاران محیط بسته بوده و شرایط برای بروز خلاقیت های پرستاری بسته است (۲۰).

پایین بودن نمره لنگر مدیریت عمومی نیز زنگ خطری است که باید به آن توجه نمود. یکی از ابعاد پرستاری، جنبه مدیریتی آن است. پرستاران باید بتوانند بر امور مراقبتی، مسایل بخش و حتی بیمارستان مدیریت نمایند. شاید یکی از دلایلی که حضور پرستاران در پست های مدیریتی خرد و کلان کم رنگ است، همین باشد که همسو با لنگر کاری آنان نمی باشد. اما نباید این موضوع را به عنوان یک قاعده کلی قبول نماییم. بلکه باید در راستای تقویت آن تلاش کرد.

یافته های تحقیق حاضر نشان داد که میانگین نمره رضایت شغلی کلی پرستاران در سطح میانه بود. نتایج مطالعه حاضر در راستای مطالعه Jankelová و Joniaková (۲۱) بود که نتیجه گرفتند میانگین رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط است. نتایج تحقیق Dutra و Guirardello نشان داد که اکثر پرستاران شغل خود را جالب می دانند (۲۲). در مقایسه با کشورهای خارجی، پرستاران در کشورهایی مثل آمریکا، اسکاتلند، انگلیس، کانادا و آلمان رضایت شغلی بالایی دارند (۲۳). این گونه گزارشات متفاوت در مطالعات مختلف نشان می دهد که رضایت شغلی پرستاران در مراکز مختلف درمانی متفاوت بوده و یافته های پژوهش ها به راحتی قابل تعمیم به مراکز دیگر نیست. بنابراین بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران در هر مرکزی ضروری به نظر می رسد. نکته مهم دیگر تفاوت میزان رضایت شغلی به دنبال پاندمی کرونا است. به نظر می رسد پس از پاندمی کرونا و افزایش بار کاری و استرسورهای محیطی میزان رضایت شغلی کاهش یافته است (۲۴، ۲۵). از آن جایی



نوآوری، بازاریابی و تفکر نقادانه برای دانشجویان پرستاری برگزار شود تا این لنگرهای کاری مهم در آنها تقویت گردد. بر اساس ارتباط نمره رضایت شغلی با لنگرهای کاری پیشنهاد می شود کار پرستاران متناسب با لنگر کاری آنان محمول شود تا پرستاران از کار خود رضایت بالایی داشته باشند. برای نمونه به کارگیری پرستانی که لنگر کاری غالب فنی-تکنیکی دارند، در بخش های تخصصی مانند بخش های ویژه لنگر کاری آنها را با کار آنها همسو نموده و می تواند منجر به افزایش رضایتمندی گردد. از این رو لازم است لنگر کاری پرستاران هر سازمان توسط مسئولین مربوطه بررسی و مشخص گردد.

### سیاسگذاری

این پژوهش حاصل پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد پرستاری داخلی- جراحی در دانشکده پرستاری و مامایی تبریز بوده و توسط معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تبریز حمایت مالی گردیده است. پژوهشگران مراتب قدردانی خود را از کلیه سوپروایزرها، سرپرستاران و بویژه پرستاران گرامی که با وجود مشغله فراوان در این طرح همکاری کردند، اعلام می نمایند. همچنین پژوهشگران لازم می دانند از موسسه خیریه مرکز آموزشی درمانی قلب شهید مدنی تبریز (محق) به شماره ثبت ۵۱۴۰ قدردانی نمایند که موسسان این خیریه نه تنها در امور مالی به افراد دچار بیماری های قلبی و سرطانی، از هیچ کمکی دریغ نمی کنند، بلکه پژوهشگران را نیز زیر چتر حمایت معنوی خود قرار می دهند.

نیز جنسیت زن قوی ترین تأثیر منفی را بر لنگر خلاقیت کارآفرینی در میان لنگرهای کاری کارکنان دارد (۳۲). به عبارتی دیگر انتخاب های شغلی با ارزش ها و ویژگی هایی که از نظر اجتماعی به جنسیت اختصاص داده می شوند، مرتبط است و این امر در پرستاری که تعداد خانم ها در آن بیشتر است باید مورد توجه قرار گیرد.

### نتیجه گیری

یافته های این پژوهش اطلاعات با ارزشی در خصوص بهبود کار پرستاران ارائه داد. با توجه به غالب بودن لنگر سبک زندگی پیشنهاد می شود شیفت های کاری مطابق برنامه درخواستی پرستاران تنظیم شود تا کار و لنگر کاری پرستاران را همسو نماید. با توجه به غالب بودن لنگر کاری تعهد و خدمت پیشنهاد می شود در راستای افزایش زمان مراقبت های مستقیم و کاهش زمان مراقبت های غیرمستقیم تلاش شود. برای نمونه الکترونیکی کردن گزارشات پرستاری از جمله راهکارهایی است که در این راستا پیشنهاد می شود. با توجه به غالب بودن لنگر امنیت و ثبات پیشنهاد می شود با افزایش استخدام پرستاران شایسته و متناسب سازی محل و بخش کاری با درخواست و تمایل پرستار، حس امنیت و ثبات کاری به پرستاران القا شود تا همسو با لنگر کاری غالب آنها گردد. همچنین طبق یافته ها تعدیل شیفت های کاری و تثبیت شرایط استخدامی جهت افزایش رضایت شغلی و همسویی لنگر کاری با شغل پرستاری توصیه می شود. بر اساس پایین بودن نمره لنگر خلاقیت و کارآفرینی و لنگر مدیریت عمومی پیشنهاد می شود از زمان دانشجویی، دوره های تقویت خلاقیت و

### References

- Brooks BA. Career Anchors. Nurse Leader. 2021; 19 (1):10-1. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.11.003>
- Saif HA. Entrepreneurial passion for founding as a mediator of the career anchors to entrepreneurial behavior relationship. Journal of Public Affairs. 2022;22(1):e2408. <https://doi.org/10.1002/pa.2408>
- Lee J-A, Park S-H. Analysis of educational needs for career anchor and career development of nursing students. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2018;19(4):293-300.
- Kubo Y, Hatono Y, Kubo T, Shimamoto S, Nakatani J, Burgel BJ. Exploring career anchors among occupational health nurses in Japan: A qualitative study. Japan Journal of Nursing Science. 2017;14(1):61-75. <https://doi.org/10.1111/jjns.12137>
- Al Sabei SD, Labrague LJ, Miner Ross A, Karkada S, Albashayreh A, Al Masroori F, et al. Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: the moderating role of job satisfaction. Journal of Nursing Scholarship. 2020;52(1):95-104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Han RM, Carter P, Champion JD.

- Relationships among factors affecting advanced practice registered nurses' job satisfaction and intent to leave: A systematic review. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*. 2018;30(2):101-13. <https://doi.org/10.1097/JXX.0000000000000006>
7. Lei LP, Lin KP, Huang SS, Tung HH, Tsai JM, Tsay SL. The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse practitioners in acute care practices. *Journal of Nursing Management*. 2022;30(3):651-9. <https://doi.org/10.1111/jonm.13562>
  8. Labrague LJ, AlSabei S, AlRawajfah O, AbuAlRub R, Burney I. Interprofessional collaboration as a mediator in the relationship between nurse work environment, patient safety outcomes and job satisfaction among nurses. *Journal of Nursing Management*. 2022;30(1):268-78. <https://doi.org/10.1111/jonm.13491>
  9. Dilig-Ruiz A, MacDonald I, Varin MD, Vandyk A, Graham ID, Squires JE. Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International journal of nursing studies*. 2018;88:123-34. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>
  10. Li H, Shi Y, Li Y, Xing Z, Wang S, Ying J, et al. Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*. 2018;74(6):1264-77. <https://doi.org/10.1111/jan.13549>
  11. Fan W, Yan Z. Factors affecting response rates of the web survey: A systematic review. *Computers in human behavior*. 2010;26(2):132-9. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.10.015>
  12. McCloskey J. Influence of rewards and incentives on staff nurse turnover rate. *Nursing Research*. 1974;1(1):239-47. <https://doi.org/10.1097/00006199-197405000-00009>
  13. Misener TR, Haddock KS, Gleaton JU, Ajamieh ARA. Toward an international measure of job satisfaction. *Nursing research*. 1996;45(2):87-91. <https://doi.org/10.1097/00006199-199603000-00006>
  14. Tourangeau AE, Hall LM, Doran DM, Petch T. Measurement of nurse job satisfaction using the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. *Nursing Research*. 2006;55(2):128-36. <https://doi.org/10.1097/00006199-200603000-00008>
  15. Aune RC. The career anchors of selected groups of nurses: The University of Utah; 1983.
  16. Su JJ, Paguio JT, Masika GM, Wang M, Redding SR. Learning compassionate care: Experiences of nursing students. *Nurse Education in Practice*. 2021;53:103092. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103092>
  17. Omar WMW, Zaid DDM, Mohamad NH, Ismail Z. Conceptualizing the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction-Can the Issues be resolved among Nurses? *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*. 2021;9(1):1-15. <https://doi.org/10.24191/jeeir.v9i1.9763>
  18. Dousin O, Collins N, Bartram T, Stanton P. The relationship between work-life balance, the need for achievement, and intention to leave: mixed-method study. *Journal of advanced nursing*. 2021;77(3):1478-89. <https://doi.org/10.1111/jan.14724>
  19. Zamanzadeh V, Valizadeh L, Praskova A, Ghahramanian A, Rassouli M, Asghari E. Reaching for the stars: Iranian nurses' perceptions of career success. *International Nursing Review*. 2019;66(1):78-86. <https://doi.org/10.1111/inr.12460>
  20. Asghari E, Archibald M, Roshangar F. Nursing interventions for patients with COVID-19: A medical record review and nursing interventions classification study. *International Journal of Nursing Knowledge*. 2021. <https://doi.org/10.1111/2047-3095.12332>
  21. Jankelová N, Joniaková Z, editors. Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. *Healthcare*; 2021: MDPI. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030346>
  22. Dutra CKdR, Guirardello EdB. Nurse work environment and its impact on reasons for missed care, safety climate, and job satisfaction: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*. 2021;77(5):2398-406. <https://doi.org/10.1111/jan.14764>
  23. Setyowati S, Arruum D, Handiyani H, Koestoer RA. Digital Nursing Technology to Achieve Job Satisfaction: A Systematic Review. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*. 2022;10(F):104-12. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2022.8289>

24. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*. 2021;28(7):8791-801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
25. Del Carmen Giménez-Espert M, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in public health*. 2020;8(2):12-8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
26. Danziger N, Valency R. Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*. 2006;11(4):293-303. <https://doi.org/10.1108/13620430610672513>
27. Vargas RC, Teixeira A. Satisfaction at IFES: an analysis through career anchors. *RAM Revista de Administração Mackenzie*. 2018;19(3):eRAMG180101 <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg180101>
28. Jafari E, KhaleghKhah A, Gharibzadeh R. The mediating role of professional ethics and career anchors on the causal relationship between psychological well-being and quality of work life for nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2018;4(3):66-78.
29. Gong B, Greenwood RA, Hoyte D, Ramkissoon A, He X. Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*. 2018;41(7):774-88. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>
30. Askari A, Khodakarimi F, Tavakolli S, Nazarpour MM. Comparison of Job Stressors and Turnover Intention Based on Career Anchors in Managers of Iranian Gas Transmission Company. *Career and Organizational Counseling*. 2021;13(2):67-80.
31. Vieira A, Monteiro PRR, Carrieri ADP, Guerra VDA, Brant LC. A study of relations between gender and careers anchors. *Cadernos EBAPE BR*. 2019;17:577-89. <https://doi.org/10.1590/1679-395172911> <https://doi.org/10.1590/1679-395172911x>
32. Uysal HT, Ak M. Invisible barriers in career processes: Glass ceiling syndrome and career anchors. *Agathos*. 2020;11(2):255-85.