

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



E47255



**FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION, THE COMMITMENT OF
NURSES, AND PROFESSIONAL NURSES ORGANIZATION
IN SOUTHERN THAILAND**

NATTAWUT BOONSRI

**A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(BUSINESS ADMINISTRATION)**

2010

500254904

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION, THE COMMITMENT OF
NURSES, AND PROFESSIONAL NURSES ORGANIZATION
IN SOUTHERN THAILAND



NATTAWUT BOONSRI

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(BUSINESS ADMINISTRATION)

2010

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันของพยาบาล
และองค์กรพยาบาลวิชาชีพในภาคใต้ของประเทศไทย

ณัฐวุฒิ บุญศรี

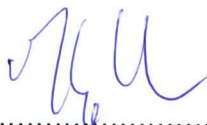
คุษฎีนิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

Dissertation Title Factors Affecting Job Satisfaction, the Commitment of Nurses, and
Professional Nurses Organization in Southern Thailand

Student's Name Mr. Nattawut Boonsri

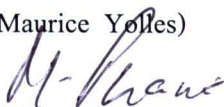
Faculty The Institute of International Studies

Advisory Committee



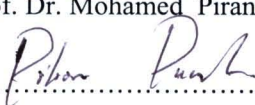
.....Chairperson

(Prof. Dr. Maurice Yoles)



.....Member

(Prof. Dr. Mohamed Pirani)



.....Member

(Assoc. Prof. Dr. Piboon Puriveth)

Ramkhamhaeng University approved this dissertation in partial fulfillment of the
requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Business Administration.



.....Dean of Graduate School

(Asst. Prof. Phimol Phupipidh)

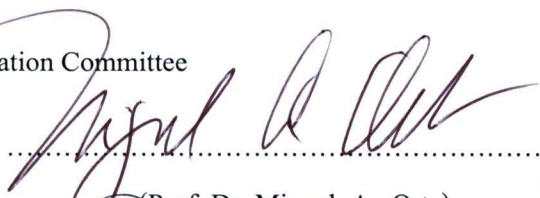


.....Director of the Institute

(Assoc. Prof. Dr. Piboon Puriveth)

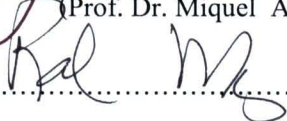
of International Studies

Examination Committee



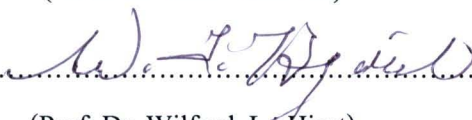
.....Chairperson

(Prof. Dr. Miquel A. Orta)



.....Member

(Prof. Dr. Raul Moncraz)



.....Member

(Prof. Dr. Wilford L. Hjort)

ABSTRACT

Dissertation Title Factors Affecting Job Satisfaction, the Commitment
of Nurses, and Professional Nurses Organization in
Southern Thailand

Student's Name Mr. Nattawut Boonsri

Degree Sought Doctor of Philosophy

Field of Study Business Administration (English Program)

Academic Year 2010

Advisory Committee

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. Prof. Dr. Maurice Yolles | Chairperson |
| 2. Prof. Dr. Mohamed Pirani | |
| 3. Assoc. Prof. Dr. Piboon Puriveth | |

47255

In this dissertation, the researcher investigates the influence of corporate ethical values and perceived organizational support on job satisfaction and organizational commitment on the part of selected professional nurses in southern Thailand. The researcher is furthermore concerned to investigate the relationships between levels of job satisfaction and organizational commitment of the nurses under investigation with differences in demographical characteristics treated as variables.

The researcher developed and thence employed the Corporate Ethical Values and Perceived Organizational Support and Job Satisfaction,

Commitment to Organization and Demographical Variable Model

(CPJSCOM) for purposes of investigation. This model is taken to be representative of the influences of professional nurse job satisfaction, and organizational commitment on the willingness of nurses to support organizational goals. This model is accordingly used to measure the relationships between corporate ethical values, perceived organizational support, job satisfaction and the organizational commitment of nurses.

It is also used to measure the influence of differences in the demographical characteristics of age, education, tenure of work at place of employment, work experience, marital status, and income for selected full-time professional nurses working in public hospitals in southern Thailand.

The measuring instrument utilized was a questionnaire distributed by mail to 600 full-time professional nurses working in public hospitals in southern Thailand. The survey response rate was 86 percent. The statistical methods used were appropriate for determining the relationships between the variables of job satisfaction and level of commitment and differences in demographical characteristics.

The researcher found that there was a strong correlation between corporate ethical values and job satisfaction and organizational commitment on the part of the nurses surveyed.

It was additionally determined that there was a positive correlation between perceived organizational support and corporate ethical values and job satisfaction.

The demographical variable of age yielded significant concomitant differences in respect to corporate ethical values, job satisfaction, and organizational commitment on the part of the nurses under investigation. Nurses between the ages of fifty-one and sixty evinced higher levels of job satisfaction and organizational commitment. However, in contrast, nurses between the ages of thirty-one and forty displayed higher levels of corporate ethical values in contradistinction to those between the ages of fifty-one and sixty.

The other demographical factors of educational level, length of tenure at organization employed, work experience, marital status, income, area of city where domiciled, and number of patient beds were found to be correlated at significant levels with job satisfaction and organizational commitment. However, the demographical factor of income did not correspond to concomitant differences at a significant level with the organizational commitment of the nurses under study.

The findings of this investigation tell us overall that if hospital leaders promote corporate ethical values for all professional nurses in their organizations, they will thereby simultaneously heighten levels of job satisfaction and enhance levels of commitment on the part of these nurses.

This study could prove beneficial to those engaged in full-time employment at hospitals, as well as those who play an important role in healthcare services. In the case of professional nurses, their roles are becoming increasingly important as they more and more assume the

traditional roles of doctors. Finally, these findings could be of benefit to the Ministry of Public Health (MoPH) and administrators of hospitals, who may wish to apply the researcher's CPJSCOM model to all Thai hospitals suffering from a shortage of professional nurses.

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องคุณนิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ความผูกพันของพยาบาลและองค์กรพยาบาลวิชาชีพ
ในภาคใต้ของประเทศไทย

ชื่อผู้เขียน นายณัฐวุฒิ บุญศรี

ชื่อปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (ภาควิชาภาษาอังกฤษ)

ปีการศึกษา 2553

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณุฎิพนธ์

1. ศาสตราจารย์ ดร. มอริส โยเลต
2. ศาสตราจารย์ ดร. โมฮาเหม็ด พิรานี
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพบูลย์ ภูริเวทย์

E47255

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อทดสอบอิทธิพลของค่านิยมเชิงจริยธรรมต่อองค์กร และการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และความผูกพันระหว่างพยาบาลและองค์กรที่ทำงาน โดยมีตัวแปรเป็น ประชากรที่หลากหลาย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือค่านิยมเชิงจริยธรรมต่อองค์กร และ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรด้านประชากร (CPJSCOM) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น เครื่องมือนี้แสดงให้เห็นอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรและความเต็มใจที่จะทำงานตามเป้าหมายในการสนับสนุนขององค์กร เครื่องมือนี้ใช้เพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงจริยธรรมต่อองค์กร การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันระหว่างพยาบาลและองค์กร นอกจากนี้ยังใช้เพื่อวัดระดับความแตกต่างของลักษณะความแตกต่างของประชากรใน

เรื่องอายุ การศึกษา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงาน สถานภาพ การสมรส และรายได้ในการทำงานเต็มเวลาในฐานะพยาบาลซึ่งทำงานในโรงพยาบาลของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งส่งไปยังกลุ่มเป้าหมายทางไปรษณีย์ กลุ่มเป้าหมายคือพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 600 คนที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย อัตราการตอบกลับแบบสอบถามคือ ร้อยละ 86 เปอร์เซนต์ วิธีการทางสถิติที่ใช้มีความเหมาะสมในการตัดสินใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบทดสอบนี้ เช่น ปัจจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่สูงระหว่างพยาบาลและองค์กรในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพต่าง ๆ ในลักษณะต่าง ๆ กัน จากกลุ่มตัวอย่างแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่างเข้มแข็งระหว่างค่านิยมเชิงจริยธรรมต่อองค์กร ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างค่านิยมเชิงจริยธรรมต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรด้านประชากรเรื่องอายุแสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างสำคัญกับค่านิยมเชิงจริยธรรมต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันระหว่างพยาบาลและองค์กร ในกลุ่มคนทำงานในวัย 51-60 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าและมีความผูกพันระหว่างพยาบาลกับองค์กรมากกว่า แต่ในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีค่านิยมเชิงจริยธรรมต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอายุ 51-60 ปี ปัจจัยเรื่องประชากรอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงาน สถานภาพการสมรส รายได้ บริเวณที่ตั้งของที่ทำงาน ตัวเลขผู้ป่วย เหล่านี้มีความแตกต่างอย่างสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันระหว่างพยาบาลต่อองค์กร อย่างไรก็ตามมีปัจจัยเกี่ยวกับประชากร 1 ประเด็นคือ รายได้ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างไม่สำคัญต่อความผูกพันระหว่างพยาบาลต่อองค์กร

ผลในการศึกษาวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถกระตุ้นคุณค่าเชิงจริยธรรมในพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด ซึ่งจะเป็นผลให้พยาบาลวิชาชีพจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นและรักษาความผูกพันอย่างสูงในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้

การศึกษานี้พิสูจน์ได้ว่ามีประโยชน์ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลต่าง ๆ และมีบทบาทสำคัญในด้านการบริการเรื่องการดูแลสุขภาพ บทบาทด้านนี้ของพยาบาลกำลังเพิ่มมากขึ้นในขณะที่พยาบาลกำลังรับหน้าที่หลาย ๆ ด้านที่เคยเป็นหน้าที่ของแพทย์ ท้ายที่สุดผลการศึกษานี้ที่พบสามารถนำไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์สำหรับกระทรวงสาธารณสุข และผู้บริหารโรงพยาบาลต่าง ๆ ซึ่งอาจจะต้องการนำเครื่องมือ CPJSCOM ไปใช้ในโรงพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาคาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย

ACKNOWLEDGEMENTS

I would like to extend my gratitude to my chair, Prof. Dr. Maurice Yolles, for his assistance and encouragement through this whole process. Thank also to my committee Assoc. Prof. Dr. Piboon Puriveth and Prof. Dr. Mohamed Pirani, for their contribution time to suggestions and willingness to help me at any process in this dissertation.

I am also especially grateful to Associated Prof. Prapasri Ungkul, Head of human resource department at Phuket Rajabhat University for her support, encouragement and leave time to study.

I am grateful to all those respondents that participated in my dissertation. Thank also my instructors, my fellow students, my friends, and everyone else who helped and encouraged me to complete the doctoral degree.

I wish to thank to Assistant Prof. Laddawan Boonsri, my mother for she love, constant support, encouragement, and financial support. She always looks forward to see my accomplishments.

Nattawut Boonsri

TABLE OF CONTENTS

	Page
ABSTRACT (ENGLISH)	(iv)
ABSTRACT (THAI)	(viii)
ACKNOWLEDGEMENTS	(xi)
LIST OF TABLES	(xvi)
LIST OF FIGURES	(xxiv)
Chapter	
1 INTRODUCTION.....	1
Background of the Study	5
Rationale of the Study.....	10
Research Problem	13
Research Objectives.....	14
Research Questions.....	15
Theoretical Framework.....	16
Methodology, Results and New Knowledge	17
Benefits of the Research	22
Definition of Terms	23
Limitations of the Study.....	25
Organization of the Dissertation	25
2 REVIEW OF THE LITERATURE	27
Commitment Between Nurses and Organization	28

Chapter	Page
Job Satisfaction.....	35
Concept of Job Satisfaction.....	39
Nurses' Job Satisfaction.....	46
Corporate Ethical Values	61
Perception of Organizational Support.....	71
Demographic Variable.....	76
Developing the Conceptual Model.....	95
Chapter Summary	103
3 RESEARCH METHODOLOGY	105
Introduction	105
Research Design	106
Methodology.....	107
Research Model and Hypotheses	107
The Questionnaire and its Variables	118
Developing the Methodology to Fit the Research Model.....	122
Method.....	128
Reliability	129
Measurement of Variables	130
Demographics of Professional Nurses	135
Pilot Study	136
Data Analysis Method.....	141
Chapter Summary	143

Chapter	Page
4 DATA ANALYSIS AND FINDINGS	150
Introduction	150
Survey Response Rate.....	151
Descriptive Statistics on the Demographic Profile of Respondents.....	152
Descriptive Statistics of Variables	161
Reliability of the Survey Instrument	168
Hypothesis Testing	170
Summary of Results of Research Hypotheses.....	250
Chapter Summary	260
5 CONCLUSIONS, IMPLICATIONS, AND FUTURE RESEARCH DIRECTIONS	265
Summary and Major Findings.....	265
Summary of Demographic Characteristics of the Respondents.....	267
Summary of the Hypotheses	267
New Knowledge as a Response to the Research Questions, and Implications of Study	271
Limitations of Study	280
Recommendations for Future Research	280

	Page
APPENDIXES	
A Questionnaire (English Version)	282
B Questionnaire (Thai Version)	291
C Questionnaire (expert's recommends)	299
REFERENCES	301
VITAE	331

LISTS OF TABLES

Table	Page
1 Summary of Questionnaire Scales.....	134
2 Reliability of Cronbach's Alpha of Variables	137
3 Research Question, Hypothesis, Research Purpose, Level of Measurement, Tool, and Analysis Employed in this Study	144
4 Survey Response Rate	152
5 Description of the Respondents Regarding Gender	153
6 Description of the Respondents Regarding Age	154
7 Description of the Respondents Regarding Years of Tenure	155
8 Description of the Respondents Regarding Years of Experience ..	156
9 Description of the Respondents Regarding of Marital Status	157
10 Description of the Respondents Regarding Educational Level.....	158
11 Description of the Respondents Regarding City Area	159
12 Description of the Respondents Regarding for Number of Hospital Beds	160
13 Description of the Respondents Regarding for Income per Month.....	161
14 Mean Scores of Corporate Ethical Values	162
15 Mean Scores of Commitment between Nurses and Their Organizations	164
16 Mean Scores of Job Satisfaction.....	166

Table	Page
17 Mean Scores of Perceived Organizational Support	167
18 Reliability of Each of the Measurements for this Study	169
19 Correlation between Job Satisfaction and Organizational Commitment.....	171
20 Correlation Between Job Satisfaction and Affective Commitment.....	172
21 <i>Correlation between Corporate Ethical Values and Perceived Organizational Support.....</i>	173
22 Correlation between Perceived Organizational Support and Job Satisfaction	174
23 Correlation between Corporate Ethical Values and Commitment between Nurses and Their Organizations	175
24 Correlation between Corporate Ethical Values, Job Satisfaction, Organization Commitment, and Affective Commitment.....	176
25 Descriptive for Age Relating to Job Satisfaction.....	177
26 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Age and Job Satisfaction.....	178
27 Robust Test of Equality of Means Relating to Age and Job Satisfaction	178
28 Multiple Comparisons Relating to Age and Job Satisfaction.....	179
29 Descriptive Statistics Relating to Age and Affective Commitment.....	181

Table	Page
30 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Age and Affective Commitment	182
31 Robust Tests of Equality of Means Relating to Age and Affective Commitment.....	182
32 Multiple Comparisons Relating to Age and Affective Commitment.....	183
33 Descriptive Statistics Relating to Age and Organizational Commitment.....	185
34 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Age and Organizational Commitment.....	186
35 Robust Tests of Equality of Means Relating to Age and Organizational Commitment	187
36 Multiple Comparisons Relating to Age and Organizational Commitment.....	187
37 Descriptive Statistics Relating to Age and Corporate Ethical Values	190
38 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Age and Corporate Ethical Values	191
39 Robust Tests of Equality of Means Relating to Age and Corporate Ethical Values.....	191
40 Multiple Comparisons Relating to Age and Corporate Ethical Values	192

Table	Page
41 Descriptive Statistics Relating to Education and Job Satisfaction	194
42 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Education and Job Satisfaction.....	195
43 Robust Tests of Equality of Means Relating to Education and Job Satisfaction	196
44 Multiple Comparisons Relating to Education and Job Satisfaction	197
45 Descriptive Statistics Relating to Education and Organizational Commitment.....	200
46 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Education and Organizational Commitment.....	201
47 Robust Tests of Equality of Means Relating to Education and Organizational Commitment	201
48 Multiple Comparisons Relating to Education and Organizational Commitment	202
49 Descriptive Statistics Relating to Tenure and Job Satisfaction	205
50 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Tenure and Job Satisfaction.....	206
51 Robust Tests of Equality of Means Relating to Tenure and Job Satisfaction	206
52 Multiple Comparisons Relating to Tenure and Job Satisfaction	207

Table	Page
53 Descriptive Statistics Relating to Tenure and Affective Commitment.....	209
54 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Tenure and Affective Commitment	210
55 Robust Tests of Equality of Means Relating to Tenure and Affective Commitment.....	210
56 Multiple Comparisons Regarding Tenure and Affective Commitment.....	211
57 Descriptive Statistics Relating to Work Experience and Job Satisfaction	213
58 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Work Experience and Job Satisfaction	213
59 Robust Tests of Equality of Means Relating to Work Experience and Job Satisfaction.....	214
60 Multiple Comparisons Relating to Work Experience and Job Satisfaction	215
61 Descriptive Statistics Relating to Work Experience and Affective Commitment.....	216
62 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Work Experience and Affective Commitment.....	218
63 Robust Tests of Equality of Means Relating to Work Experience and Affective Commitment	218

Table	Page
64 Multiple Comparisons Relating to Work Experience and Affective Commitment.....	219
65 Descriptive Statistics Relating to Marital Status and Job Satisfaction	221
66 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Marital Status and Job Satisfaction	222
67 Robust Tests of Equality of Means Relating to Marital Status and Job Satisfaction.....	222
68 Multiple Comparisons Relating to Marital Status and Job Satisfaction	223
69 Descriptive Statistics Relating to Marital Status and Affective Commitment.....	225
70 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Marital Status and Affective Commitment.....	226
71 Robust Tests of Equality of Means Relating to Marital Status and Affective Commitment	226
72 Multiple Comparisons Relating to Marital Status and Affective Commitment.....	227
73 Descriptive Statistics Relating to Income and Job Satisfaction	229
74 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to Income and Job Satisfaction.....	230

Table	Page
75 Robust Tests of Equality of Means Relating to Income and Job Satisfaction	230
76 Multiple Comparisons Relating to Income and Job Satisfaction ...	231
77 Descriptive Statistics Relating to the Effect of Various City Areas on Corporate Ethical Values (CEV), Job Satisfaction (JS), Organizational Commitment (OC), and Affective Commitment (AC)	233
78 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to the Effect of Various City Areas on Corporate Ethical Values (CEV), Job Satisfaction (JS), Organizational Commitment (OC), and Affective Commitment (AC)	234
79 Robust Tests of Equality of Means Relating to the Effect of Various City Areas on Corporate Ethical Values (CEV), Job Satisfaction (JS), Organizational Commitment (OC), and Affective Commitment (AC).....	236
80 Multiple Comparisons Relating to the Effect on Various City Areas on Corporate Ethical Values (CEV), Job Satisfaction (JS), Organizational Commitment (OC), and Affective Commitment (AC)	238

Table	Page
81 Descriptive Statistics Relating to the Effect on Various the Number of Beds on Corporate Ethical Values (CEV), Job Satisfaction (JS), Organizational Commitment (OC), and Affective Commitment (AC).....	244
82 One-Way Analysis of Variance (ANOVA) Relating to the Effect of Various Number of Beds on Corporate Ethical Values (CEV), Job Satisfaction (JS), Organizational Commitment (OC), and Affective Commitment (AC)	245
83 Robust Tests of Equality of Means Relating to the Effect of Various Number of Beds on Corporate Ethical Values (CEV), Job Satisfaction (JS), Organizational Commitment (OC), and Affective Commitment (AC).....	247
84 Summary of Testing of Hypotheses	260

LIST OF FIGURES

Figure	Page
1 Research model: Showing the relationship between corporate ethical values, perceived organizational support, commitment between nurses and organization, and job satisfaction, within the context of professional nursing.....	17
2 Corporate ethical values, perceived organizational support and job satisfaction model.....	96
3 Job satisfaction and commitment between banking employees and the organizational commitment model.....	98
4 Corporate ethical value and commitment between nurses, and their organization model.....	99
5 The new corporate ethical values and perceived organizational support and job satisfaction, commitment between nurses and organization model (CPJSCOM).....	
6 Corporate ethical values and Perceived organizational support and Job Satisfaction, Commitment between nurses and Organization Model (CPJSCOM) and professional nurses demographic variable	109

Figure	Page
7 CPJSCOM and The professional nurses demographics: Shows the relationship, and the resulting hypothesis, between corporate ethical values, perceived organizational support, commitment between nurses and their organization (organizational commitment and affective commitment), and job satisfaction, within the context of professional nursing (with demographics including age, education, tenure, work experience, marital status, and income).....	111
8 Mean plots relating to age and job satisfaction.....	180
9 Mean plots relating to age and affective commitment	184
10 Mean plots relating to age and organizational commitment	189
11 Mean plots relating to age and corporate ethical values	193
12 Mean plots relating to education and job satisfaction	198
13 Mean plots relating to education and organizational commitment	204
14 Mean plots relating to tenure and job satisfaction	208
15 Mean plots relating to tenure and affective commitment.....	212
16 Mean plots relating to work experience and job satisfaction	216
17 Mean plots relating to work experience and affective commitment	220
18 Mean plots relating to marital status and job satisfaction	224
19 Mean plots relating to marital status and affective commitment ...	228

Figure	Page
20 Mean plots relating to income and job satisfaction.....	232
21 Mean plots relating to specific areas and corporate ethical values	240
22 Mean plots relating to specific areas and job satisfaction.....	241
23 Mean plots relating to specific areas and organizational commitment	242
24 Mean plots relating to specific areas and affective commitment ...	243
25 Mean plots relating to number of beds and job satisfaction.....	248
26 Mean plots relating to number of beds and organizational commitment	249
27 Mean plots relating to number of beds and affective commitment	250