

رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر جیرفت

پژمان باقری^۳

فریبا برهانی^۲

*مطهره فرامرزیپور^۱

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. در اکثر سازمان‌های مراقبت سلامت، پرستاران بزرگترین گروه منابع انسانی بوده و نقش عمده‌ای در کیفیت ارائه خدمات به عهده دارند، لذا رضایت و کارایی آنها به طور معنی داری موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. مطالعه حاضر با هدف بررسی رضایت شغلی ۱۱۰ نفر از پرستاران بیمارستان آموزشی شهر جیرفت انجام گرفته است.

روش بررسی: مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی-مقطعی تحلیلی است که در سال ۹۲ به بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر جیرفت پرداخته است. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد ۴۱ سؤالی رضایت شغلی Luthans استفاده شد. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ و آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس و آزمون تی مستقل) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین رضایت شغلی پرستاران مورد بررسی $0/5 \pm 2/7$ با کمینه $1/1$ و بیشینه $4/8$ به دست آمد. بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به بخش‌های اطفال و نوزادان ($P < 0/05$) و کمترین میزان رضایت شغلی مربوط به بخش‌های ویژه بود. بررسی نتایج در ۱۱ حیطة از رضایت شغلی نشان داد بیشترین رضایت از بعد ماهیت کار با میانگین نمره $3/1$ (از کل $4/8-1/1$) و کمترین رضایت از بعد حقوق و دستمزد با میانگین نمره $2/5$ است. نتیجه گیری کلی: نتایج این مطالعه نشان داد که میانگین رضایت شغلی در حد متوسط بوده است و این در حالی است که نمی‌توان از تاثیر میزان پرداخت حقوق بر کیفیت کار و رضایت شغلی کارکنان چشم پوشی کرد بنابراین به نظر می‌رسد احقاق حقوق پرستاران بر اساس طرح تحول سلامت و در راستای رعایت انصاف و عدالت می‌تواند به یک عامل رضایتمندی در سازمان تبدیل شود.

کلید واژه‌ها: پرستاری، رضایت شغلی، بیمارستان آموزشی

تاریخ دریافت: ۹۴/۶/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۰/۲

^۱ عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، جیرفت، ایران (*نویسنده مسئول). شماره تماس: ۰۹۱۳۱۴۹۲۶۲۲۲

Email: mfaramarzpor61@gmail.com

^۲ دانشیار مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، گروه پرستاری داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

^۳ مرکز تحقیقات بیماری‌های غیرواگیر، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران.

مقدمه

بیمارستان‌های دولتی این نرخ ۱۰٪ و در بیمارستان‌های خصوصی ۲۲٪ است^(۷). موضوع کمبود پرستار و خروج از حرفه یکی از معضلات اساسی در حرفه پرستاری است که اکثر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه با آن روبرو هستند و این موضوع در ایران نیز مانند سایر کشورهاست. آمار گزارش شده در سال ۲۰۰۸ در ایران نشان می‌دهد که ۹۰۰۲۶ پرستار در ایران شاغل‌اند در حالی که جهت ارائه خدمات پرستاری مطلوب به بیماران نیاز به ۲۲۰۰۰۰ پرستار بوده و بر اساس گزارش نظام پرستاری ایران، سالیانه ۲۰۰ پرستار با میانگین سابقه کاری ۸ سال از نظام سلامت ایران به کشورهای دیگر مهاجرت می‌کنند^(۸). طبق نظر هیات مشورتی مراقبت بهداشتی رضایت شغلی مهمترین فاکتور تعیین کننده ترک کار در حرفه پرستاری است. احتمال اینکه یک پرستار مایل به تغییر موقعیت شغلی خود باشد در زمانی که سطح رضایت شغلی از «بسیار راضی» به «تا حدی راضی» عبور می‌کند، دو برابر می‌شود^(۷). تحقیقات نشان داده که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می‌شود^(۹). رضایت شغلی شاخص مهمی در باقی ماندن پرستاران در شغل خود است و پرستارانی که سطح بالاتری از رضایت شغلی را نشان می‌دهند، تمایل بیشتری به ادامه اشتغال در سازمان مراقبتی خود دارند^(۱۰). Schluter و همکارانش در نتایج تحقیق خود عنوان داشته‌اند که کمبود پرستار، خدمات مراقبتی را تحت تاثیر قرار داده و امروزه تقریباً در تمام دنیا به خصوص نواحی صنعتی و رشد یافته در حال تجربه است. دلایل بسیاری برای این مساله وجود دارد که یکی از آنها رضایت شغلی است. مطالعات پیشین نشان داده‌اند که رضایت شغلی پایین مهمترین علت ترک کار بالا در بین پرستاران است^(۱۱).

عدم رضایت شغلی در بین پرستاران می‌تواند سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی آنها را مورد تهدید قرار داده و مانعی برای دستیابی به اهداف توسعه فردی و

رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می‌باشد^(۱). به عبارتی رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند^(۱) اغلب مدل‌های سنتی که به رضایت شغلی می‌پردازند بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند اما آنچه رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد^(۲). رضایت شغلی بر بازدهی و کیفیت انجام کار و ابقاء کارمند تأثیرگذار است^(۳).

در اکثر سازمان‌های مراقبت بهداشتی، پرستاران بزرگترین منابع انسانی بوده و نقش عمده‌ای را در کیفیت ارائه خدمات به عهده دارند؛ لذا رضایت و کارایی آنها به طور معناداری موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد^(۴). مطالعات مربوط به مدیریت پرستاری و مراقبت‌های بهداشتی نشان داده‌اند که اگر مدیران بیمارستان‌ها شرایط سازمانی که در رضایت پایین شغلی و در نتیجه ترک کار بالا سهم هستند را شناسایی و جایگزین کنند، از دست دادن پرستاران شاغل کاهش خواهد یافت^(۵).

Chung بیان می‌کند رضایت شغلی عامل مهمی در نحوه عملکرد و کیفیت خدمات ارائه شده توسط کارکنان بیمارستان از جمله پرستاران است^(۶). در حال حاضر یکی از مهمترین مشکلات پیش روی موسسات بهداشتی کمبود پرستار است که از گرایش پرستاران، به خصوص نسل جوان، به ترک کار و اشتغال به حرف دیگر یا ادامه فعالیت بطور مستقل از موسسات درمانی ناشی می‌گردد^(۴). گزارش شده که از هر سه پرستار شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه، یک نفر از این شغل ناراضی است. تحقیقات پیش بینی کرده‌اند که نیروی کار مراقبت بهداشتی با خطر جدی از دست دادن یک نفر از هر پنج نفر به خاطر دلایلی غیر از بازنشستگی روبرو است. بر اساس گزارش اداره بهداشت تایوان میانگین نرخ ترک کار پرستاران در مراکز پزشکی ۱۱/۸٪ است، که در

نحری و همکاران نیز پایایی این پرسشنامه ۰/۹۴ محاسبه شده بود^(۱۵). این پرسشنامه از ۴۱ سؤال تشکیل شده و دارای ۱۱ بعد حقوق و دستمزد، خط مشی حاکم بر بیمارستان، ارتباط، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت، شناخت و قدردانی از افراد و کار آنها، بعد پیشرفت و توسعه شغلی، بعد ماهیت کار، بعد مسئولیت و بعد موفقیت شغلی بود. ابتدا پرسشنامه توسط یک نفر از اعضای محترم هیأت علمی که به زبان انگلیسی تسلط داشتند ترجمه شد و سپس توسط فرد دیگری از زبان فارسی به انگلیسی ترجمه شد و سپس همخوانی دو پرسشنامه با هم تعیین شد و موارد ناهمگون اصلاح شد. همچنین روایی آن به روش شاخص روایی محتوا توسط ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی تعیین شد و سپس پرسشنامه در اختیار ۲۰ تن از پرستاران قرار گرفت و با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی (همسانی درونی) ابزار سنجیده شد که به ترتیب روایی آن (۰/۸۴) و پایایی آن (۰/۹۴) به دست آمد. نمره دهی میزان رضایت شغلی با پاسخ‌های ۵ گزینه‌ای از یک به معنی عدم وجود رضایت و ۵ به معنی رضایت بسیار زیاد است. با رعایت جوانب اخلاقی پژوهش (محرمانه ماندن اطلاعات و شرکت اختیاری در پژوهش) و کسب مجوز لازم از کمیته اخلاق معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، پرسشنامه‌ها در اختیار پرستاران قرار گرفت تا شخصا آن را تکمیل کنند. ابتدا به واحدهای پژوهش در رابطه با پرسشنامه و نحوه پاسخگویی به آن اطلاعاتی داده شد. ضمناً به آن‌ها خاطر نشان شد که شرکت در مطالعه اختیاری بوده و آن‌ها برای شرکت یا کناره‌گیری از مطالعه آزادی کامل دارند. همچنین ضمن تأکید بر رازداری، به واحدهای مورد پژوهش خاطر نشان شد که اطلاعاتشان فقط برای استفاده در مطالعه است و در اختیار افراد دیگر قرار نخواهد گرفت. پرسشنامه‌ها در همان شیفت کاری توسط محقق جمع‌آوری گردید. حتی‌الامکان سعی گردید که زمان تکمیل پرسشنامه‌ها با ساعت کاری پرستاران تداخل نداشته باشد و در زمانی که پرستاران وقت آزاد

اجتماعی آنها باشد. رضایت شغلی همواره به عنوان یک مساله در سازمان‌ها مطرح بوده است به طوری که تا سال ۱۹۸۰ میلادی بیش از چهار هزار مقاله پیرامون آن انتشار یافته است^(۸). در بین تمام مشاغل موجود در هر جامعه، پرستاری و مشاغل مرتبط با خدمات درمانی و مراقبت‌های بهداشتی یکی از مشاغل حساس و موثر در هر جامعه است و خدمات پرستاری می‌تواند به طور مستقیم بر پیامد سلامت و بیماری و شاخص‌های مرتبط با آن در نظام کشور موثر باشد^(۱۳). لذا شغل پرستاری در کانون توجه خدمات رسانی در نظام سلامت است که باید مورد توجه کمی و کیفی قرار بگیرد. علی‌رغم برخی بررسی‌های تحقیقاتی در زمینه رضایتمندی پرستاران، مستندات نشان می‌دهند که این رضایتمندی در شرایط خوبی قرار نداشته و هنوز زوایای پنهانی از این موضوع هست که نیاز به مطالعه بیشتر دارد. مطالعه حاضر به بررسی و تعیین میزان رضایت شغلی از عملکرد بالینی پرستاران و عوامل مرتبط پرداخته است.

روش بررسی

پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی است که به بررسی رضایت شغلی در پرستاران پرداخته است. نمونه‌ها شامل ۱۱۰ نفر پرستار شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جیرفت بودند. واحدهای مورد پژوهش شامل پرستاران زن و مرد به صورت سرشماری و از ۱۱ بخش بیمارستان امام خمینی و ۳ بخش بیمارستان آیت الله کاشانی در شهر جیرفت انتخاب شدند. معیار ورود این مطالعه شامل مدرک کارشناسی پرستاری و حداقل ۶ ماه سابقه کاری بوده است. اطلاعات این پژوهش از طریق پرسشنامه استاندارد دو قسمتی که توسط واحدهای مورد پژوهش تکمیل گردید، جمع‌آوری شد. بخش اول پرسشنامه شامل اطلاعات جمعیت شناختی (سن، جنس، تحصیلات، سابقه کار، نوع بخش محل خدمت) است و بخش دوم شامل پرسشنامه رضایت شغلی Luthans است^(۱۴). در مطالعه

همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس و تی مستقل محاسبه گردید و سطح معنی داری آزمون ها کمتر از ۰/۰۵ بود.

یافته‌ها

از ۱۱۰ فرد مورد بررسی ۸۹ نفر (۸۰/۹ درصد) شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) و ۲۱ نفر باقی مانده (۱۹/۱ درصد) شاغل در بیمارستان آیت الله کاشانی بودند. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که میانگین سنی پرستاران شرکت کننده در این مطالعه $0/7 \pm 33/0$ سال بوده است و دامنه سنی پرستاران شرکت کننده در این مطالعه ۵۳-۲۲ سال گزارش شد.

دارند، به پاسخگویی اقدام نمایند. طول مدت جمع آوری داده‌ها از کل بخش‌ها دو هفته به طول انجامید. داده‌های به دست آمده از پرسشنامه در نرم افزار SPSS ۱۸ و با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که در این زمینه برای بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، سابقه کار، جنس و محل خدمت) از میانگین، فراوانی، درصد فراوانی و انحراف معیار استفاده شد و برای بیان سطح رضایت شغلی از میانگین و انحراف معیار استفاده گردید. ارتباط بین متغیرهای جمعیت شناختی و رضایت شغلی نیز با استفاده از ضریب

جدول شماره ۱: میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر جیرفت

تعداد	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵٪
			حد پایین
			حد بالا
۱۱۰	۲/۷	۰/۵	۱/۱
			۴/۸

نتایج مربوط به رضایت شغلی پرستاران نشان داد که به ترتیب بیشترین رضایت از بعد ماهیت کار با میانگین نمره ۳/۱ و کمترین رضایت؛ از بعد حقوق و دستمزد میانگین نمره ۲/۵ بدست آمد. جدول ۴ مقادیر میانگین و انحراف معیار و رتبه ابعاد رضایت شغلی پرستاران مورد پژوهش را نشان می‌دهد. بین رضایت شغلی و متغیر بخش محل کار و نوع بیمارستان ارتباط معنی داری وجود ندارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین ابعاد رضایت شغلی و سن رابطه معنی داری وجود ندارد ($P=0/319$). نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به بیمارستان امام خمینی و بخش‌های اطفال و نوزادان بوده است ($P<0/05$). کمترین میزان رضایت شغلی مربوط به بخش‌های ویژه بود.

۱۵/۵ درصد از پرستاران را مردان و ۸۴/۵ درصد از آن‌ها را زنان به خود اختصاص دادند. از نظر سال‌های خدمت بیشترین تعداد سال خدمت در پرستاران ۲۷ سال و کمترین سال خدمت ۱ سال بوده است. ۲۹ نفر (۲۶/۴٪) از افراد مورد بررسی مجرد و ۸۱ نفر (۷۳/۶٪) متاهل بودند. پرستاران از نظر بخش محل خدمت در ۴ گروه قرار گرفتند که درصد پرستاران در هر بخش شامل: ویژه (۴۴/۵) شامل ICU و CCU و اورژانس؛ جراحی (۲۵/۵) شامل جراحی زنان، جراحی عمومی، ارتوپدی؛ داخلی (۱۸/۲) شامل بخش داخلی، زنان، داخلی اعصاب؛ اطفال (۱۱/۸) شامل نوزادان و اطفال، به ترتیب فراوانی قرار گرفتند. جدول ۲ و ۳ مشخصات جمعیت شناختی پرستاران مورد بررسی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲: نتایج تحلیل t دو نمونه‌ای و تحلیل واریانس یکطرفه جهت بررسی ارتباط ویژگی‌های دموگرافیک پرستاران با میزان رضایت شغلی پرستاران

p-value	انحراف معیار	میانگین رضایت شغلی	درصد فراوانی	فراوانی	متغیر
	۰/۶	۲/۷	۸۴/۵	۹۳	مرد
۰/۸۷۸	۰/۴	۲/۸	۱۵/۵	۱۷	زن
			۱۰۰/۰	۱۱۰	کل
	۰/۴	۲/۸	۲۶/۴	۲۹	مجرد
۰/۸۵۰	۰/۵	۲/۷	۷۳/۶	۸۱	متاهل
	۰/۹	۲/۸	۸۰/۹	۸۹	امام خمینی آیت
۰/۰۴۹	۱/۱	۲/۳	۱۹/۱	۲۱	الله کاشانی
۰/۱۶۶	۰/۴	۲/۹	۱۱/۸	۱۳	اطفال
	۰/۷	۲/۷	۱۸/۲	۲۰	داخلی
	۰/۲	۲/۶	۴۴/۵	۴۹	ویژه
	۰/۳	۲/۶	۲۵/۵	۲۸	جراحی

جدول شماره ۳: ضرایب همبستگی بین سابقه خدمت و سن با میزان رضایت شغلی پرستاران

متغیر	رضایت شغلی پرستاران	وجود ارتباط	نوع ارتباط
	همبستگی پیرسن		
		ندارد	-
	ضریب همبستگی		
	p-value		تعداد
سن	۰/۰۲۰		۱۱۰
سابقه خدمت	۰/۰۹۳		۱۱۰

جدول شماره ۴: مقادیر میانگین و انحراف معیار و رتبه ابعاد متغیر رضایت شغلی (n=۱۱۰)

رتبه	انحراف معیار	میانگین	ابعاد	متغیر
۱۱	۰/۵	۲/۵	حقوق و دستمزد	رضایت شغلی
۹	۰/۷	۲/۶	خط مشی حاکم بر محیط کار	
۲	۰/۷	۳/۰	ارتباط	
۸	۰/۶	۲/۶	امنیت شغلی	
۱۰	۰/۵	۲/۵	شرایط محیط کار	
۵	۰/۷	۲/۸	نحوه سرپرستی و نظارت	
۷	۰/۶	۲/۶	شناخت و قدردانی از افراد و کار آنها	
۴	۰/۷	۲/۸	پیشرفت و توسعه شغلی	
۱	۰/۸	۳/۱	ماهیت کار	
۳	۰/۷	۲/۹	مسئولیت	
۶	۰/۸	۲/۷	موفقیت شغلی	

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که میانگین رضایت شغلی حد متوسط بوده است. میانگین رضایت شغلی در مطالعه اصغری و همکاران نیز در حد متوسط بود (۶۲/۹٪) که با نتایج مطالعه Taego در پرستاران کره مطابقت داشت^(۶). نتایج مطالعه منجمد و همکاران نیز نشان داد حدود ۷۸/۲٪ پرستاران رضایت شغلی در حد متوسط داشتند^(۶). همچنین در پژوهش میرفهادی و همکاران رضایت شغلی کلی پرستاران در سطح متوسط و با میانگین نمره ۱۸/۵۹ ± ۱۶۳/۶۹ بدست آمد^(۱۷) نتایج مطالعات ذکر شده با مطالعه کنونی همخوانی دارد.

از نظر واحدهای مورد پژوهش در میان کلیه عوامل مربوط به رضایت شغلی عامل رضایت از ماهیت کار که سوالات آن شامل: (۱) توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه پرستاری (۲) با ارزش بودن حرفه پرستاری از دیدگاه جامعه (۳) علاقه به شغل پرستاری و رضایتمندی از کار پرستاری می‌باشد با میانگین نمره ۳/۱ که به عنوان مهمترین عامل در بالاترین رتبه قرار گرفت. و این امر شاید به دلیل ارزش و اعتباری است که در این منطقه برای پرستاران قائل می‌شوند و از طرفی عامل رضایت از حقوق و دستمزد با سوالات (۱) متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی (۲) متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار (۳) متناسب بودن مزایای دریافتی بابت شیفت‌های کاری با میانگین نمره ۲/۵ در پایین ترین رتبه قرار گرفت. بر اساس یافته‌های مطالعات انجام شده در ایران بیشترین میانگین نمره مربوط به وجهه اجتماعی حرفه پرستاری در جامعه بود و کمترین میانگین نمره‌ها مربوط به رضایت از محیط کار و امکانات رفاهی و حقوق و مزایا بوده است^(۱۸-۲۰) که این نتایج تقریباً با یافته‌های مطالعه حاضر همخوانی دارد. یافته‌های مطالعه حاضر با نتایج مطالعه انجام شده در پرستاران نروژی که دستمزد را مهمترین بعد رضایت شغلی دانسته‌اند نیز مشابه می‌باشد^(۲۱). مطالعه مشابهی نیز در بیمارستان‌های حضرت رسول، علی اصغر و فیروزگر تهران نیز میزان رضایتمندی را ۵۰٪ عنوان کرده و نشان داده که آن‌ها از نظر دستمزد ماهیانه

و ترفیع نارضایتی شغلی داشته‌اند^(۲۲). در مطالعه موحد نیز بیشترین نارضایتی از عوامل اقتصادی بدست آمد^(۳۳). پژوهش حاضر از حیث دارا بودن کمترین رضایت پرستاران از حقوق و دستمزد با مطالعات مشابه همخوانی دارد^(۲۶). اگر حقوق پرستاران بر اساس طرح تحول سلامت تغییر نکند می‌تواند به یک عامل نارضایتی مهم تبدیل شود و واضح است نمی‌توان از تاثیر میزان پرداخت حقوق بر کیفیت کار کارکنان و رضایت شغلی ایشان چشم پوشی کرد. همزمان بایستی در نظر داشت رمز اصلی در ایجاد ارتباط بین حقوق و دستمزد و رضایت شغلی در کل مبلغی نیست که شخص دریافت می‌کند بلکه در گرو پنداشت و درکی است که فرد از رعایت انصاف و عدالت در سازمان دارد.

در بین عوامل محیطی و اجتماعی مربوط به رضایت شغلی عامل ماهیت کار با میانگین نمره ۳/۱ به عنوان مهمترین عامل اجتماعی در اولویت اول قرار گرفت و ارتباطات در محیط کار با میانگین نمره ۳ در رتبه دوم و ارضای نیازهای مربوط به موفقیت شغلی با میانگین نمره ۲/۸ و نهایتاً جاذبه و ارزش اجتماعی شناخت و قدردانی از افراد و کار آن‌ها با میانگین نمره ۲/۶ در اولویت آخر قرار گرفتند. در مطالعه AbuAIRub و همکاران در مورد ارتباط بین حمایت اجتماعی و رضایت شغلی و تمایل به ماندن در بیمارستان انجام گرفت ارتباط مثبت معنی داری بین ماهیت کار و ارزش اجتماعی با رضایت شغلی بدست آمد^(۲۷). در مطالعه Kalisch و همکاران نیز این رابطه معنی دار بوده است^(۲۸). نتایج مطالعه در بین پرستاران آفریقایی نیز نشان داد که درک حمایت از سوی اجتماع و کار کردن به عنوان عضوی از یک تیم و به رسمیت شناخته شدن بیشترین ابعاد تاثیر گذار بر رضایت شغلی بازگو شده‌اند^(۲۹). نتایج مطالعه جهانگیر و همکاران نیز نشان داد بیشترین رضایت از ارتباط با همکاران و جایگاه شغلی و نحوه سرپرستی و مدیریت بوده است^(۳۰). این نتایج تقریباً با مطالعه حاضر همخوانی دارد لذا می‌توان نتیجه گرفت زمانی که پرستاران از سوی تیم مدیریتی مورد تمجید قرار گرفته و فرصت و توان اجرای نقش‌های کلیدی در سازمان به آنان تفویض می‌شود، راضی تر خواهند بود.

در ۶۴ پرستار ایتالیایی میزان رضایت در سطح بالا گزارش شد^(۲). همچنین در مطالعه price در انگلیس نیمی از پرستاران (۵۸٪) از شغل خود راضی بودند^(۳۳). در مطالعه اصغری در ایران نیز میزان رضایت در حد متوسط گزارش شده است^(۱۶). همچنین در مطالعه جهانگیر و همکاران میزان رضایت پرستاران بین میزان متوسط تا بالا گزارش شد^(۲۰). هر چند که مطالعات ذکر شده در تمام بخش‌های بیمارستان انجام شده است، اما در مطالعه فروزانفر و همکاران^(۳۴) که به رضایت شغلی در پرستاران بخش‌های اورژانس و عوامل موثر بر آن پرداخته‌اند نیز همین نتایج بدست آمد.

در مطالعه کنونی، کمترین میزان رضایت مربوط به بخش‌های ویژه بود که با توجه به حساسیت بالا کار در این بخش‌ها و بیماران خاص آن این نتیجه دور از انتظار نیست. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه خسروان و همکاران که رضایت شغلی را در بخش ویژه پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی نمودند مطابقت دارد^(۳۵). در حالی که با مطالعه اصغری و همکاران که پایین‌ترین فراوانی سطح رضایت در بخش داخلی بیان شده، متفاوت است^(۱۶). با وجود اینکه در مطالعه اصغری و همکاران نیز مشابه مطالعه حاضر اکثر شرکت کنندگان در بخش‌های جراحی (۲۲/۳) و ویژه (۲۰/۹) قرار گرفته بودند، ولی کم‌ترین رضایت مربوط به بخش داخلی بود شاید علت این تناقض وجود مشکلاتی از جمله کمبود تخت و عدم پرسنل کافی در بخش‌های ویژه و مراجعه زیاد بیماران باشد که در نتیجه پرستاران را بیشتر با مشکلات شغلی مواجه می‌کند. در هر حال نیاز به تحقیقات بیشتر در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

مساله رضایت شغلی اهمیت بسیاری در ایجاد انگیزه، کارایی و مسئولیت‌پذیری پرسنل هر سازمان دارد. و از آنجا که مساله کمبود پرستار در سازمان‌های مراقبت بهداشتی در سراسر دنیا، به عنوان معضلی رو به رشد وجود دارد، گمان می‌رود که بررسی علل این کمبود، که ناشی از خروج زیاد پرستاران از موقعیت‌های شغلی موجود به همراه عدم تمایل نیروی کار

در بین عوامل سازمانی مربوط به رضایت شغلی عامل مسئولیت با میانگین نمره ۲/۹ به عنوان مهمترین عامل اداری در اولویت اول قرار گرفت و به ترتیب عامل نحوه سرپرستی و نظارت با میانگین نمره ۲/۸ در رتبه دوم و نهایتاً عامل خط مشی حاکم بر محیط کار با میانگین نمره ۲/۶ در اولویت آخر (سوم) قرار گرفت. در مطالعه مقرب و همکاران، مطالعه زاهدی و همکاران و مطالعه Fernandez و همکاران نیز بیشترین فراوانی رضایت، رضایت مندی از بعد سرپرستی و مدیریت پرستاری عنوان شد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد^(۳۰). بنابراین می‌توان یکی از عوامل موفقیت سیستم‌های درمانی را مدیریت و نظارت صحیح و مستقیم مسئولین دانست.

بین سن و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری یافت نشد که با مطالعه sellgren و همکاران و Lu و همکاران مطابقت دارد^(۲۹). در مطالعه منجمد و همکاران^(۶) و موحد نیز همین نتیجه بدست آمد^(۳۳) در حالی که در مطالعه Tourangean رابطه سن با رضایت شغلی معنی‌دار گزارش شد^(۳۱). در مطالعه اصغری و همکاران نیز ارتباط سن با رضایت شغلی معنی‌دار گزارش شد، به طوری که با افزایش سن سطح رضایت افزایش می‌یافت^(۱۶). این در حالیست که در مطالعه مقرب و همکاران افراد جوان رضایت شغلی بیشتری داشتند^(۳۰). رابطه متغیر جنس نیز با رضایت شغلی در مطالعات انجام‌شده در ایران معنی‌دار بوده است. چنانچه در مطالعه اصغری و همکاران مردان ۱۳٪ رضایت بیشتری نسبت به زنان داشتند^(۱۶) در حالیکه در مطالعه عباسچیان و همکاران^(۱۸) زنان نسبت به مردان از شغل خود راضی‌تر بودند. این نتایج با مطالعه Hart و همخوانی دارد^(۳۲). در مطالعه کنونی نیز نتایج نشان داد زنان رضایت بیشتری نسبت به مردان داشتند. شاید بتوان علت این امر را زیاد بودن تعداد زنان نسبت به مردان در مطالعه دانست. به هر حال از تاثیر تفاوت‌های فرهنگی و شرایط جوامع مورد مطالعه نیز نمی‌توان چشم‌پوشی کرد. به طور کلی در مطالعه حاضر نمره رضایت شغلی کمی بالاتر از حد متوسط گزارش گردید. در مطالعه Cortese

شغلی پرستاران را از دیگر زوایا نیز مورد بررسی قرار دهند.

جوان به حضور در بیمارستان به هر دلیل است، می‌تواند راهگشا باشد. واضح است نمی‌توان از تاثیر میزان پرداخت حقوق بر کیفیت کار کارکنان و رضایت شغلی ایشان چشم پوشی کرد بنابراین به نظر می‌رسد اگر حقوق پرستاران بر اساس طرح تحول سلامت و در راستای رعایت انصاف و عدالت تغییر کند می‌تواند به یک عامل رضایتمندی در سازمان تبدیل شود. از طرفی به دلیل گسترده بودن عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران به دیگر محققین پیشنهاد می‌گردد همزمان با اجرایی شدن طرح تحول سلامت رضایت

تقدیر و تشکر

این مطالعه گزارش بخشی از پایانامه کارشناسی ارشد پرستاری در مرکز آموزش بین الملل دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌باشد. از کلیه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) و بیمارستان آیت‌الله کاشانی شهر جیرفت که در این پژوهش شرکت کرده و با قراردادن وقت خود پژوهشگر را یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

فهرست منابع

1. Liu C, Zhang L, Ye W, Zhu J, Cao J, Lu X, et al. Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. *J Clin Nurs*. 2012;21(1-2):255-63.
2. Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *J Nurs Manag*. 2007;15(3):303-12.
3. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(4):574-88
4. Dehghan Nayeri N, Nazari AA, Salsali M, Ahmadi F, Adib Hajbaghery M. [Iranian staff nurses' views of their productivity and management factors improving and impeding it: a qualitative study]. *Nurs Health Sci*. 2006;8(1):51-6. Persian
5. Hart SE. Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *J Nurs Scholarsh*. 2005;37(2):173-7
6. Monjamed Z, GHorbani T, Mostufyan F, Ovaysipor R, Nuzhostpasandi N. [Assessing job satisfaction of nursing education and health centers across the country]. *Hayat*. 2004; 10(22):39-48. Persian
7. McGlynn K, Griffin MQ, Donahue M, Fitzpatrick JJ. Registered nurse job satisfaction and satisfaction with the professional practice model. *J Nurs Manag*. 2012;20(2):260-5
8. Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdooost AA, Amiresmaili M. [Nurses' perception of ethical climate and job satisfaction]. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2012;5:6. Persian
9. Powell DM, Meyer JP. Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *J Vocat Behav*. 2004;65(1):157-77.
10. Goldman A, Tabak N. Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nurs Ethics*. 2010;17(2):233-46.
11. Schluter J, Winch S, Holzhauser K, Henderson A. Nurses' moral sensitivity and hospital ethical climate: A literature review. *Nurs Ethics*. 2008;15(3):304-21.
12. Chang Y, Li HH, Wu C, Wang P. The influence of personality traits on nurses' job satisfaction in Taiwan. *Int Nurs Rev*. 2010;57(4):478-84.
13. Mohammadi S, Borhani F, Roshanzadeh L, Roshanzadeh M. [Moral Distress and Compassion Fatigue in Patient Care: A Correlational Study on Nurses]. *Medical Ethics Journal* 2014; 7(2):47-57. Persian
14. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol*. 2007;60(3):541-72.
15. Nehrir B, Ebadi A, Sh T, AA KZ, Honarvar H. [Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses]. *Journal Mil Med*. 2010;12(1):23-6. Persian

16. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. [Effective Factors on Nurses' job Satisfaction]. *Journal of Nursing and Midwifery Guilan*. 2010;20(64):1-7. Persian.
17. Mirfarhadi N, Moosavi S, Tabari R, Kazemnejad E. [Predictive factors of job satisfaction among nurses in therapeutic-educational centers of Guilan University of Medical Science]. *J Neyshabur Univ Med Sci*. 2014;2(4):27-35. Persian
18. Abaschyan R, Avaze A, Rabi Siahkali S. [Some factors affecting job satisfaction in teaching hospitals affiliated to Zanjan University of Medical Sciences in 1389]. *Journal of Preventive Care in Nursing & Midwifery*. 2011; 1(1):17-24. Persian
19. Seiedin W, Porteghali P, Farrokhfal K. [Job satisfaction in nurses working at governmental hospitals affiliated to Birjand University of Medical Sciences]. *Modern Care Journal*. 2005;2(3):16-21. Persian
20. Jahangir F, Pazargadi M, Mahfouz pour S, Akbarzada A. [The relationship between organizational commitment, job satisfaction and personal factors of nurses in surgical and medical wards of hospitals affiliated with the Shahid Beheshti University of Medical Sciences]. 2007; 5(4):407-16. Persian
21. Willem A, Buelens M, De Jonghe I. Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(6):1011-20
22. Amiresmaili M, Moosazadeh M. [Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis]. *Iran J Nurs Midwifery Res*. 2013;18(5):343. Persian
23. Movahed M, Haghghi M Y. [Job Satisfaction and Factors Affecting Nurses in educational and health centers affiliated to Urmia University of Medical Sciences]. *Journal of Nursing and Midwifery*. 2004;2(2):27-33. Persian
24. Seo Y, Ko J, Price JL. The determinants of job satisfaction among hospital nurses: a model estimation in Korea. *Int J Nurs Stud*. 2004;41(4):437-46.
25. Zheng X, Liu H. Nurse job satisfaction in 3 A-Grade general hospitals in Beijing. *J Nurs Adm*. 2010;10(3):184-8.
26. Mehrdad R, Izadi N, Pouryaghoub G. [Nurse Job Satisfaction: Is a Revised Conceptual Framework Needed?] *International Journal of Hospital Research*. 2013;2(2):55-60. Persian.
27. AbuAlRub R, Omari F, Al-Zaru I. Support, satisfaction and retention among Jordanian nurses in private and public hospitals. *Int Nurs Rev*. 2009;56(3):326-32.
28. Kalisch BJ, Lee H, Rochman M. Nursing staff teamwork and job satisfaction. *J Nurs Manag*. 2010;18(8):938-47.
29. van der Doef M, Mbazzi FB, Verhoeven C. Job conditions, job satisfaction, somatic complaints and burnout among East African nurses. *J Clin Nurs*. 2012;21(11-12):1763-75.
30. Moghreb M, Madarshayan F, Aliabadi N, Rezaee N, Mohammadi A. [Job satisfaction of nurses in didactic hospitals in Birjand city]. *J Birjand Univ Med Sci*. 2005;(3) 12: 92-9. Persian.
31. Tourangeau AE, Cummings G, Cranley LA, Ferron EM, Harvey S. Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding. *J Adv Nurs*. 2010;66(1):22-32.
32. Hart SM. Generational diversity: impact on recruitment and retention of registered nurses. *J Nurs Adm*. 2006;36(1):10-2.
33. Lu H, While AE, BARRIBALL KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud*. 2005;42(2):211-27.
34. Forouzanfar MM, Alitaleshi H, Hashemi B, Baratloo A, Motamedi M, Majidi A, et al. [Emergency nurses 'job satisfaction and its determinants]. *Journal of Shahid Beheshti School of Nursing & Midwifery*. 2013;23(80). Persian.
35. Khosravan SH, Khademolhosseini S.M, Saadat S, Moradi Koosha F. [The effect of nursing process application on Job satisfaction in Intensive Care Units]. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty*. 2014;22(2):33-42. Persian.

Job Satisfaction of Nurses from Clinical Practice in Jiroft University Hospitals

*Faramarzpour M. MS.¹

Borhani F. PhD²

Bagheri P. MS.³

Abstract

Background & Aim: Job satisfaction is the level of employees' feelings regarding their jobs in most the health care organizations nurses are the largest human resources and play a major role in the quality of services, thus their satisfaction and efficiency significantly affects the success of the organization. The current study conducted to determine the job satisfaction from clinical practice in nurses working in Jiroft university hospitals, Iran.

Material & Method: In this cross sectional study that was conducted in 2013, participants completed the standardized Luthans questionnaire with 41 questions about job satisfaction. Reliability and validity of this questionnaire were 84% and 94% respectively. SPSS software and descriptive statistic, t-test, ANOVA and Pearson correlation coefficients were used for data analysis.

Results: The average of nurse's job satisfaction was $2/7 \pm 0/5$ with a minimum of 1/1 and maximum of 4/8. The highest job satisfaction was related to pediatric and neonatal wards ($p > 0/05$). The lowest level of job satisfaction was related to intensive care wards. The highest score in job satisfaction was related to the "nature of nursing work" domain with average score of 3.1 and the lowest score was related to the "salary and income" domain with average score of 2.5.

Conclusion: The results of current study revealed a moderate level of job satisfaction in nurses. Pay has significant influence on job satisfaction that should not be ignored. It seems the right of nurses based on Health Sector Evolution Plan in Iran is critical in job satisfaction.

Keywords: Nurse, Job Satisfaction, Teaching Hospital

Received: 22 Sep 2015

Accepted: 23 Dec 2015

¹ Faculty of Nursing and Midwifery, Jiroft University of Medical Sciences, Jiroft, Iran. (*Corresponding Author)
Tel:09131492622 Email: mfaramarzpou61@gmail.com

² Associate professor, Ethics and Law Research Center, Medical Surgical Nursing Department, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran. Iran.

³ Noncommunicable diseases research center, Fasa University of medical science, Fasa, Iran.