

میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های کودکان و عوامل موثر بر آن

مرضیه نجف وند زاده^۳

*معصومه صالحی کمبو^۲

فاطمه حاجی بابایی^۱

محمد حسین حقیقی زاده^۴

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی پرستاران جزء بسیار مهمی از زندگی کاری آنان است که می‌تواند بر امنیت بیمار، روحیه کارکنان، عملکرد و کیفیت مراقبت‌های پرستاری تأثیر بگذارد. کودکان بیمار، همواره برای برطرف کردن نیازهای خود وابسته به پرستاران هستند و پرستاران نقش عمده‌ای در کار با کودکان در بیمارستان‌ها دارند. مطالعه‌ی حاضر با هدف تعیین میزان و عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های کودکان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال ۱۳۹۱ انجام شده است.

روش بررسی: این پژوهش مطالعه‌ای توصیفی و از نظر زمانی مقطعی است که بر روی ۸۰ پرستار شاغل در بخش‌های کودکان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اهواز که به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند، انجام گردید. به منظور جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه از پرسشنامه رضایت شغلی "مینه سوتا" استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آمار توصیفی و آزمون‌های آماری تی مستقل و من ویتنی انجام شد. نرم افزار مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها SPSS نسخه ۱۶ بود.

یافته‌ها: میزان رضایت شغلی ۵۵ درصد از پرستاران در سطح متوسط و ۴۵ درصد آنها در سطح بالا قرار داشت. میانگین رضایت شغلی پرستاران بخش کودکان $10/93 \pm 72/86$ بود. با استفاده از آزمون آماری تی مستقل ارتباط معنی‌دار آماری بین رضایت شغلی پرستاران و علاقه‌ی آنان به حرفه پرستاری به دست آمد ($P < 0/05$). همچنین استفاده از آزمون من ویتنی نشان داد که بین اشتغال به کار در چند بیمارستان و رضایت شغلی پرستاران ارتباط معنی‌دار آماری وجود دارد ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری کلی: با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر متوسط بودن رضایت شغلی پرستاران بخش کودکان که ناشی از مشکلات مختلف مانند نداشتن علاقه به حرفه پرستاری بوده است، لذا استفاده از راهبردهایی جهت افزایش علاقه و انگیزه پرستاران بخش کودکان توسط مسئولین و مدیران پرستاری ضروری است.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، پرستاران، کودکان

تاریخ دریافت: ۹۵/۲/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۵/۶/۳

^۱ دانشجوی دکترای پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

^۲ مربی، کارشناس ارشد پرستاری، دانشکده علوم پزشکی شوشتر، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. ایران (*نویسنده مسئول)

شماره تماس: ۰۹۱۶۳۸۱۲۸۱۱
Email: Masoome_salehi@yahoo.com

^۳ مربی، کارشناس ارشد پرستاری، دانشکده علوم پزشکی شوشتر، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.

^۴ مربی، کارشناس ارشد آمار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.

مقدمه

رضایت شغلی یکی از گسترده‌ترین موضوعات مورد مطالعه در مدیریت منابع انسانی می‌باشد که به عنوان یک مفهوم چند بعدی مطرح شده است. تعاریف مختلفی از رضایت شغلی وجود دارد که به طور کلی به عنوان احساس افراد در مورد شغلشان و ابعاد مختلف آن تعریف می‌شود^(۱،۲). رضایت شغلی شامل درک از کار، ارتباط با همکاران و مدیران، کنترل و امنیت شغلی، پاداش، موقعیت‌های حرفه‌ای، پیشرفت و ترقی، محیط فیزیکی کار، مراجعه کنندگان و احساساتی مانند احساس استقلال و پیشرفت خود می‌باشد^(۳،۴). وجود نداشتن تناسب بین آنچه که فرد انتظار دارد با آنچه که واقعاً از شغل بدست می‌آید، از عوامل اساسی است که می‌تواند بر رضایت شغلی مؤثر باشد^(۴). نارضایتی شغلی و به دنبال آن کمبود شور و نشاط در زندگی کاری و اثرات منفی آن هر روز در زندگی افراد باعث می‌گردد که فرد رضایت کافی از زندگی کاری خود نداشته و ممکن است با اثرات منفی که بر محیط و روابط وی با خانواده و دوستانش می‌گذارد بر سلامت روحی و جسمی فرد نیز تأثیرگذار باشد^(۱).

در این میان با توجه به نقش پرستاران در ارائه مراقبت بیست و چهار ساعته به بیماران، رضایت شغلی آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و جزء بسیار مهمی از زندگی آنان است که می‌تواند بر امنیت بیمار، روحیه کارکنان، عملکرد و سودمندی، کیفیت مراقبت و تعهد به سازمان تأثیر بگذارد^(۵). در بیمارستان‌هایی که پرستاران آن از رضایت شغلی بالایی برخوردارند، مراقبت‌های پرستاری نیز از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار است. نارضایتی شغلی به شدت در ارتباط با افزایش فشار کاری پرستاران بوده و فشار کاری بیش از حد نیز با افزایش مرگ و میر بیماران مرتبط می‌باشد^(۶).

پرستارانی که از کودکان مراقبت می‌کنند نیز از این قواعد مستثنی نیستند. این در حالی است که کودکان بیمار، بیش از بزرگسالان بیمار برای بر طرف کردن نیازهای خود وابسته به پرستاران هستند^(۷). از یک سو تحقیقات نشان

داده‌اند حدود ۳۰ درصد از کودکان، حداقل یک بار در طول دوران کودکی، در بیمارستان بستری می‌شوند و حدود پنج درصد آنان چندین بار بستری شدن را تجربه می‌کنند^(۸). از سوی دیگر مطالعات انجام شده حاکی از میزان بالای تنیدگی شغلی، فرسودگی شغلی و فشار بالای کاری در پرستاران شاغل در بخش کودکان در مقایسه با سایر بخش‌های بالینی است که موجب می‌شود سطح رضایتمندی این پرستاران از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار گردد^(۹،۷).

با توجه به این که تقریباً تمامی پرستارانی که در بخش‌های کودکان مشغول به کار هستند، خانم می‌باشند، بر اساس مطالعات انجام شده همانند دیگر زنان شاغل از وجود تبعیض جنسیتی در محیط کار خود و ارتقا نیافتن شغلی ناراضی هستند^(۱۰). Iu و همکاران در یک مطالعه مروری دریافتند که رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها با شرایط کاری آنان و سازماندهی محیط کار، استرس شغلی، ابهام و تضاد نقش، درک و محتوای نقش، رابطه‌ی نزدیکی دارد. در این مطالعه پیشنهاد شده است شناخت فاکتورهای مهم مرتبط با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها مستلزم انجام مطالعات بیشتر است^(۱۱).

در ایران نیز مطالعات فراوانی در مورد رضایت شغلی پرستاران انجام شده است. از جمله مطالعه شهبازی و همکاران که حاکی از متوسط بودن میزان رضایت شغلی بیشتر پرستاران بود^(۱۲). نتایج مطالعه‌ی عباسچیان و همکاران نیز نشان داد که رضایت شغلی بیشتر پرستاران در سطح متوسط بوده و اختصاص امکانات رفاهی، رضایت از محیط کار و بهبود حقوق و مزایا از عوامل تأثیر گذار بر رضایت شغلی آنان در این مطالعه بودند^(۱۳). در جستجوهای انجام شده در ایران مطالعه‌ای در رابطه با رضایت شغلی پرستاران بخش کودکان و عوامل مؤثر بر آن یافت نشد. لذا با توجه به اهمیت و حساسیت ویژه بخش کودکان و نقش کلیدی پرستاران در ارائه‌ی مراقبت به کودکان و نبود مطالعه‌ی کافی در زمینه‌ی رضایت

وضعیت درآمد، وضعیت تأهل، نوع استخدام، نوع نوبت کاری، روش تقسیم کار، نوع بخش، علاقه به حرفه‌ی پرستاری و اشتغال به کاری غیر از پرستاری) بوده است که در بخش اول پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. عوامل مرتبط با شغل به عوامل داخلی (سؤالات یک تا چهار و هفت تا یازده، پانزده، شانزده و بیست) و عوامل خارجی (سؤالات پنج، شش، دوازده تا چهارده و نوزده) تقسیم شده است.

به منظور تعیین روایی علمی ابزار، از روش روایی محتوی استفاده شد. بدین صورت که پرسشنامه توسط هشت نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اهواز مرور شد و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی ابزار مورد استفاده، در مطالعات زیادی مورد تأیید قرار گرفته است^(۱۴،۱۵). علاوه بر آن در مطالعه‌ی حاضر نیز جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی همبستگی درونی استفاده شد. به این ترتیب که پرسشنامه‌ها توسط ۱۵ نفر از پرستاران بخش کودکان که به روش تصادفی از یکی از بیمارستان‌های مورد مطالعه انتخاب شده بودند تکمیل گردید. مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. به جهت رعایت موازین اخلاقی طرح پژوهشی پس از تصویب، مورد تأیید کمیته اخلاق دانشگاه (کد ETH.566) قرار گرفت. اطلاعات کافی در خصوص اهداف مطالعه و محرمانه ماندن اطلاعات فردی به شرکت کنندگان داده شد و پس از اخذ رضایت نامه‌ی کتبی، پرسشنامه در اختیار پرستاران قرار گرفت. پرسشنامه را به روش خودگزارش‌دهی تکمیل کردند و در نهایت ۸۰ پرسشنامه باز گردانیده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های آماری تی و من ویتنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد و نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس نتایج مطالعه تمامی پرستاران زن و بیشتر آنان در گروه سنی زیر ۳۰ سال (۵۲/۵٪) قرار داشتند. نزدیک به

شغلی پرستاران در بخش کودکان، پژوهشگران بر آن شدند تا با انجام مطالعه‌ای با هدف تعیین میزان رضایت شغلی و برخی عوامل مؤثر بر آن در پرستاران شاغل در بخش‌های کودکان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اهواز گامی در راستای شناخت بهتر مشکلات این افراد برداشته و از طریق ارائه پیشنهادات لازم در جهت بهبود کیفیت مراقبت‌های لازم از کودکان سهمی داشته باشند.

روش بررسی

پژوهش حاضر، مطالعه‌ای توصیفی و از نظر زمانی مقطعی است. نمونه‌های مورد مطالعه را کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های کودکان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اهواز (۱۰۰ نفر) که به روش سرشماری انتخاب شده بودند، تشکیل دادند. در این پژوهش ۱۰۰ پرسشنامه جهت تکمیل به پرستاران داده شد که از این تعداد ۸۰ پرسشنامه تکمیل و باز گردانیده شد. معیارهای ورود پرستاران به مطالعه، کار کردن در بخش کودکان حداقل به مدت شش ماه، داشتن حداقل تحصیلات لیسانس و تمایل به مشارکت در پژوهش بود. رضایت شغلی پرستاران با استفاده از پرسشنامه‌ی رضایت شغلی مینه سوتا (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire MSQ) که یکی از معتبرترین ابزارهای مورد استفاده در این حوزه است، سنجیده شد. این پرسشنامه حاوی ۲۳ گویه در مورد وضعیت کاری فرد است با استفاده از مقیاس لیکرت از خیلی راضی (پنج)، راضی (چهار)، نمی‌دانم (سه)، ناراضی (دو) و خیلی ناراضی (یک) نمره گذاری شده است. مجموع امتیازات کسب شده از ۲۰ تا ۱۰۰ نمره می‌باشد که نمره‌ی ۲۰ تا ۴۵ معادل رضایت شغلی پایین، ۴۵ تا ۷۵ معادل رضایت شغلی متوسط و ۷۵ تا ۱۰۰ معادل رضایت شغلی بالا می‌باشد.

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در این ابزار، مشخصات فردی (سن، جنس، سطح تحصیلات، سوابق کاری،

(۷۲/۵٪) و نوبت کاری در گردش (۸۵٪) بودند. سطح تحصیلات بیشتر آنها کارشناسی (۹۷/۵٪) و بیش از نیمی از آنان (۵۱٪) به حرفه خود علاقمند بودند (جدول یک).

نیمی از شرکت کنندگان سابقه‌ی کاری کمتر از پنج سال در پرستاری (۴۷/۵٪) و سابقه‌ی کار کمتر از یک سال در بخش کودکان (۴۵٪) داشتند. بیشتر پرستاران متاهل

جدول شماره ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های مورد پژوهش

| متغیر | فراوانی | درصد |
|--------------------------------|----------|------|
| سن (سال) | >۳۰ | ۵۲/۵ |
| | ۳۰-۴۰ | ۳۸/۸ |
| | <۴۰ | ۸/۸ |
| سابقه کار پرستاری (سال) | <۵ | ۴۷/۵ |
| | ۵-۱۰ | ۲۶/۳ |
| | >۱۰ | ۲۶/۳ |
| سابقه کار در بخش کودکان (سال) | >۱ | ۴۵ |
| | ۱-۳ | ۲۶/۳ |
| | <۳ | ۲۸/۸ |
| وضعیت تاهل | متاهل | ۷۲/۵ |
| | مجرد | ۲۷/۵ |
| نوبت کاری | صبح | ۱۲/۵ |
| | عصر | ۱/۳ |
| | شب | ۱/۳ |
| | در گردش | ۸۵ |
| نوع استخدام | رسمی | ۲۲/۵ |
| | قراردادی | ۲۲/۵ |
| | پیمانی | ۳۷/۵ |
| | طرحی | ۱۷/۵ |
| روش تقسیم کار | عملیاتی | ۸/۸ |
| | موردی | ۶۵ |
| | تیمی | ۲۶/۳ |
| علاقه به حرفه پرستاری | بله | ۶۳/۸ |
| | خیر | ۳۶/۳ |
| اشتغال به کار در چند بیمارستان | بله | ۵ |
| | خیر | ۹۵ |
| اشتغال به کاری غیر از پرستاری | بله | ۱/۳ |
| | خیر | ۹۸/۸ |
| وضعیت درآمد | مطلوب | ۳/۸ |
| | متوسط | ۶۲/۵ |
| | نا مطلوب | ۳۴/۸ |

میانگین رضایت شغلی پرستارانی که در چند بیمارستان مشغول به کار بودند کمتر از پرستارانی بود که تنها در یک بیمارستان اشتغال داشتند. میانگین رضایت شغلی در پرستاران با سن کمتر از ۳۰ سال بیشتر از پرستاران بالای ۴۰ سال بود هر چند که با استفاده از آزمون تی مستقل این تفاوت معنی‌دار نیست. نتایج حاصل از آزمون من ویتنی نشان داد که مجردها رضایتمندی کمتری از حرفه خود داشته‌اند. آزمون اسپیرمن نیز نشان داد، رضایت شغلی با درآمد رابطه‌ی معنی‌داری ندارد ($P=0/861$) میزان رضایتمندی پرستاران مورد پژوهش بر اساس عوامل مرتبط با شغل در جدول شماره دو نشان داده شده است.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد میزان رضایت شغلی ۵۵ درصد از پرستاران در سطح متوسط و ۴۵ درصد آنها در سطح بالا قرار داشت. میانگین رضایت شغلی پرستاران بخش کودکان $10/93 \pm 72/86$ بود. با استفاده از آزمون آماری تی مستقل ارتباط معنی‌دار آماری بین رضایت شغلی پرستاران بخش کودکان و علاقه آنان به حرفه‌شان به دست آمد ($P=0/009$)، به طوری که میانگین رضایت شغلی در افرادی که علاقه‌مند به حرفه پرستاری بودند بیشتر از افرادی بود که به این حرفه علاقه‌مند نبودند. همچنین آزمون من ویتنی نشان داد که بین اشتغال به کار در چند بیمارستان و رضایت شغلی پرستاران ارتباط معنی‌دار آماری وجود دارد ($P=0/05$). به این صورت که

جدول شماره ۲: میزان رضایتمندی واحدهای مورد پژوهش بر اساس عوامل مرتبط با شغل

| ردیف | سوال | خیلی راضی هستم | | راضی هستم | | دقیقا نمی‌دانم | | ناراضی هستم | | خیلی ناراضی هستم | |
|------|--|----------------|---------|-----------|---------|----------------|---------|-------------|---------|------------------|---------|
| | | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی |
| ۱ | مشغول بودن در طول نوبت کاری | ۳ | ۳/۸ | ۱۴ | ۱۷/۵ | ۱۷ | ۲۱/۳ | ۴۲ | ۵ | ۴ | ۵ |
| ۲ | داشتن استقلال کاری | - | - | ۱۷ | ۲۱/۳ | ۳ | ۳/۸ | ۵۵ | ۶۸/۸ | ۵ | ۶/۳ |
| ۳ | داشتن تنوع کاری | ۸ | ۱۰ | ۱۹ | ۲۳/۸ | ۱۸ | ۲۲/۵ | ۳۳ | ۴۱/۳ | ۲ | ۲/۵ |
| ۴ | مطرح بودن به عنوان یک فرد در سازمان | ۲ | ۲/۵ | ۱۹ | ۲۳/۸ | ۱۷ | ۲۱/۳ | ۴۰ | ۵۰ | ۲ | ۲/۵ |
| ۵ | شیوه رهبری مدیران | ۲ | ۲/۵ | ۱۳ | ۱۶/۳ | ۱۴ | ۱۷/۵ | ۴۲ | ۵۲/۵ | ۹ | ۱۱/۳ |
| ۶ | صلاحیت تصمیم گیری مدیران | ۷ | ۸/۸ | ۲۰ | ۲۵ | ۲۰ | ۲۵ | ۳۰ | ۳۷/۵ | ۳ | ۳/۸ |
| ۷ | امکان انجام کارها مطابق اصول اخلاقی | ۱ | ۱/۳ | ۱۳ | ۱۶/۳ | ۱۸ | ۲۲/۵ | ۴۶ | ۵۷/۵ | ۲ | ۲/۵ |
| ۸ | داشتن ثبات شغلی | ۲ | ۲/۵ | ۱۲ | ۱۵ | ۱۲ | ۱۵ | ۵۱ | ۶۳/۸ | ۳ | ۳/۸ |
| ۹ | امکان ارائه خدمت و کمک به دیگران | - | - | ۴ | ۵ | ۱۱ | ۱۳/۸ | ۵۶ | ۷۰ | ۹ | ۱۱/۳ |
| ۱۰ | توانایی هدایت افراد | ۱ | ۱/۳ | ۳ | ۳/۸ | ۱۴ | ۱۷/۵ | ۵۹ | ۷۳/۸ | ۳ | ۳/۸ |
| ۱۱ | امکان استفاده از توانمندی‌ها در انجام امور | ۹ | ۱۱/۳ | ۹ | ۱۱/۳ | ۵۷ | ۷۱/۳ | ۵ | ۶/۳ | - | - |
| ۱۲ | امکان اجرای خط مشی‌های سازمانی در عمل | ۴ | ۵ | ۱۹ | ۲۳/۸ | ۱۹ | ۲۳/۸ | ۳۸ | ۴۷/۵ | - | - |
| ۱۳ | تناسب میزان حقوق با ساعات کار موظف | ۲۰ | ۲۵ | ۳۴ | ۴۲/۵ | ۹ | ۱۱/۳ | ۱۷ | ۲۱/۳ | - | - |
| ۱۴ | امکان پیشرفت در کار | ۱۱ | ۱۳/۸ | ۳۴ | ۴۲/۵ | ۲۰ | ۲۵ | ۱۵ | ۱۸ | - | - |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|
| ۱۵ | آزادی در قضاوت برای نحوه انجام وظایف | ۴ | ۵ | ۲۳ | ۲۸/۸ | ۳۰ | ۳۷/۵ | ۲۳ | ۲۸/۸ | - | - |
| ۱۶ | استقلال در انجام وظایف | ۴ | ۵ | ۱۱ | ۱۳/۸ | ۲۱ | ۲۶/۳ | ۴۲ | ۵۲/۵ | ۲ | ۲/۵ |
| ۱۷ | موقعیت کاری (امکانات مادی و شرایط فیزیکی) مزایا، پاداش و اضافه کار | ۲۸ | ۳۵ | ۳۷ | ۴۶/۳ | ۴ | ۵ | ۱۱ | ۱۳/۸ | - | - |
| ۱۸ | نحوه رفتار همکاران با یکدیگر | ۲ | ۲/۵ | ۱۳ | ۱۶/۳ | ۱۰ | ۱۲/۵ | ۴۹ | ۶۱/۳ | ۶ | ۷/۵ |
| ۱۹ | امکان گرفتن پاداش در مقابل کار خوب | ۲۳ | ۲۸/۸ | ۳۸ | ۴۷/۵ | ۹ | ۱۱/۳ | ۱۰ | ۱۲/۵ | - | - |
| ۲۰ | احساس موفقیتی که از شغل کم می‌کنم | ۷ | ۸/۸ | ۱۷ | ۲۱/۳ | ۲۸ | ۳۵ | ۲۵ | ۳۱/۳ | ۳ | ۳/۸ |
| ۲۱ | احساس کلی من در رابطه با شغل | ۳ | ۳/۸ | ۲۱ | ۲۶/۳ | ۱۶ | ۲۰ | ۳۸ | ۴۷/۵ | ۲ | ۲/۵ |
| ۲۲ | نحوه برقراری ارتباط مستقیم مدیر با من | ۳ | ۳/۸ | ۱۱ | ۱۳/۸ | ۱۹ | ۲۳/۸ | ۴۲ | ۵۲/۵ | ۵ | ۶/۳ |
| ۲۳ | نحوه برقراری ارتباط مدیر با سایر کارکنان | ۲ | ۲/۵ | ۱۳ | ۱۶/۳ | ۲۱ | ۲۶/۳ | ۴۲ | ۵۲/۵ | ۲ | ۲/۵ |

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که بیشتر پرستاران بخش کودکان رضایت شغلی در سطح متوسط و ۴۵ درصد آنها در سطح بالا دارند. نتایج پژوهش شهبازی و سلیمی نیز که با هدف بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های یزد انجام شد حاکی از این بود که میزان رضایت شغلی بیشتر پرستاران شاغل در بیمارستان (۸۳/۲۶٪) در حد متوسط بوده است^(۱۲). یافته‌های حسین محمود و همکاران نیز که در شهر اربیل کشور عراق انجام گرفت نشان داد بیشتر پرستاران مورد مطالعه از رضایت شغلی متوسط و بالایی برخوردار هستند^(۱۶). از معدود مطالعاتی که در زمینه رضایت شغلی پرستاران بخش کودکان انجام شده مطالعه Wyatt و همکاران در ایالات متحده آمریکا است که نشان می‌دهد رضایت شغلی این گروه از پرستاران ۳۰/۳ درصد در سطح عالی، ۵۷/۷ درصد خوب، ۱۰/۶ درصد متوسط و ۱/۴ درصد ضعیف بوده است^(۱۷). در حالی که در مطالعه Ernst و همکاران که بر روی پرستاران بخش کودکان در آمریکای

جنوبی انجام گرفته، هیچ یک از پرستاران بخش کودکان از شغل خود ناراضی نبوده و معتقد بودند قادر به ارائه مراقبت با کیفیت هستند^(۱۸). باید توجه داشت رضایت از شغل بسته به شرایط اجتماعی و محیطی مانند جایگاه شغل پرستاری در جامعه، امکانات و تجهیزات بیمارستان، مزایا و پرداخت‌ها یا حقوق و درآمد و حتی نگرش‌های پرستاران متفاوت خواهد بود^(۱۹). از آنجا که مراقبت از کودکان از حساسیت بالایی برخوردار است لذا رضایت شغلی پرستاران شاغل در این بخش‌ها که عامل مهم تأثیرگذار بر امنیت بیماران است، بسیار حائز اهمیت می‌باشد. چرا که در بیمارستان‌هایی که پرستاران شاغل در آن رضایت شغلی بالایی دارند، مراقبت‌های پرستاری از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار است. لذا با توجه به سختی کار و استرس‌زا بودن بخش‌های کودکان نسبت به سایر بخش‌ها، و اینکه استرس مربوط به مسائل پرستاران در تعیین رضایت شغلی آنان مهم‌ترین مساله است^(۲۰)، پایش مداوم رضایت شغلی پرستاران بخش کودکان و تلاش

پرستارانی که فقط در همان بیمارستان مشغول به کار هستند استفاده گردد.

نتایج بدست آمده از پرستاران در پاسخ به گویه‌های مقیاس رضایت شغلی در خور توجه و قابل تأمل است. به عنوان نمونه، میانگین پاسخ‌های آنها به سؤالات مربوط به داشتن استقلال کاری، داشتن تنوع کاری، شیوه‌های مدیریت، داشتن ثبات شغلی، نحوه‌ی ارتباط مدیر با کارکنان، نارضایتی آنها را به روشنی نشان می‌داد. در حالی که در مطالعه Ernst و همکاران، پرستاران بخش کودکان از سؤالات مربوط به مشارکت در تصمیم‌گیری، شرکت در برنامه‌ریزی بخش، فرصت‌های ارتقاء شغلی بیشترین رضایت را داشتند^(۱۸). همچنین پژوهش اختری و همکاران حاکی از آن بود که در بیمارستان‌هایی که مدیران پرستاری کارکنان خود را در تصمیمات کاری مشارکت می‌دادند و یا اینکه محیط مشاوره‌ای ایجاد کرده بودند، میزان رضایت شغلی بالا بود^(۲۳). بنابراین به مدیران پرستاری پیشنهاد می‌شود کارکنان خود را در تصمیم‌گیری مشارکت داده و محیطی آرام همراه با مشاوره ایجاد کنند تا کارکنان با احساس تعلق پذیری و تعهد سازمانی، رضایت شغلی بیشتری داشته باشند. این در نهایت باعث افزایش کیفیت ارائه‌ی خدمات گردیده و رضایت بیماران بیشتر جلب خواهد شد. در همین راستا مطالعاتی نیز اخذ بازخورد از سرپرستار، مورد قدردانی قرار گرفتن، استقلال و مشارکت در تصمیم‌گیری را به عنوان منابع رضایت شغلی در میان پرستاران گزارش کردند^(۲۴).

در پژوهش حاضر میانگین پاسخ ۶۱/۳ درصد و ۵۲/۵ درصد پرستاران بخش کودکان به ترتیب، به گویه‌های مربوط به نحوه‌ی رفتار همکاران با یکدیگر و نحوه‌ی ارتباط مدیر با کارکنان حکایت از نارضایتی آنان داشت. در حالی که پژوهش Wyatt و همکاران با عنوان رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بخش کودکان، نشان داد که ارتباط با همکاران ۸۲ درصد و ارتباط با مدیران ۶۸/۹ درصد با رضایت شغلی مرتبط می‌باشد^(۱۷)، در همین راستا نتایج مطالعه Jelatstopulu که در یونان

جهت حفظ آن با تدابیری همچون بهبود شرایط کاری، تعدیل ساعت کاری و نوبت کاری آنان پیشنهاد می‌گردد. در مطالعه‌ی حاضر در بین متغیرهای دموگرافیک "علاقه به حرفه پرستاری" و "اشتغال به کار در چند بیمارستان" با رضایت شغلی پرستاران ارتباط آماری معنی‌داری داشت. به طوری که میانگین رضایت شغلی پرستارانی که در چند بیمارستان مشغول به کار بودند کمتر از پرستارانی بود که تنها در یک بیمارستان اشتغال داشتند و پرستاران علاقمند به حرفه پرستاری رضایت شغلی بالاتری را گزارش کردند. بر اساس یافته‌های مطالعه Jenkins و همکاران که بر روی مراقبین بیماران مبتلا به اختلالات یادگیری و رفتاری انجام گرفته بود، کارکنانی که در معرض فشار بالای کاری بودند، به طور معنی‌داری از رضایت شغلی کمتری برخوردار بودند^(۲۱). اشتغال پرستاران در چند بیمارستان موجب افزایش فشار کار و مضطرب شدن آنان گردیده و به دنبال آن رضایت شغلی شان کاهش می‌یابد. زمانی که پرستاران از حقوق و مزایای کافی و شرایط کاری مناسب برخوردار باشند نیازی به کار در بیش از یک بیمارستان نداشته و همین امر باعث افزایش کارایی و رضایتمندی آنان و ارتقای کیفیت مراقبت‌های ارائه شده به کودکان بیمار می‌گردد. از طرفی، با توجه به اهمیت علاقمندی به حرفه در پرستاران از جهت دلبستگی و تعهدی که آنها برای ادامه‌ی کار در بیمارستان در خود احساس می‌کنند، بیشتر از قبل باید به پرورش این حس و فراهم کردن شرایط لازم برای ایجاد آن توجه کرد. Miao و chi, chang در مطالعه‌ی خود بر رابطه‌ی تعهد سازمانی و ترک شغل در پرستاران تأکید کرده‌اند، یعنی پرستارانی که تعهد و دلبستگی نسبت به محل کار خود ندارند بیشتر مبادرت به ترک محل کار خود می‌کنند که همراه با لطمه و صدمه‌ی جدی به فعالیت‌های روزانه بیمارستان است^(۲۲). با وجود حساسیت و شرایط خاص حاکم بر بخش‌های کودکان پیشنهاد می‌گردد از پرستاران علاقه‌مند به حرفه‌ی پرستاری و

حاضر در یکی از شهرهای بزرگ ایران صورت گرفته است لذا یافته‌های این مطالعه نمی‌تواند به تمامی پرستاران شاغل در بخش‌های کودکان در کشور تعمیم داده شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر متوسط بودن رضایت شغلی پرستاران بخش کودکان که ناشی از مشکلات مختلف مانند نداشتن علاقه به حرفه‌ی پرستاری بوده است، استفاده از راهبردهایی توسط مسئولین و مدیران پرستاری جهت افزایش علاقه و انگیزه پرستاران بخش کودکان از جمله رفع مشکلات شرایط محیط کار، ایجاد تنوع در شغل، قدردانی و تشویق به موقع آنها می‌تواند موجبات رضایت شغلی را فراهم نموده و از رکود و سستی در امر مراقبت از کودکان و وظایف حرفه‌ای پرستاران پیشگیری کند.

تقدیر و تشکر

از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز که حمایت مالی این طرح پژوهشی مصوب به شماره U-91106 را عهده‌دار شدند، سپاسگزاری می‌شود. همچنین از تمامی پرستارانی که پژوهشگران را در انجام مطالعه یاری کردند صمیمانه قدردانی می‌شود.

انجام گرفت، نشان داد که دو عامل مهم و مؤثر بر رضایت شغلی نحوه‌ی ارتباط مدیران با پرستاران و پرستاران با همکاران می‌باشد^(۲۵). Kounenou و همکاران نیز در مطالعه خود در کشور یونان ارتباط معناداری میان مهارت‌های ارتباطی پرستاران و رضایت شغلی آنان یافتند^(۲۶). نظر به اینکه ارتقاء مهارت‌های ارتباطی مدیران پرستاری و پرستاران تأثیر زیادی بر رضایت شغلی پرستاران دارد^(۲۷)، مدیران و سرپرستاران بخش کودکان باید شرایطی فراهم کنند تا سطح مهارت‌های ارتباطی پرستاران شاغل در بخش کودکان بهبود یافته و افزایش تعاملات سرپرستار بخش با پرستاران و نیز پرستاران با همکاران منجر به ایجاد جو حمایتی و افزایش رضایت شغلی پرستاران گردد. به این منظور پیشنهاد می‌گردد برگزاری منظم کلاس‌های آموزش مهارت‌های ارتباطی در قالب برنامه آموزش مداوم و آموزش ضمن خدمت مدنظر قرار گیرد.

جمع آوری داده‌ها به شیوه‌ی خود گزارش‌دهی یکی از محدودیت‌های این مطالعه بوده است چرا که ممکن است نحوه‌ی تکمیل پرسشنامه تحت تأثیر عوامل دیگری از قبیل ترس از فاش شدن اطلاعات فردی قرار داشته باشد. بر این اساس در مورد محرمانه بودن داده‌ها به پرستاران اطمینان داده شد تا گزارش آنها به واقعیت نزدیک‌تر باشد. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش این است که مطالعه

فهرست منابع

1. Altuntaş S. Factors affecting the job satisfaction levels and quit intentions of academic nurses. *Nurse Educ Today*. 2014;34(4):513-9.
2. Akman O, Ozturk C, Bektas M, Ayar D, Armstrong MA. Job satisfaction and burnout among paediatric nurses. *J Nurs Manag*. 2016, 24: 923-33.
3. Adwan JZ. Pediatric nurses' grief experience, burnout and job satisfaction. *J Pediatr Nurs*. 2014;29(4):329-36.
4. Trivellas P, Reklitis P, Platis C. The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in health care. *Procedia Soc Behav Sci*. 2013;73:718-26.
5. Candela L, Bowles C. First job experiences of recent RN graduates. *J Nurs Adm*. 2005;35(3):130-7.
6. Best MF, Thurston NE. Canadian public health nurses' job satisfaction. *Public Health Nurs*. 2006;23(3):250-5.
7. Ball J, Bindler RM. Pediatric nursing: Caring for children: Prentice Hall; 2008.
8. Jafarnejad F. [Children nursing in health and illness]. Mashhad: Parsirana Publications; 2003. Persian

9. Hinds PS, Srivastava DK, Randall EA, Green A, Stanford D, Pinlac R, et al. Testing the revised stress-response sequence model in pediatric oncology nurses. *J Pediatr Oncol Nurs*. 2003;20(5):213-32.
10. Garousi S, Ghorbanzadeh R. [Survey on Certain Effective Factors on Job Satisfaction and Possible Career Progression among Women (Case Study: Kerman City)]. *The Journal of Womens' Studies* 2008;1(3):33-55. Persian
11. Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2012;49(8):1017-38.
12. Shahbazi L, Salimi T. [Job satisfaction of nurses in hospitals in the provinces of Yazd]. *Journal of Shaeed Sdoughi University of Medical Sciences Yazd*. 2002;10(3):70. Persian
13. Abbaschian R, Avazeh A, Rabi Siahkali S. [Job satisfaction and its related factors among nurses in the Public Hospitals of Zanjan University of Medical Sciences, 2010]. *Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal*. 2011;1(1):17-24. Persian
14. Jafar Jalal E, Joolae S, Hajibabae F, Bahrani N. [Evaluating the relationship between nurses' occupational satisfaction and patients' satisfaction with nursing service]. *Iranian J Nurs Res*. 2014; 10(1): 25-34. Persian
15. Joolae S, Jalili HR, Rafii F, Hajibabae F, Haghani H. [Relationship between moral distress and job satisfaction among nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals]. *Journal of hayat*. 2012;18(1):42-51. Persian
16. Hussein Mahmood A, Dehqan Nayeri N, Hajibabae H. Evaluation of job satisfaction and burnout among nurses working in hospitals of Erbil, a city in Kurdistan region of Iraq, and the relationship between them during 2015-16. A Thesis Submitted to the Graduate Studies Office In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master (MSC) of Science in Management Nursing. Tehran University of Medical Sciences 2016, Tehran, Iran.
17. Wyatt J, Harrison M. Certified pediatric nurses' perceptions of job satisfaction. *Pediatr Nurs*. 2010;36(4):205-8.
18. Ernst ME, Franco M, Messmer PR, Gonzalez JL. Nurses' job satisfaction, stress, and recognition in a pediatric setting. *Pediatr Nurs*. 2004;30(3):219-27.
19. Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. [Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran]. *J Contemporary Psychology*. 2008;3(2):61-73. Persian
20. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2015;12(1):652-66.
21. Jenkins R, Rose J, Lovell C. Psychological well-being of staff working with people who have challenging behaviour. *J Intellect Disabil Res*. 1997;41(6):502-11.
22. Chang H-T, Chi N-W, Miao M-C. Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model. *J Vocat Behav*. 2007;70(2):352-68.
23. Akhtary Shojaei E, Nazari A, Vahidi R. [Leadership styles of managers and job satisfaction among nurses in Tabriz hospitals]. *Hakim Res J*. 2005;7(4):20-4. Persian
24. Bjørk IT, Samdal GB, Hansen BS, Tørstad S, Hamilton GA. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(5):747-57.
25. Alexopoulos E. Self-reported Sources of Stress, Job Satisfaction and Quality of Care in Professional Hospital Nurses in West-Greece. *Nursing and Health*. 2013;1(1):1-9.
26. Kounenou K, Aikaterini K, Georgia K. Nurses' communication skills: Exploring their relationship with demographic variables and job satisfaction in a Greek sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2011;30:2230-4.
27. Mahmoudi H, Boulhasani M, Sepahvand M-J. [The relationship between use of communication skills and job satisfaction of nurses]. *Daneshvar*. 2012;20(101):77-82. Persian

Job Satisfaction and its Effective Factors among Nurses Working in Pediatric Wards

Hajibabae F. PhD Cand.¹*Salehi kamboo M. MS.²Najafvandezadeh M. MS.³Haghighizadeh MH. MS.⁴

Abstract

Background & Aims: Nurses' job satisfaction forms an extremely crucial part of their work-lives which can affect the patient's safety, the staff morale and nursing care quality and functioning. Pediatric patients are dependent on nurses to have had their needs met and nurses have significant role in pediatric wards of hospitals. The purpose of this study was to determine the level and effective factors affecting pediatric nurses' job satisfaction in hospitals affiliated with Ahwaz Jundishapur University of Medical Sciences, Iran.

Materials & Methods: This cross-sectional, descriptive study was conducted in 2012 on 80 nurses working in pediatric wards in hospitals affiliated with Ahwaz Jundishapur University of Medical Sciences that were selected by census. Data were collected by using "Minnesota" job satisfaction questionnaire and were analyzed by descriptive statistics and T-test and Mann Whitney test utilizing SPSS version 16.

Results: The job satisfaction level turned out to be the average in 55 percent of the nurses and high in 45 percent of them. The mean score of pediatric nurses' job satisfaction was 72.86 ± 10.93 . The findings showed that the relationship between the nurses' job satisfaction and their interest in nursing profession was significant ($P < 0.05$). The relationship between the nurses' job satisfaction and their being employed in several hospitals was statistically significant ($P < 0.05$).

Conclusion: Considering the current research findings, different difficulties such as lack of interest in nursing profession have led to the average level of pediatric nurses' job satisfaction. Therefore, it is essential that the authorities and nursing managers utilize some strategies to boost the interest and motivation of pediatric nurses.

Keywords: Job Satisfaction, Nurses, Pediatric

Received: 11 May 2016

Accepted: 24 Aug 2016

¹ PhD candidate in nursing, Department of nursing, School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical science, Tehran, Iran.

² Instructor, Department of nursing, Shushtar Faculty of Medicine Science, Ahvaz Jundishapur University of medical Science, Ahvaz, Iran. (*Corresponding Author) Tel:(+98) 9163812811 Email: masoome_salehi@yahoo.com

³ Instructor, Department of nursing, Shushtar Faculty of Medicine Science, Ahvaz Jundishapur University of medical Science, Ahvaz, Iran.

⁴ Instructor, Department of nursing, Ahvaz Jundishapur University of Medical Science, Ahvaz, Iran.