

February-March 2021, Volume 15, Issue 6

Job Satisfaction and its Related Factors in Pre-hospital and Hospital Emergency Nurses of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences

Ghanbari R¹, Zarea K^{2*}, Dashtbozorgi B³, Haghhighizadeh M.H⁴

1- Student Research Committee, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.

2- Nursing Care Research Center in Chronic Diseases, School of Nursing & Midwifery, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran (**Corresponding Author**).

Email: Zarea_k@ajums.ac.ir

3- Nursing Care Research Center in Chronic Diseases, School of Nursing & Midwifery, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.

4-Statistics Department, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.

Received: 9 Nov 2020

Accepted: 21 Dec 2020

Abstract

Introduction: Job satisfaction and related factors are very important in emergency nurses and have a significant impact on their performance. Accordingly, this study aimed at assessing job satisfaction and its related factors in pre-hospital and hospital emergency nurses at Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences.

Methods: This research is a descriptive correlational study that was performed on 170 nurses working in pre-hospital emergency and hospital emergency wards in 2018 using simple random sampling. Data collection was performed by two tools including Wysocki and Kromm standard job satisfaction questionnaire and demographic questionnaire for 3 months. Data were analyzed using SPSS software version 22 using descriptive statistics including frequency and mean analytical statistics including Pearson correlation coefficient tests. A significant level ($P < 0.05$) was considered to examine the relationship between variables.

Results: Finding was revealed that 0.6% of nurses were completely dissatisfied and (84.7%) had moderate satisfaction and (14.7%) had high job satisfaction. Further linear regression analysis showed that the factors that had the most impact on job satisfaction were job nature (88.8%), supervision (71.8%), salary (69.8%), co-worker (67%), working conditions (62.2%) and promotions (60.2%). There was no significant correlation between demographic variables (gender, age, education and work experience) and total job satisfaction.

Conclusions: Due to the fact that in this study the job satisfaction of the majority of emergency nurses was at a moderate level, there is still a long way to go to reach a good and excellent level, so it is recommended to officials and stakeholders to create a suitable atmosphere in the workplace, solve the economic problems of the employees in order to increasing their job satisfaction.

Key words: Job satisfaction, pre-hospital emergency, emergency nurses, hospital, Ahvaz.

بررسی رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران شاغل در اورژانس پیش بیمارستانی و بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

رضا قبری^۱، کوروش زارع^{۲*}، بهمن دشت بزرگی^۳، محمدحسین حقیقی زاده^۴

۱- کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.
۲- مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری در بیماریهای مزمن، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران
(نویسنده مسئول)

ایمیل: zarea_k@ajums.ac.ir

۳- مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری در بیماریهای مزمن، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.
۴- گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۸/۱۹

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران اورژانس بسیار مهم بوده و تاثیر بسزایی در کارکرد آنها دارد. لذا این مطالعه با هدف بررسی رضایت شغلی و عوامل مرتبط در پرستاران بخش اورژانس پیش بیمارستانی و بیمارستانی انجام شد.

روش کار: این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی می باشد که با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده در سال ۱۳۹۷ بر روی ۱۷۰ نفر از پرستاران شاغل در بخش های اورژانس پیش بیمارستانی و اورژانس بیمارستانی صورت گرفت. جمع آوری داده ها توسط دو ابزار شامل پرسشنامه مشخصات فردی و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی ویسوکو و کروم طی مدت ۳ ماه انجام شد. در تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل فراوانی و میانگین و همچنین آمار استنباطی شامل آزمون های کای دو و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و برای بررسی رابطه متغیرها سطح معنی داری (۰/۰۵) در نظر گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS ویرایش ۲۲ استفاده شد.

یافته ها: پس از تجزیه و تحلیل مشخص شد که ۶۴ نفر (۳۷/۶۵ درصد) از پرستاران شرکت کننده در این مطالعه مرد و ۱۰۶ نفر (۶۲/۳۵ درصد) زن بودند و سن اکثر آنها (۳۱/۲ درصد) بین ۳۵ تا ۴۰ سال، بیشترین فراوانی (۵۸/۲ درصد) مدرک تحصیلی کارشناسی و بیشترین سابقه (۴۲/۴ درصد) خدمتی بین ۱۰ تا ۱۵ سال بود. یافته های مطالعه نشان داد که (۰/۶ درصد) از پرستاران به طور کامل ناراضی بودند و (۸۴/۷ درصد) رضایت در حد متوسط داشتند و (۱۴/۷ درصد) رضایت شغلی بالا داشتند. آنالیز رگرسیون خطی نشان داد که فاکتورهای که بیشترین تاثیر را در رضایت شغلی داشتند به ترتیب عبارت از ماهیت کار (۸۸/۸ درصد)، سرپرستی (۷۱/۸ درصد)، حقوق (۶۹/۸ درصد)، برخورد با همکار (۶۷ درصد)، شرایط محیط کار (۶۲/۲ درصد) و تفریحات (۶۰/۲ درصد) بودند.

نتیجه گیری: با توجه به اینکه در این مطالعه رضایت شغلی اکثریت پرستاران اورژانس در سطح متوسط بود تا رسیدن به سطح خوب و عالی هنوز فاصله وجود دارد لذا به مسئولین و دست اندرکاران توصیه می شود با ایجاد جو مناسب در محیط کار، رفع نواقص مدیریتی و همچنین تلاش برای برطرف کردن مشکلات اقتصادی کارکنان شاغل در اورژانس پیش بیمارستانی و بیمارستانی سبب افزایش رضایت شغلی آنان شوند.

کلیدواژه ها: رضایت شغلی، بیمارستان، پرستاران اورژانس، اورژانس پیش بیمارستانی، اهواز.

آنها تاثیر بگذارد و بر بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آنها منجر گردد (۳). در مطالعه Al-Enezi و همکارانش در کشور کویت مشخص شد که اکثر پرستاران رضایت شغلی متوسط داشتند. در این مطالعه رابطه رضایت شغلی با ملیت، سطح تحصیلات و وضعیت تاهل افراد معنی دار بود ولی با جنسیت، سن، سابقه کار و حقوق ارتباط معنا داری نداشت (۸). اصغری و همکاران در مطالعه خود بیشترین رضایت شغلی (۴/۳۹ درصد) را در پرستاران بخش اتاق عمل و کمترین آن (۳/۱۱ درصد) را در پرستاران بخش داخلی گزارش کردند. شاید بتوان این یافته را به ارتباط پزشک و پرستار نسبت داد، آنها در این خصوص بیان می کنند که به نظر می رسد در بخش های داخلی بیمارستان آموزشی، ارتباط پزشک و پرستار تا حد زیادی به خواندن نوشته های یکدیگر از روی پرونده محدود شده ولی در بخشی همچون اتاق های عمل ارتباط بین همکاران صمیمی تر و دوستانه تر از سایر بخش ها، خصوصا بخش داخلی می باشد و مسلما همین ارتباط باعث احساس راحتی در فرد شده و زمینه های رضایت شغلی وی را فراهم می آورد (۹). عوامل مختلفی بر رضایت شغلی پرستار مؤثرند براساس تحقیقی، ساعات کار زیاد، شرایط نامساعد محیط کار، ضعف شیوه ارزشیابی و ضعف در شیوه تشویق و تنبیه از عوامل نارضایتی پرستاران است (۱۰). از دیدگاه Herzberg عواملی که سبب رضایت شغلی می شوند متمایز از آنهایی است که به نارضایتی شغلی می انجامند از این دیدگاه، نارضایتی معلول عوامل بهداشتی یا عوامل بیرونی سرپرستی، محیط کار، روابط متقابل، حقوق و مزایا و خط مشی ها و رضایت شغلی معلول عوامل انگیزشی یا عوامل درونی موفقیت، شناسایی، ماهیت شغل، مسئولیت و رشد و ترقی است (۱۱). نارضایتی شغلی کارکنان در سازمان های متولی سلامت، سبب پایین آمدن کیفیت خدمات شده و در نهایت نارضایتی بیماران را به دنبال دارد. لذا با توجه به اینکه در مراکز آموزشی درمانی بار اصلی خدمات رسانی مراقبتی بر دوش پرستاران است، توجه به نظرات و خواسته های آنان در واقع توجه به بهداشت و سلامت جامعه است (۱۲). با اینکه مطالعاتی در زمینه رضایت شغلی پرستاران در بخشهای مختلف انجام شده است ولی این مطالعات در شرایط زمانی، مکانی و فرهنگی متفاوتی بوده اند در صورتی که شهرستان اهواز شرایط ویژه فرهنگی، جغرافیایی و اجتماعی دارد و همچنین با توجه به کمبود مطالعات رضایت شغلی

مقدمه

توجه به شغل و انتخاب شغل در زندگی آدمی سابقه ای بس طولانی دارد (۱). اشتغال برای ادامه زندگی و بقای پایداری جامعه ضروری است. حیات هر فردی به وسیله کار کردن تأمین می شود و میزان خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد (۲). مدیریت با توجه به نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر این که توجه به کرامت انسانهاست، در افزایش بهره وری نیز مورد توجه قرار می گیرد (۳). رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده و از ارزیابی واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می شود (۱). رضایت شغلی به لذت بردن از کار، انجام بهتر کار، اشتیاق و شادمانی در خصوص کار و پاداش مناسب گرفتن به خاطر تلاشهای فرد اشاره می کند و مخصوصا در میان پرستاران، چالشی حیاتی برای سازمانهای مراقبت سلامت است (۴). در سطح سازمانی بی توجهی به رضایت شغلی در بلند مدت، نظام سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبانیت، غیبت از کار و کاهش حس مسئولیت و تعهد پرستاران می گردد (۵). پرستاری از مشاغل کلیدی و مهم در محیط های بهداشتی درمانی بوده که آرایه خدمات با کیفیت مناسب به مددجویان را بر عهده دارد. افزایش رضایت شغلی این طیف می تواند باعث ارتقای کیفیت خدمات دریافتی توسط بیماران شده و رضایتمندی بیمار از خدمات درمانی را بهبود بخشد (۴). مواردی همچون عدم برخورداری پرستاران از حمایت مدیران و سرپرستان خود در مواقع ضروری، عوامل اقتصادی از جمله کافی نبودن حقوق و مزایا، تصور جایگاه غیر علمی برای پرستاران و عدم تأمین نیازهای فردی آنان به ترتیب موثرترین عوامل ترک خدمت و عدم رضایت شغلی پرستاران می باشد (۶). یکی از عوارض زیان بار نارضایتی شغلی ترک خدمت است، Hellrigel و همکاران ترک خدمت پرستاران را بین ۶۰ تا ۷۰ درصد تخمین زده اند. آن ها معتقدند که علت اصلی ترک خدمت عدم رضایت کاری است که آن در واقع یکی از مشکلات اساسی برای مدیران پرستاری می باشد (۷). مطالعه رضایت شغلی از دو جنبه مهم می باشد: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می تواند رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی

تحقیقات داخلی نیز بکار رفته است. این پرسشنامه دارای ۴۹ گویه و ۶ خرده مقیاس کار (۹ سوال)، سرپرست (۱۳ سوال)، همکار (۹ سوال)، ارتقاء (۶ سوال) و پرداخت (۶ سوال) و محیط کار (۶ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می رود. همسانی درونی این پرسشنامه از (۰/۸۹ تا ۰/۹۲) محاسبه شده است و برای خرده مقیاس ها از (۰/۵۹ تا ۰/۹۲) گزارش شده است (۱۵). کوزه چیان و همکاران نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پرسشنامه رضایت شغلی را (۰/۹۲) به دست آوردند (۱۶). در این مطالعه نیز مجدداً برای کل پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار آن (۰/۸۹) به دست آمد.

لازم به ذکر است که به منظور در نظر گرفتن ملاحظات اخلاقی در ابتدا این مطالعه توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز با کد IR.AJUMS.REC.1396.160 مورد تایید قرار گرفت و سپس با اخذ معرفی نامه از دانشگاه به محل های مطالعه نمونه های مطالعه شناسایی شد، سپس ضمن در نظر گرفتن معیارهای ورود و داوطلبانه بودن شرکت در مطالعه و محرمانه بودن اطلاعات شخصی از آنها رضایت کتبی اخذ شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS ویرایش ۲۲ استفاده شد بدین منظور از جهت بررسی ارتباط متغیرهای کیفی از آزمون X^2 ، مقایسه مقادیر کمی بین دو گروه با آزمون T مستقل و بیش از دو گروه با آنالیز واریانس یک طرفه یا معادل ناپارامتری آنها استفاده شد. از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون، جهت بررسی رابطه بین متغیرهای رضایت شغلی مستقل استفاده شد. از سطح معنی داری $p < 0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته ها

۱۷۰ نفر از پرستاران شامل ۴۹ نفر پرسنل فوریت (اورژانس پیش بیمارستانی) و ۱۲۱ نفر پرسنل (اورژانس بیمارستانی) دانشگاه جندی شاپور اهواز در این مطالعه شرکت کردند. ۶۲/۳۵ درصد از شرکت کنندگان زن و ۳۷/۶۵ درصد مرد بودند. بیشترین شرکت کنندگان از نظر سنی (۳۱/۲ درصد) مربوط به گروه سنی ۳۵-۳۰ سال، و کمترین آنها (۱۸/۸ درصد) مربوط به گروه سنی زیر ۳۰ سال بود. در رابطه با سنوات خدمت (۲۷/۱ درصد) زیر ۵ سال سابقه و (۴۲/۴

بین پرستاران اورژانس پیش بیمارستانی و بیمارستانی، این مطالعه با هدف بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران اورژانس پیش بیمارستانی و بیمارستانی شهر اهواز انجام پذیرفت.

روش کار

این پژوهش با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه گیری به صورت تصادفی ساده بر روی ۱۷۰ نفر از پرستاران اورژانس پیش بیمارستانی و بیمارستانی در سال ۱۳۹۷ انجام شد. از بین ۳۱ پایگاه اورژانس (۱۷ پایگاه شهری، ۱۳ پایگاه جاده ای و ۱ مورد پایگاه موتوری) تعداد ۱۰۰ نفر و از بین ۵ اورژانس بیمارستانی شامل بیمارستانهای آموزشی گلستان (۲۲ نفر)، ابودر (۸ نفر)، امام خمینی (۱۸ نفر)، سینا (۱۲ نفر) و رازی (۱۰ نفر) بصورت تصادفی بر اساس شیفتهای کاری پرسنل و با در نظر گرفتن معیارهای ورود به مطالعه انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل داوطلب شرکت در مطالعه، حداقل دارای مدرک کاردانی، قرارداد استخدام رسمی، پیمانی، قراردادی و یا طرحی، سابقه کاری شش ماه و یا بیشتر در اورژانس را داشته باشند. معیارهای خروج از مطالعه نیز نقص در تکمیل پرسشنامه در نظر گرفته شد. حجم نمونه از طریق فرمول محاسبه حجم نمونه به شکل زیر محاسبه گردید:

$$n = \frac{z^2_{1-\alpha/4} p(1-p)}{d^2}$$

$$Z_{1-\alpha/4} = 1.96$$

$$\rho = 0.5$$

$$d = 0.05$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{0.05^2} = 170$$

در این مطالعه جهت جمع آوری اطلاعات علاوه بر پرسشنامه متغیرهای جمعیت شناختی شامل سن، جنس، تحصیلات و سابقه خدمت و پرسشنامه سنجش رضایت شغلی (Job Descriptive Inventory) استفاده شد. پرسشنامه های متعددی برای سنجش خشنودی شغلی یا همان رضایت شغلی ساخته شده است (۱۳، ۱۴). یکی از این ابزارها، پرسشنامه ی توصیف شغلی است که توسط Wysocki و Kromm ساخته شده است و بارها در

رضا قنبری و همکاران

یافته ای مطالعه نشان داد که رضایت شغلی کلی به صورت (۱۰/۶ درصد) از پرستاران به طور کاملاً ناراضی بودند و (۸۴/۷ درصد) رضایت در حد متوسط داشتند و (۱۴/۷ درصد) رضایت شغلی بالا داشتند. میزان رضایت شغلی پرسنل اورژانس در همه ابعاد آن شامل همکار، ماهیت کار، محیط کار، سرپرست، حقوق و مزایا و ترفیعات در سطح متوسط بود (جدول ۱).

درصد بین ۱۰-۵ سال سابقه داشتند، (۱۰ درصد) بین ۱۵-۱۰ سال، (۱۰/۶ درصد) بین ۲۰-۱۵ سال و همچنین (۱۰ درصد) نیز بالاتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. ۳/۵ درصد از مشارکت کنندگان سطح تحصیلات فوق لیسانس، (۵۸/۲ درصد) لیسانس و (۳۸/۲ درصد) مدرک کاردانی داشتند. در این مطالعه میانگین سنی نمونه های مورد پژوهش (۳۵/۷۷ ± ۷/۱۴) سال بود و میانگین سابقه کاری (۲/۶۵ ± ۸/۱۵) سال بود.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد سطوح رضایت شغلی بر حسب حیطه های آن در واحدهای مورد پژوهش

حیطه ها	پایین		متوسط		بالا		کلی
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
همکار	۱۶	۹/۴	۱۴۴	۶۷/۱	۴۰	۲۳/۵	۱۷۰
ماهیت کار	۱۰	۵/۹	۷۶	۴۴/۷	۸۴	۴۹/۴	۱۷۰
محیط کار	۲۵	۱۴/۷	۱۲۷	۷۴/۷	۱۸	۱۰/۶	۱۷۰
سرپرست	۱۱	۶/۵	۱۱۵	۶۷/۶	۴۴	۲۵/۹	۱۷۰
حقوق و مزایا	۳۱	۱۸/۲	۱۰۴	۶۱/۲	۳۵	۲۰/۶	۱۷۰
ترفیعات	۳۴	۲۰/۰	۱۰۵	۶۱/۸	۳۱	۱۸/۲	۱۷۰
رضایت کلی	۱	۰/۶	۱۴۴	۸۴/۷	۲۵	۱۴/۷	۱۷۰

داد ($P < ۰/۰۵$). همچنین مشخص شد که ویژگی سرپرست بیشترین میزان ارتباط را با رضایت شغلی و بین شرایط محیط کار کمترین میزان همبستگی وجود داشت (جدول ۲).

همچنین آزمون ضریب همبستگی بین رضایت شغلی کلی و ابعاد آن شامل ماهیت کار، ویژگی سرپرست، روابط با همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار نشان

جدول ۲: بررسی همبستگی بین ابعاد رضایت شغلی و رضایت کلی در پرستاران شاغل در بخشهای اورژانس پیش بیمارستانی و بیمارستانی

متغیر رضایت شغلی	ضریب همبستگی (r)	P-value
ماهیت کار	۰/۴۸۰	۰/۰۰۱
ویژگی سرپرستی	۰/۶۶۲	۰/۰۰۱
روابط با همکاران	۰/۴۵۹	۰/۰۰۱
ترفیعات	۰/۶۰۵	۰/۰۰۱
حقوق و مزایا	۰/۴۴۸	۰/۰۰۱
شرایط محیط کار	۰/۳۲۹	۰/۰۰۱

بود. همچنین آنالیز رگرسیون خطی نشان داد که به ترتیب فاکتورهای که بیشترین تاثیر را در رضایت شغلی داشتند به ترتیب عبارت بودند از ماهیت کار (۸۸/۸٪)، سرپرستی (۷۱/۸٪)، حقوق (۶۹/۸٪) برخورد با همکار (۶۷٪)، شرایط محیط کار (۶۲/۲٪) و ترفیعات (۶۰/۲٪) بود (جدول ۳).

یافته های پژوهش حاضر مشخص نمود که رتبه بندی تاثیر هر کدام از ابعاد رضایت شغلی در رضایت کلی به ترتیب شامل رضایت ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از حقوق، رضایت از همکار، رضایت از شرایط محیط کار، رضایت از ترفیعات در رتبه های اول تا ششم

جدول ۳: رتبه بندی ابعاد رضایت شغلی بر اساس تاثیر آن در رضایت شغلی کلی طبق آزمون فریدمن

رتبه ها	p-value
درصد	میانگین رتبه ها
۶۷	۳/۳۵
۸۸/۸	۴/۴۴
۶۲/۲	۳/۱۱
۷۱/۸	۳/۵۹
۰/۰۰۱	۳/۴۹
۶۰/۲	۳/۰۱

کننده در پژوهش دانست.

یافته ها نشان داد که بین رضایت شغلی و تمام ابعاد آن (ماهیت کار، محیط کار، ارتباط با سرپرست، ارتباط با همکاران، حقوق و مزایا و ترفیعات) ارتباط و همبستگی مثبت آماری وجود دارد و در این ارتباط خرده مقیاس ماهیت شغلی بیشتر و خرده مقیاس ترفیعات در کمترین بعد تاثیرگذار در مقیاس کلی رضایت شغلی بوده است. در عوامل درونی تئوری هرزبرگ عامل ماهیت کار جزو عوامل انگیزشی شغلی مهم است (۱۱). مطالعه فرناندز و ویلاگراسا نشان می دهد افراد شاغل از کارهایی که ماهیت آنها بیش از کارهای عادی و معمولی تحرک دارد بیشتر لذت می برند و رضایت خاطر حاصل می کنند و هنگامی بهتر کار می کنند که ماهیت کار برایشان جالب باشد (۱۸).

در مطالعه ال انزی و همکاران (۲۰۰۹) در بیمارستان مرکزی کویت نیز اکثر پرستاران رضایت شغلی متوسطی داشتند. و این مطالعه با متغیر ماهیت کار و شرایط رفاهی و حقوق و مزایا همچون مطالعه حاضر رابطه معنی داری داشتند. ولی با متغیرهای دموگرافی جنس، سن، سابقه کار و تحصیلات رابطه معنی داری نداشتند (۸). در مطالعه اصغری و همکاران (۲۰۱۰) و مطالعه بر روی پرسنل مامایی نیز سطح رضایت اکثر ماماها همچون این مطالعه متوسط بود (۹). همچنین در مطالعه میرمولایی و همکاران (۲۰۰۵) به جز ۱/۶٪ ماماها که آنها رضایت شغلی بالایی داشتند، مابقی به طور مساوی رضایت متوسط و پایین داشتند (۱۹).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رضایتمندی در بعد ماهیت کار و سرپرستی بیشترین عامل تاثیر گذار در رضایت شغلی بود. این یافته با مطالعه رضایی در زنجان همسان بود. در آن مطالعه نیز بیشتر پرستاران از سرپرست مستقیم خود اظهار رضایت کرده بودند. این مطلب نشان دهنده آنست که یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی، سرپرستی مناسب

تحلیل داده ها در خصوص مقایسه رضایت شغلی پرسنل اورژانس پیش بیمارستانی و بیمارستانی نشان داد که میانگین میزان رضایت شغلی پرسنل اورژانس بیمارستانی پایین تر از پرسنل اورژانس پیش بیمارستانی بود و این اختلاف معنی دار نبود ($p > 0/122$). همچنین بررسی ارتباط بین متغیرهای جمعیت شناختی شامل جنسیت ($p > 0/14$)، سن ($p > 0/29$)، سطح تحصیلات ($p > 0/392$) سنوات کاری ($p > 0/111$) و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود نداشت.

بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط بر روی ۱۷۰ نفر از پرسنل شاغل در اورژانس پیش بیمارستانی (۴۹ نفر) و بیمارستانی (۱۲۱ نفر) دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز انجام شد. میزان رضایت کلی از شغل در پرسنل متوسط بود و میزان رضایت در هر کدام از حیطه ها شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، فرصت های ارتقاء، محیط کار، حقوق و دستمزد نیز متوسط رو به بالا بود. در تفسیر این یافته می توان گفت که وجود امنیت شغلی مناسب و عدم ترس از دست دادن شغل نسبت به سایر مشاغل موجود، انتخاب سرپرستان و مدیران پرستاری از میان خود پرستاران، رضایت از برخورد همکاران در کمک کردن به یکدیگر، لحاظ شدن مدارک تحصیلی جدید در دوران خدمت، شرکت در دوره های بازآموزی و نقش به سزای آن در ارتقاء، امنیت در محیط کار و در دسترس بودن امکانات، پرداخت اضافه کاری و خصوصا کارانه شغلی در این امر تاثیر بسزایی دارد. این یافته ها با یافته های سوداگر و همکاران (۱۷)، که بر روی (۲۰۰ نفر) از پرستاران بخش های داخلی و جراحی بیمارستان های استان هرمزگان انجام شده همسو نمی باشد، که می تواند علت آن را متفاوت بودن محیط پژوهش و متفاوت بودن سن افراد مورد شرکت

نتیجه گیری

با توجه به یافته های این مطالعه، مدیران پرستاری باید به اهمیت عوامل مؤثر در ارتقای رضایت شغلی بین پرسنل پرستاری خود، خصوصا پرستاران بخش اورژانس که خط اول ورود بیمار به محیط درمانی است، تامل بیشتری نمایند و امید است با پرورش استعدادهای خلاق، فراهم نمودن محیط مناسب، مدیریت شایسته، ارتباطات مناسب و شناخت و قدردانی از فعالیت پرستاران سخت کوش باعث ایجاد انگیزه شغلی شده و موجبات افزایش رضایتمندی پرستاران فراهم شود و از ایجاد رکود و سستی در انجام امور درمانی پیشگیری شود.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل پایان نامه دوره کارشناسی ارشد می باشد که در معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز با کد مصوب شماره ۹۶۰۳۶ و کد اخلاق IR.AJUMS.REC.1396.160 به ثبت رسیده است. از تمامی مدیران، سرپرستان و پرستاران اورژانس (اورژانس پیش بیمارستانی و اورژانس بیمارستانی) دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز که در انجام این پژوهش کمال همکاری را داشتند، تشکر و قدردانی می نمایم.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تضاد منافی ندارند.

Reference

1. Wen- Yin C, Ma J, Chiu H, Lin K, Lee P. Job satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals. *Journal of Advanced Nursing*. 2009; 65(9): 1946-55. <https://doi.org/10.1109/EE.1946.6439904>
2. Navidian A, Saber S, Rezvani Amin M, Kianian T. [Correlation of quality of work Life and job satisfaction in nurses of Kerman University of Medical Sciences]. *Journal of Health Promotion Management* 2014; 3(2): 7-15 (Persian)
3. Esmaeili MR, Seiedzadeh H. [Effect of job satisfaction on performance with mediator of organizational loyalty] *Journal of Management studies in Development and Evolution* 2017, 25(83): 51-68 (Persian)
4. Ziapour A. [An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of

توسط مسئول مستقیم است؛ بنابراین می توان یکی از عوامل موفقیت سیستم های درمانی را مدیریت و نظارت صحیح و مستقیم مسئولین دانست (۲۰).

مطالعه فرناندز نیز مشخص نمود که بررسی مدیریتی واحد ها علاوه بر کسب بهره وری، بایستی بر اساس نمره رضایت شغلی که پرسنل به سرپرست و مدیر می دهند باید اصلاح شود و این نقش سرپرستی در افزایش رضایت شغلی و در طول آن انگیزه به فعالیت را در کارکنان می رساند (۱۸). مطالعه حاضر نیز نشان دهنده این مطلب است که فقط توجه به مسایل اقتصادی و بحث حقوق و مزایای کارکنان نمی تواند باعث ارتقای رضایت شغلی در آنان گردد و همان گونه که عنوان شد سرپرستی و ماهیت کار از عوامل و همکاران مؤثر بر رضایت شغلی بودند. این یافته با مطالعه واسق رحیمی در تهران هم راستا می باشد (۲۱). با توجه به نتایج به دست آمده در مطالعه حاضر بین سن، جنسیت، سنوات خدمت و تحصیلات و رضایت شغلی پرستاران اورژانس ارتباط معناداری یافت نشد. در توجیح این یافته می توان نزدیک بودن سن افراد مورد مطالعه (اکثر افراد سن زیر ۳۰ سال بودند) و پایین بودن میزان سابقه شغلی (سنوات) در جامعه مورد پژوهش دانست. در مطالعه Lu و همکاران نیز رابطه بین سن و رضایت شغلی همانند این پژوهش معنی دار نبود (۲۲). این یافته با یافته های اصغری و همکاران (۹)، زاهدی و همکاران (۲۳) پژوهش شهبازی و همکاران (۲۴) در پرستاران شاغل در بیمارستان های استان یزد، پژوهش مقرب و همکاران (۲۵) در بیمارستان های آموزشی شهر بیرجند همسو می باشد.

- Kermanshah hospitals]. *Journal of Paramedical Sciences and Rehabilitation*. 2014;2 (2):27-34 (Persian).
5. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*. 2007; 44(2):297-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
 6. Hariri GR, Yaghmaei F, Zagheri Tafreshi M, Shakeri N. [Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic characters in educational hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences]. *Journal of Health Promotion Management*. 2012; 1(3): 17-27 (Persian).
 7. Hellrigel D, Solcum JW, Woodman RW. *Organizational Behavior*. 6th ed. St. Paul: MN West Publishing Company; 1999.

8. Al-Enezi N, Chowdhury RI, Shah MA, Al-Otobi M. Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: a questionnaire survey in Kuwait. *Applied Nursing Research*, 2009 22(2):94-100 <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2007.05.005>
9. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. [Effective factors on nurses' job satisfaction]. *Holistic Nursing and Midwifery*, 2010, 24(20): 7-1(Persian)
10. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Mahmoudi M. [A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran]. *Hayat*. 2004;10(4). (Persian)
11. Herzberg F. *The motivation to work*. 6, editor: Transaction Publishers; 1993.
12. Fauziah N, Kamaruzaman J. Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian Social Science*. 2009; 5:122-8. <https://doi.org/10.5539/ass.v5n5p122>
13. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*: Rand McNally; 1969
14. Behrozi N, Naami A, Shokrkon H, Taghipour M. [Comparison between organizational Justice, Job satisfaction and Mental health among disable and not disable personnel of Ahvaz governmental organization]. *Journal of Educational Sciences (JEDUS)* 2008, 15(1): 137-152 (Persian)
15. Gholizadeh, MR; Fani, AA; Ahmadvand, AM (2010). [Investigating the effect of leadership styles on job satisfaction of law enforcement personnel (Case study of NAJA Deputy Planning and Budgeting staff)]. *Bimonthly of Police Human Development*, 7(28):29-45. (Persian)
16. Kozechian H, Zarei J, Talebpour D. [Relationship between organizational commitment and job satisfaction of administrators and physical educators' institutes Khorasan province]. *Olympic*, 2003, 1(11); 52-432. (Persian).
17. Sodagar S. [Job satisfaction among nurses working in hospitals of Hormozgan University of Medical Sciences] 2002. *Hormozgan Medical Journal*, 2002, 4(8): 233-237 (Persian).
18. Fernandez-San-Martin MT, Villagrasa JR. The study of occupational satisfaction and it's determining factors among health professionals working in one of the areas in Madrid. *Rev ESR Salud Publica* 1995; 69 (6): 487-97
19. Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajerrahbari M. [Job satisfaction of midwives]. *Hayat* 2005;11(2):87-95 (Persian)
20. Rezaei A. [Effect of head nurse's performance on the satisfaction of nursing staff to hospitals in the city of zanzan]. *Journal of zanzan University of Medical Sciences* 2001; 9(32-33): 42-37(Persian)
21. Vasegh Rahimparvar SF, Nasiriani L, Faraj Khoda T, Azimi K, Bahrani N. Job Satisfaction and Some of Its Related Factors in Midwives of Tehran Health Centers. *Iran Red Crescent Med J*. 2017; 19(3):e42098 <https://doi.org/10.5812/ircmj.42098>
22. Lu KY, Chang LC, Wu HL. Relationship between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *Professional Nursing* 2007;3 (2) :10-116. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2006.06.005>
23. Zahedi MR, Palahang H, Ghafari M. [Job satisfaction of health workers in the province of Chahar Mahal and Bakhtiari]. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*, 2000; 1(2):27-33 (Persian).
24. Shahbaiz L, Salimi T. [Job satisfaction among nurses working in hospitals in Yazd]. *Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences*, 2002; 3(10): 73-70 (Persian).
25. Mogharab M, Madarshahian F, Aliabadi N, Rezaei N, Mohammadi A. [Job satisfaction among nurses in teaching hospitals of Birjand]. *Journal of Birjand University of Medical Sciences*, 2005, 3(12): 9-15 (Persian).