

بررسی تعارض کار خانواده و رضایت شغلی در بین پرستاران بخش های ویژه و عمومی بیمارستان های دولتی شهر تهران

زهرا سادات دیباجی فروشانی^۱، ناهید دهقان نیری^۲

۱- دپارتمان پرستاری، دانشکده پرستاری مامایی دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲- دپارتمان پرستاری، دانشکده پرستاری مامایی دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه و هدف: بدون شک نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهمترین ابزارها برای پیشبرد اهداف در هر سازمانی می باشد، زیرا بدون در اختیار داشتن این اهرم امکان موفقیت و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده تقریباً غیرممکن است، بنابراین، سازمان های پیشرفته سعی در ارتقاء رضایت شغلی و کاهش تعارض کار خانواده کارکنان به منظور ایجاد انگیزه و تعهد سازمانی و به تبع آن افزایش توان رقابت خود با سایر سازمانها دارند. عدم توجه به مسأله رضایت شغلی و تعارضات کار خانواده، در بلند مدت عوارض جدی و شدیدی را در بر دارد، بطوریکه نظام سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبانیت، کاهش حس مسؤولیت و در نهایت ترک خدمت می شود.

روش کار: مطالعه حاضر از نوع، توصیفی تحلیلی است که در آن در نهایت ۲۸۰ پرسشنامه به طور کامل پر شده و برگردانده شد. پرستاران شاغل در بخشهای ویژه و عمومی بیمارستانهای دولتی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده ها شامل سه پرسشنامه دموگرافیک، پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت و پرسشنامه تعارض کار - خانواده-نت مایر و مک ماریان بود. روش تجزیه تحلیل داده ها با روش آماری SPSS انجام گرفت.

یافته ها: بر اساس یافته های مطالعه میانگین نمرات رضایت شغلی در بعد سرپرست در بخش های ویژه و عمومی متوسط (۴۳/۸۶۴، ۴۴/۱۵)، میانگین نمرات رضایت شغلی در بعد کار در هر دو بخش ویژه و عمومی نسبتاً متوسط (۳۱/۵۲۰، ۳۰/۸۶۹)، میانگین نمرات رضایت شغلی در بعد فرصت ترفیع در کار، در هر دو بخش ویژه و عمومی ضعیف (۱۴/۱۸۷، ۱۴/۳۱)، میانگین نمرات رضایت شغلی در بعد پرداخت در بخش ویژه ۱۰/۷۲۹ و در بخش عمومی ۱۰/۵۵، میانگین نمرات رضایت شغلی در بعد محیط کار در بخش ویژه ۱۴/۸۳۳ و در بخش عمومی ۱۵/۲۹۸، همچنین میانگین نمرات تضاد کار- خانواده در بخش ویژه ۲۶/۰۷ و در بخش عمومی ۲۵/۵۱ و میانگین نمرات تضاد کار- خانواده در بخش ویژه ۱۵/۷۱ و در بخش عمومی ۱۴/۸۷ بوده که این تفاوتها معنادار نیست.

نتیجه گیری: هرچند که رضایت شغلی پرستاران یکی از مسائل مهم و چالش بر انگیز می باشد و ارتباط مستقیم با باقی ماندن پرستاران در شغل خود دارد ولی نتایج حاصل از مطالعه نشان می دهد که میزان رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط می باشد، لازم به ذکر است که بیشترین درصد رضایت شغلی پرستاران در هر دو بخش عمومی و ویژه، در رابطه با رضایت داشتن از head nurse می باشد، همچنین با توجه به یافته های مطالعه، نوع بخشی که پرستاران در آن کار می کنند با میزان رضایت شغلی آنان و تعارضات کار- خانه آنان ارتباط ندارد، این در حالی است که نتایج حاصل از یافته ها نشان داد که پرستاران از تضاد کار- خانواده بیشتر از تضاد خانواده- کار رنج می برند.

کلید واژه ها: تعارض کار- خانواده، رضایت شغلی، پرستار، بخش ویژه، بخش عمومی