

Comparison of Job Satisfaction of Nurses Based on Demographic Characteristics (Case Study: Nurses working in Hospitals Affiliated to Isfahan University of Medical Sciences)

Roya Jahanbakhsh ^{1,*}, Soraya Jahanbakhsh ², Davoud Shahpari ³

¹ MA, Department of Sociology, University of Tehran, Tehran, Iran

² BS, Department of Nursing, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Khorasgan, Iran

³ MA, Department of Demography, University of Tehran, Tehran, Iran

* **Corresponding author:** Roya Jahanbakhsh, MA, Department of Sociology, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: r.jahani68@gmail.com

Received: 27 Jun 2017

Accepted: 25 Oct 2017

Abstract

Introduction: Job satisfaction is defined as people's attitudes and feelings about their jobs. Job satisfaction is very important to health care organizations, since their duty is to provide public health. The current study aimed at evaluating the impact of demographic characteristics on job satisfaction among nurses.

Methods: The current study was conducted on the job satisfaction survey of 120 nurses working in hospitals affiliated to Isfahan University of Medical Sciences, selected by systematic sampling. Data collection tools were job descriptive index (JDI) and demographic characteristics questionnaires. Data were analyzed with SPSS using comparison tests.

Results: Average job satisfaction of nurses under the study was 112 ± 23.14 . The highest and lowest levels of job satisfaction were related to co-nurses, and rights and benefits, respectively. Comparison tests showed a significant relationship between variables such as age, gender, marital status, education, work experience, and job satisfaction.

Conclusions: The obtained results indicated that 60% of nurses were dissatisfied with their jobs. This is a very stressful job due to overload, dealing with mortality, the unpredictable nature of this job, lack of psychological support and the ambiguity of the authority/authorizations; therefore, job satisfaction of nurses should be seriously considered by the managers, especially the nurses that have lower levels of job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Demographic Variables, Nurses



مقایسه رضایت شغلی پرستاران بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی (مورد مطالعه: پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر اصفهان)

رؤیا جهانبخش^{۱*}، ثریا جهانبخش^۲، داود شهپری^۳

^۱ کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
^۲ کارشناس، گروه پرستاری، دانشگاه آزاد واحد خوراسگان، خوراسگان، ایران
^۳ کارشناس ارشد، گروه جمعیت‌شناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
 * نویسنده مسئول: رؤیا جهانبخش، کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. ایمیل:
 r.jahani68@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۸/۰۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۴/۰۶

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی، نوعی احساس رضایت و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد. رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های مراقبت سلامت و درمان بسیار حائز اهمیت؛ چراکه وظیفه آن‌ها تأمین سلامت افراد جامعه است. هدف این مطالعه، بررسی تأثیر ویژگی‌های جمعیتی بر رضایت شغلی پرستاران است.

روش کار: مقاله حاضر پژوهشی است که به روش پیمایشی رضایت شغلی ۱۲۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۵ که به روش نمونه‌گیری سیستماتیک انتخاب شدند مورد بررسی قرار می‌دهد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه رضایت شغلی JDI و یک پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های مقایسه میانگین (F و T) تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: میانگین رضایت شغلی پرستاران مورد مطالعه $14/23 \pm 112$ بود. بیشترین میزان رضایت پرستاران مربوط به بعد همکار و کمترین میزان رضایت مربوط به ابعاد حقوق مزایا و ارتقا است. آزمون‌های مقایسه میانگین، بین متغیرهای سن، جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات، سابقه خدمت، نوبت کاری و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری را نشان داد.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داد حدود ۶۰ درصد از پرستاران مورد مطالعه از شغل خود ناراضی بودند. از آنجاکه حرفه پرستاری به علت حجم کار زیاد، سروکار داشتن با مرگ‌ومیر بیماران، ماهیت غیرقابل پیش‌بینی شغل، فقدان حمایت‌های روانی و وجود ابهام در میزان اختیارات بسیار پرتنش است؛ این مسئله توجه هرچه بیشتر مدیران به رضایت شغلی پرستاران، مخصوصاً آنهایی که رضایت شغلی‌شان در سطوح پایین‌تری قرار دارد را می‌طلبد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، متغیرهای جمعیت شناختی، پرستاران

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

رفتار مدنی سازمانی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و سلامت روانی کارکنان و کاهش رفتارهایی همچون غیبت از شغل، ترک خدمت و بسیاری از رفتارهای دیگر، از جمله پیامدهای ایجاد رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌هاست، هنگامی که کارکنان از انگیزه و رضایت کافی برخوردار باشند عملکرد و خدمت‌رسانی سازمان بهبود خواهد یافت. تعاریف رضایت شغلی را به‌طور کلی در چند دسته می‌توان طبقه‌بندی

نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان، واقعیتی است که امروزه هر کس پوشیده نیست. در واقع، با ارزش‌ترین سرمایه یک سازمان، نیروی انسانی آن است. شکوفا شدن نیروی انسانی در سازمان‌ها، اقدامات گوناگونی را می‌طلبد که یکی از آنها تأمین رضایت شغلی کارکنان است. تحقیقات نشان داده‌اند که رضایت شغلی در بسیاری از جنبه‌های بهره‌وری سازمانی، نقشی تعیین‌کننده دارد. بهبود عملکرد در

انجام گرفته است. یافته‌های پژوهش وقار سیدین و همکاران (۱۳۸۴) نشان داد که پرستاران شأن حرفه‌ای را به‌عنوان مهم‌ترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی ذکر کرده‌اند؛ همچنین میزان درآمد به‌عنوان دومین عامل مؤثر بر رضایت شغلی بوده است (۸). نتایج تحقیق منجمد و همکاران (۱۳۸۳) که به‌منظور تعیین میزان رضایت شغلی ۳۰۲۹ نفر از گروه پرستاری در مراکز بهداشتی، درمانی و آموزشی سراسر کشور انجام شد نشان داد که رضایت شغلی اکثریت گروه پرستاری از شرایط محل کار (۶۲/۹ درصد)، ارتباط با هم کاران (۶۹/۶ درصد)، موقعیت شغلی (۷۴/۳ درصد)، نظارت و سرپرستی (۵۷/۶ درصد)، سیاست‌گذاری مدیریتی (۵۰ درصد) و ارتباط با زندگی شخصی (۸۰/۶ درصد) در سطح متوسط است حال آنکه در حیطه امنیت شغلی (۶۳/۵ درصد) و حقوق و مزایا (۷۷/۳ درصد) رضایت شغلی در سطح پایین و در مجموع ۷۸/۲ درصد گروه پرستاران رضایت کلی شغلی در سطح متوسط داشتند (۷). مرادی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای که بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر قزوین انجام دادند، دریافتند که رضایت شغلی پرستاران ۲۴/۹ درصد در حد کم، ۷۲/۴ درصد در حد متوسط و ۲/۷ درصد در حد زیاد بود. همچنین بین متغیرهای سن، جنس، سمت و بخش کاری با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود داشت و با افزایش سن، دارا بودن سمت‌های مدیریتی و نیز جنسیت مذکر میزان رضایت شغلی پرستاران افزایش می‌یافت (۱۰). همان‌طور که شرح آن رفت تحقیقات بسیاری در باب رضایت شغلی پرستاران انجام شده است ولی تقریباً در هیچ‌یک به‌طور اخص، به مقایسه رضایت شغلی پرستاران برحسب ویژگی‌های جمعیت شناختی آنان پرداخته نشده است. از این‌روی، پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر ویژگی‌های جمعیت شناختی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با رضایت شغلی آنان انجام شد.

روش کار

این پژوهش یک مطالعه توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۵ تشکیل می‌دهند. در این مطالعه ۱۲۰ نفر از جامعه مورد پژوهش به‌عنوان نمونه و با استفاده از نمونه‌گیری سیستماتیک انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه رضایت شغلی JDI و یک پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی (مشمول بر ۱۰ سؤال) است. پرسشنامه رضایت شغلی پنج بعد مختلف شامل ماهیت کار، همکاران، سرپرستی، حقوق و مزایا و ترفیحات را در قالب مقیاس افتراق معنایی ارزیابی می‌کند. هر بعد از تعدادی متغیر تشکیل شده است که هرکدام امتیازی بین ۱ تا ۵ می‌گیرد. برای سنجش رضایت شغلی فرد، باید امتیاز هر بعد را محاسبه و سپس امتیازات تمامی ابعاد را باهم جمع کرد. شاخص توصیف شغل JDI نخستین بار توسط کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است و از آن‌پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته است (۱۱). روایی پرسشنامه در تحقیقات متعددی مورد تأیید قرار گرفته است؛ از جمله مرزآبادی (۱۳۸۶)، نظریور (۱۳۸۵)، دهقلانی (۱۳۹۲). در این پژوهش، روایی پرسشنامه به روش اعتبار محتوا تعیین شده است. در این رویکرد ارزیابی اعتبار تأکید بر این امر است که معرف تا چه میزان وجوه مختلف مفهوم را می‌سنجد و با داوری

کرد: تعاریف متأثر از علم روانشناسی، رضایت شغلی را حالتی روانی و بیشتر ناشی از احساس شخص نسبت به شغلش، معرفی می‌کنند. در نتیجه پیامدهای ناشی از عدم رضایت شغلی نیز بیشتر معطوف به زندگی شخصی در نظر گرفته شده است. در حیطه علم مدیریت به فاکتورهای محیطی، به‌خصوص نحوه مدیریت در سازمان، چگونگی محیط کار و عواملی از این قبیل، توجه کرده و مطالعات خود را به کارایی هرچه بیشتر شاغلان و بهره‌وری بالاتر سازمان‌ها معطوف می‌کنند و گروه آخر (علوم اجتماعی) از فاکتورهایی چون ساختار محیطی شغل در سطح خرد و کلان جامعه، عوامل محتوایی شغل، فرهنگ قالب جامعه و تأثیر آن بر رضایت یا عدم رضایت شغلی، بهره می‌گیرند (۱). رضایت شغلی حس موفقیت یک کارمند در کار است و تصور می‌شود که مستقیماً با بهره‌وری و رفاه فردی مرتبط است، همچنین عنصری کلیدی است که منجر به، به رسمیت شناختن، درآمد و ارتقاء می‌گردد (۲). محققانی همچون وندنیل (۳) بوکو (۴) هویوک (۲) وروم (۲) و فیشر و هانا تعاریف گوناگونی از رضایت شغلی ارائه داده‌اند. بطور مثال، فیشر و هانا رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل موردنظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی است، در مقابل چنانچه شغل موردنظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به ترک شغل می‌نماید و درصدد تغییر آن برمی‌آید (۵). رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های مراقبت سلامت و درمان همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است، چراکه وظیفه این سازمان‌ها، تأمین سلامت افراد جامعه است و پرستاران نقش کلیدی در این زمینه دارند (۶). در حال حاضر شواهد زیادی بر تنش‌زا بودن حرفه پرستاری در دست است از جمله حجم کار زیاد، سروکار داشتن با مرگ‌ومیر بیماران، ارتباطات ضعیف با همکاران، ماهیت غیرقابل پیش‌بینی شغل، کار نوبتی، آمادگی ناکافی، فقدان حمایت‌های روانی، تضاد با پزشکان و وجود ابهام در میزان اختیار و افزایش قانون و مقررات (۷). از این‌رو توجه به رضایت شغلی پرستاران بسیار حائز اهمیت است، چراکه ناراضی‌تای شغلی آنان پیامدهایی نظیر کاهش کیفیت خدمات، کاهش حس مسئولیت، فرسودگی شغلی و ترک یا تعویض شغل را در پی خواهد داشت. در مورد تأثیر مشخصات فردی از جمله جنسیت کارکنان بر رضایت شغلی تامی (۲۰۰۰) معتقد است زنان نسبت به مردان در رابطه با رضایت شغلی تنوع و تفاوت‌های بیشتری نشان می‌دهند. زنان در رابطه با رضایت شغلی بیشتر بر ساعات کار، ابعاد اجتماعی شغل، میزان سادگی کار، میزان نظارت و شرایط کاری تأکید دارند؛ از طرفی مردان بر میزان دستمزد، داشتن فرصت پیشرفت و جذابیت شغل و سیاست‌های مدیریتی سازمان اهمیت می‌دهند (۸). یافته‌های پژوهش یاکتین و همکاران (۲۰۰۳) نیز نشان داد ویژگی‌های شخصی تأثیر مهمی بر ادراک شغلی پرستاران دارد. پرستاران فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌ها ناراضی‌تری بیشتری نسبت به کیفیت نظارت و احترام از طرف مافوق، گزارش کردند. همچنین پرستارانی که کمتر از ۳۰ سال سن داشتند، بیشتر به فرصت‌های موجود برای شرکت در دوره‌های آموزشی اظهار ناراضی‌تایی کردند و رضایت شغلی پرستاران مجرد از پرستاران متأهل و پرستارانی که در پوزیشن‌های بالاتر قرار داشتند، کمتر بود (۹). در ایران نیز تحقیقات بسیاری پیرامون رضایت شغلی پرستاران

یافته‌ها

همانطور که داده‌های **جدول ۱** نشان می‌دهند، ۶۷/۵ درصد از پاسخگویان تحقیق حاضر کمتر از ۳۳ سال، ۲۶/۷ درصد بین ۳۴ تا ۴۵ سال و ۵/۸ درصد از آن‌ها بیشتر از ۴۶ سال سن داشتند و میانگین سن آن‌ها ۳۱ سال بود. یافته‌های **جدول ۲** می‌دهد که بیش از نیمی از مشارکت‌کنندگان زن و متأهل بودند و تحصیلات اکثر آن‌ها لیسانس و فوق لیسانس بوده است. اطلاعات **جدول ۳** نشان می‌دهد که ۸۷/۵ درصد از پرستاران شرکت‌کننده نوبت کار و ۱۲/۵ درصد ثابت بودند. همچنین کمترین میزان ساعت کار در طول هفته ۱۵ ساعت و بیشترین آن ۷۲ ساعت به دست آمد که میانگین ساعات کاری افراد شرکت‌کننده در پژوهش برابر با ۴۴/۵۶ ساعت در هفته و متوسط سنوات خدمت آن‌ها بین ۶ تا ۱۰ سال بود. به علاوه، ۶۰ درصد از آن‌ها در طول هفته ساعاتی را به صورت اضافه کار خدمت می‌کردند.

متخصصان گوناگون و اعمال نظر مجموعه‌ای از آنها صورت می‌گیرد. برای سنجش میزان پایایی، ابتدا پرسشنامه در مورد ۳۰ نفر از اعضای جامعه مورد مطالعه اجرا شد سپس ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌ها (ماهیت کار = ۰/۷۴، ارتقاء = ۰/۸۴، سرپرست = ۰/۸۹، همکار = ۰/۹۲ و حقوق و مزایا = ۰/۷۲) و کل پرسشنامه (۰/۹۲) محاسبه گردید. مقدار آلفای کرونباخ متغیرها نشان می‌دهد که گویه‌های تشکیل دهنده متغیرها از میزان همبستگی بالایی برخوردار بوده‌اند و پایایی شاخص‌های ساخته شده تحقیق در سطح قابل قبولی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی (SPSS: Statistical Package for Social Sciences)، آمارهای توصیفی و آزمون‌های آماری استنباطی (ANOVA, T Test) در سطح معنی‌داری $P < 0/05$ استفاده شده است. همچنین جهت رعایت ملاحظات اخلاقی، از پرسیدن نام پاسخگویان در پرسشنامه امتناع شده و سایر اطلاعات فردی آنان نزد محققان به صورت محرمانه محفوظ است.

جدول ۱: توزیع فراوانی مشخصات فردی و حرفه‌ای جمعیت مورد مطالعه

مشخصات فردی و حرفه‌ای	تعداد	درصد
جنس		
زن	۷۶	۶۳/۳
مرد	۴۴	۳۶/۷
وضعیت تأهل		
مجرد	۵۴	۴۵
متأهل	۶۶	۵۵
تحصیلات		
دیپلم	۱۴	۱۱/۷
فوق دیپلم	۱۱	۹/۲
لیسانس	۷۵	۶۲/۵
فوق لیسانس	۲۰	۱۶/۷
سابقه خدمت		
کمتر از ۵ سال	۵۴	۴۵
۶ تا ۱۰ سال	۳۰	۲۵
۱۱ تا ۱۵ سال	۲۱	۱۷/۵
۱۶ سال و بیشتر	۱۵	۱۲/۵
وضعیت استخدام		
رسمی	۴۴	۳۶/۷
قراردادی	۴۰	۳۳/۳
پیمانی	۲۸	۲۳/۳
شرکتی	۸	۶/۷
ساعت کار در هفته		
۱۵ تا ۳۴	۱۱	۹/۲
۳۵ تا ۵۴	۹۳	۷۷/۵
۵۵ تا ۷۴	۱۶	۱۳/۳
بخش محل کار		
عفونی	۳	۲/۵
اورژانس	۳۸	۳۱/۷
نوزادان	۶	۵
ICU	۸	۶/۷
CCU	۷	۵/۸
جراحی	۱۹	۱۵/۸
ارتوپدی	۹	۷/۵
ریه	۱۰	۸/۳
مامایی	۶	۵
گوارش	۳	۲/۵
داخلی	۱۱	۹/۲

برحسب متغیر "جنسیت" با سطح اطمینان ۹۹ درصد و متغیرهای "نوبت کاری"، "وضعیت تأهل" و "سابقه خدمت" با سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. سایر یافته‌های آزمون T در گروه‌های مختلف به شرح زیر است:

میانگین رضایت شغلی زنان پرستار کمتر از مردان است و بالاترین میزان رضایت در هر دو گروه مربوط به بعد همکار و کمترین آن مربوط به بعد حقوق و مزایا است.

پرستاران مجرد بیشتر از پرستاران متأهل از شغل خود رضایت دارند. بالاترین میزان رضایت در هر دو گروه مربوط به بعد همکار و کمترین میزان رضایت مجردان مربوط به بعد ارتقا و در متأهلان مربوط به بعد حقوق و مزایا است.

شغلی پرستارانی بیشتر است که به صورت یک نوبت ثابت کار می‌کردند. بالاترین میزان رضایت در هر دو گروه مربوط به بعد همکار و کمترین میزان رضایت مربوط به بعد ارتقا است.

پرستارانی که سابقه خدمت آن‌ها بیش از ۱۰ سال است رضایت شغلی بیشتری دارند. بالاترین میزان رضایت در هر دو گروه مربوط به بعد همکار و کمترین میزان رضایت در پرستارانی که کمتر از ۱۰ سال سابقه کار دارند مربوط به بعد حقوق و مزایا و در پرستارانی که سابقه کارشان بیش از ۱۰ سال است مربوط به بعد ارتقا می‌باشد.

از بین ۱۲۰ نمونه مورد مطالعه، کمترین میزان به دست آمده برای شاخص توصیف شغل ۸۶ و بیشترین میزان آن ۱۷۴ و میانگین رضایت شغلی پرستاران برابر با ۱۱۲ (و انحراف معیار $14/23 \pm$) به دست آمده است. در این میان، تنها ۲/۵ درصد از شغل پرستاری رضایت بالایی داشتند. رضایت اکثریت پرستاران (حدود ۶۴ درصد) در حد متوسط بود و ۳۳/۳ درصد رضایت کمی از شغلشان داشتند. در مجموع ۴۲/۵ درصد از شغل خود رضایت داشتند و ۵۷/۵ درصد ناراضی بودند. بیشترین میزان رضایت پرستاران مربوط به بعد همکاران با میانگین ۳۱/۱۹ و کمترین میزان رضایت مربوط به بعد حقوق مزایا با میانگین ۱۴/۰۹ و بعد ارتقا با میانگین ۱۴/۰۸ بود.

جدول ۲: میانگین ابعاد رضایت شغلی جمعیت مورد مطالعه

ابعاد رضایت شغلی	میانگین	انحراف معیار
ماهیت کار	۲۸/۶۷	۳/۹
ارتقا	۱۴/۰۸	۲/۶
سرپرست	۲۴/۵۹	۴/۴
همکار	۳۱/۱۹	۴/۸
حقوق و مزایا	۱۴/۰۹	۳/۵

مطابق با نتایج جدول ۳، تفاوت معناداری در رضایت شغلی پرستاران

جدول ۳: مقایسه میانگین رضایت شغلی پرستاران برحسب ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای با استفاده از آزمون T

متغیر / مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	مقدار آزمون T	سطح معنادار
جنسیت			۶/۱۹	۰/۰۰۰
مرد	۱۱۵/۲۷	۱۵/۴۸		
زن	۱۰۲/۱۸	۷/۵۸		
نوبت کاری			۲/۴۲	۰/۰۱۷
ثابت	۱۱۱/۶۲	۱۵/۱۱		
در گردش	۱۰۱/۷۸	۲/۰۴		
وضعیت تأهل			۲/۱۵	۰/۰۳۳
متأهل	۱۰۷/۳۳	۱۴/۸۲		
مجرد	۱۱۳/۰۴	۱۳/۹۳		
سابقه خدمت			۲/۲۱	۰/۰۳۱
کمتر از ۱۰ سال	۱۰۸/۴۵	۱۳/۵۰		
بیشتر از ۱۰ سال	۱۱۵/۱۹	۱۵/۹۸		

گروه پرستاران لیسانس ($P = ۰/۰۰۶$) و فوق لیسانس ($P = ۰/۰۰۰$) است.

بررسی رضایت شغلی پرستاران برحسب بخش محل خدمت بیانگر این واقعیت است که پرستاران بخش CCU کمترین میزان رضایت و پرستاران بخش نوزادان بیشترین میزان رضایت را در میان سایر بخش‌ها دارند. برای بررسی معنادار بودن تفاوت بین میانگین‌ها از تجزیه واریانس استفاده شد که نتایج آن حاکی از عدم معنی‌دار بودن تفاوت میانگین‌هاست ($P = ۰/۱۹۴$). نتایج پژوهش برحسب نوع استخدام نشان می‌دهد پرستارانی که استخدام رسمی هستند دارای بالاترین میزان رضایت شغلی اند ($14/17 \pm 113/38$) اما با توجه به نتایج تجزیه واریانس تفاوت مشاهده شده در میانگین رضایت شغلی گروه‌ها در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست ($P = ۰/۲۳۲$). از دیگر ویژگی‌های مورد بررسی در این پژوهش تعداد ساعات کار در طول هفته است. پرستارانی که بین

بر اساس نتایج جدول ۴ و جدول ۵، بررسی رضایت شغلی پرستاران برحسب سن تفاوت معناداری را در میانگین رضایت شغلی گروه‌های مختلف سنی نشان داد ($P = ۰/۰۰۲$). بالاترین میانگین رضایت شغلی به پرستاران گروه سنی ۴۶ سال و بالاتر اختصاص دارد و کمترین میزان رضایت شغلی مربوط به گروه سنی کمتر از ۳۳ سال است. همچنین نتایج آزمون توکی بیانگر آن است که پرستاران گروه سنی بیشتر از ۴۶ سال، بیش از پرستاران گروه سنی کمتر از ۳۳ سال از شغل خود رضایت دارند ($P = ۰/۰۰۳$). همچنین بیشترین میزان میانگین رضایت شغلی مربوط به کسانی است که تحصیلات دیپلم دارند و در مجموع ۱۱/۷ درصد از نمونه مورد مطالعه را تشکیل می‌دهد. نتیجه تجزیه واریانس بیانگر معنی‌دار بودن تفاوت میانگین‌ها است. بررسی آزمون توکی نشان می‌دهد رضایت پرستاران با مدرک دیپلم به طرز معنی‌داری بیش از دو

۱۵ تا ۳۴ ساعت در هفته کار می‌کنند دارای بیشترین رضایت شغلی (۱۸/۸۰ ± ۱۱۵/۸۱) و پرستارانی که مجموع ساعات کاری آن‌ها در طول هفته بیش از ۵۵ ساعت است کمترین میزان رضایت شغلی را دارند

جدول ۴: نتایج آزمون یکنواختی واریانس‌ها برای متغیر سن و رضایت شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
میزان رضایت شغلی				۶/۶۳	۰/۰۰۲
بین گروهی	۲۲۷/۱۸	۲	۱۱۳/۵۹		
درون گروهی	۱۴۷۵۸/۳۸	۱۱۷	۱۲۶/۱۴		

جدول ۵: نتایج آزمون یکنواختی واریانس‌ها برای متغیر سطح تحصیلات و رضایت شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
میزان رضایت شغلی				۶/۲۰	۰/۰۰۱
بین گروهی	۳۶۹/۴۲	۳	۱۲۳/۱۴		
درون گروهی	۱۱۹۴۸	۱۱۶	۱۰۳		

بحث

بر اساس یافته‌های این مطالعه، میانگین نمره شاخص توصیف شغل پرستاران در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان برابر با $14/23 \pm 112$ به دست آمد. ۴۲/۵ درصد از مشارکت‌کنندگان در این پژوهش از شغل خود رضایت داشتند و ۵۷/۵ درصد ناراضی بودند. در تحقیقی که توسط میرزاییگی و همکاران انجام گرفته، ۳۴/۳۰ درصد از پرستاران از شغل خود راضی بودند (۱۲). همچنین تحقیق افشار مقدم و گلچین نشان می‌دهد که ۶۳ درصد از پرستاران از شغل خود ناراضی بوده‌اند (۱۲). بیشترین میزان رضایت پرستاران مربوط به بعد همکار با میانگین ۳۱/۱۹ و کمترین میزان رضایت مربوط به بعد حقوق مزایا با میانگین ۱۴/۰۹ و بعد ارتقا با میانگین ۱۴/۰۸ بود. به‌طور مشابه در پژوهش حبیب و شیرازی بیشتر افراد مورد بررسی از ابعاد رابطه با هم کاران و ماهیت کار خود راضی بوده‌اند و بیشترین نارضایتی را از درآمد، برخورداری از تسهیلات و پاداش‌های احتمالی نشان داده‌اند (۱۴). نتایج تحقیق منجمد و همکاران (۷) نشان داد اکثریت پرستاران از ارتباط حرفه‌ای با هم کاران رضایت داشته اما از ارتباط با مافوق رضایت نداشته‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش میانگین رضایت شغلی پرستاران زن کمتر از پرستاران مرد است و بر اساس نتایج آزمون تی این تفاوت معنی‌دار است. لواسانی و همکاران (۱۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که میانگین رضایت شغلی مردان در مقایسه با زنان بیشتر است. تحقیق مرادی و همکاران (۱۰) نیز به‌طور مشابه این نتیجه را تأیید می‌کند اما تحقیق وقارسیدین و همکاران (۸) تفاوت معنی‌داری میان رضایت شغلی زنان و مردان نشان نداد.

را افزایش می‌دهد (۱۴). تفاوت میانگین رضایت شغلی در دو گروه پرستاران مجرد و پرستاران متأهل نیز از نظر آماری معنی‌دار است. یافته‌ها نشان می‌دهد پرستاران مجرد بیشتر از پرستاران متأهل از شغل خود رضایت دارند. تحریر و همکاران (۱۶) نیز وجود ارتباط معنی‌دار بین رضایت شغلی و وضعیت تأهل را تأیید کردند. همچنین در مطالعه یاکتین (۹) متأهلین نسبت به افراد مجرد رضایت بالاتری را گزارش کردند. رضایت پرستاران با مدرک دیپلم و فوق دیپلم به طرز معنی‌داری بیش از دو گروه پرستاران لیسانس و فوق لیسانس است. پژوهش حبیب و شیرازی (۱۴) نشان داد که میزان تحصیلات با رضایت شغلی رابطه معکوس دارد و این رابطه معنی‌دار است. این رابطه با یافته‌های پژوهشی که کاوانا (۱۷) در زمینه رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان انجام داده همخوانی دارد. در تحقیق عباسچیان و همکاران (۱۸) میانگین نمره رضایت شغلی برحسب تحصیلات در بین پاسخگویان با مدرک تحصیل دیپلم و فوق دیپلم بیش از بقیه پاسخگویان بوده ولی از لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

در ارتباط با بخش محل خدمت پرستاران و رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. پژوهش مانوکیان و همکاران (۱۹) پیرامون مقایسه رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های سرطان و زایمان نشان داد که از این لحاظ بین دو بخش، ارتباط آماری معنی‌دار وجود ندارد؛ اما مرادی و همکاران (۱۰) در تحقیق خود بین متغیرهای بخش کاری و رضایت شغلی به رابطه آماری معنی‌داری دست یافتند. رضایت شغلی پرستارانی که استخدام رسمی هستند از پرستاران قراردادی، پیمانی و شرکتی بیشتر است اما تفاوت میانگین رضایت شغلی این گروه‌ها معنی‌دار نیست. این نتیجه با یافته‌های تحقیق مرادی و همکاران (۱۰) همخوانی دارد. بالاترین میزان رضایت شغلی برحسب نوبت کاری مربوط به پرستارانی است که به‌صورت یک نوبت ثابت کار می‌کردند. به‌علاوه مقایسه میانگین رضایت شغلی آن‌ها با پرستارانی که ساعت کارشان در گردش است، تفاوت معنی‌داری را نشان داد. عباسچیان و همکاران (۱۸) نیز در پژوهش خود ادعان داشتند که میانگین نمره رضایت شغلی برحسب نوبت کاری در بین افرادی که به‌طور ثابت صبح کار بودند بیش از بقیه پاسخگویان بوده و از لحاظ

فوق‌لیسانس، کارکنان قراردادی و پیمانی، نوبت‌کاران و پرستاران کم‌سابقه) را می‌طلبد. چراکه نارضایتی شغلی آنان پیامدهایی نظیر کاهش کیفیت خدمات، کاهش حس مسئولیت، فرسودگی شغلی و ترک یا تعویض شغل را در پی خواهد داشت؛ بنابراین جهت افزایش رضایت شغلی پرستاران ارتقای وضعیت معیشتی، تأمین نیازهای مادی و توجه به حقوق و مزایای پرستاران، توجه به خواسته‌ها و نیازهای پرستاران با رویکرد درک مشکلات آنان از طریق مقامات ارشد بیمارستان‌ها، تلاش برای برطرف کردن مشکلات اقتصادی پرستاران از طریق پرداخت حقوق و کارانه مناسب و اعمال سیستم‌های تشویق و تنبیه و ایجاد امکانات و تسهیلات رفاهی برای آنان، تنظیم نظام ارتقای شغلی بر اساس اصول شایستگی و لیاقت، برنامه‌ریزی مناسب در جهت افزایش روحیه همکاری کارکنان با یکدیگر و کافی بودن حقوق و مزایای پرستاران در مقایسه با دیگر کارکنان لازم و ضروری به نظر می‌رسد چرا که رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه سخت‌کوشی فرد افزایش یابد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. پیشنهادات پژوهشی این مطالعه برای پژوهش‌های آینده، شامل انجام این تحقیق و رابطه آن با کیفیت زندگی پرستاران و همچنین انجام مقایسه بین رضایت شغلی پرستاران با رضایت مندی مراجعه‌کنندگان به بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از کلیه پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش که با وجود حجم بالای کار، صادقانه به سؤالات پرسشنامه پاسخ دادند و با صبر و حوصله خود ما را در انجام این تحقیق یاری رساندند سپاسگزاری می‌گردد.

References

1. Abdolmaleki H. [The Comparative Analysis of the Effective Factors on Teachers' Job Satisfaction or dissatisfaction in the Schools for the Visually Impaired of Tehran] [MA Dissertation]. Tehran: University of Tehran; 2010.
2. Aziri B. Job satisfaction: A literature review. *Manage Res Pract*. 2011;3(4):77-86.
3. Vandenberg W. The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: More robust evidence of the psm—performance relationship. *Int Rev Adm Sci*. 2009;75(1):11-34. doi: 10.1177/0020852308099504
4. Buchko AA, Weinzimmer LG, Sergeyev AV. Effects of Cultural Context on the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *J Busin Res*. 1998;43(3):109-16. doi: 10.1016/s0148-2963(97)00182-3
5. Dessler G. [Essentials of human resource management]. Tehran, Iran: Cultural Research Bureau Publications; 2001.
6. Ghomri ZZ, Pour Farzad Z, Anoushe M, Seraji A, Ghorbani M. [The correlation between quality of performance appraisal and job satisfaction of nurses]. *QJ Nurs Manage*. 2013;1(4):18-27.
7. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveisi Pour R, Nakhost Pandi S, Mohammadi M. [A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran]. *Hayat*. 2004;10(4):39-48.
8. Vaghar Seyedein S, Porteghali P, Farokh Fal K. [Study of Job Satisfaction among Nurses Working in Hospitals of Birjand University of Medical Sciences]. *J Birjand Nurs Midwifery Fac*. 2006;12(3-4):9-15.
9. Yaktin US, Azoury NB, Doumit MA. Personal Characteristics and Job Satisfaction among Nurses in Lebanon. *J Nurs Adm*. 2003;33(7-8):384-90. pmid: 12909789
10. Moradi M, Khatooni M, Zeighami R, Jahani Hashemi H, Sheikhi M. [Relationship between Professional Commitment and Job Satisfaction of Nurses in Government Hospitals - Related Training University of Medical Sciences]. *J Med Ethics*. 2013;7(24):55-78.
11. Salari S, Pilevarzade M, Rafati F, Ghaderi M. [The relationship between organizational culture and job satisfaction among hospital staff of Imam Khomeini (RA) in jiroft per year]. *QJ Nurs Manage*. 2013;2(3):43-51.
12. Mirzabeigi G, Salemi S, Sanjar M, Shirazi F, Heidari S, Maleki S. [Job Satisfaction among Iranian Nurses]. *Hayat*. 2009;15(1):49-59.
13. Afshar Moghadam F, Golchin M. [The assessment of job satisfaction and related factors in the nurses of educational hospital] [MS Dissertation]. Zanjan Zanjan University of Medical Sciences; 1995.
14. Habib S, Shirazi M. [Job Satisfaction and Mental Health in a Public Hospital Staff]. *Andishe va Raftar*. 2003;8(4):64-73.

آماری معنی‌دار می‌باشد. یکی دیگر از متغیرهای موردبررسی در این پژوهش سابقه خدمت بود که نتایج پژوهش تفاوت معنی‌داری را در میانگین رضایت شغلی پرستاران برحسب سابقه خدمت نشان داد؛ اما در پژوهش وقارسیدین (۸) نمره کل رضایت شرکت‌کنندگان با توجه به سنوات خدمت تفاوت آماری معنی‌داری نشان نداد. تفاوت میانگین رضایت شغلی برحسب مجموع ساعات کار پرستاران در طول هفته نیز از نظر آماری معنی‌دار نبود که با یافته‌های پژوهش وقارسیدین (۸) مطابقت دارد.

نتیجه‌گیری

حرفه پرستاری به علت حجم کار زیاد، سروکار داشتن با مرگ‌ومیر بیماران، ماهیت غیرقابل‌پیش‌بینی شغل، فقدان حمایت‌های روانی و وجود ابهام در میزان اختیارات بسیار پرتنش است، در نتیجه این مسئله توجه هرچه بیشتر مدیران به رضایت شغلی پرستاران، مخصوصاً آن‌هایی که رضایت شغلی‌شان در سطوح پایین‌تری قرار دارد (مانند زنان، متأهلان، دارندگان مدارک تحصیلی لیسانس و فوق‌لیسانس، کارکنان قراردادی و پیمانی، نوبت‌کاران و پرستاران کم‌سابقه) را می‌طلبد. چراکه نارضایتی شغلی آنان پیامدهایی نظیر کاهش کیفیت خدمات، کاهش حس مسئولیت، فرسودگی شغلی و ترک یا تعویض شغل را در پی خواهد داشت. حرفه پرستاری به علت حجم کار زیاد، سروکار داشتن با مرگ‌ومیر بیماران، ماهیت غیرقابل‌پیش‌بینی شغل، فقدان حمایت‌های روانی و وجود ابهام در میزان اختیارات، بسیار پرتنش است. در نتیجه این مسئله توجه هرچه بیشتر مدیران به رضایت شغلی پرستاران، مخصوصاً آن‌هایی که رضایت شغلی‌شان در سطوح پایین‌تری قرار دارد (مانند زنان، متأهلان، دارندگان مدارک تحصیلی لیسانس و

15. Gholamali Lavassani M, Keyvanzade M, Arjmand N. [Spirituality, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction among Nurses in Tehran]. *Contemp Psychol*. 2008;3(2):61-73.
16. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi S, Karimi Zarchi A, Honarvar H. [Relationship of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Hospital Nurses]. *J Mil Med*. 2010;12(1):23-36.
17. Cavanagh SJ. Job Satisfaction of Nursing Staff Working in Hospitals. *J Adv Nurs*. 1992;17(6):704-11. [pmid:1607503](#)
18. Abbaschian R AA, Rabi Siahkali S. . . 2011; 1(1): 17-24. [Job Satisfaction and its Related Factors among Nurses in the Public Hospitals of Zanjan University of Medical Sciences]. *Prev Care Nurs Midwifery J*. 2011;1(1):17-24.
19. Manoukian A, Pedram Razi S, Monjamed Z, Faghihzade S. [Comparison between Oncology and Labor Delivery Nurse's Job Satisfaction]. *Hayat*. 2007;13(24):49-55.