

بررسی رضایت شغلی پرستاران در مقایسه با رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی: یک

مطالعه مقطعی

محمد غلامی فشارکی^۱، حسام اکبری^۲، حامد اکبری^{۳*}، معصومه محمدیان^۴

- ۱- استادیار، گروه آمار زیستی، دانشکده پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
- ۲- کارشناس ارشد HSE، مرکز تحقیقات بهداشت و تغذیه، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران.
- ۳- واحد توسعه تحقیقات بالینی، مرکز آموزشی درمانی بقیه الله (عج)، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران.
- ۴- کارشناس ارشد آموزش پرستاری، بیمارستان فوق تخصصی نجمیه، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: ۰۲۱-۸۲۴۸۲۴۸۳ (akbarihamed_2005@yahoo.com)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۷/۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۹/۳۰ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۳۹۴/۱۱/۱

Doi: 10.20286/hrj-010125

چکیده

مقدمه: این پژوهش با هدف بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی و مقایسه آن با رضایت شغلی پرستاران انجام پذیرفته است.

مواد و روش ها: این مطالعه مقطعی توصیفی تحلیلی بر روی ۳۰۱ نفر شاغل در بیمارستان فوق تخصصی نجمیه در سال ۱۳۹۳ و بصورت نمونه گیری طبقه ای انجام پذیرفت. ابزار اندازه گیری این مطالعه عبارت از پرسشنامه رضایت شغلی JSS و فرم مشخصات دموگرافیک بود. در این تحقیق از روشهای آمار توصیفی (میانگین، نسبت) و استنباطی (آزمون t و ANOVA، همبستگی) و برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده گردید.

نتایج: نمونه حاصله، متشکل از ۳۰۱ نفر که ۲۷ نفر (۹٪) کاردان اتاق عمل و بیهوشی، ۸۱ نفر (۲۶/۹٪) پرستار، ۱۸ نفر (۶٪) ماما، ۴۳ نفر (۱۴/۳٪) پزشک و متخصص، ۶۶ نفر (۲۱/۹٪) در شغل های اداری، ۳۳ نفر (۱۱٪) در کار های پاراکلینیک و بالاخره ۳۳ نفر (۱۱٪) در شغل های عملی نظیر تاسیسات بودند. از بین عوامل دموگرافیک شاغلین، سن ($p < 0/001$)، سابقه ($p < 0/001$)، سمت کاری ($p = 0/018$) و تحصیلات ($p = 0/001$) رابطه معنی دار و متغیرهای، جنسیت ($p = 0/125$)، تاهل ($p = 0/320$) و نوع عضویت ($p = 0/07$) با رضایت شغلی رابطه معنی دار آماری از خود نشان ندادند. در این مطالعه کاردان اتاق عمل و بیهوشی دارای رضایت کمتر از پرستاران و پزشکان و متخصصان و شغل های پاراکلینیک دارای رضایت بیشتر و ماماها، شغل های اداری و عملی دارای رضایت شغلی مشابه با پرستاران بودند.

نتیجه گیری: با اهمیت بیشتر به شخصیت پرسنل و افزایش حقوق و مزایا می توان رضایت شغلی را افزایش داد. همچنین با توجه به نتایج این مطالعه می توان به لزوم انجام اقدامات کاربردی جهت یکسان سازی رضایت شغلی کارکنان اشغال مختلف درمانی اشاره نمود

کلید واژه ها : حرفه پرستاری، رضایت شغلی، پرستار.

Nurse Job Satisfaction Compared with Healthcare Personnel: A Cause Cross Sectional Study

Mohammad Gholami Fesharaki¹, Hesam Akbari², Hamed Akbari^{2,3*}, Masome Mohamadian⁴

1. Biostatistics Department, Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modares University, Tehran, IR Iran.
2. Health Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, IR Iran.
3. Clinical Research Development Unit, Baqiyatallah Hospital, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, IR Iran.
4. MSC of nursing education, Najmie subspecialty Hospital, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, IR Iran.

*Corresponding Author: (akbarihamed_2005@yahoo.com) (Tel & fax: +98-2182482483)

Receive date: 9/29/2015 Accept date: 12/21/2015 Online publish: 1/10/2016

Doi: 10.20286/hrj-010125

Abstract

Introduction: The aim of this study was to study of factors influencing job satisfaction of healthcare personnel and comparison with the Job Satisfaction (JS) of nurses

Methods: This descriptive analytical cross sectional study was carried out on 301 workers who work in NSH in year 2014 and with use of stratified random sampling. The tools used in this study were standardize JSS job satisfaction questioner and, Questioner including demographical, preference and poll from worker. In this study we used descriptive statistics (mean, percent) and inferential statistics (t test, ANOVA, Correlation) and for analysis of data we used SPSS programmer version 16.

Results: Samples consist of 301 subjects were 27 (9%) Technician operating room and anesthesia (TOA), 81(26.9%) nurse, 18(6%) midwife, 43(14.3%) Doctor and Specialist (DS), 66(21.9%) work in Administrative Jobs (AJ), 33(11%) work in Para clinical Jobs (PJ) and finally 33(11%) work in Practical Jobs (PRJ). Among staff variables, Age ($P<0.001$), Experience ($P<0.001$), Work position ($P=0.018$) and Education ($P=0.001$) have statistical relationship and sex ($P=0.125$), Marital ($P=0.320$) and type membership ($P=0.07$) had shown statistical relationship. In this study TOA had less, DS and PJ had more and PRJ and AJ had same JS rather than nurses.

Conclusion: We can improve JS with increasing importance of worker personality and salary and fringe benefit. The results of this study propose a necessity applied actions to equal JS among different medical working group

Keywords: Nursing profession, job satisfaction, nurse.

مقدمه

بی تردید مهم ترین عنصر هر سازمانی، نیروی انسانی علاقمند به شغل خود است (۱). از آنجا که بهره وری و کارایی کارکنان یک سازمان در بهره وری و کارایی کل سازمان موثر است، به همین دلیل بررسی و معرفی راه هایی برای ایجاد رضایت شغلی بیشتر و افزایش کارایی از اولویت های اساسی در سازمانهای مختلف به حساب می آید (۲). این توجه در سازمان های بهداشتی بیشتر بوده از این رو اساسی ترین تلاش در سازمان های بهداشتی - درمانی این است که سلامت نیروی فعال و کارآمد خود و بخصوص پرستاران را به عنوان بدنه اصلی ارائه خدمات به بیماران افزایش دهند (۳). رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می گردد. به عبارتی رضایت شغلی متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست ها، رویه ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی های شخصیتی کارکنان می باشد (۴).

مطالعه انجام شده در نروژ و آلمان نشان داد که پزشکان بیمارستان های نروژ رضایت شغلی بالاتری نسبت به پزشکان بیمارستان های آلمان داشتند، دلیل این تفاوت ساعات کاری مناسب و حقوق و مزایای کافی در نروژ اعلام شد (۵). در مطالعه حبیب و شیرازی ۶۱ درصد از کارکنان بیمارستان راضی و ۳۹ درصد ناراضی بودند (۶). نتایج پژوهش در استان یزد بیانگر این است که بیشتر پرستاران از رضایت متوسط برخوردار بودند (۷). مطالعه زاهدی و همکاران نشان داد که بیشتر کارکنان در مقیاس سرپرستی، همکاران و ماهیت کار از رضایت شغلی خوبی برخوردار هستند اما در مقیاس های ترفیعات و حقوق ماهیانه ناراضی شغلی در بیشتر کارکنان وجود داشت (۸). رضایت شغلی پایین موجب رفتارهای ضد اجتماعی نظیر تولیدات معیوب، خدمات ضعیف، تولید و پخش شایعه مخرب، غیبت، جابجایی و ترک کار کارکنان می گردد (۹). به طوری که طبق گزارش انجمن استخدام

آمریکا، میزان جابه جایی کار پرستاران ۳۲ درصد و میزان ترک خدمت ۴۰ درصد (هرساله به ازای هر ۱۰ پرستار، یک پرستار شغل خود را تکر می کند) است (۱۰). محیط های درمانی ایران نیز شاهد عدم تمایل پرستاران به ادامه کار، انجام شغل دوم غیر مرتبط با پرستاری، تمایل به ترک کار، ناراضیاتی از مقررات اداری، گرفتن مرخصی های ساعتی مکرر، شکایت از حجم کار زیاد و کمبود نیروی انسانی هستند (۱۱). بنابراین پرستارانی که از رضایت شغلی مطلوبی برخوردارند، کارایی بیشتری داشته و کم تر حاضر به ترک شغل خویش هستند (۱۲). یک مطالعه در بررسی خود ساعات کار زیاد، شرایط نامساعد محیط کار، ضعف شیوه ارزشیابی و ضعف در شیوه تشویق و تنبیه را علت ناراضیاتی پرستاران ذکر نمود (۱۳). با توجه به این که پرستاران قسمت مهمی از زندگی خود را در محیط کار و تحت شرایط متفاوتی می گذرانند بیشتر در معرض تنیدگی شغلی می باشند و این مسئله اثر عمیقی بر سلامتی و کیفیت ارائه مراقبت های پرستاری دارد (۱۴). از آنجا که افزایش رضایت شغلی کارکنان بیمارستان ها باعث افزایش و ارتقاء خدمات درمانی می گردد (۱۵) و در نهایت رضایت بیماران را از خدمات درمانی بهبود می بخشد و با توجه به نقش کلیدی کارکنان بیمارستان ها در ارائه خدمات بهداشتی به بیماران، این مطالعه با هدف مقایسه میزان رضایت شغلی با گروههای مختلف درمانی طراحی گردیده است.

مواد و روش ها

این پژوهش از نوع مطالعات مقطعی توصیفی تحلیلی بوده که جامعه مطالعه شوندگان آن را کلیه پرسنل خدمات درمانی تشکیل می داد. ملاک ورود به این مطالعه عبارت بود از استخدام رسمی و یا پیمانی و داشتن حداقل ۱ سال سابقه و عدم بازنشستگی و ملاک خروج از مطالعه، عدم تمایل و فرصت مشاهده شدگان جهت پر نمودن پرسشنامه در نظر گرفته شد. این مطالعه در شهریور ۱۳۹۳ و در بیمارستان فوق تخصصی نجمیه و بصورت نمونه گیری

مطالعات گذشته ضریب پایایی حیطه های پرسشنامه را از ۰/۶۰ تا ۰/۹۱ گزارش نموده اند (۱۷). روایی این پرسشنامه نیز با استفاده از روش روایی همزمان و با استفاده از پرسشنامه JDI مورد بررسی قرار گرفته و همبستگی ۰/۶۱ تا ۰/۸۰ برای هر یک از زیر حیطه های این پرسشنامه با پرسشنامه JDI که نشان دهنده روایی خوب این پرسشنامه می باشد مورد محاسبه قرار گرفته است (۱۶). غلامی و همکاران فرم ۸ حیطه ای این پرسشنامه (همه حیطه ها بجز حیطه پاداش) را در جامعه ایرانی استاندارد نموده و پس انجام تحلیل عاملی به ۷ زیر حیطه با عنوانین " حقوق و مزایا"، " مدیریت"، " طبیعت کار"، " ارتباطات"، " ارتقاء مقام"، " ضوابط و شرایط کار"، " همکاران" دست یافتند. ایشان همچنین پایایی این پرسشنامه را توسط روش آلفای کرونباخ مورد بررسی و ضرایب ۰/۵۷ تا ۰/۸۶ را برای تک تک زیر حیطه ها و ضریب ۰/۸۶ را جهت پایایی کلی پرسشنامه گزارش نمودند. ایشان همچنین روایی این پرسشنامه را توسط روش های، پیشگو و ساختار مورد بررسی قرار داده و از روایی خوب این پرسشنامه اطمینان حاصل نمودند (۱۸). پس از جمع آوری و ورود داده در کامپیوتر با استفاده از روشهای آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (آنالیز واریانس و آزمون تعقیبی دانکن، t تست و همبستگی) و برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده گردید.

نتایج

نمونه حاصله، متشکل از ۳۰۱ نفر، ۲۴۶ نفر (۸۱/۷٪) زن و ۵۵ نفر (۱۸/۳٪) مرد بود. از بین افراد شرکت کننده ۵۴ نفر (۱۷/۹٪) مجرد و ۲۴۷ نفر (۸۲/۱٪) متاهل بودند. از نظر متغیر سن ۱۴ (۴/۷٪) نفر زیر ۲۵ سال، ۱۹۱ (۶۳/۵٪) نفر بین ۲۶ تا ۴۰ سال و ۹۶ (۳۱/۹٪) نفر بالای ۴۰ سال سن داشتند. از نظر وضعیت سابقه کاری ۷۱ (۲۳/۶٪) نفر زیر ۵ سال، ۵۷ (۱۸/۹٪) نفر ۵ تا ۱۰ سال،

طبقه ای از واحدهای بیمارستانی انجام گردید. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول $n_0 = \left(\frac{Z_{\alpha} \times \sigma}{r \times \mu}\right)^2$ که در آن در μ : میانگین جامعه و σ : انحراف معیار جامعه، r : میزان خطای نسبی ($r = \left|\frac{\bar{y}-\mu}{\mu}\right|$) و $Z_{\alpha/2}$ ، طول نقطه متناظر با صدک $(1 - \frac{\alpha}{2})$ ام توزیع نرمال استاندارد و $\frac{\sigma}{\mu}$ در واقع همان ضریب تغییرات (CV) می باشد. با استفاده از مطالعه اولیه با حجم نمونه ۳۰ و به دست آمدن ضریب تغییرات ۰/۳۵ و در نظر گرفتن خطای ۰/۰۴ و جایگذاری در فرمول بالا مقدار ۲۹۵ نمونه محاسبه که با احتساب ۵٪ ریزش نمونه حجم نمونه کلی برابر با ۳۲۰ محاسبه که سرانجام ۳۰۱ پرسشنامه از طرف پرسش شوندها پاسخ داده شد. افراد شرکت کننده در این طرح تحقیقاتی پس از دریافت اطلاعات مربوطه به انگیزه اجرای طرح و سوالات مربوط به آن در صورت رضایت وارد مطالعه شده و به سوالات پرسشنامه پاسخ می دادند. این پرسشنامه بدون نام بوده و اطلاعات بطور کلی تجزیه و تحلیل گردد. همچنین به شرکت کنندگان شماره تماس داده شد تا در صورت تمایل نتایج مطالعه برای آنان ارسال گردد. ابزار اندازه گیری در این مطالعه عبارت از پرسشنامه رضایت شغلی JSS و فرم اطلاعات دموگرافیک بود. پرسشنامه رضایت شغلی JSS یک پرسشنامه ۳۶ سئوالی با ۹ زیر حیطه ۴ سئوالی با عنوانین "حقوق"، "ارتقاء مقام"، "مدیریت"، "مزایا"، "پاداش"، "ضوابط و شرایط کار"، "همکاران"، "طبیعت کار"، "ارتباطات (آگاهی از جریان امور)" می باشد (۱۶). پاسخ های این پرسشنامه با یک مقیاس ۶ گزینه ای (خیلی مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، کمی موافقم، موافقم، خیلی موافقم) اندازه گیری می گردد. در این پرسشنامه با مجموع گیری از ۹ زیرحیطه پرسشنامه JSS می توان میزان رضایت کلی را اندازه گیری نمود. اطلاعات کافی از جمله نسخه اصلی و سایر اطلاعات در مورد این پرسشنامه را می توانید در وب سایت شخصی پرفسور <http://shell.cas.usf.edu/~pspector> مطالعه نمایید.

نفر (۱۴/۳٪) پزشک و متخصص و ۶۶ نفر (۲۱/۹٪) در شغل های اداری، ۳۳ نفر (۱۱٪) در کار های پاراکلینک و بالاخره ۳۳ نفر (۱۱٪) در شغل های عملی نظیر تاسیسات بودند. رابطه بین متغیر های دموگرافیک افراد شرکت کنندگان در مطالعه با رضایت شغلی را در جدول ۱ و ۲ نمایش داده شده است.

۸۱ نفر (۲۶/۹٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و (۳۰/۶٪) ۲۹ نفر بیش از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. تحصیلات شرکت کننده گان در مطالعه عبارت بود از ۶۱ نفر (۲۰/۳٪) زیر دیپلم تا دیپلم، ۵۹ نفر (۱۹/۶٪) فوق دیپلم، ۱۲۴ نفر (۴۱/۲٪) لیسانس، ۵۷ نفر (۱۸/۹٪) دارای تحصیلات فوق لیسانس به بالا بودند. از نظر نوع شغل، ۲۷ نفر (۹٪) کاردان اتاق عمل و بیهوشی، ۸۱ نفر (۲۶/۹٪) پرستار، ۱۸ نفر (۶٪) ماما، ۴۳

جدول ۱: رابطه نوع استخدام، جنسیت، تاهل و تحصیلات کارکنان با رضایت شغلی آنان

نوع استخدام	میانگین	سمت	میانگین	جنسیت	میانگین	تاهل	میانگین	تحصیلات	میانگین
شرکتی	۹۲/۹	غیر مسئول	۹۳/۴۹	مرد	۹۷/۳۳	مجرد	۹۲/۶۱	زیر دیپلم تا دیپلم	۹۵/۸۸
خرید خدمت و قراردادی	۹۲/۴۷	مسئول	۹۹/۸۵	زن	۹۳/۸۴	متاهل	۹۴/۸۹	فوق دیپلم	۹۰/۵۸
رسمی	۹۶/۵۵	مدیر	۱۰۳/۸	P-value*	۰/۱۲۵	P-value**	۰/۳۲	لیسانس	۹۲/۴۳
P-value**	۰/۰۷	P-value**	۰/۰۱۸					فوق لیسانس و بالاتر	۱۰۰/۴
								P-value**	۰/۰۰۱

* مستقل t براساس آزمون P-value

** ANOVA براساس آزمون P-value

گروهها و آزمون تعقیبی دانکن ارائه شده است. براساس نتایج این جدول می توان مشاهده نمود که ماماها، شغل های اداری، شغل های عملی دارای رضایت شغلی یکسان با پرستاران بودند. پزشک و متخصص و شغل های پاراکلینک دارای رضایت شغلی بیشتری نسبت به پرستاران بودند. این در حالی بود که کاردان اتاق عمل و بیهوشی دارای رضایت شغلی کمتری نسبت به پرستاران بودند.

براساس نتایج جدول ۱ می توان مشاهده نمود که تنها سمت و تحصیلات با رضایت شغلی رابطه نشان داد. افراد مسئول و مدیر رضایت شغلی بیشتری نسبت به افراد مسئول نشان دادند. همچنین نتایج بیشتر نشان دهنده این بود که از تحصیلات فوق دیپلم به بالاتر با افزایش درجه تحصیلی میزان رضایت شغلی افزایش می یافت. همچنین بین جنسیت و نوع استخدام با رضایت شغلی رابطه مشاهده نگردید.

براساس نتیجه جدول دوم می توان مشاهده گردید که بین سن و سابقه با رضایت شغلی یک رابطه مثبت معنی دار مشاهده گردید. این به معنی این است که با افزایش سن و سابقه رضایت شغلی افزایش می یابد. همچنین در جدول ۳ میانگین

رضایت شغلی	سن	سابقه
همبستگی	۰/۲۱۷	۰/۲۱۸
Pvalue+	P<۰/۰۰۱	P<۰/۰۰۱

+ Pvalue براساس آزمون همبستگی

جدول ۳. میانگین گروهها و آزمون تعقیبی دانکن

نوع شغل	میانگین	تفاضل میانگین	خطای معیار	Pvalue	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد بالا
کاردان اتاق عمل و بیهوشی	۸۲/۵۰	-۸/۷۶	۳/۲۲	۰/۰۳۸	-۱۷/۲۲	-۰/۳۱
ماما	۹۱/۲۳	-۰/۰۴	۳/۷۷	۰/۹۹۹	-۹/۹۵	۹/۸۸
پزشک و متخصص	۱۰۱/۰۱	۹/۷۳	۲/۷۳	۰/۰۰۳	۲/۵۳	۱۶/۹۲
اداری	۹۶/۳۹	۵/۱۳	۲/۴۰	۰/۱۶۹	-۱/۱۸	۱۱/۴۳
شغل عملی	۹۵/۹۲	۴/۶۵	۲/۹۹	۰/۴۹۳	-۳/۲۰	۱۲/۵۱
شغل پاراکلینیک	۱۰۰/۱۵	۸/۸۸	۲/۹۹	۰/۰۱۹	۱/۰۲	۱۶/۷۴
پرستار	۹۱/۲۷			ANOVA Pvalue		P<۰/۰۰۱

بحث

داری بین جنسیت و رضایت شغلی مشاهده نگردید. در این مطالعه با افزایش تحصیلات رضایت شغلی پرسنل افزایش می یافت. از این نظر نتایج این مطالعه همخوان با مطالعه مهراییان و همکاران (۲۵) و همچنین مطالعه ای سرپرستاران انگلیسی (۲۶) بود. افزایش رضایت شغلی با تحصیلات در مطالعات دیگری نیز مشاهده شده است (۲۳، ۲۶). در این مطالعه همانند مطالعات گذشته بین سن و رضایت شغلی (۲۵-۲۷) و سابقه کار و رضایت شغلی (۲۶، ۲۸) رابطه مثبت مشاهده گردید که البته این رابطه مثبت را می توان با افزایش حقوق، جایگاه شغلی و تثبیت شغلی توجیه نمود.

نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که کاردان های اتاق عمل و بیهوشی دارای رضایت کمتر از پرستاران و پزشکان و متخصصان و همچنین شغل های پاراکلینیک دارای رضایت بیشتر و ماماها، شغل های اداری و عملی دارای رضایت شغلی مشابه با پرستاران می باشند. از عواملی که باعث کاهش رضایت شغلی کاردان های اتاق عمل و بیهوشی نسبت به پرستاران می گردد می توان به عواملی چون شرایط نامطلوب محیطی مانند سر و صدا، نور، اشعه، حرارت، رطوبت و کار زیاد، تعداد کم کارکنان و مسؤولیت سنگین و همچنین کمی حقوق و مزایا نسبت به نوع فعالیت انجام شده اشاره نمود (۲۹-۳۰). یکی دیگر از عواملی که در کاهش این رضایت شغلی موثر است نوبتکاری می باشد (۱۵). در مطالعه ای نشان داده شده

سازمانهای بهداشتی درمانی به علت اهمیت وظیفه ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده آنان قرار داده شده از جایگاه ویژه ای در جامعه برخوردار بوده و نارضایتی شغلی کارکنان این مراکز موجب پایین آمدن کیفیت خدمات ارائه شده و در نهایت منجر به نارضایتی بیماران استفاده کننده از خدمات آنان خواهد گردید (۱۹). حرفه پرستاری از جمله مشاغل است که به سبب ماهیت خاص این حرفه دارای چرخش و تنوع در زمان کار است و یک پرستار ممکن است در طول روزهای هفته و در ساعات مختلف از شبانه روز به کار پردازد و یا در نوبت های طولانی کاری در بیمارستان و محل کار خود به سر برد وجود این شرایط کاری مانند کار در شیفت شب و شیفتهای اضافه کاری می تواند منجر به نارضایتی شغلی پرستاران گردد (۲۰). از این رو و با توجه به اهمیت رضایت شغلی و علی الخصوص رضایت شغلی پرستاران در مطالعه ای به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی و مقایسه آن با رضایت شغلی پرستاران طی یک مطالعه مقطعی پرداختیم. در این بررسی مانند مطالعه اسماعیلی ورنانی (۲۱) و مطالعه گسلین (۲۲) بین تأهل و رضایت شغلی رابطه ای مشاهده نگردید. هرچند در برخی مطالعات متاهل ها دارای رضایت شغلی بیشتری نسبت به مجردها بودند (۲۳). همچنین در این بررسی مانند مطالعه کرامتی و همکاران (۲۴) رابطه معنی

مقایسه رضایت شغلی پرستاران، اجرای مطالعه تنها در یک بیمارستان نه در چند بیمارستان را به عنوان محدودیت های این مطالعه اشاره نمود.

با توجه به نتایج این مطالعه و تعیین اولویت براساس میزان رضایت شغلی و از آنجایی که بر اساس مطالعات انجام شده بهبود و اصلاح شرایط و روابط کاری از افت رضایت شغلی کارکنان جلوگیری نموده و سبب افزایش رضایت شغلی آنان می گردد (۳۳) با مطالعه عوامل موثر بر رضایت شغلی که منحصر با توجه به شغل و براساس متغیرهایی چون نظام حقوقی، زمانبندی کار، نوع فشارهای محیطی، نوع خدمات رفاهی ارائه شده و ... تعریف شده است می توان به انجام اقداماتی در جهت بهبود شرایط کاری و افزایش رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی دست یافت.

تشکر و قدردانی

در اینجا لازم است از کارمندان، کادر درمان و کادر آموزش بیمارستان فوق تخصصی نجمیه بخاطر زحمات بی دریغشان کمال تشکر و قدردانی را نمائیم.

References

1. Purgaz, A., N. Nastiezaie, and M. Hezare Mogadam, Job satisfaction of nurses working in hospitals in zahedan[Persian). Bimonthly journal of urmia Nursing and midwifery Faculty, 2010. 8(3): p. 138-143.
2. Hoseyni, M. and S. Shahzaydi, The effect of training continuous promotion of quality on job satisfaction of nurses in hospitals Tajrish and Taleghani of Tehran[Persian), in The first National Conference on Hospital Resource Management. 2003: Tehran.
3. Haugo, E. and H. Laaschinger, Power and opportunity in public health nursing work environment. Public Health Nurs, 1996. 12(1): p. 42-9.
4. Saatchi, M., Applicational psychology for managers in home, school and organization[Persian). 1st ed. 1995, Tehran: Virayesh Publication.
5. Rosta, J., M. Nylenna, and O. Aasland, Job satisfaction among hospital doctors in Norway and Germany. A comparative study on national samples. Scand J Public Health, 2009. 37(5): p. 503-8.
6. Habib, S. and M. Shirazi, Job satisfaction and general health among a general hospital staff. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, 2003. 8(4): p. 64-73.
7. Salimi, T., Survey on nurses job satisfaction and its effect on in Yazd, in first conference research in health cure

بالاترین میزان شیوع مربوط به مشکلات روحی- روانی، گوارشی و اثرات نامطلوب بر زندگی اجتماعی مربوط به نوبت کاران تکنسینهای اتاق عمل می باشد (۳۱). در این مطالعه همچنین پزشکان و متخصصان دارای رضایت بیشتری نسبت به پرستاران بودند که از علل مهم آن می توان به درآمد بیشتر، زمانبندی بهتر شغلی، جایگاه بالاتر اجتماعی اشاره نمود (۳۲). در این مطالعه رضایت شغلی پرستاران همانند رضایت شغلی ماماها، کارکنان شغلای عملی و شغلای اداری بود. این یکسان بودن می تواند ناشی از عواملی متعددی باشد که از آن جمله می توان به سبک تر بودن بار کاری و همچنین نبود نوبتکاری در کارهای اداری و وجود کارانه های زیاد در بخش های اداری این بیمارستان اشاره نمود. در پایان می توان از نقاط قوت این مطالعه به حجم نمونه مناسب، نحوه دقیق جمع آوری اطلاعات، از جمله معدود مطالعات در زمینه مقایسه رضایت شغلی پرستاران با گروههای مختلف درمانی، استفاده از یک پرسشنامه استاندارد شده در زمینه رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی (۱۸) اشاره نمود. در پایان می توان به عدم همکاری در پاسخ دهی برخی پرسش شوندهگان، عدم یا وجود اندک مطالعات مشابه در زمینه

- office. 1996, Iranian Journal of Basic Medical Sciences: Tehran.
8. Zahedi, M., H. Palahang, and M. Ghafari, Job satisfaction among health personel in Chahar Mahal & Bakhtiari province, 1998-99. Shahrekord University of Medical Sciences Journal 2002. 2(1): p. 7-33.
 9. Mehdad, A., Organization and industrial dustrial psychology. 2001, Tehran: Jangal Publication.
 10. Cole, A., Pressure point. Nurs Training, 1992. 87(46): p. 13.
 11. Sheykhi, M., et al., Effect of nurse empowerment plan against job stress in educational – health centers of Gods and Bualisinay of Qazvin[Persian]. J Qazvin Univ Med Sci, 2008. 12(4): p. 38-42.
 12. Dimeglio, K., et al., Group cohesion and nurse satisfaction: examination of a team- building approach. Nurs Admin, 2005. 35(3): p. 110-20.
 13. Monjamed, Z., et al., Evaluation of job satisfaction in nursing group in Educational and cure centers in whole country[Persian]. Hayat, 2003. 10(23): p. 39-48.
 14. Kohestani, H., et al., Determining the association between low back pain and occupational stress in nurses[Persian]. Journal of Arak University of Medical Sciences(Rahavard-e- Danesh), 2006. 9(3): p. 73-81.
 15. Jahani, F., et al., Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. Journal of Arak University of Medical Sciences(Rahavard-e- Danesh), 2010 Apr 15;13(1):32-9.
 16. Spector, P.E., Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 1985. 13: p. 693-713.
 17. Spector, P.E., Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. 1997, Thousand Oaks: CA: Sage.
 18. Gholami Fesharaki, M., et al., Reliability and Validity Assessment for JSS job satisfaction Questionnaire in Medical service Workers[Persian]. Daneshvar raftar, 2011. under publish.
 19. Ranai Eshkini, F., Study of directors, managers and head nurses job satisfaction and related factors in Rasht hospitals, in Medical School. 2000, Tehran Medical Sciences University: Tehran.
 20. Nazarpour, S., M. Mehrabizadeh Honarmand, and S. Enayeti, Comparison of mental health of shift working nurses[Persian]. Journal of Medical Sciences, 2007. 6(4): p. 431-438.
 21. Esmaeli, M.R. and G. Ansari, Study of job satisfaction among lorestan province water and sewage worker[Persian]. Daneshvar psychology, 2006. 14 (22).
 22. Gosselin, E., Job satisfaction and life satisfaction, in Industrial Relation. 2000, University of Montral Montral.
 23. Shields, M.A. and M.E. Ward, Improving Nurse Retention In The British National Health Service. Journal of Health Economics, 2001. 20(5): p. 677-701.
 24. Keramati, M.R., S.M. Mirkamali, and Z. Gholam Zadeh, relationship between job property and aspect with job satisfaction among university worker[Persian]. Iranian Higher Education Journal, 1997. 1(2): p. 51-66.
 25. Mehrabian, F., A. Nasiripour, and S. Keshavarz Mohammadian, Supervisors in Different units of Guilan Governmental Hospitals In 1384. Gilan university of Medical sciences journal, 2006. 16(61): p. 65-73.
 26. Herrera , R. and J.Y. Lim Job satisfaction among athletic trainers in NCAA. Division Iaa Institutions. The Sport Journal, 2003. 6(1): p. 1-7.

27. Adkins, C.L., The value of achievement and responses to the work environment. *The Journal of Behavioral and Applied Management* 2002. 3(2): p. 140.
28. Bakhtiar Nasrabadi, H.A., et al., study of relationship between job essence and job satisfaction [Persian]. Master of business administration, 2008. 9.1(33): p. 57-76.
29. Snelgrove, S., Occupational stress and job satisfaction community psychiatric nurses. *J Nurse Manag*, 1999. 6(2): (p. 67-104.
30. Kolagari, S., et al., The level of stress among Gorgan University of Medical Sciences hospital operation room's personals and its relation to some related factors [Persian]. *Journal of Gorgan university of medical science*, 2002. 4(10): p. 54-59.
31. Choobineh, A., et al., Shift work-related problems among operation room technicians of Shiraz university of medical sciences hospitals, 2006-2007 [Persian]. *Iran Occupational Health*, 2007. 4(2-1): p. 48-52.
32. Ebadi, M., et al., Job satisfaction among general practitioners in private clinics in Tehran, Iran [Persian]. *Payesh Journal*, 2005. 4(3): p. 189-195.
33. Kanai-Pak, M., et al., Poor work environments and nurse inexperience are associated with burnout, job satisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. *J Clin Nurs*, 2008. 17(24): p. 3324-9.