

بررسی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، ۱۳۹۱

زهرا مستانه^۱ لطفاله موصلی^۲ مهناز زمانی^۳ عصمت برومند^۴ سکینه دادی‌پور^۵ فاطمه بیضایی^۵ رقیه پیشکاری^۵ مسلمه نظری^۵
^۱ دانشجوی دکترا، مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی، تهران، ایران. ^۲ دانشجوی دکترا، مدیریت اطلاعات سلامت، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران. ^۳ کارشناس، مامایی، ^۴ کارشناس ارشد، حسابداری، ^۵ کارشناس، پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.
مجله پزشکی هرمزگان سال هجدهم شماره سوم ۹۳ صفحات ۲۶۶-۲۶۰

چکیده

مقدمه: امروزه نظام سلامت با چالش پایین بودن یا عدم رضایت شغلی پرستاران روبه‌رو است. عدم رضایت پرستاران که به عنوان عمده‌ترین بخش نیروی انسانی می‌باشند، می‌تواند منجر به کاهش کیفیت خدمات، ترک خدمت و غیب از کار شود. در مطالعه حاضر، رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان مورد بررسی قرار گرفت. **روش کار:** در این مطالعه توصیفی تحلیلی، تعداد ۲۵۰ نفر پرستار از ۱۴ بخش درمانی سه بیمارستان آموزشی به صورت طبقه‌ای تصادفی انتخاب گردیدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد رضایت‌سنجی سازمان جهانی بهداشت استفاده گردید که علاوه بر اطلاعات دموگرافیک دارای ۲۶ سوال در زمینه ابعاد مختلف شغلی، ارتباط و همکاری، مدیریتی و حقوق و امکانات بر مبنای طیف لیکرت بود. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS 16 و استفاده از شاخص‌های توصیفی و تحلیلی مانند ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت.

نتایج: رضایت کلی پرستاران از شغل خود در حد متوسط ($3/18 \pm 0/54$) بود. میانگین رضایت پرستاران از ابعاد مورد بررسی به ترتیب در بعد ارتباط و همکاری $2/42 \pm 0/06$ ، بعد شغلی $2/25 \pm 0/06$ ، بعد مدیریتی $2/63 \pm 0/08$ و بعد حقوق و امکانات $2/24 \pm 0/07$ بود. همچنین ارتباط هر یک از ابعاد ذکر شده با میزان رضایت کل بر اساس ضریب همبستگی به ترتیب در بعد شغلی ($r = 0/09$)، مدیریتی ($r = 0/09$)، ارتباط و همکاری ($r = 0/08$)، و حقوق و امکانات ($r = 0/03$) بود ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه می‌تواند با بیان ابعاد مرتبط بر روی رضایت شغلی پرستاران به مدیران این بیمارستان‌ها در مدیریت بهتر بیمارستان کمک کنند. اتخاذ ساز و کارهایی از قبیل کاستن از عوامل تنش‌زای حرفه‌ای، بهبود شیوه‌های مدیریتی و عادلانه نمودن سیستم‌های پرداخت می‌تواند مفید باشد.

کلیدواژه‌ها: پرستاران - رضایت شغلی - بیمارستان - هرمزگان

نویسنده مسئول:
لطفاله موصلی
مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات
سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان
کرمان - ایران
تلفن: ۰۶۶۷۴۰۰۹۱۷۰۹۸
پست الکترونیکی:
mouseli136025@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۲/۸/۲۶ اصلاح نهایی: ۹۲/۱۲/۲۷ پذیرش مقاله: ۹۳/۲/۱۰

ارجاع: مستانه زهرا، موصلی لطفاله، زمانی مهناز، برومند عصمت، دادی پور سکینه، بیضایی فاطمه، پیشکاری رقیه، نظری مسلمه، بررسی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، ۱۳۹۱. مجله پزشکی هرمزگان ۱۸(۳): ۲۶۶-۲۶۰.

مقدمه:

شدید این نیروها و ترک شغل توسط پرستاران به یک چالش مهم در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه تبدیل شده است (۴)؛ به طوری که به نقل از عباسچیان، یک سوم از پرستاران انگلستان و بیش از یک پنجم از پرستاران آمریکا تمایل به ترک شغل خود دارند (۳). همچنین، لوو در مطالعه خود بیان کرد که چین نیز دچار کمبود شدید نیروی پرستاری شده؛ به طوری که بنا به گزارش وزارت بهداشت این کشور در فاصله

اندیشمندان و صاحب‌نظران، نیروی انسانی را به عنوان مهمترین سرمایه هر سازمانی قلمداد می‌کنند (۱). در نظام سلامت، پرستاران اغلب عمده‌ترین بخش نیروی انسانی را تشکیل می‌دهند (۲) که نقش به‌سزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند و بدون وجود نیروهای کارآمد پرستاری، نظام سلامت موفق به دستیابی به اهداف خود نخواهد شد (۳). امروزه کمبود

در مطالعه حاضر، رضایت شغلی پرستاران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

روش کار:

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی تحلیلی است. جامعه پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف سه بیمارستان آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان بود (۲۸۲ نفر). از این تعداد، ۲۵۰ نفر پرستار از بخش‌های اتاق عمل (۳۴ نفر)، اورژانس (۳۰ نفر)، جراحی (۲۷ نفر)، بخش مراقبت‌های ویژه نوزادان (۲۴ نفر)، بخش مراقبت‌های ویژه (۲۳ نفر)، زنان (۱۸ نفر)، بخش مراقبت‌های قلبی (۱۸ نفر)، داخلی عفونی (۱۷ نفر)، آنژیوگرافی (۱۴ نفر)، اعصاب و روان (۱۴ نفر)، نوزادان (۱۳ نفر)، فوریتهای (۹ نفر)، ارتوپدی (۷ نفر) و دفتر پرستاری (۲ نفر) با در نظر گرفتن شرایط ورود به مطالعه، انتخاب گردیدند. پرستاران جهت ورود به مطالعه باید دارای مدرک کارشناسی یا بالاتر در رشته پرستاری با تجربه کاری حداقل ۲ سال بودند. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی انجام گرفت. یعنی نمونه‌ها در درون هر یک از خوشه‌ها (بخش‌ها) به نسبت تعداد پرستاران هر یک از آنها به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد رضایت‌سنجی سازمان جهانی بهداشت استفاده گردید که علاوه بر اطلاعات دموگرافیک دارای ۳۶ سؤال در زمینه ابعاد مختلف شغلی (۱۹ سؤال)، ارتباطی و همکاری (۹ سؤال)، مدیریتی (۵ سؤال)، و حقوق و امکانات (۳ سؤال) بود. پاسخگویی به سؤالات بر مبنای طیف لیکرت از کاملاً ناراضی (نمره ۱) تا کاملاً راضی (نمره ۵) صورت گرفت. برای تعیین روایی با ترجمه متن اصلی پرسشنامه از زبان انگلیسی به فارسی توسط سه نفر و سپس ترجمه مجدد آن از فارسی به انگلیسی، اعتبار ظاهری پرسشنامه کسب گردید و به منظور تعیین اعتبار محتوا نیز پرسشنامه در اختیار پنج تن از اساتید صاحب‌نظر در این حوزه قرار گرفت و پس از کسب نظرات ایشان و اعمال اصلاحات، پرسشنامه نهایی شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آزمون مجدد استفاده گردید. به این ترتیب که پرسشنامه حاضر در اختیار ۳۰ نفر از پرستاران قرار گرفت و جواب‌ها دریافت گردید. بعد از ۱۴ روز، دوباره همین پرسشنامه در اختیار مجموعه مذکور قرار گرفت و نتایج مربوط اخذ شد. بین پاسخ‌های به دست آمده از هر دو مرحله،

سالهای ۱۹۹۷-۲۰۰۲، تعداد پرستاران ۱۰ به ۱۰۰۰۰ نفر جمعیت بوده است (۵). در بسیاری از کشورها توجه زیادی به درک عوامل مؤثر بر نگهداشت پرستاران صورت گرفته که بر اساس نتایج آنها، رضایت شغلی از مهمترین این عوامل شناخته شده است (۴،۶،۷).

رضایت شغلی به حالت هیجانی لذت‌بخش ناشی از ارزیابی و نگرش فرد به شغل و واکنش عاطفی نسبت به آن اشاره می‌کند (۸). در واقع، رضایت شغلی یک مفهوم پویا و پیچیده و دارای ابعاد روانشناختی، فیزیکی و اجتماعی است و ترکیبی از عوامل موجب ایجاد رضایت شغلی می‌شوند (۹،۱۰).

بر اساس نتایج تحقیقات، عوامل متعددی از قبیل میزان حمایت مدیران، حجم کار، چگونگی ارتباط با همکاران و پزشکان، میزان قابل پیش‌بینی بودن ماهیت‌های مربوط به شغل، نوبت کاری، میزان دانش و مهارت، حمایت‌های روانی، میزان اختیار، میزان قوانین و مقررات، و میزان حقوق و مزایا بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر دارد (۳،۶،۷،۱۱،۱۲). بیشترین میزان رضایت شغلی پرستاران به ترتیب مربوط به آمریکا (۴۱٪)، اسکاتلند (۳۸٪)، انگلستان (۳۶٪)، کانادا (۳۳٪) و آلمان (۱۷٪) است (۱۳).

رضایت شغلی، بخشی از رضایت زندگی را تشکیل می‌دهد (۱۱). در سطح سازمانی، بی‌توجهی به رضایت شغلی در بلند مدت، نظام سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصیان، غیبت از کار و کاهش حس مسئولیت و تعهد پرستاران می‌شود (۷،۱۲). تیلور در مطالعه خود در آمریکا نشان داد که رضایت شغلی با ارتقاء کیفیت خدمات ارائه شده توسط پرستاران و افزایش بهره‌وری آنان همراه است (۸). همچنین مطالعه انجام گرفته توسط انجمن پرستاری آمریکا نشان داد که در طول دو سال به ازای افزایش ۲۵ درصد رضایت شغلی پرستاران، انگیزه آنها برای ادامه کار به میزان ۲۹ درصد افزایش یافته است. همچنین، میزان عفونت به میزان ۷۸ درصد، صدمات ناشی از افتادن از تخت به میزان ۱۷ درصد و زخم بستر به میزان ۵۹ درصد کاهش یافته است (۱۴).

حتی برخی تحقیقات نشانگر آن هستند که رضایت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه مستقیم دارد و عاملی مؤثر در بقاء، رشد و افزایش کارایی شغلی پرستاران می‌باشد (۱۲). بنابراین با در نظر گرفتن نقش رضایت شغلی در کیفیت خدمات، ماندگاری و رضایت فردی، ارزیابی رضایت شغلی پرستاران به صورت دوره‌ای جهت اتخاذ تدابیری برای افزایش آن ضروری است که

جدول شماره ۱- میانگین و انحراف معیار ابعاد و شاخص‌های مورد بررسی در رضایت شغلی پرستاران

انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های مربوط به هر یک از ابعاد	ابعاد
۰/۹۵	۳/۳۴	موقعیت کاری در محیط کار	شغلی
۱/۰۱	۳/۴۵	توصیف از کار	
۱/۰۸	۳/۰۹	میزان مسئولیت در محیط کار	
۱/۰۶	۲/۸۲	میزان تنوع در کار	
۱/۰۶	۲/۳۲	امنیت کاری	
۱/۱۰	۲/۹۶	زمان در اختیار برای انجام کار	
۱/۰۱	۲/۹۹	اطلاعات دریافتی از کار	
۰/۷۵	۳/۹۱	میزان حرکت یا سرعت در انجام کار	
۱/۰۹	۳/۴۶	لذت بردن از شغل	
۱/۰۴	۳/۸۲	معنادار بودن شغل	
۱/۱۰	۳/۵۳	علاقتمندی به شغل و طرفداری از آن	
۱/۱۲	۳/۳۷	ایجاد فرصتی برای ابراز ارزش‌ها	
۱/۲۵	۲/۹	جناب بودن شغل	
۱/۱۷	۳/۶	دارا بودن ارزش کار و تلاش	
۰/۹۷	۳/۱۴	داشتن زمان کافی برای ارائه خدمات مناسب به بیمار	مدیریتی
۱/۱۶	۴/۲۴	داشتن عملکرد بهتر در صورت شلوغی کمتر بخش	
۱/۱۲	۴/۴۱	امکان یادگیری در کار	
۱/۲۲	۲/۹۰	احساس اطمینان خاطر در زمینه کارایی تخصصی	
۱/۲۱	۳۴/۳	پذیرش روش گردش کار در بخش	
۱/۱۶	۲/۶۵	نحوه مدیریت بخش	
۱/۰۵	۲/۵۶	میزان توجه به پیشنهادات	
۱/۰۲	۲/۸۵	میزان توجه به مشاهدات و نظرات	
۱/۱۱	۲/۴۵	روش توجه به شکایات کارکنان	
۱/۱۰	۲/۶۱	میزان دریافت بازخورد از عملکرد	
۰/۹۳	۳/۴۳	راه و روش کمک پرستاران به یکدیگر	
۰/۹۷	۳/۲۵	کار گروهی میان پرستاران و سایر کارکنان	
۱/۱۵	۲/۱۴	وجود همکاری در کار	
۰/۷۵	۲/۸۲	داشتن فرصت کافی در زمینه بحث در مورد مشکلات بیمار با همکاران	
۰/۹۸	۳/۰۸	حمایت از جانب همکاران	
۱/۰۲	۴/۰۴	انتخاب دوستان خوب از میان همکاران	
۱/۰۲	۴/۲۵	وجود رابطه دوستی بین همکاران	
۱/۰۴	۴/۰۷	احساس تعلق به تیم	
۱/۱۲	۳/۶۶	احساس همگنی بین همکاران	
۰/۹۷	۲/۱۸	میزان دریافتی	حقوق و امکانات
۰/۸۹	۱/۸۸	میزان مزایای شغلی	
۱/۰۲	۲/۹۶	ملزومات مصرفی مورد استفاده در کار	
۳/۱۸±۰/۵۴		رضایت کل	

ضریب همبستگی محاسبه و پایایی ابزار با ضریب همبستگی ۰/۸۶ تأیید گردید.

پس از دریافت رضایت‌نامه کتبی از افراد مورد مطالعه و اطمینان دادن در زمینه منتشر نشدن اطلاعات هویتی آنان، داده‌های مورد نیاز با انجام مصاحبه به مدت ۱۵ دقیقه برای هر پرسشنامه گردآوری گردید. تعیین رضایت کلی و رضایت از هر یک از ابعاد بر اساس جمع میانگین پاسخ‌های مربوط به سؤالات هر یک از ابعاد و در نهایت کل سؤالات صورت گرفت؛ بدین صورت که برای مجموع میانگین‌های بین ۲-۰؛ رضایت شغلی پرستاران ضعیف، ۲/۱-۳/۵ به صورت متوسط و ۵-۳/۶ به صورت خوب در نظر گرفته شد. داده‌ها پس از وارد نمودن به نرم‌افزار SPSS.16 با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت.

نتایج:

از ۲۵۰ نفر پرستار مورد مطالعه، ۲۲۰ نفر (۸۸ درصد) زن و ۳۰ نفر (۱۲ درصد) مرد بودند که در مجموع ۱۹۶ نفر (۷۸/۴ درصد) متأهل بودند. از نظر مدرک تحصیلی، ۲۳۳ نفر (۹۳/۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۱۷ نفر (۶/۸ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. بیشترین سن پرستاران بین ۲۰ تا ۳۰ سال با ۱۱۷ نفر (۴۶/۸)؛ پست سازمانی، کارشناس پرستاری با ۱۹۵ نفر (۷۸ درصد) و بیشترین سابقه خدمت: کمتر از ۱۰ سال با ۱۶۳ نفر (۶۵/۲ درصد) بود.

رضایت کلی پرستاران از شغل خود در حد متوسط (۳/۱۸±۰/۵۴) بود. جدول شماره ۱، میانگین و انحراف معیار ابعاد و شاخص‌های مورد بررسی در رضایت شغلی پرستاران را نشان می‌دهد.

بر اساس یافته‌های این جدول، در بعد شغلی، بیشترین شاخص رضایت‌مندی مربوط به امکان یادگیری در محیط کار (۴/۴۱±۱/۱۲) و کمترین شاخص مربوط به جذاب بودن شغل (۲/۹۰±۱/۲۵) بوده است. همچنین، در بعد مدیریتی، بیشترین شاخص مربوط به میزان توجه به مشاهدات (۲/۸۵±۱/۰۳) و کمترین میزان مربوط به روش توجه به شکایات پرستاران (۲/۴۵±۱/۱۱) بوده است.

میزان رضایت‌مندی بعد شغلی، $3/35 \pm 0/60$ بود و بالاترین شاخص در این بعد مربوط به امکان یادگیری در محیط کار ($4/41 \pm 1/12$) و کمترین رضایت‌مندی مربوط به امنیت محیط کار ($2/32 \pm 1/06$) بود. بر اساس نتایج مطالعه مورلز، ارتباط آشکاری بین وجود زمینه‌هایی برای یادگیری از قبیل یادگیری از همکاران، شرکت در دوره‌ها و کارگاههای آموزشی و امکان مطالعه روزانه با رضایت پرستاران وجود دارد (۱۰). در زمینه جنبه‌های مختلف شغلی، بر اساس نتایج مطالعه میرزاییگی، امنیت کاری بالاترین رضایت ($44/5$ درصد) را به خود اختصاص داده است (۷). موحد نیز در مطالعه خود نشان داد که شرایط کاری از قبیل محیط بیمارستان، گردش کاری و حجم کار در میزان رضایت پرستاران تأثیر دارد که در این مطالعه حدود $65/7$ درصد پرستاران از شرایط کاری خود ناراضی بودند (۱۲). در مطالعه حاضر، محیط کاری شرایط لازم را به صورت نسبی برای علاقمندی، احساس ارزشمندی، مسئولیت پذیری، معنی‌داری و به طور کلی لذت بردن از کار فراهم نموده؛ ولی وجود برخی شرایط مانند شلوغی بخش‌های درمانی با توجه به تعداد کم بیمارستان‌ها و وجود نیروی انسانی با رابطه استخدامی غیررسمی در بیشتر بخش‌ها، زمینه‌های رضایت را تا حدودی کم کرده است.

در مطالعه حاضر، رضایت پرستاران از جنبه‌های مربوط به بعد مدیریتی، $2/62 \pm 1/09$ (متوسط) به دست آمد. منجمد، میزان رضایت پرستاران از بعد مدیریتی را ۵۰ درصد بیان کرد (۱۱). به بیان مورلز، شیوه‌های مختلف مدیریتی تأثیر مستقیمی بر رضایت پرستاران دارد (۱۰). موحد نیز عوامل مدیریتی از قبیل دخالت دادن افراد در تصمیم‌گیریها و توجه به نظرات و پیشنهادات آنها را از نظر اهمیت در ایجاد رضایت شغلی در سومین ردیف ($78/9$ درصد) پس از عوامل اقتصادی و امنیتی بیان نموده است (۱۲). در مطالعه حاضر، این بعد دارای امتیاز پایینی است که از دلایل آن می‌تواند عدم دسترسی آسان به مدیران و یا عدم دریافت بازخورد از نقطه‌نظرات ارائه شده باشد. با توجه به جایگاه پرستاران در سیستم ارائه خدمات، مدیران مراکز درمانی و مدیران پرستاری باید از شیوه‌های موفق مدیریتی مانند مدیریت مشارکتی در سیستم خود استفاده نمایند. از نظر بعد ارتباطی و همکاری، میزان رضایت‌مندی در حد متوسط ($3/42 \pm 0/6$) بود. مختاری وجود رابطه خوب بین کارکنان را از مهمترین عوامل ایجادکننده رضایت قلمداد می‌کند؛ زیرا که افراد به طور کلی تمایل به کار در محیطی دارند که

در بعد ارتباط و همکاری، وجود رابطه دوستی بین همکاران ($4/25 \pm 0/85$)، بیشترین و وجود همکاری در کار ($2/14 \pm 1/15$) کمترین شاخص بوده است. در بعد حقوق و امکانات نیز، بیشترین میزان مربوط به میزان دسترسی به ملزومات مصرفی در محیط کار ($2/96 \pm 1/03$) و کمترین مربوط به میزان مزایای شغلی ($1/88 \pm 0/89$) بوده است. به طور کلی، بیشترین میزان رضایت پرستاران از بعد ارتباط و همکاری ($3/42 \pm 0/60$) و کمترین میزان از بعد حقوق و امکانات ($2/34 \pm 0/76$) بوده است (جدول شماره ۲). همچنین، بر اساس داده‌های این جدول، رابطه معنی‌داری بین رضایت شغلی و چهار بعد مورد بررسی وجود دارد ($P < 0/001$). با توجه به سطح همبستگی به دست آمده، بین رضایت شغلی پرستاران و ابعاد چهارگانه رابطه‌ای مثبت و مستقیم وجود دارد؛ یعنی با بالا رفتن میزان این ابعاد، میزان رضایت شغلی نیز بیشتر می‌شود.

جدول شماره ۲- ارتباط بین رضایت شغلی پرستاران با ابعاد چهارگانه

P-value	رضایت شغلی	
	ضریب همبستگی (r)	میانگین و انحراف معیار
<0/001	0/94	2/35 ± 0/60
	0/79	2/63 ± 0/82
	0/78	3/42 ± 0/60
	0/63	2/34 ± 0/76

بحث و نتیجه‌گیری:

هدف مطالعه حاضر، بررسی رضایت شغلی پرستاران از جنبه‌های شغلی، مدیریتی، ارتباط و همکاری و حقوق و مزایا بود. با توجه به نتایج به دست آمده، میزان رضایت شغلی پرستاران به صورت کلی، متوسط ارزیابی شد که با نتایج مطالعات جولایی (۱۵) و اصغری (۱۶) هم‌خوانی دارد. همچنین، در دو مطالعه انجام گرفته توسط لوربر در بیمارستانهای اسلوانی (۱۷) و گلپاسی در بیمارستانهای ترکیه (۱۸)، میزان رضایت شغلی پرستاران، متوسط ارزیابی شد.

مطالعه دیگری نیز در بیمارستانهای چین نشان داد که بیش از ۵۴ درصد پرستاران از شغل خود ناراضی بودند (۱۹). به گفته لوو، عوامل مختلفی به عنوان محرک یا مانع در ایجاد رضایت شغلی در پرستاران نقش دارند (۵) که مدیران مجموعه حاضر می‌توانند با استفاده از نتایج این مطالعه و مطالعات مشابه، این عوامل را شناسایی کرده و آنها را مدیریت نمایند.

شاخص‌های مرتبط با هر یک از این ابعاد از قبیل کاستن از عوامل تنش‌زای شغلی، بهبود شیوه‌های مدیریتی، ایجاد محیط مناسب برای همکاری و مشارکت در کار و بهبود و عادلانه نمودن سیستم‌های پرداخت کمک کند. البته رضایت‌سنجی باید به صورت دوره‌ای انجام بگیرد تا عوامل مؤثر شناسایی شده و با اعمال راهکارهایی، مشکلات و نارضایتی‌های موجود مرتفع گردد.

یکی از مهمترین محدودیت‌های این پژوهش، مشکل در گردآوری داده‌ها به دلیل مشغله زیاد پرستاران مورد مطالعه بود.

سیاسگذاری:

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان و با حمایت مالی آن می‌باشد. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از مساعدت‌ها و حمایت‌های این معاونت محترم تشکر و قدردانی نمایند.

دوست داشته شوند و به آن احساس تعلق نمایند (۲۰). رضایی نیز در مطالعه خود نشان داد که بین رابطه خوب مدیران پرستاری با کارکنان و میزان رضایت شغلی آنان ارتباط مستقیمی وجود دارد (۹). با توجه به جوان بودن اغلب پرستاران جامعه پژوهش و نیاز به یک محیط تعاملی پویا و سازنده، محیط کار آن گونه که باید جو همکاری ایجاد کند، نبود؛ در صورتی که پرستاران زمانی احساس رضایت می‌کنند که به ابعاد عاطفی، انسانی، و اجتماعی آنها توجه شود.

از نظر بعد حقوق و امکانات، پرستاران جامعه مورد مطالعه کمترین رضایت ($2/34 \pm 0/97$) را داشتند. بر اساس مطالعه منجمد، حدود ۷۷/۳ درصد افراد از حقوق و مزایای خود نارضایتی داشتند. همچنین منجمد به نقل از گلچین، بیشترین نارضایتی پرستاران را ناشی از حقوق و مزایای آنها ذکر نموده است (۱۱). پرستاران بیشترین علل نارضایتی خود را در این زمینه، میزان دریافتی پایین و ناعادلانه در مقابل حجم کار بالا و پرداخت با تأخیر در کارانه و سایر مزایای رفاهی عنوان کردند. مسئولین امر در این زمینه باید با توجه به سختی کار پرستاران به تأمین نیازهای ضروری آنها توجه ویژه‌ای نمایند.

به طور کلی، بر اساس ابعاد و شاخص‌های مورد بررسی، میزان رضایت پرستاران در حد متوسط می‌باشد. نتایج این مطالعه می‌تواند به مدیران این بیمارستان‌ها در مدیریت یا تأمین

References

منابع

1. Asefzadeh S. Hospital Management & Research. 1st ed. Qazvin: Qazvin University of Medical Sciences Press; 2003. [Persian].
2. Bagheri Sh, Kousha A, Janati A. Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction: A Systematic Survey. *Hakim Research Journal*. 2012;15:130-139. [Persian]
3. Abaschian R, Avazeh A, Rabie Siahkali S. Investigation of nursing job satisfaction and related factors in hospitals affiliated to Zanjan University of Medical Sciences. *Journal of Nursing and Midwifery*. 2012;1:17-24. [Persian]
4. 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;44:297-314.
5. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*. 2007;44:574-588.
6. Lu H, While AE, Barriball KL. Job Satisfaction among Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*. 2005;42:211-227.
7. Mirzabeigi G, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari Sh, Maleki S. Iranian Nursing Job Satisfaction. *Hayat Journal*. 2010;15:49-59. [Persian]
8. Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. *Journal of Paramedicine and Rehabilitation Sciences*. 2014;2:27-34. [Persian]

9. Rezaei Dehaghani A, Hosseini H, Tavakol K, Bakhtiyari S. Relationship between communication manners of head nurses with job satisfaction of nurses under their supervision in educational hospitals of Isfahan University of Medical Sciences in 2006. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 2010;15:49-53. [Persian]
10. Murrells T, Robinson S, Griffiths P. Job satisfaction trends during nurses' early career. *Nursing Journal*. 2008;7:7.
11. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveisipour R, Nakhostpandi S, Mahmoudi M. Review rate of nursing job satisfaction in Iranian health facilities. *Hayat Journal*. 2005;10:39-48. [Persian]
12. Movahhed MA, Moghaddam YH. Survey of job satisfaction and the factors affecting it, with employed nurses in the educational and curative centers of Uromieh University of Medical Sciences. *Uromieh Nursing and Midwifery Journal*. 2005;2:86-91. [Persian]
13. Papp I, Markkanen M, von Bonsdorff M. Clinical environment as a learning environment: Student nurses' perceptions concerning clinical learning experiences. *Nursing Education Journal*. 2003;23:262-268.
14. Dunton N, Boyle D, Cramer E. Inspired care comes from inspired nurses. Available from: URL:<http://www.nursingquality.org/Content/Documents/NDNQI-Inspired-Care-Infographic.pdf>.
15. Joolaei S, Jalili HR, Rafii F, Hajibabaei F, Haghani H. Relationship between moral distress and job satisfaction among nurses of Tehran University of Medical Sciences hospitals. *Hayat Journal*. 2010;18:42-51. [Persian]
16. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. Effective factors on nurses' job satisfaction. *Gilan Nursing and Midwifery Journal*. 2011;20:1-7. [Persian]
17. Lorber M, Savic BS. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian hospitals. *Croatian Medical Journal*. 2012;53:263-270.
18. Golbasi Z, Kelleci M, Dogan S. Relationship between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-section questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008;45:1800-1806.
19. Liu K, You LM, Chen, ShX, Hao YT, Zhu XW, Zhang LF, et al. The relationship between hospital work environment and nurse outcomes in Guangdong, China: A nurse questionnaire Survey. *Clinical Nursing Journal*. 2012; 21:1476-1485.
20. Mokhtari Hoviyeh E. Job satisfaction of nursing students working in the medical centers of the Isfahan University of Medical Sciences. BS Thesis for Social Sciences. Isfahan: Isfahan University Press; 2000. [Persian]

Investigation of nursing job satisfaction in University hospitals affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences

Z. Mastaneh¹ L. Mouseli² M. Zamani³ F. Boromand⁴ S. Dadipoor⁵ F. Beizaei⁵ R. Pishkari⁵ M. Nazari⁵

PhD Student of Health Information Management¹, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran. PhD Student of Health Information Management², Research Center for Health Services Management, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran. BSc of Midwifery³, MSc of Accounting⁴, BSc of Nursing⁵, Hormozgan University of Medical Sciences, Banadr Abbas, Iran.

(Received 17 Nov, 2013

Accepted 30 Apr, 2014)

Original Article

Abstract

Introduction: Today, health system is challenging with decreased or lack of nursing job satisfaction. Lack of nursing satisfaction that are major human resources of health, can lead to decrease quality of services, desertion, and work absence by nurses. Current study reviewed the nursing job satisfaction in teaching hospitals affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences.

Methods: In descriptive-analytical study, 250 nurses selected from 14 clinical departments of 3 university hospitals by simple random sampling. Data gathered by WHO's standard questionnaire of satisfaction that included demographic data and 36 questions about professional, communication and cooperative, managerial, and financial benefits and facilities dimensions. Data was analyzed by descriptive and inferential statistics, using SPSS Software.

Results: Nursing job satisfaction was 3.18 ± 0.54 in moderate level. Average satisfaction of nursing from studied dimensions were respectively communication and cooperation 3.42 ± 0.6 , professional 3.35 ± 0.6 , managerial 2.63 ± 0.83 , and financial benefits and facilities 2.34 ± 0.76 . The relationship of individual dimensions with job satisfaction were respectively professional ($r=0.94$), managerial ($r=0.79$), communication and cooperative ($r=0.78$), and financial benefits and facilities ($r=0.63$).

Conclusion: Rate of nursing job satisfaction was moderate. The results of this study, showed that explaining the related dimensions on job satisfaction, can help hospitals' managers to manage better each of them by mechanisms such as reducing the professional stressful factors, improving the managerial methods, and justifying the payment system.

Key words: Nurses – Job Satisfaction – Hospital - Hormozgan

Citation: Mastaneh Z, Mouseli L, Zamani M, Boromand F, Dadipoor S, Beizaei F, Pishkari R, Nazari M. Investigation of nursing job satisfaction in University hospitals affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences. Hormozgan Medical Journal 2014;18(3):260-266.

Correspondence:
L. Mouseli, PhD Student.
Research Center for Health
Services Management, Kerman
University of Medical Sciences.
Kerman, Iran
Tel: +98 917 1066740
Email:
mouseli136025@gmail.com