



عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی در پرستاران مراکز آموزشی-درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان

نسترن میرفرهادی^۱، ساقی موسوی^{۲*}، رسول تبری^۳، احسان کاظم‌نژاد^۴

۱- کارشناس ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

۲- مربی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

۳- استادیار، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

۴- استادیار، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۳/۳/۸

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۱

چکیده

زمینه و هدف

کنترل مداوم رضایت شغلی کارکنان ابزار مفیدی جهت تسهیل پیشرفت و توسعه سازمان مربوطه است و بی‌توجهی به این امر حساس منجر به فرسودگی شغلی و ارائه خدمات با کیفیت نازل خواهد شد. این مطالعه با هدف تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام گردید.

مواد و روش‌ها

در این مطالعه توصیفی- مقطعی، ۳۰۹ پرستار شاغل به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از هشت مرکز آموزشی- درمانی شهر رشت در سال ۱۳۸۹ انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه اطلاعات فردی اجتماعی و پرسشنامه شاخص رضایت شغلی IWS بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS v.16 و آزمون‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (پیرسون، کای‌دو و رگرسیون خطی) در سطح معنی‌داری $P < 0/05$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

نمره کل رضایت شغلی پرستاران در سطح متوسط $163/69$ بود. بیشترین میزان رضایت مربوط به شرح وظایف و استقلال حرفه‌ای و کمترین میزان در رابطه با خرده مقیاس درآمد و تعامل بود. مهمترین عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران موقعیت حرفه‌ای و به دنبال آن درآمد و استقلال حرفه‌ای گزارش شدند. آنالیز رگرسیون خطی چند متغیره نشان داد که وضعیت استخدام ($P < 0/05$)، درآمد کل خانواده ($P < 0/03$) و تعداد فرزندان ($P < 0/007$)، پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رضایت شغلی می‌باشند.

نتیجه‌گیری

رضایت شغلی کارکنان نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد، لذا بکارگیری یک برنامه جامع از طرف مدیران در جهت بهبود و تقویت عوامل شغلی که با رضایتمندی پرستاران مرتبط باشد، ضروری بنظر می‌رسد.

کلیدواژه‌ها

پرستار، پرسشنامه IWS، رضایت شغلی

* نویسنده مسئول: رشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دانشکده پرستاری مامایی.

پست الکترونیک: Saghi_m80@yahoo.com

مقدمه

بر اساس این نظریه هر دو الگوی رضایت از شغل تابع مستقیمی از میزان درجه‌ای که محیط با ساختار نیازهای فرد هم‌خوانی دارد، می‌باشد. در نظریه گروه مرجع برخلاف نظریه کامروایی نیازی آنچه به عنوان نقطه عطف خشنودی در نظر گرفته می‌شود دیدگاه‌ها و عقاید گروهی و نه خواسته‌ها و نیازهای فرد می‌باشد. بنابراین اگر شغل بتواند علایق، خواسته‌ها و شرایط گروه را برآورده سازد، شخص از آن شغل احساس رضایت کرده و به آن علاقه‌مند می‌گردد^(۱۲). با وجود تحقیقات زیاد در خصوص عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی پرستاران، نتایج حاصل از مطالعات، تمامی ابعاد این مقوله را پوشش نداده و تلاش برای دستیابی به جنبه‌های متعدد آن و اثر نسبی هر یک از این اجزاء بر رضایت شغلی ادامه دارد. انتظار می‌رود که یافته‌های این مطالعه درک بهتری در شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی پرستاران، فراهم نماید.

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی بر روی ۳۰۹ نفر از پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف هشت بیمارستان دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در سال ۱۳۸۹ انتخاب شده بودند، صورت گرفت. بدین‌ترتیب که نمونه‌گیری در هر بخش بصورت تصادفی و بر اساس لیست کارکنان صورت گرفت. معیارهای ورود به مطالعه شامل دارا بودن حداقل مدرک کاردانی، داشتن حداقل یک سال سابقه‌کاری و اشتغال واحدهای مورد پژوهش به صورت (رسمی، پیمانی، قراردادی) در یکی از بیمارستان‌های دولتی بود. تعداد نمونه‌های مورد نیاز براساس مطالعه مقدماتی با قدرت آزمون ۹۰ درصد، خطای ۵ درصد و $t=0.3$ ، ۳۰۹ نفر تعیین گردید.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه دو بخشی شامل بخش اول اطلاعات فردی-اجتماعی و بخش دوم پرسشنامه شاخص رضایت شغلی (Stamps ۱۹۹۷) بود^(۱۳). سوالات این پرسشنامه مبتنی بر تئوری کامروایی نیازی و تئوری گروه مرجع می‌باشد.

پرسشنامه اطلاعات فردی-اجتماعی شامل ۲۲ سوال سن، جنس، میزان تحصیلات، نوع استخدام، سمت، سابقه‌کاری، بخش محل خدمت، سابقه‌کار در بخش فعلی، درآمد ماهیانه، شیفت‌کاری، نوع مسکن، وضعیت تاهل، تعداد فرزندان، سن همسر، سطح تحصیلات همسر، وضعیت شغلی همسر و متوسط درآمد ماهیانه خانواده بود.

هدف نهایی هر سازمان رضایت پرسنل آن می‌باشد و رضایت شغلی به عنوان یکی از مولفه‌های مهم موفقیت می‌تواند موجب کارآیی و احساس رضایت فرد از خود گردد^(۱).

افرادی که از رضایت شغلی مطلوبی برخوردارند، عملکرد بهتر و احساس بهزیستی بالاتری دارند که این امر به نوبه خود بر زندگی خارج سازمانی آنان نیز تاثیر گذاشته و آن را بهبود می‌بخشد^(۲). از سوی دیگر هرکارمند در جستجوی شغلی است که تا حد امکان به توانایی‌ها و علایقش نزدیک باشد و ضمن کسب موفقیت، فرصتی برای ارتقاء شغلی وی نیز فراهم آورد^(۳).

شواهد متعدد نشان می‌دهد که در مورد پرستاران، رابطه مثبتی بین رضایت شغلی ایشان با رضایت بیمار و کیفیت مراقبت وجود دارد^(۴). عدم رضایت شغلی پرستاران می‌تواند تهدیدکننده سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی و مانعی برای دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی آنان باشد و منجر به کاهش علاقه فرد برای حضور در محل کار گردد^(۵).

کمبود پرستاران در بسیاری از کشورهای سراسر دنیا گزارش شده است. در کشور کانادا کمبود ۱۱۳۰۰۰ پرستار تا سال ۲۰۱۶ پیش بینی شده است^(۶،۷). به همین ترتیب تخمین زده شده است که نیروی پرستاری آمریکا تا سال ۲۰۲۰، ۲۰ درصد کمتر از حد مورد نیاز باشد^(۸). بر طبق آمار وزارت بهداشت ایران در سال ۲۰۰۸، مراکز آموزشی درمانی برای ارائه خدمات پرستاری مطلوب به حدود ۲۲۰۰۰ پرستار نیاز دارند درحالی‌که تنها ۹۰۰۲۶ پرستار در ایران مشغول به فعالیت می‌باشند^(۹).

نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد که رضایت شغلی در پرستاران ایرانی به میزان قابل توجهی پایین است^(۱۰). درمطالعه میرزاییگی تنها یک سوم پرستاران از شغل‌شان راضی بودند^(۱۱). نتایج مطالعه مقرب و همکاران در بیرجند نیز نشان داد که تنها ۳/۲ درصد پرستاران رضایت شغلی بالا داشتند^(۵).

از مهمترین نظریه‌ها در رابطه با رضایت شغلی می‌توان به نظریه کامروایی نیازی و نظریه گروه مرجع اشاره کرد. بر طبق نظریه کامروایی نیازی وقتی فرد آنچه را که می‌خواهد بدست می‌آورد، خشنود می‌شود.

در این نظریه دو الگوی کاهشی و ضربه‌ای مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته‌ها

نتایج این تحقیق نشان داد که اکثر (۷۴/۴ درصد) واحدهای مورد پژوهش سن کمتر از ۴۰ سال و میانگین سنی 34.7 ± 6.7 سال داشتند. ۲۰۷ نفر (۶۷ درصد) از این افراد متاهل بودند. میانگین سابقه کار در بخش فعلی 4.53 ± 4.69 سال و اکثر واحدهای مورد پژوهش دارای تحصیلات کارشناسی بودند (۸۸/۳ درصد). نتایج آزمون کای دو نشان داد که رضایت شغلی بطور قابل توجهی با متغیرهای تجربه کاری، وضعیت مسکن و درآمد کل خانواده ارتباط آماری معنی‌داری دارد (جدول شماره ۱).

از دید شرکت‌کنندگان موقعیت حرفه‌ای، مهمترین خرده مقیاس موثر بر رضایت شغلی و سیاست سازمانی، کم اهمیت‌ترین عامل بود (جدول شماره ۲).

نمره رضایت شغلی کلی پرستاران در سطح متوسط با میانگین 18.59 ± 163.69 بود. بالاترین میزان رضایت در خرده مقیاس شرح وظایف و به دنبال آن استقلال حرفه‌ای و کمترین میزان رضایت در دو بعد تعامل و درآمد به ترتیب با میانگین 24.2 ± 3.6 و 22.09 ± 4.88 بدست آمد (جدول شماره ۳).

با قرار دادن متغیرهای معنی‌دار حاصل از آنالیز تک متغیره در آنالیز رگرسیون خطی چندگانه، پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رضایت شغلی کلی، شامل وضعیت استخدام ($P=0.05$)، درآمد کل خانواده ($P=0.03$) و تعداد فرزندان ($P=0.07$) بدست آمدند (جدول شماره ۴).

بحث

بر اساس نتایج این مطالعه، پرستاران موقعیت حرفه‌ای، درآمد و استقلال حرفه‌ای را به عنوان مهمترین عوامل موثر بر رضایت شغلی گزارش کردند.

نتایج مطالعه Bjork در نروژ نیز نشان داد که درآمد و استقلال حرفه‌ای منابع عمده رضایت شغلی پرستاران بودند^(۱۴). در همین راستا در مطالعه وقارسیدین که با هدف تعیین رضایت شغلی در پرستاران بیرجند انجام گرفته بود، دو خرده مقیاس موقعیت حرفه‌ای و درآمد بالاترین رتبه اهمیت عوامل شغلی در پرستاران را داشتند^(۱۵).

پرسشنامه IWS^۱ شامل دو بخش است. در بخش A از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا شش بعد مختلف رضایت شغلی مطرح شده در پرسشنامه شامل میزان درآمد، استقلال حرفه‌ای، شرح وظایف، سیاست‌های سازمانی، تعامل و موقعیت حرفه‌ای را به ترتیبی که برای آنها اهمیت دارد، رتبه‌بندی نمایند و در بخش B که شامل ۴۴ عبارت مربوط به شش بعد ذکر شده است، پاسخ‌دهندگان میزان رضایت خود را در مورد هر عبارت با مقیاس لیکرت ۷ نقطه‌ای (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) مشخص نمودند.

عبارات پرسشنامه جنبه‌های مختلف رضایت شغلی را در بر می‌گیرد. نمرات بدست آمده در هر یک از ابعاد بخش B با یکدیگر جمع شده و یک نمره کلی ۴۴ تا ۳۰۸ به دست می‌آید که امتیاز بالاتر نشان‌دهنده رضایت شغلی بیشتر است.

پایایی و روایی پرسشنامه IWS در مطالعات متعددی مورد تأیید قرار گرفته است^(۱۳، ۱۴، ۱۵). در مطالعه حاضر ابزار فوق پس از ترجمه فارسی، توسط دو تن از اساتید مجدداً به انگلیسی برگردانده شد تا اشکالات ترجمه‌ای آن رفع گردد. برای تعیین اعتبار محتوایی پرسشنامه، از نظرات ۲۰ تن از اساتید دانشکده پرستاری-مامایی دانشگاه شهید بهشتی رشت استفاده شد. پس از جمع‌آوری نظرات و پیشنهادات و انجام اصلاحات لازم پرسشنامه‌های نهایی تنظیم و اقدام به تبیین پایایی آن شد. جهت ارزیابی پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از روش آزمون مجدد استفاده شد. به این منظور پرسشنامه‌ها با فاصله دو هفته به ۲۰ نفر از شرکت‌کنندگان داده شد. ضریب توافقی کاپا در هر شش جزء معنی‌دار بود ($P<0.01$) و ضریب همبستگی برای نمره کل رضایت شغلی ۰/۹۱، و برای خرده مقیاس‌های میزان درآمد، موقعیت حرفه‌ای، استقلال حرفه‌ای، سیاست سازمانی، شرح وظایف و تعامل به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۵، ۰/۷۹، ۰/۸۰، ۰/۷۶ و ۰/۸۲ گزارش شد.

داده‌های جمع‌آوری شده وارد نرم افزار SPSS v.16 شد و با کمک آمار توصیفی (میانگین، میانه و انحراف معیار) و آزمون‌های استنباطی کای دو (جهت بررسی ارتباط عوامل دموگرافیک با متغیر رضایت شغلی) و رگرسیون خطی چند متغیره (جهت کنترل اثر متغیرهای مخدوش‌کننده بر رضایت شغلی که همان متغیر وابسته می‌باشد) در سطح معنی‌داری ($P<0.05$) تجزیه و تحلیل شدند.

این پژوهش در کمیته اخلاق معاونت پژوهشی دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت.

^۱ Index of Work Satisfaction



جدول شماره ۱- خصوصیات فردی- اجتماعی پرستاران واحدهای مورد پژوهش در شش بیمارستان رشت در سال ۱۳۸۹

متغیرها	تعداد	درصد	کای اسکوتر P-value
جنس	مرد	۲۳	۷/۴
	زن	۲۸۶	۹۲/۶
نوع استخدام	رسمی	۱۲۴	۴۳/۴
	پیمانی	۱۱۳	۳۶/۶
	قراردادی	۶۲	۲۰
داشتن شغل دوم		۲۴	۷/۸
نوع مسکن	شخصی	۲۴۸	۸۰/۳
	استیجاری	۶۱	۱۹/۷
نوع بخش	اورژانس	۵۹	۱۹/۱
	مراقبت ویژه	۷۱	۲۳
	داخلی	۴۴	۱۴/۲
	اطفال	۶۵	۲۱
	جراحی	۹	۲/۹
	روانی	۷	۲/۳
	اتاق عمل	۱۳	۴/۲
	سایر بخش‌ها	۴۱	۱۳/۳
درآمد ماهیانه	کمتر از ۴۰۰ هزار تومان	۱۵	۴/۹
	۴۰۰-۶۰۰ هزار تومان	۲۸۴	۹۱/۹
	بیشتر از ۶۰۰ هزار تومان	۱۰	۳/۲
تعداد فرزندان	۰	۱۳۷	۴۴/۳
	۱	۸۸	۲۸/۶
	۲	۷۸	۲۵/۲
	۳ و بیشتر	۶	۱/۹
تحصیلات همسر	کمتر از لیسانس	۷۱	۲۳
	لیسانس	۱۱۳	۳۶/۶
	بالتر از لیسانس	۲۳	۷/۴
کل درآمد خانواده	کمتر از ۱ میلیون تومان	۹۶	۳۱/۱
	۱-۱/۵ میلیون تومان	۲۰۶	۶۶/۶
	بیشتر از ۱/۵ میلیون تومان	۷	۲/۳
شیفت کاری	گردشی	۲۳۴	۷۵/۷
	ثابت	۷۵	۲۴/۳
کل سال‌های خدمت		۹/۹۹±۷/۱۹	۰/۰۲۳

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی ماتریسی تاثیر عوامل شغلی بر یکدیگر بر اساس دیدگاه پرستاران شش بیمارستان رشت در سال ۱۳۸۹

مقایسه زوج‌ها	موقعیت حرفه‌ای	سیاست‌های سازمانی	درآمد	تعامل	استقلال حرفه‌ای	شرح وظایف
موقعیت حرفه‌ای	-	۵۷	۱۶۷	۱۰۵	۱۶۹	۹۰
سیاست‌های سازمانی	۲۵۲	-	۱۹۳	۱۷۱	۱۹۰	۲۰۱
درآمد	۱۴۲	۱۱۶	-	۱۰۹	۱۴۵	۹۹
تعامل	۲۰۴	۱۳۸	۲۰۰	-	۱۹۶	۱۴۷
استقلال حرفه‌ای	۱۴۰	۱۱۹	۱۶۴	۱۱۳	-	۱۳۳
شرح وظایف	۲۱۹	۱۰۸	۲۱۰	۱۶۲	۱۷۶	-

جدول شماره ۳- توزیع فراوانی پرستاران شش بیمارستان رشت در شش خرده مقیاس شاخص مربوط به سه سطح رضایت شغلی در سال ۱۳۸۹

ابعاد	میانگین / انحراف معیار	تعداد	پایین درصد	سطح رضایت		بالا درصد
				متوسط	تعداد	
موقعیت حرفه ای	۳۰/۴۵±۴/۶۵	۱۴۹	۴۸/۲	۵۱/۸	۱۶۰	۰/۰
سیاست‌های سازمانی	۲۵/۵۹±۵/۳۹	۱۱۷	۳۷/۹	۶۱/۵	۱۹۰	۰/۶
درآمد	۲۲/۰۹±۴/۸۸	۲۱۴	۶۹/۳	۳۰/۷	۹۵	۰/۰
تعامل	۲۴/۲۱±۳/۶۲	۲۹۸	۹۶/۴	۳/۶	۱۱	۰/۰
استقلال	۳۲/۳۵±۴/۷۴	۰	۰/۰	۳۵/۰	۱۰۸	۶۵/۰
شرح وظایف	۲۸/۴۳±۴/۳۷	۰	۰/۰	۶۲/۲	۸۱	۷۳/۸

فراهم نمودن شرایط جهت استقلال بیشتر پرستاران برای انجام فعالیت در محدوده عملکرد حرفه‌ای‌شان می‌تواند زمینه استفاده از دانش و مهارت‌های تخصصی و بهبود موقعیت حرفه‌ای افراد درون سازمان و نهایتاً افزایش رضایت شغلی آنان را فراهم آورد.

شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر بیشترین میزان رضایت خود را در زمینه شرح وظایف و استقلال حرفه‌ای و کمترین سطح را در ابعاد تعامل، موقعیت حرفه‌ای و درآمد گزارش نمودند. یافته جالب توجه در مورد نتایج این بود که مهمترین ابعاد رضایت شغلی مطرح شده در بخش A پرسشنامه، حداقل سهم رضایت فعلی را در بخش B که در مورد رضایت از این ابعاد بود به خود اختصاص دادند. برای مثال، بعد موقعیت حرفه‌ای مهمترین بعد در رضایت‌مندی شغلی از دیدگاه پرستاران بود، درحالی‌که پرستاران کمترین میزان رضایت را در این زمینه داشتند. این اختلاف بین میزان خواسته‌ها و آرمان‌های شغلی فرد و دستاوردهای واقعی‌اش از شغل را می‌توان با ماهیت اوضاع کاری پرستاران مرتبط دانست.

همچنین گرچه پرستاران ممکن است عامل درآمد را به عنوان یک جزء مهم از رضایت شغلی در محیط کار تلقی نمایند اما در شرایط واقعی سایر اجزاء مانند شرح وظایف و استقلال در انجام کار را در اولویت قرار می‌دهند. در همین راستا Daehlen معتقد است اطمینان‌بخشی به پرستاران در مورد علاقه به وظایف کاریشان بهترین شیوه افزایش سطح رضایت شغلی آنان می‌باشد^(۱۶). در مطالعه Kovner نیز پرستاران بیشترین میزان رضایت را، بعد استقلال حرفه‌ای عنوان نمودند^(۱۷). از دیدگاه روانی تفویض اختیار و آزادی عمل از آن جهت ضروری است که موجب افزایش نیروی فکری و عملی سازمان می‌گردد و بسیاری از امور در جهتی درست و به گونه‌ای موثر جریان می‌یابد.

جدول شماره ۴- عوامل موثر بر رضایت شغلی در مدل رگرسیون خطی چند متغیره

متغیر	Standardized beta	T score	P-value
درآمد ماهیانه	۰/۰۵۶	۰/۹۳۳	۰/۳۵۲
وضعیت استخدام	۰/۱۲۵	۱/۹۶۹	۰/۰۵۰
وضعیت مسکن	۰/۰۹۵	۱/۶۲۰	۰/۱۰۶
تجربه کاری	۰/۰۴۱	۰/۵۹۶	۰/۵۵۲
درآمد کل خانواده	۰/۱۴۹	۲/۱۱۷	۰/۰۳۵
بخش محل خدمت	۰/۰۴۵	۰/۷۹۳	۰/۴۲۹
تعداد فرزندان	۰/۲۲۲	۲/۷۰۶	۰/۰۰۷

یافته فوق اهمیت بعد موقعیت حرفه‌ای را از دیدگاه پرستاران نشان می‌دهد. در همین رابطه وقارسیدین در مطالعه خود به نقش جنس اشاره کرده و بیان داشته است که در رابطه با رضایت شغلی، زنان بیشتر به ابعاد اجتماعی شغل، شرایط کار و نحوه نظارت اهمیت می‌دهند تا به میزان درآمد و مزایای حرفه‌ای. بنابراین شاید بتوان انتخاب بعد موقعیت حرفه‌ای به عنوان مهمترین عامل موثر بر رضایت شغلی در مطالعه حاضر را به حضور ۹۲/۶ درصدی زنان و ویژگی‌های خاص روانی- اجتماعی این گروه نسبت داد^(۱۵).

از طرفی درآمد نه تنها به افراد دربرآورده ساختن نیازهای اولیه‌شان کمک می‌کند بلکه ابزاری در تحقق نیازهای سطوح بالاتر نیز می‌باشد.

چنانچه زوج یا زوجین از درآمد بالایی بهرمنند شوند بالطبع این مسئله سبب بالارفتن میزان رضایت‌مندی آنان می‌گردد. در این مطالعه تعداد فرزندان نیز یکی دیگر از عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی به دست آمد. نتایج برخی مطالعات مشابه نشان می‌دهد که رضایت شغلی والدین ممکن است با افزایش تعداد فرزندان افزایش یابد، درحقیقت این افراد به نسبت بالاتری گزینه "کاملاً راضی" را نسبت به افرادی که فرزند نداشتند، انتخاب می‌کردند (Chu^(۲۱)). و همکارانش نیز نشان دادند ترکیب مطلوبی از متغیرهای موثر بر رضایت شغلی بوسیله آنالیز رگرسیون شامل سن، تعداد فرزندان، سیاست سازمانی، استقلال و خلاقیت می‌باشد (۲۲).

از دیدگاه پژوهشگر افزایش تعداد فرزندان نه تنها احساس شادمانی را بهبود بخشیده بلکه همچنین منجر به افزایش احساس وظیفه در برآورده ساختن نیازهای فرزندان گردیده و منجر به تداوم کاری با میل و رضایت بیشتر می‌گردد.

از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر این بود که متغیرهای مورد بررسی به عوامل فردی و اجتماعی محدود شده و سایر ویژگی‌های محیط کار که می‌تواند بر رضایت شغلی پرستاران موثر باشد، مورد بررسی قرار نگرفت.

نتیجه‌گیری

با وجودی که تحقیقات زیادی بر روی رضایت شغلی صورت گرفته است، با اینحال اجماعی درمورد مفهوم، ابعاد و عناصر تاثیرگذار آن وجود ندارد که این امر را می‌توان به ماهیت پویای رضایت شغلی و منابع درحال تغییر آن مرتبط دانست. از طرفی ادامه حیات اقتصادی سازمان‌های ارائه دهنده مراقبت‌های سلامتی بدون توجه به عوامل موثر بر رضایت شغلی پرسنل بعید به نظر می‌رسد.

براساس یافته‌های این مطالعه چنانچه پرستاران در محیطی کار کنند که بتوانند از دانش و مهارت‌های تخصصی خود استفاده نمایند، حق دخالت در تصمیم‌گیری‌های درون سازمانی در ارتباط با حوزه کاری خود را داشته باشند و مسئولیت‌های مدیریتی را عهده‌دار شوند، احساس خود ارزش‌شان در سازمان افزایش یافته و احتمالاً رضایت شغلی بالاتری خواهند داشت.

چنانچه افراد با آزادی و اختیار درباره مسائل تصمیم گرفته و مشارکت نمایند نوعی احساس رضایت نسبت به محیط کار در ایشان ایجاد می‌شود (۱۷).

از دیگر متغیرهای موثر بر رضایت شغلی در این پژوهش تعامل پرستاران با همکاران خود و طراحی محیط کار به گونه‌ای که تمرکز بر بهبودی روابط میان پرستاران و پزشکان باشد گزارش گردید (۱۸). با توجه به پایین بودن رضایت واحدهای مورد پژوهش از این بعد، مدیران پرستاری باید درصدد باشند تا با در نظر گرفتن ارتباط بین مفاهیم مراقبت از بیمار، ارتباط با همکاران و متخصصان سایر رشته‌ها، مکانیسمی را طراحی نمایند تا فضای اخلاقی کار را مدیریت نمایند و با تغییر آن اوضاع را بهبود بخشند.

مدل رگرسیون نشان داد بین وضعیت استخدام، درآمد کل خانواده و تعداد فرزندان با نمره رضایت شغلی کل ارتباط معنی‌داری مشاهده گردید. به نظر می‌رسد که متغیر درآمد بطور مستقیم و دو متغیر دیگر بطور غیرمستقیم با میزان رضایت شغلی در پرستاران مرتبط باشند. با توجه به نقش مرکزی وضعیت استخدام به نظر می‌رسد این متغیر نقش تعیین‌کننده در رابطه با انتظارات شغلی و ویژگی‌های محیط کاری که بوسیله پرستاران تجربه می‌شود، داشته باشد. در مطالعه مقرب و همکاران نیز پرستاران با وضعیت استخدام رسمی رضایت شغلی بالاتری داشتند ($P < 0.02$) (۱۰). Kalisch و همکارانش نشان دادند که وضعیت استخدام و پست سازمانی به صورت استخدام رسمی یا قراردادی با نگرش و رفتار سازمانی پرستاران در ارتباط با شغلی که انجام می‌دهند، مرتبط است (۱۹). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرستاران با وضعیت استخدام رسمی در یک بیمارستان ممکن است از شغل‌شان راضی‌تر باشند، درحالی‌که این میزان رضایت در پرستاران با وضعیت استخدام قراردادی کمتر مشاهده می‌شود.

همچنین یافته‌های این پژوهش موید آن بود که ارتباط معنی‌داری بین سطح درآمد کل خانواده با رضایت‌مندی شغلی پرستاران وجود دارد که این یافته با نتایج مطالعه جولایی (۱۸) و لوربر (۱) که به بررسی رضایت شغلی در پرستاران پرداخته بودند، همسو است.

هومن در مطالعه خود خاطرنشان کرد، ادراک افراد در مورد میزان جبران خدمات آنها از سوی سازمان با توجه به استحقاق و شایستگی فردی بهترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی آنان می‌باشد (۲۰).

■ تشکر و قدردانی

کارشناسی ارشد از دانشکده پرستاری مامایی شهید بهشتی دانشگاه علوم پزشکی گیلان می باشد. همچنین از حوزه معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گیلان جهت تصویب و حمایت از طرح قدردانی می شود.

نویسندگان بر خود لازم می دانند از تمامی کارکنان پرستاری که با صرف وقت و دقت نظر ما را در جمع آوری اطلاعات مربوط به این مطالعه یاری دادند، تشکر و قدردانی نمایند. این پژوهش بر اساس نتایج پایان نامه نویسنده اول برای اخذ درجه

■ References

1. Lorber M, Skela Savic B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J*. 2012; 53(3): 263-70.
2. Kovner C, Brewer C, Wu Y, Cheng Y, Suzuki M. Factors Associated With Work Satisfaction of Registered Nurses. *J Nurs Scholarsh*. 2006; 38(1): 71-9.
3. Lee MC, Lee SF. The influence of emotional intelligence and organizational climate for nurse job satisfaction. *J Bus Ind Mark*. 2008; 4(1): 1-10.
4. Khademol-Hoseyni SM, Nouri JM, Khoshnevis MA, Ebadi A. Consequences of nursing procedures measurement on job satisfaction. *Iran J Nurse Midwifery Res*. 2013; 18(2): 123-7. [In Persian].
5. Mogharab M, Madarshahian F, Aliabadi N, Rezaei N, Mohammadi A. Job satisfaction of nurses in hospitals of Birjand. *J Birjand Univ Med Sci*. 2005; 12 (4): 92-9. [In Persian].
6. Spurgeon D. Canada faces nurse shortage. *Br Med J*. 2000; 320(7421): 1030.
7. Canadian Nurses Association. The Nursing Shortage - The Nursing Workforce [WWW document], Available from: URL: http://www.cna-nurses.ca/CNA/issues/hhr/default_e.aspx, (Accessed: 12 April 2009).
8. Reineck C, Furino A. Nursing career fulfillment: statistics and statements from registered nurses. *Nurs Econ*. 2005; 23 (1): 25-30.
9. Zarea K, Negarandeh R, Dehghan-Nayeri N, Rezaei-Adaryani M. Nursing staff shortages and job satisfaction in Iran: issues and challenges. *Nurse Health Sci*. 2009; 11(3): 326-31. [In Persian].
10. Moosavi tabar SY, Rahmani R, Sirati Nayyer M, Abbas Zadeh Z. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran in 2013. *J Nurse Physician Within War*. 2014; 1(1): 34-9.
11. Mirzabeigi Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari Sh, Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. *HAYAT*. 2009; 15(1): 49-60. [In Persian].
12. Nemcek M, James G. Relationship among the nurse, work environment, self-nurturance and life satisfaction. *J Adv Nurs*. 2007; 59(3): 240-7.
13. Curtis EA. Job satisfaction: a survey of nurses in the Republic of Ireland. *Int Nurse Rev*. 2007; 54(1): 92-9.
14. Bjork IT, Samdal G, Hansen B, Torsted S, Hamilton G. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2008; 44: 747-57.



15. Waghar Seiedin SA, Porteghali P, Farrokhfal Kh. Job satisfaction in nurses working at governmental hospitals affiliated to Birjand university of Medical Sciences. *Modern Care J*. 2009; 2(3): 16-22. [In Persian].
16. Daehlen M. Job satisfaction and job values among beginning nurses: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2008; 45(12): 1789-99.
17. Hosseini MM. *Fundamental Nursing Mnagement*. Tehran: Boshra; 2007. [In Persian].
18. Joolae S, Jalili H, Rafii F, Haghani H, Hajibabae F. The relationship between ethical work climate and job satisfaction of nurses in selected hospitals of Tehran University of Medical Sciences. *Med Ethics*. 2011; 5(15): 11-24. [In Persian].
19. Kalisch BJ, Lee H & Rochman M. Nursing staff teamwork and job satisfaction. *J Nurs Manag*. 2010; 18(8):938-47.
20. Hooman HA. Tehran: Governmental Management Instruction Center; 2002. Preparation and make standard the scale value job satisfaction, IRAN; p. 53.
21. Sridharan S, Liyanage U, Wickramasinghe SC. Impact of Individual Factors on Job Satisfaction of Nursing Officers in Sri Lankan Government Hospitals. *Sri Lanka J Manag*. 2009; 14(1): 48-70.
22. Chu CI, Hsu HM, Price JL, Lee JY. Job satisfaction of hospital nurses: an empirical test of a causal, model in Taiwan. *Int Nurs Rev*. 2003; 50: 176-82.



Predictive factors of job satisfaction among nurses in therapeutic-educational centers of Guilan University of Medical Science

Nastaran Mirfarhadi¹, Saghi Moosavi^{2*}, Rasoul Tabari³, Ehsan Kazemnejad⁴

1- MSc in Nursing Education (Medical -Surgical), Faculty of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

2- MSc in Nursing Education (Medical-Surgical), Faculty of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

3- Assistant Professor, Faculty of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

4- Assistant Professor, Faculty of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

Received Date: 2013/12/22

Accepted Date: 2014/5/29

Abstract

Introduction and Aims

Continuous controlling is a useful instrument to facilitate organization progress and development, so that neglect to this crucial matter leads to job burnout and lower quality services. This study was done to explore predictors of job satisfaction among nurses employed in hospitals affiliated to Guilan University of Medical Sciences.

Materials and Methods

In this cross-sectional descriptive study, 309 nurses of eight educational centers in Guilan University of Medical Sciences in 2010 were selected by stratified sampling and were investigated by a two part questionnaire including demographic information and Index of Work Satisfaction (IWS). Data were analyzed using descriptive and inferential statistics tests (Pearson, Chi-square and Multivariate Linear Regression Model) at $P<0/05$ with SPSS v16.

Results

The overall nurses' job satisfaction was found to be at moderate level 163/69. The highest satisfaction score was specified to the element of task requirement followed by autonomy and low level of satisfaction was due to two components including interaction and payment. We considered variables in a multivariate linear regression analysis, the main determinants of total job satisfaction were employment status ($P<0/05$), family income ($P<0/03$) and the number of children ($P<0/007$).

Conclusion

As satisfied employees play a crucial role in organization's success, improving and reinforcing job factors related to nurses' satisfaction in job environment, using a comprehensive program by organization managers and planners seems necessary.

Keywords

Nurse, Index of Work Satisfaction, Job Satisfaction

* Corresponding Author: Rasht, Guilan University of Medical Sciences, Faculty of Nursing and Midwifery.

Email: Saghi_m80@yahoo.com