

An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals

Ziapour A¹

Abstract

Purpose: The majority of health system related staffs is nurses. Job satisfaction causes to increase the organization productivity and employees are committed to the organization and his physical and mental health will be guaranteed. Identifying the related factors in nurses' job satisfaction may be useful in increasing their job satisfaction and creating necessary motivation to do their therapeutic, educational and research duties. In this study, the job satisfaction and its related factors in nurses in Kermanshah hospitals during 2012, were studied.

Methods: This is an Analytic-Descriptive study that was performed on 629 nurses in Kermanshah hospitals who have been selected based on step sampling methods. Data collection tools include demographic information and standardized job satisfaction questionnaire (Herzberg) and job satisfaction was categorized in three levels.

Results: The results showed that job satisfaction among workers in eight areas are as follows: the workplace (75.2%), relationship with colleagues (49%), compensation (75.1%), job status (60.5%), job security (64.6%), monitoring and supervision (64%), management policy (59.2%) and personal life (65.7%). Most significant satisfaction was about communication with co-workers and the significant least satisfaction was in hard working benefits, establish equity and non-discrimination and the amenities. Chi-square test showed a significant association between gender, education, type of employment, career and administrative shift.

Conclusions: Results indicate that overall rate of satisfaction was in a satisfactory condition. Considering the research findings it is recommended to the Ministry of health, education and medical treatment that make greater effort in order to improve job satisfaction in the fields of on-time payment of salaries, as well as conservative design, hard working benefits and facilities.

Keywords: Job satisfaction, Nurse, Hospital, Kermanshah

دریافت مقاله: ۹۲/۳/۶ تایید مقاله: ۹۲/۵/۳۰

بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در نزد پرستاران شاغل بیمارستان های شهرستان کرمانشاه در سال ۱۳۹۱
آرش ضیاء پورا

هدف: پرستاران عمده ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی و سلامت را تشکیل می دهند. رضایت شغلی سبب می شود که بهره وری سازمان افزایش یافته و کارمند نسبت به سازمان متعهد گردیده و سلامت فیزیکی و ذهنی وی تضمین گردد. شناخت عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی پرستاران می تواند در افزایش آن و ایجاد انگیزه لازم در جهت انجام وظایف درمانی، آموزشی و پژوهشی مفید باشد. در این پژوهش عوامل مرتبط با رضایت شغلی در نزد پرستاران شاغل در بیمارستان های شهرستان کرمانشاه در سال ۱۳۹۱ مورد بررسی قرار گرفت.

روش بررسی: پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی- تحلیلی است که بر روی ۶۲۹ نفر از پرستاران بیمارستان های شهر کرمانشاه با روش نمونه گیری طبقه ای - تصادفی انتخاب شده اند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک و

پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی Herzberg بود و رضایت شغلی در سه سطح طبقه بندی گردید.

یافته‌ها: بررسی نتایج در هشت حیطه نشان داد که رضایت شغلی اکثر کارکنان از شرایط محل کار (۷۵/۲ درصد)، ارتباط با همکاران (۴۹ درصد)، حقوق و مزایا (۷۵/۱ درصد)، موقعیت شغلی (۶۰/۵ درصد)، امنیت شغلی (۶۴/۶ درصد)، نظارت و سرپرستی (۶۴ درصد)، سیاست‌گذاری مدیریتی (۵۹/۲ درصد) و ارتباط زندگی شخصی (۶۵/۷ درصد) در سطح متوسط بوده است. بیشترین رضایت شغلی مربوط به ارتباط با همکاران و کمترین رضایت از مزایای سختی کار، برقراری عدل و انصاف و عدم وجود تبعیض و امکانات رفاهی بود. آزمون آماری مجذور Chi بین جنس، تحصیلات، نوع استخدام، شغل و شیفت کاری ارتباط معناداری نشان داد.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از آن است که در مجموع رضایت کلی افراد در حد مطلوبی بوده است. با توجه به یافته‌های پژوهش به مسئولین وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی توصیه می‌گردد در جهت افزایش و پرداخت به موقع حقوق و مزایا، همچنین طرح کارانه، مزایای سختی کار و ایجاد امکانات رفاهی جهت بهبود رضایت شغلی این قشر از جامعه هر چه بیشتر تلاش نمایند.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، پرستاران، بیمارستان، کرمانشاه

نویسنده مسئول: آرش ضیاء پور، arash.ziapour@kums.ac.ir

آدرس: کرمانشاه، بلوار شهید بهشتی، دانشگاه علوم پزشکی خدمات بهداشتی درمانی کرمانشاه
۱- کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمانشاه

مقدمه

شغلی در نظام کاری پرداخته‌اند و از دیدگاه‌های مختلف، رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. بیشترین میزان رضایت شغلی در کشور آمریکا است (۴۱٪) و پس از آن اسکاتلند (۳۸٪)، انگلستان (۳۶٪)، کانادا (۳۳٪) و آلمان (۱۷٪) قرار دارند (۵). Roman در مقاله خود عنوان می‌کند که تأثیر کمبود پرستار در سالهای ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۰ به بیشترین حد خود خواهد رسید. این کمبود نیرو موجب باز ماندن از دستیابی به اهداف جهانی نظام‌های بهداشتی و نارضایتی حرفه‌ای پرستاران خواهد شد (۶). Taylor با تحقیق خود در آمریکا نشان داد رضایت شغلی پرستاران با ارتقاء کیفیت مراقبت از بیماران و افزایش بهره‌وری آنان همراه خواهد بود (۷). منجمد و همکاران در بررسی خود ساعات کار زیاد، شرایط نامساعد محیط کار، ضعف شیوه ارزشیابی و ضعف در شیوه تشویق و تنبیه را علت نارضایتی پرستاران ذکر نمودند (۸). Bond & Adams در مطالعه خود نتیجه گرفتند که عوامل سازمانی نسبت به عوامل فردی در پیش بینی رضایت شغلی پرستاران مهم‌تر هستند (۹). تحقیقات Lu نیز نشان می‌دهد که عواملی نظیر سطح تحصیلات پرستار، نوبت کاری و شرح وظایف می‌تواند بر رضایت شغلی مؤثر باشد (۱۰).

رضایت شغلی^۱ مخصوصاً در میان پرستاران، چالشی حیاتی برای سازمان‌های مراقبت سلامت است. از آنجا که منابع مالی همیشه محدود و هزینه‌ها بالا هستند، تقاضا جهت افزایش پرستاران رو به فزونی است، عرضه کافی جهت رفع این تقاضا وجود ندارد (۱). گسترش کمبود و خروج بالای پرستاران از این حرفه، یک معضل جهانی است که هم در کشورهای توسعه یافته و هم در کشورهای در حال توسعه وجود دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد عدم رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر در ترک حرفه پرستاری است. یک سوم از پرستاران انگلستان و اسکاتلند و بیش از یک پنجم از پرستاران آمریکا تمایل به ترک این حرفه داشته‌اند (۲). نتایج پژوهش هوشمند بهابادی و همکاران نشان داد که ۷۲/۳٪ از پرستاران ترک خدمت کرده، تحت هیچ شرایطی تمایل بازگشت به کار را نداشته‌اند (۳). تقریباً در تمام کشورها، عمده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی (در برخی مراکز تا ۸۰٪) را پرستاران تشکیل می‌دهند. اکنون سراسر دنیا با بحران نیروی کار روبرو است که یکی از بارزترین مصادیق آن کمبود پرستار است (۴). کشورهای مختلفی به بررسی وضعیت رضایت

¹ job satisfaction

شهرستان کرمانشاه انجام گرفت. پرسنل پرستاری در این مطالعه شامل پرستارانی بوده که به صورت رسمی یا قراردادی مشغول به انجام وظیفه بودند. جمع آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه صورت گرفت. پرسشنامه مشتمل بر ۸ سؤال دموگرافیک افراد شامل سن، جنس، میزان تحصیلات، سابقه کار، وضعیت تأهل، نوع استخدام، وضعیت مسکن و نوع بیمه درمانی بود. دیگری پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی Herzberg بود که رضایت شغلی را در ۸ حیطه امنیت شغلی، حقوق و مزایا، شرایط محیط کار، ارتباط با همکاران، موقعیت شغلی، نظارت و سرپرستی، سیاست گذاری مدیریتی و ارتباط زندگی شخصی بررسی می‌نماید.

پایایی پرسش نامه برای ابعاد رضایت شغلی به ترتیب: امنیت شغلی ۶۳٪، حقوق و مزایا ۶۵٪، شرایط محیط کار ۶۹٪، ارتباط با همکاران ۷۲٪، موقعیت شغلی ۷۰٪، نظارت و سرپرستی ۷۴٪، سیاست‌گذاری مدیریتی ۷۶٪ و ارتباط زندگی شخصی ۸۰٪ بود. ضریب آلفای کرون باخ، ۷۱٪ بدست آمد. نحوه امتیاز دهی به تمامی سؤالات در مقیاس Likert در نظر گرفته شد و نمرات از صفر تا ۳ تقسیم بندی شد. (کاملاً رضایت دارم نمره ۳)، (تا حدودی رضایت دارم نمره ۲)، (رضایت ندارم نمره ۱) و (نظری ندارم نمره صفر) می‌باشد. و در پایان رضایت کلی به سه قسمت تقسیم گردید. (نمره ۰ تا ۳۳ نمایانگر رضایت پایین)، (نمره ۳۴ تا ۶۶ رضایت متوسط) و (نمره ۶۷ تا ۱۰۰ رضایت بالا) را نشان می‌دهد. تعداد پرسش‌نامه بین افراد توزیع گردید که از این تعداد ۶۵۸ پرسشنامه عودت داده شد. تعدادی از پرسشنامه‌ها به خاطر کامل نبودن اطلاعات از لیست خارج شدند و در نهایت تعداد ۶۲۹ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه‌ها در محل کار پرستاران (بیمارستان‌ها) در شیفت‌های مختلف توزیع و تکمیل گردید. داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌ها کدگذاری و سپس ثبت و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت دسته بندی و تفسیر یافته‌ها از آزمون‌های محاسبه فراوانی، مطلق و آزمون‌های استقلال دو گروه، مجذور کای و ضریب همبستگی Pearson استفاده شده است.

یافته‌ها

براساس یافته‌های پژوهش، ۷۰/۶ درصد (۴۴۴) آزمودنی‌ها

مسأله رضایت شغلی یکی از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد، بارها در سازمان‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است؛ و به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است. رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود (۱۱). رضایت شغلی به لذت بردن از کار، انجام بهتر کار، اشتیاق و شادمانی در خصوص کار و پاداش مناسب گرفتن به خاطر تلاش‌های فرد اشاره می‌کند (۱۲).

سازمان‌های بهداشتی و درمانی به علت اهمیت وظیفه‌ای که در زمینه پیشگیری مراقبت و درمان بر عهده دارند از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردار می‌باشند و نارضایتی شغلی کارکنان مراکز درمانی موجب پایین آمدن کیفیت خدمات ارائه شده و در نهایت نارضایتی بیماران خواهد شد. لذا، با توجه به گستردگی گروه پرستاری در مراکز بهداشتی درمانی و آموزش کشور، توجه به نظرات و خواسته‌های آنان در واقع توجه به بهداشت و سلامت جامعه است. از آن جا که افزایش رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌ها باعث افزایش و ارتقاء خدمات درمانی می‌گردد و در نهایت رضایت بیماران را از خدمات درمانی بهبود می‌بخشد و با توجه به نقش کلیدی پرستاران در ارائه خدمات بهداشتی به بیماران از موارد مهمی است که به بهتر شدن خدمات ارائه شده توسط آنها می‌انجامد. لذا انجام بررسی‌های علمی در این زمینه و استفاده از نتایج آن در جنبه‌های مختلف حرفه پرستاری می‌تواند پیامدهای مفیدی داشته باشد. با توجه به مسائل مطروحه، پژوهش حاضر با هدف، عوامل مرتبط با رضایت شغلی در میان گروه پرستاران در مراکز بهداشتی درمانی (بیمارستان) شهرستان کرمانشاه در سال ۱۳۹۱ صورت گرفت.

روش بررسی

پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی تحلیلی با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی است که در سال ۱۳۹۱ بر روی ۶۲۹ نفر از پرسنل پرستاری شاغل در سه مرکز بهداشتی درمانی (امام رضا(ع)، امام علی(ع) و طالقانی)

جدول ۱: میانگین ابعاد مختلف رضایتمندی شغلی بر حسب نمرات رضایتمندی کلی در میان

پرستاران			
رضایتمندی شغلی	رضایتمندی پایین	رضایتمندی متوسط	رضایتمندی بالا
میانگین(انحراف معیار)	میانگین(انحراف معیار)	میانگین(انحراف معیار)	میانگین(انحراف معیار)
شرایط محل کار	۴۶ (۷/۳)	۴۷۴ (۷۵/۲)	۱۱۰ (۱۷/۵)
ارتباط با همکاران	۲۴ (۳/۸)	۳۰۹ (۴۹)	۲۹۷ (۴۷/۱)
حقوق و مزایا	۸۶ (۱۳/۷)	۴۷۳ (۷۵/۱)	۷۱ (۱۱/۳)
موقعیت شغلی	۶۴ (۱۰/۲)	۳۸۱ (۶۰/۵)	۱۸۵ (۲۹/۴)
امنیت شغلی	۱۲۹ (۲۰/۵)	۴۰۷ (۶۴/۶)	۹۴ (۱۴/۹)
نظارت و سرپرستی	۶۰ (۹/۵)	۴۰۳ (۶۴/۰)	۱۶۷ (۲۶/۵)
سیاستگذاری مدیریتی	۷۳ (۱۱/۶)	۳۷۳ (۵۹/۲)	۱۸۴ (۲۹/۲)
ارتباط زندگی شخصی	۳۸ (۶/۰)	۴۱۴ (۶۵/۷)	۱۷۸ (۲۸/۳)
رضایتمندی کلی	۲۹ (۴/۶)	۵۱۸ (۸۲/۲)	۸۴ (۱۳۹/۲)

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران شهرستان کرمانشاه بود. با توجه به نتایج بدست آمده رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های شهرستان کرمانشاه در سطح متوسط بود که نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج تحقیق یافته‌های منجمد در تهران و Fernandez در مادرید همخوانی دارد (۱۳،۱۴).

۱- متغیر تحصیلات با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. نتایج نشان می‌دهد در افراد بالاتر از لیسانس رضایتمندی متوسط بیش از افراد کمتر از لیسانس بود یعنی هر چه سطح تحصیلات بالاتر باشد رضایتمندی افراد نیز بیشتر شده که این نتایج با یافته‌های Alenzi در کویت و مقرب در بیرجند همخوانی دارد (۱۵،۱۶). اما با نتایج تحقیقات حبیب که بر روی پرستاران بیمارستانها انجام داد مغایرت داشت. دلیل این امر شاید عوامل دیگری نظیر نوع بیمارستان، تعداد بیماران و شرایط استرس زای دیگری باشد که بر روی رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد (۱۷).

زن و ۲۹/۴ درصد (۱۸۵) مرد بودند. همچنین میانگین سنی $34/03 \pm 7/91$ سال و میانگین سابقه کار افراد $9/41 \pm 7/78$ سال بود (جدول ۱).

نتایج حاکی از آن است که رضایتمندی شغلی با هیچ یک از متغیرهای سن، سابقه کار و تعداد اعضای خانواده ارتباط معناداری را نشان نمی‌دهد ($p > 0/05$). اما بین میزان رضایتمندی با متغیرهایی چون جنسیت، تحصیلات، نوع استخدام و شیفت کاری ارتباط معناداری وجود دارد ($p < 0/05$). به طوری که میزان رضایتمندی بالا در جنس مرد بیش از زنان و در رضایتمندی متوسط در افراد بالاتر از لیسانس و در افراد کمتر از لیسانس و در پرستاران قراردادی بیش از سایر بوده است. همچنین میزان رضایتمندی پایین در افراد با شیفت ثابت بیشتر بوده است؛ اما میزان رضایتمندی با وضعیت تأهل، وضعیت مسکن و نوع بیمه ارتباط معناداری ندارد ($p > 0/05$). جدول ۲ ضریب همبستگی بین ابعاد رضایتمندی شغلی با متغیرهای سن و سابقه کار را نشان می‌دهد.

جدول ۲: ضریب همبستگی ابعاد رضایتمندی شغلی بر حسب سن و سابقه کار در میان پرستاران

ابعاد رضایتمندی شغلی	سن		P-value
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	
شرایط محل کار	-۰/۰۵۱	۰/۳۱۲	۰/۰۰۶
ارتباط با همکاران	۰/۰۲۴	۰/۷۳۹	۰/۴۲۲
حقوق و مزایا	-۰/۰۳۴	۰/۳۹۲	۰/۰۱۸
موقعیت شغلی	۰/۰۲۸	۰/۶۳۹	۰/۳۴۲
امنیت شغلی	۰/۰۸۷	۰/۰۹۸	۰/۷۲۹
نظارت و سرپرستی	۰/۰۵۷	۰/۰۹۶	۰/۳۳۶
سیاستگذاری مدیریتی	۰/۱۲۹	۰/۰۰۶	۰/۰۲۸
ارتباط زندگی شخصی	۰/۱۷۹	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱
رضایتمندی کلی	۰/۰۹۳	۰/۱۱۵	۰/۸۶۷

میزان ساعات کار در هفته و ساعات اضافه کاری و امکانات رفاهی رضایت نداشتند. گلچین معتقد است هر قدر میزان رضایت پرستاران از شرایط کاریشان بیشتر شود امکان ترک خدمت کمتر و هر قدر ناراضی‌تری بیشتر شود، غیبت، استعفا و گریز از سازمان بیشتر خواهد بود (۲۲).

۴- نتایج سوالات حیطه حقوق و مزایا حاکی از آن است که پرستاران از حقوق و مزایای خود جهت رفع نیازهای ضروری و از میزان مزایای سختی کار ناراضی بودند. با توجه به سختی شرایط کار پرستاران بیمارستان‌ها، بایستی از عواملی مانند افزایش حقوق و دستمزد و شرایط محل کار به عنوان مؤثرترین عوامل بر رضایت شغلی اشاره نمود (۲۴). شادپور و جمشیدبیگی در مطالعه خود بیشترین ناراضی‌تری به‌روزان را به ترتیب از حقوق دریافتی، ساعات کار و حجم کار بیان نمودند (۲۵).

۵- در ارتباط با حیطه موقعیت شغلی نتایج نشان داد

۲- بالاترین رضایت شغلی مربوط به همکاران بوده است. تعامل و رضایت کارکنان از همکاران خود سبب دلگرمی افراد در محیط کار می‌شود، با وجود شرایط نامساعد حرفه‌ای در بیمارستان رابطه خوبی در بین پرستاران بیمارستان‌های شهرستان کرمانشاه دیده شد که قابل تقدیر می‌باشد. در این مورد Daglas معتقد است مشارکت و علاقه گروه پرستاری تحت تأثیر ارتباط خوب قرار می‌گیرد (۱۸). نتایج رضایت شغلی حیطه ارتباط با همکاران نشان می‌دهد اکثریت پرستاران کرمانشاهی از احترام به یکدیگر رضایت داشته و از ارتباط مسئولین مافوق با پرستاران بیمارستان رضایت نداشتند. منجمد و همکاران نیز در تحقیقات خود به نتیجه مشابهی رسیدند (۲۳).

۳- در مورد حیطه شرایط محل کار افراد مورد مطالعه از تجهیزات موجود در محیط کار رضایت داشته و از

با توجه به نتایج رضایت شغلی متوسط در این مطالعه، بایستی عواملی که باعث افزایش رضایت شغلی پرستاران می‌شود از سوی مسئولین ذیربط مورد توجه قرار گیرد تا در نهایت به ارتقاء خدمات مراقبت از بیماران منجر شود. در همین راستا پرداخت کارانه و سختی کار مناسب، ایجاد استانداردهای شغلی مناسب جهت کاهش استرس شغلی و افزایش راندمان کاری، اعمال سیستم‌های تشویق و تنبیه مناسب، ایجاد تسهیلات و امکانات رفاهی و ورزشی، همچنین؛ می‌توان با تمرکز روی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران و رفع کمبودها از طریق تقویت آزادی عمل در میان پرستاران، از میان بردن عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در پرستاری، همکاری بین پزشک و پرستار و همچنین بهبود ارتباطات در میان خود پرستاران، فراهمی مراقبت بیمار با کیفیت بالا، سازماندهی حرفه پرستاری و بهبود سیستم پرداخت و عادلانه کردن آن، رضایت شغلی پرستاران را بهبود بخشید.

محدودیت‌ها

این پژوهش فقط در مورد نمونه‌ای از پرستاران ایران فقط در شهرستان کرمانشاه انجام گرفت، لذا در تعمیم نتایج آن به پرستاران سایر شهرهای کشور احتیاط باید کرد.

پیشنهادات

در پایان با توجه به متغیر بودن عوامل تأثیر گذار بر رضایت شغلی و تلاش مدیران وقت در جهت بهبود شرایط کاری، پیشنهاد می‌گردد: رضایت شغلی پرستاران به عنوان یک نظر سنجی بصورت سالیانه در تمامی واحدهای اشتغال پرستاران در سطح استان انجام شده، ضمناً برای کاهش ناراضی‌تی و افزایش رضایت پرستاران؛ تدوین طرح جامع تغییر دستمزد و سختی کار پرستاران، ایجاد فرصت‌های ارتقاء و ترفیع بر اساس شایستگی و مهارت، فرهنگ سازی جامعه در زمینه اهمیت و ارزش حرفه پرستاران، فراهم سازی امکانات جهت به روز کردن دانش پرستاران، ایجاد تغییر در سیستم مدیریت و روابط انسانی و دخالت دادن نیروها در تصمیم‌گیری‌ها، بهره‌گیری از کمک مشاوران مجرب و استفاده از تجارب آنها در محیط اشتغال صورت پذیرد.

که اکثریت واحدهای مورد مطالعه از ضرورت وجودی حرفه خود در جهت رفع نیاز جامعه اطلاع داشته ولی از جایگاه حرفه‌ای خود در جامعه رضایت نداشتند.

۶- نتایج حیطه امنیت شغلی نشان می‌دهد که اکثر افراد از شرایط بیمه رضایت داشته و از برقراری عدل و انصاف و عدم تبعیض بین پرستاران رضایت نداشتند. وجود تبعیض در بین پرستاران بیمارستان سبب دل‌سردی آنان نسبت به کار و کاهش انگیزه شغلی آنان خواهد شد. گلچین به ناراضی‌تی اکثریت گروه پرستاری از امنیت شغلی اشاره نمود (۲۶). بررسی حیطه نظارت و سرپرستی در مطالعه حاضر نشان می‌دهد افراد شرکت کننده از صلاحیت مسئولین رضایت داشته‌اند، زاهدی و همکاران نیز در تحقیقات خود اظهار نمودند که اکثریت پرستاران از سرپرست مستقیم خود اظهار رضایت داشته و یکی از عوامل موفقیت شبکه‌های بهداشت و درمان را مدیریت صحیح مسئولین دانستند (۲۷). افراد مورد پژوهش از شرایط موجود جهت تشویق و تنبیه رضایت نداشتند. این امر بایستی از سوی مسئولین مورد توجه و بازنگری قرار گیرد و شرایط مناسب تشویق مادی و معنوی پرستاران ایجاد گردد. کمترین رضایتمندی مربوط به امنیت شغلی افراد شرکت کننده است. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات منجمد، میر مولایی و شهبازی در یک راستا است (۲۱، ۱۹، ۲۰).

۷- نتایج حیطه سیاستگذاری مدیریتی حاکی از آن است که اکثر افراد از نحوه مدیریت بیمارستان رضایت داشته‌اند، زاهدی در تحقیقات خود نشان داد که بیشتر پرستاران از مدیر اظهار رضایت نموده‌اند (۲۸). مقرب نیز بیان نمود که از عوامل مؤثر در رضایت شغلی سرپرستی مناسب توسط مسئول مستقیم است (۲۹). Greatz و Arch معتقدند چنانچه پرستاران مورد حمایت قرار گیرند کار خود را با تنیدگی کمتری انجام می‌دهند و موجب بهبود روابط فیما بین و رضایت شغلی شده و همچنین موجب افزایش اعتماد به نفس و کیفیت کار خواهد شد (۳۰).

۸- در مورد حیطه ارتباط زندگی شخصی نتایج نشان داد که اکثر افراد از این که در واحد خود مشغول به کار هستند راضی و از امکانات رفاهی خارج از بیمارستان ناراضی بودند. مقرب در تحقیقات خود به ناراضی‌تی اکثر پرستاران از امکانات رفاهی و فرهنگی اشاره نمود (۳۱).

سیاسگزاری

تجربیات گرانبهای خود را صادقانه در اختیار محقق قرار داده‌اند تقدیر و تشکر نمایند.

پژوهشگران لازم می‌دانند از کلیه مسئولین و پرستاران محترم و بزرگوار در بیمارستان های شهرستان کرمانشاه که در این مطالعه به صورت داوطلبانه شرکت کرده و

منابع

1. Zangaro GA, Soeken KL. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Res Nurs Health* 2007; 30(4): 445-58.
2. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2005; 42(2): 211-27.
3. Hoshmand Bahabadi A, Seif H, Nikbakht Nasrabadi. The survey of nurses' turnover in a period of 10 years. *Teb & Tazkiyeh journal* 2004; 13(4): 10-16. [Persian]
4. Positive Practice Environments: Quality Workplace=Quality Patient Care. Available at: www.icn.ch/indkit2007.pdf. Accessed October 20, 2007.
5. Papp I, Markkanen M, von Bonsdorff M. Clinical environment as a learning environment: student nurses' perceptions concerning clinical learning experiences. *Nurse Educ Today* 2003 May; 23(4): 262-8.
6. Roman L. Nursing shortage: looking to the future. *RN* 2008; 71(3): 34-6, 38-41.
7. Moazi FM. Evaluating the Quality of Nursing Care in Hospital Emergency. University of Medical Sciences, Tehran, Office of Nursing Research Project of the Ministry of Health and Medical Education. In 1988.
8. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian, Oveysipoor R, Nakhost Pandi S, Mahmody M. (Evaluation of job satisfaction in nursing group in Educational and cure centers in whole country). *Hayat* 2003, 9(3): 73-81.
9. Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, Individual and organizational characteristics. *Jo Adv Nurs* 2000; 32(3): 536- 43.
10. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2005; 42(2): 211-27.
11. Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-78.
12. Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48: 775-802.
13. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian, Oveysipoor R, Nakhost Pandi S, Mahmody M. [Evaluation of job satisfaction in nursing group in Educational and cure centers in whole country]. *Hayat* 2003; 10(23): 39-48.
14. Kohestani HR, Baghchechi N, Abed Saeedi Jh, Chezebash A, Alavi Majd [Determining the association between low back pain and occupational stress in nurses]. *Journal of Arak University of Medical Sciences (Rahavard-e-danesh)* 2006; 9(3): 73-81.
15. Mogharab M, Madar Shahin F, Ali Abadi N, Rezi N, Mohamadi AR, [Nurses job satisfaction in birjand educational hospitals]. *Journal of Birjand University of Medical Sciences* 2005; 12(3, 4): 92-9.
16. Al-Enezi N, Chowdhury R, Shah M, AL – 18. AL-Otobi M. Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: a questionnaire survey in Kuwait. *Appl Nurs Res* 2009; 22(2): 94-100.
17. Habib S, Shirzad MA. [Job satisfaction and general health among a general hospital staff]. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology* 2003; 8(4): 64-73.

18. Daglas L. Effective leader and management in nursing Translated by. Nick Shekarnia F. Tehran: Boshra Publication 1996.
19. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian, Oveysipoor R, Nakhost Pandi S, Mahmody M. [Evaluation of job satisfaction in nursing group in Educational and cure centers in whole country]. Hayat 2003; 10(23): 39-48.
20. Mirmolai T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajer Rahbari M. [Survey on midwifery job satisfaction]. Hayat 2005; 11(24, 25): 87-95.
21. Shahbazi L, Salimi T, [job satisfaction in Yazd hospital nurses]. Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences 2002; 10(3Suppl): 70.
22. Golchin M, Study of nurses job satisfaction and effective factors in Zanjan hospital. [MA thesies]. Shahid Beheshti Medical Sciences University, 1993.
23. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian, Oveysipoor R, Nakhost Pandi S, Mahmody M. [Evaluation of job satisfaction in nursing group in Educational and cure centers in whole country]. Hayat 2003; 10(23): 39-48.
24. Ranjbar M, Vahid Shahi K. [Effective Factors on Faculty Members job satisfaction in Mazandran University of Medical Sciences, School of Medicin, 2006]. Strides in Development of Medical Education 2007; 4(2): 92-9.
25. Shadpoor K, Jamshid beigi A. A method for determination of job satisfaction among staff. Proceeding of 1st National Research in Health Khorasan Medical Sciences University 1997, Mashhad, Iran.
26. Golchin M, Study of nurses job satisfaction and effective factors in Zanjan hospital. [MA thesies]. Shahid Beheshti Medical Sciences University, 1993.
27. Zahedi M, Palahang H, Ghafari M, [job satisfaction among health personal in Chahar Mahal & Bakhtiari province, 1998-99]. Shahrekord University of Medical Sciences Journal 2002; 2(1): 27-33.
28. Zahedi M, Palahang H, Ghafari M, [job satisfaction among health personal in Chahar Mahal & Bakhtiari province, 1998-99]. Shahrekord University of Medical Sciences Journal 2002; 2(1): 27-33.
29. Mogharab M, Madar Shahin F, Ali Abadi N, Rezi N, Mohamadi AR, [Nurses job satisfaction in birjand educational hospitals]. Journal of Birjand University of Medical Sciences 2005; 12(3, 4): 92-9.
30. Arch M, Greated B, Work satisfaction unionism and militancy amongst nurses. Community Health Student 1989; 13(2): 177-85.
31. Mogharab M, Madar Shahin F, Ali Abadi N, Rezi N, Mohamadi AR, [Nurses job satisfaction in birjand educational hospitals]. Journal of Birjand University of Medical Sciences 2005; 12(34): 92-9.