

## رضایت شغلی پرستاران شاغل در مرکز آموزشی درمانی شفاء رشت

پژوهشگران: مهین نادم<sup>۱</sup>، نعیم خدادادی<sup>۲</sup>، زهرا شجاعی<sup>۳</sup>، حسن رضانی<sup>۴</sup>، سید محمد جواد موسوی<sup>۵</sup>

(۱) کارشناس ارشد روان پرستاری

(۲) کارشناس ارشد پرستاری (گرایش روان پرستاری). عضو غیرهیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت.

(۳) کارشناس پرستاری. مترون بیمارستان شفا

(۴) کارشناس زبان انگلیسی. بیمارستان شفا

(۵) کارشناس پرستاری. بیمارستان امام خمینی صومعه سرا

### چکیده:

مقدمه: محیط کار هر انسان به عنوان خانه دوم او باید بتواند برآورنده حداقل نیازهای روحی و روانی وی باشد. در بین مشاغل مختلف، پرستاری یک شغل کلیدی و مهم است، چرا که افزایش رضایت شغلی پرستاران می تواند باعث ارتقاء کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران و در نهایت رضایت آنها از خدمات دریافتی شود.

هدف: هدف از این پژوهش تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در مرکز آموزشی درمانی شفاء شهر رشت است.

روش کار: این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع مقطعی بوده و جمع آوری اطلاعات آن از کلیه بهیاران و پرستاران کاردان، کارشناس و کارشناس ارشد شاغل در تنها مرکز آموزشی درمانی روانپزشکی استان گیلان انجام گرفته است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای مشتمل بر دو بخش بود: بخش اول سئوالات مربوط به ویژگیهای دموگرافیک و شامل ۸ عبارت و بخش دوم پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی و شامل ۳۰ عبارت بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید.

نتایج: یافته ها نشان داد که ۵۳/۷ درصد پرستاران دارای رضایت شغلی متوسط، ۴۱/۵ درصد دارای رضایت شغلی بالا، ۴/۹ درصد رضایت شغلی پایین داشتند. در ضمن سرپرستاران نسبت به سایر رده ها از رضایت شغلی کمتری برخوردار بودند. هیچیک از مشخصات فردی با رضایت شغلی ارتباط معنی دار آماری نداشت.

نتیجه گیری: از نتایج این مطالعه می توان درجهت بر نامه ریزی های دقیق استفاده نمود. زیرا نتایج این پژوهش حاکی از آن است که اکثر واحدها دارای رضایت شغلی متوسطی بوده اند و این می تواند زنگ خطری برای مدیران پرستاری محسوب گردد زیرا رضایت شغلی ناکافی می تواند به ارائه مراقبت های ناکارآمد منجر گردد. بعلاوه نتایج این مطالعه مبین آن است که سرپرستاران نسبت به سایر رده ها از رضایت شغلی کمتری برخوردارند. این نتیجه نیز حائز اهمیت است زیرا احتمالاً عواملی بر رضایت این رده موثر بوده است. ضمناً ناراضیاتی و نگرش منفی این افراد ممکن است بر کارمندان آنان نیز تاثیر بگذارد.

کلید واژه ها: رضایت شغلی، پرستار، نگرش

### مقدمه

در حرفه ی خود به خواسته ها و ارزش های مورد نظر خود رسیده است (۳).

هر سازمانی جهت نیل به اهداف خود به منابع متعددی نیاز دارد و بدون شک مهمترین منابع هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است، چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و تعهد بالایی باشد، توان و استعداد تخصصی خود را در آن سازمان بکار خواهد گرفت. لذا موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و هیچ سازمانی بدون وجود نیروی انسانی کارآمد، رضایت مند و متعهد نمی تواند به اهداف خود نائل شود (۴).

رضایت شغلی یک پدیده ذهنی است که حاصل هم گامی بین نگرش و رفتار می باشد (۱). رضایت شغلی نشانگر احساسات فردی و شخصی نسبت به شغل بوده و به عبارت دیگر گرایش، تمایل، علاقه، استعداد و آمادگی جهت ارائه پاسخ به شغل یا نگرش به محیط کار را می توان رضایت شغلی نامید. به علاوه ایجاد انگیزه کارکنان که پایه کارآیی و اثر بخشی را در سازمان تشکیل می دهد به دنبال ایجاد رضایت شغلی فراهم می آید (۲). رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. عاملی که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می شود تا فرد احساس کند

خمینی تهران انجام شده است نشان داد که ۶۳ درصد از پرستاران از شغل خود ناراضی بوده، ۳۵/۶ درصد رضایت متوسط و ۱/۴ درصد رضایت بالا داشتند (۱۱). این در حالی است که در مطالعه ای که توسط شهبازی و همکاران (۱۳۸۱) در مورد رضایت شغلی پرستاران شاغل در یکی از بیمارستان های یزد انجام گرفته بود، نتایج نشان داد که ۸۳/۲۶ درصد از واحدهای پژوهش از شغل خود راضی بوده اند (۱۲). ارتقاء رضایت شغلی پرستاران از مهمترین عوامل تعیین کننده کیفیت خدمات مراقبتی از بیماران است (۱۱) چرا که رضایتمندی پایین شغلی یکی از دلایل ترک خدمت پرسنل ارائه کننده مراقبت بهداشتی است (۳).

تحقیقات اندکی در مورد رضایت شغلی پرستاران در محیط های مختلف کاری بویژه در بیمارستانهای روانپزشکی انجام شده است. با توجه به این نکته مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان رضایتمندی شغلی پرستاران شاغل در مرکز روانپزشکی شفا رشت در سال ۱۳۸۶ انجام گرفته است.

### روش کار

این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع مقطعی است که نمونه های آن را ۸۲ نفر از کادر پرستاری مرکز آموزشی درمانی شفاء رشت تشکیل می دادند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای مشتمل بر دو بخش بود بخش اول شامل سئوالاتی در مورد عوامل فردی با ۸ سؤال و بخش دوم پرسشنامه استاندارد سنجش رضایت شغلی، دامنه امتیازات این ابزار ۱۹۵-۳۰ است و کسب نمره بالاتر مبین داشتن رضایت بیشتر شغلی است. در این تحقیق پس از دسته بندی نمرات دامنه رضایتمندی واحدها به این صورت تعیین شد: کسب نمره ۵۰-۳۰ رضایت شغلی بسیار پایین، کسب نمره ۸۴-۵۱ رضایت شغلی پایین، ۱۴۴-۸۵ رضایت شغلی متوسط، ۱۹۵-۱۴۵ رضایت شغلی بالا می باشد.

یکی از مهمترین منابع ایجاد کننده استرس در هر فرد شغل اوست (۵). نوع شغل از جمله محرک های فشارزای عمده ای است که می تواند فشار روانی مزمن ایجاد نموده (۶) و بر کیفیت خدمات و تعهدات سازمانی وی تاثیر بگذارد (۳).

پرستاری نیز از مشاغل سخت در بسیاری از نقاط دنیا است (۷). از منابع فشار زای شغلی پرستاران می توان به حجم کاری زیاد، ارتباط ضعیف با همکاران، بروز اشتباهات شغلی، مشاهده مکرر مرگ بیماران، تقاضاهای زیاد در بخش جهت ارائه مراقبت های مطلوب به بیماران، اضافه کاری به دلیل نیازهای مادی، استراحت ناکافی به دلیل چرخش نوبت کاری، کارکردن با بیمار و خطر سرایت بیماری ها، عدم امنیت شغلی، رفتار نامناسب بعضی از بیماران، مشکلات ارتباطی با همکاران و... اشاره نمود (۸). رضایت شغلی پرستاران تحت تاثیر عوامل بسیاری قرار دارد، بسیاری از پرستاران احساس می کنند در شغلشان تنزل مقام داشته و برای بیماران مثر ثمر نبوده اند، پرستاران ناراضی ممکن است مضطرب بوده و نتوانند مراقبت مناسبی برای بیماران فراهم نکنند و به طور کلی کیفیت پایین تری از مراقبت پرستاری را ارائه دهند. در مجموع همه این تغییرات با هم بر روی رضایت پرستار تاثیر گذاشته که این اثر می تواند بر روی رضایت بیماران نیز تاثیر منفی بجا گذاشته باشد (۹). نتایج بسیاری از تحقیقات نیز نشان داده است رضایت شغلی در پرستاران می تواند موجب ارتقاء حرفه شود. زیرا کسانی که از نقش خود رضایت دارند موجب هویت دادن به نقش مزبور می شوند. آنهایی که آرزومند شاغل بودن در حرفه پرستاری هستند موقعیت بهتری برای خود در پرستاری ایجاد خواهند کرد و بدین ترتیب مراقبت از بیماران با کیفیت بهتری ارائه خواهد شد (۱۰).

در مطالعه ای که توسط یاقوتی (۱۳۸۳) در مورد بررسی رضایت شغلی پرستاران بیمارستان امام

## نتایج

جدول شماره (۱): توزیع مشخصات فردی

مشخصات فردی	تعداد	درصد
سن بر حسب سال		
بدون پاسخ	۳	۳/۷
زیر ۴۰ سال	۵۱	۶۲/۲
بالای ۴۰ سال	۲۸	۳۴/۱
کل	۸۲	۱۰۰
وضعیت تاهل		
مجرد	۱۹	۲۳/۲
متاهل	۶۱	۷۴/۴
سایر	۲	۲/۴
کل	۸۲	۱۰۰
سمت		
سوپروایزر	۵	۶/۱
سر پرستار	۱۲	۱۴/۶
پرستار	۴۶	۵۶/۱
بهبیار	۱۹	۲۳/۲
کل	۸۲	۱۰۰
مدرک تحصیلی		
فوق لیسانس	۲	۲/۴
لیسانس	۵۸	۷۰/۷
فوق دیپلم	۲	۲/۴
دیپلم	۲۰	۲۴/۴
کل	۸۲	۱۰۰
نوع استخدام		
رسمی	۳۹	۴۷/۶
پیمانی	۳۲	۳۹
قراردادی	۲	۲/۴
طرحی	۹	۱۱
کل	۸۲	۱۰۰
نوع شیفت		
ثابت صبح	۳۱	۳۷/۸
در گردش	۵۱	۶۲/۲
کل	۸۲	۱۰۰
جنس		
مرد	۲۳	۲۸
زن	۵۹	۷۲
کل	۸۲	۱۰۰
سابقه کار		
بدون پاسخ	۳	۳/۷
۱-۹	۲۶	۳۱/۷
۱۰-۱۹	۳۸	۴۶/۳
۲۰-۳۰	۱۵	۱۸/۳
کل	۸۲	۱۰۰

در مورد بررسی ارتباط بین نوع شیفت کاری و رضایت شغلی، ۵۴/۸ درصد افراد با شیفت ثابت صبح در مقایسه با شیفت در گردش رضایت بالاتری بدون تفاوت معنی دار آماری داشتند. در مورد بررسی ارتباط

یافته های این تحقیق در مورد هدف اول پژوهش یعنی " تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران در مرکز روانپزشکی شفا" نشان داد که اکثر واحدهای مورد پژوهش (۵۳/۷ درصد) رضایت شغلی متوسط، ۴۱/۵ درصد رضایت شغلی بالا و ۴/۹ درصد رضایت شغلی پایین داشتند.

در ارتباط با هدف دوم پژوهش " تعیین مشخصات فردی واحدهای مورد پژوهش" یافته ها گویای آن بود که ۶۲/۲ درصد نمونه ها در گروه سنی زیر ۴۰ سال قرار داشتند. اکثریت آنها زن (۷۲ درصد) و متاهل (۷۴/۴ درصد) و بیشتر نمونه ها (۷۰/۷ درصد) دارای تحصیلات لیسانس بودند. اکثریت واحدها (۴۶/۳ درصد) دارای سابقه کار ۱۹-۱۰ سال و نوع استخدام رسمی (۴۷/۶٪) بودند و از نظر نوبت کاری، اکثریت آنها (۶۲/۲ درصد) به صورت شیفت در گردش کار می کردند.

در ارتباط با هدف سوم پژوهش، " بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و مشخصات فردی پرستاران مرکز آموزشی درمانی شفا" نتایج نشان داد که ۵۷/۱ درصد واحدها که سن بالاتر از ۴۰ سال داشتند از رضایت شغلی بالاتری نسبت به افراد زیر ۴۰ سال برخوردار بودند ولی این ارتباط از نظر آماری معنی دار نبود. در مورد بررسی ارتباط بین میزان سابقه کار و رضایت شغلی، ۱۵ درصد نمونه های مورد پژوهش که بین ۲۰-۳۰ سال سابقه کار داشتند از رضایت شغلی بالاتری بدون تفاوت معنی دار آماری برخوردار بودند. در مورد بررسی ارتباط بین وضعیت استخدام و رضایت شغلی، تمامی افرادی که نوع استخدام آنها قراردادی بود رضایت شغلی بالا داشتند، این در حالی بود که تنها ۵۳/۸ درصد از مجموع افرادی که استخدام آنها از نوع رسمی بود از شغل خود رضایت بالایی بدون تفاوت معنی دار آماری داشتند (جدول شماره ۱).

نگریدید(۱۰). شاید یکی از علل معنی دار نبودن ارتباط عوامل فردی با رضایت شغلی در این تحقیق تعداد کم نمونه باشد. البته باید توجه داشت که در بررسی

ارتباط دو متغیر سن و رضایت شغلی اگرچه اختلاف معنی دار آماری مشاهده نگردید ولی افراد بالای ۴۰ سال از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند. شاید بتوان این یافته را به این نکته که در برخی از منابع مورد اشاره قرار گرفته است مرتبط دانست که در سالهای اولیه کار، رضایتمندی بالا بوده، سپس کاهش یافته و بعد در سالهای پایانی مجدداً افزایش می یابد و این الگو برای زن و مرد به یک اندازه صادق می باشد (۳). از طرفی در پژوهش بعمل آمده توسط محمدی و همکاران در مورد بررسی فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستانهای شهر اردبیل میزان فرسودگی شغلی با افزایش سن کاهش یافته است و این مورد ممکن است به دلیل انطباق دیرتر جوانان با شرایط محیط کار باشد(۱۳). در مطالعه انجام شده توسط ایرانیان (۱۳۸۴) در مورد بررسی میانگین سن و رضایت شغلی کارکنان نتایج نشان داد که افراد کمتر از ۴۰ سال رضایت شغلی بیشتری نسبت به افراد بالای ۴۰ سال دارند (از نظر آماری این اختلاف معنی دار نبود)، افراد بالای ۴۰ سال اغلب در واحدهایی که فشار کاری کمتری دارد بکار گمارده شده اند و ممکن است همین نکته بر رضایت شغلی آنها تاثیرگذار باشد.

در مورد بررسی ارتباط بین وضعیت استخدام و رضایت شغلی، تمامی افرادی که نوع استخدام آنها قراردادی بود رضایت شغلی بالا داشتند و سپس به ترتیب نیروهای طرحی، نیروهای رسمی و در نهایت نیروهای پیمانی در مورد شغل خود رضایت بیشتری ابراز نمودند. اما از طرف دیگر تعداد نمونه های قراردادی پژوهش کم بوده، لذا امکان مقایسه یافته ها بین نیروهای قراردادی و رسمی وجود نداشت. در مورد رضایت بیشتر شغلی در نیروهای طرحی نسبت به نیروهای رسمی شاید وجود مزایایی از قبیل اولویت

بین سمت و رضایت شغلی، بالاترین میزان رضایت شغلی مربوط به سوپروایزرها (۸۰ درصد) و کمترین رضایت شغلی در ارتباط با سرپرستاران بود که ۴۱/۷ درصد کل سرپرستاران در مطالعه دارای رضایت شغلی پایین بودند. ارتباط بین دو متغیر نیز از نظر آماری معنی دار نبود. در مورد بررسی ارتباط بین دو متغیر وضعیت تاهل و رضایت شغلی، افراد متاهل از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بودند(۵۴/۱٪). هم چنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین متغیرهای جنس و مدرک تحصیلی با رضایت شغلی نیز ارتباط معنی دار آماری وجود ندارد ولی زنان(۵۹/۳٪) از رضایت شغلی بالاتری نسبت به مردان برخوردار بودند.

### بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش در مجموع ۴/۹ درصد از پرستاران دارای رضایت شغلی پایین بودند و این میزان در مقایسه با یافته های تحقیقات مشابه در سایر مراکز مطلوبتر بوده است. در تحقیق انجام شده توسط یاقوتی(۱۳۸۳) در بیمارستان امام خمینی تهران در مجموع ۶۳ درصد از پرستاران از شغل خود ناراضی بوده اند(۱۱).

در این پژوهش هیچ یک از مشخصات فردی نمونه ها با متغیر رضایت شغلی ارتباط معنی دار آماری نداشت. این در حالی است که در اکثر پژوهش های بعمل آمده مشابه نیز ارتباطی بین رضایت شغلی و عوامل فردی وجود نداشته است(۱۰). نتایج پژوهش عابدی و همکاران(۱۳۸۲) نیز نشان داد بین عوامل دموگرافیک نظیر سن، جنس، وضعیت تاهل با رضایت شغلی همبستگی معنی دار آماری وجود نداشته است(۴). همچنین در مطالعه بعمل آمده در مورد پرستاران بیمارستانهای یزد نیز بین عوامل دموگرافیک و رضایت شغلی ارتباط معنی دار آماری دیده نشد(۱۲). در پژوهش بعمل آمده توسط Schieste (۲۰۰۷) نیز بین عوامل دموگرافیک مانند جنس، نوع استخدام، نوع کار و رضایت شغلی ارتباط معنی دار آماری مشاهده

استخدامی، شیفت و اضافه کار دلخواه برای آنها می باشد و این در حالی است که در سایر بیمارستانها امکانات کمتری در این خصوص وجود دارد.

در مورد بررسی ارتباط بین نوع شیفت و رضایت شغلی، نمونه های مورد پژوهش با شیفت ثابت صبح از شغل خود راضی تر بوده و این میزان رضایت نسبت به افرادی که شیفت درگرددش داشتند، بالاتر بود. البته بدیهی است ثابت بودن شیفت باعث هماهنگی بیشتر ساعات کاری با اوقات فراغت شده و امکان برنامه ریزی بهتر جهت حضور در محیط خانواده، نگهداری فرزندان و استفاده از تفریحات خانوادگی را مهیا می سازد و بدیهی است که این آرامش می تواند رضایت شغلی بهتری را فراهم نماید. در پژوهش بعمل آمده توسط محمدی و همکاران (۱۳۸۱) بین گردش کاری و فرسودگی شغلی که شاید بتوان آن را یکی از عوارض نارضایتی در پرستاران نامید، ارتباط معنی دار آماری مشاهده شد (۱۳).

در مورد بررسی ارتباط بین سمت و رضایت شغلی، بالاترین میزان رضایت شغلی مربوط به سوپروایزرها بود. شاید بتوان علت این احساس رضایت را به دلیل استقلال در تصمیم گیری این رده از پرستاران دانست چنانچه Bowler & mallic (۱۹۹۸) استقلال را یکی از عوامل مهم رضایت شغلی می دانند (۱۴). از آنجائیکه سوپروایزرها در ارتباط مستقیم با بیمار نبوده و با مشکلات عدیده مانند کثرت بیماران و همراهان آنها، فشار و حجم بالای مراقبتهای مستقیم (۱۵)، تقاضاهای زیاد در بخش جهت ارائه مراقبت های مطلوب به بیماران، خطر سرایت برخی از بیماری ها و رفتار نامناسب برخی از بیماران به صورت مستقیم نمی باشد، خود می تواند یکی از دلایل احساس رضایت بیشتر در این رده از پرستاران گردد. پایین بودن میزان رضایت سرپرستاران نسبت به سوپروایزرها نیز احتمالاً بدلیل آن است که علاوه بر مشکلاتی که سرپرستاران در مورد ارتباط مستقیم با بیماران، با آن

مواجهند، مسئولیت سنگین اداره بخش، برنامه ریزی و هماهنگی پرسنل، رفع نیازها و کمبودهای بخش و حق مسئولیت کم خود می تواند بر میزان رضایتمندی آنها عمیقاً تاثیر بگذارد. از طرفی اختلاف نظر با مدیران رده بالاتر هم باعث فرسودگی شغلی و نارضایتی بیشتر خواهد شد (۱۳). در مطالعه بعمل آمده توسط عابدی و همکاران (۱۳۸۲) در مورد رضایت شغلی مدیران پرستاری در شهر اصفهان نتایج نشان داد که ۵۸/۶ درصد سرپرستاران از شغل خود رضایت داشتند که البته از میزان رضایت شغلی سوپروایزرها در همان تحقیق پایین تر بود و در کل محققین به این یافته رسیده بودند که مدیران اجرایی از شغل خود کمترین میزان رضایت را داشته اند (۴). Oermann (۱۹۹۹) نیز در تحقیقی که با هدف تعیین تجارب چالش برانگیز روانپرستاران انجام داده بود به این نتیجه رسید که تمامی روانپرستاران تحت مطالعه خود در هر رده ای که باشند، درجات متوسطی از تنیدگی شغلی را تجربه می کنند (۱۶) که بدیهی است این تنیدگی شغلی می تواند بر رضایت شغلی همه روانپرستاران تاثیرگذار باشد.

در مورد بررسی ارتباط بین جنس و رضایت شغلی، زنان از رضایت شغلی بالاتری نسبت به مردان برخوردار بودند. شاید بتوان دلیل این یافته را چنین بیان نمود که توانایی و قدرت سازگاری زنان با شرایط شغلی نسبت به مردان بیشتر است (۱۴). در مورد جنسیت و نقش آن در رضایت شغلی متاسفانه اکثر زنان شاغل از وجود تبعیض جنسیتی در محیط کار خود گلایه دارند. حقوق نابرابر با مردان و عدم ارتقای شغلی مهمترین گلایه این قشر از جامعه شاغل است. با وجود بسیاری از قوانین سازمان اموراداری و استخدامی کشور، هنوز در بسیاری از ادارات دولتی شاهد بی عدالتی در پرداخت دستمزدها به کارکنان زن و مرد هستیم (۳). بدیهی است تمامی این موارد می تواند بر رضایت شغلی پرستاران نیز تاثیرگذار باشد با وجود

## منابع:

- 1-Wild, P.parsons, V.Dietz, E.Nurse practitioners characteristics and job satisfaction. Journal of the American academy of nurse practitioners .18.2006.pp:544-549.
- ۲- بحرالعلوم، حسن و همکاران. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. نشریه المپیک . شماره پیاپی ۲۱. ۱۳۸۱.
- ۳- عابدی، حیدرعلی. حسینی گل افشانی، سیده زهرا. رستگاری، محمد. مقایسه رضایتمندی شغلی و عوامل موثر بر آن در مدیران پرستاری بیمارستانهای دولتی و خصوصی شهر اصفهان. مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان. شماره بیست و یکم. سال یازدهم. زمستان ۸۲.
- ۴- مختاری نوری، جمیله. معینیان، سوسن. خادم الحسینی، سیدمحمد. بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخشهای داخلی جراحی منتخب بیمارستان بقیه ا... فصل نامه دانشکده های پرستاری و مامایی استان گیلان. سال چهاردهم. شماره ۵۲. پاییز و زمستان. ۱۳۸۳.
- ۵- کاهنی، سیما و همکاران. بررسی عوامل استرس زای شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. سال اول، شماره ۴. ۱۳۸۴.
- ۶- خداویسی، مسعود. محمدی، ناهید، امید، افسر. بررسی میزان استرس شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای شهر همدان. مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان. شماره بیست و چهارم. سال سیزدهم. زمستان ۸۴.
- 7-Marilyn R.The work of auxiliary nurses in Mexico: stressors satisfiers and coping strategies. International Journal of nursing studies.2003.pp:495-505.
- 8-Renate cricmore.a review of stress in the intensive care unit.2005.pp:19-27.
- 9.-Mrayyan, MT. Jordanian nurses, patients' satisfaction. Job satisfaction and quality of nursing care. International council of nurses, 53.2006.pp:224-230.
- 10-Schiestel, ch.Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. Journal of the American academy of nurse practitioners .19.2007.pp:30-34.
- ۱۱- یاقوتی، اسماعیل. بهبود رضایت شغلی پرستاران از مهمترین عوامل تعیین کننده در کیفیت خدمات مراقبت از بیماران است. خبرگزاری دانشجویان ایران. واحد علوم پزشکی تهران ۱۳۸۳.
- ۱۲- شهبازی، لیلی. سلیمی، طاهره. رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای استان یزد. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد. دوره ۱۰. ضمیمه ۳. پاییز ۱۳۸۱.
- ۱۳- محمدی، محمدعلی. دادخواه، بهروز. مظفری، ناصر. دوستگامی، حسین. بررسی میزان فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای شهر اردبیل، ۱۳۸۱. مجله علمی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. سال هفتم. بهار ۸۴.
- 14-Bowler, S.Mallik, M.Role extension or expansion: qualitative investigation of the perceptions of senior medical and nursing staff in an adult intensive care unit. Intensive and critical care nursing, 14(1), 1998. pp: 11-20.
- ۱۵- موحد، محمدعلی. حقیقی مقدم، یوسف. بررسی رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. ۱۳۸۰.
- 16-Oermann MH.stress and challenge of psychiatric nursingclinical experience. Archpsychiatric 1999.13(2).pp:6 6-81.
- ۱۷- ایرانیان، سید جواد. بمبئی رو، فاطمه. فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی. نشریه مددکاری اجتماعی. دوره پنجم، شماره سه. ۱۳۸۴.

بر این، نتایج این تحقیق نشان داده است که رضایت شغلی زنان نسبت به مردان بیشتر است. این در حالی است که در مطالعه بعمل آمده توسط ایرانیان (۱۳۸۴) یافته ها حاکی از رضایت شغلی کمتر کارکنان زن نسبت به کارکنان مرد بوده است (۱۷). البته باید توجه داشت که تعداد نمونه های مرد در این تحقیق بسیار کمتر از پرستاران زن بوده و بنابراین امکان مقایسه واقعی وجود ندارد.

در مورد بررسی ارتباط بین دو متغیر تاهل و رضایت شغلی، یافته ها نشان داد افراد متاهل از رضایت شغلی بالاتری نسبت به افراد مجرد برخوردار بودند که احتمالاً می تواند به دلیل داشتن آسایش روانی و احساس امنیت بیشتر در متاهلین، باشد.

در مورد بررسی ارتباط بین دو متغیر مدرک تحصیلی و رضایت شغلی، بالاترین نمره رضایت شغلی در کارشناسان ارشد پرستاری مورد مطالعه مشاهده شد. این در حالی است که در نتایج حاصل از مطالعه ایرانیان مشخص گردید کارکنان دارای تحصیلات کمتر از لیسانس نسبت به کارکنان دارای مدرک لیسانس و بالاتر از رضایت مندی شغلی بیشتری برخوردار بوده اند (۱۷).

از نتایج این مطالعه می توان در جهت برنامه ریزی های دقیق استفاده کرد. زیرا نتایج مطالعه نشانه رضایت شغلی پایین سر پرستاران نسبت به سایر رده های پرستاری در بیمارستان روانپزشکی شفاء بوده است. نتیجه فوق برای مسئولان و مدیران در سطح برنامه ریزی های عالی مفید خواهد بود زیرا در صورت ایجاد احساس رضایت در مدیران، این رضایت در رفتار و عملکرد آنها نمودار شده و می تواند بر برآیندهای مراقبتی افرادی که تحت نظارت آنان مشغول بکار هستند، تاثیرات مثبتی را به جای گذارد.

## Job satisfaction among psychiatric nurses in Shafa hospital in Rasht

BY: Nadem. M. MSN, Khodadadi. N. MSN, Shojaee. Z. RN, Ramezani. H,  
Moosavi. SM. RN

### Abstract:

**Introduction:** Job environment as a second home of every individual should satisfy his mental and spiritual needs. Among different jobs, nursing is an important and key job, because as nurses job satisfaction increases, it can improve the quality of care given to patients and increase their satisfaction.

**Objective:** The goal of this study was to determine the level of nurses' job satisfaction in educational center of Shafa in Rasht.

**Methods:** This is a descriptive study and data were collected from all nursing personnel employed in the only educational psychiatric center in Guilan. Data collection instrument included a two part questionnaire: first part covered demographic characteristics and included eight statements and part two included a standard questionnaire on job satisfaction with 30 statements. Descriptive-analytic statistics were used for data analysis.

**Results:** Finding indicated that 53.7% of nurses had moderate, 41.5% had high and 4.9% had low job satisfaction. Also head nurses had lower job satisfaction than other nursing personnel. There was no significant relationship between personal characteristics and job satisfaction.

**Conclusion:** Study findings can be used for exact planning. Results indicated that most samples had moderate job satisfaction and this can be an alarm to nursing managers because inadequate job satisfaction can cause poor care. In addition results showed head nurses had lower job satisfaction and this may affect other personnel's performance.

**Key words:** Job Satisfaction, Nurse, Attitude