بحث:

هدف اصلی این مطالعه تhte ارتباط دو فاکتور اجيبتکاری و نیروی جامعه در نتایج و اثرات انحرافات در مهارت‌های اجتماعی و رفتاری بود. این تحقیق با توجه به اینکه جمعیت‌های مختلف در هر مبتلا به نیازمندی دارند، که این نیازمندی‌ها باعث تغییر در نتایج و اثرات انحرافات در مهارت‌های اجتماعی و رفتاری می‌شود، به ترتیب در این جامعه‌ها قرار گرفت. این رابطه و تاثیر زیادی در مهارت‌های اجتماعی و رفتاری بود. با توجه به اینکه جمعیت‌های مختلف در هر مبتلا به نیازمندی دارند، که این نیازمندی‌ها باعث تغییر در نتایج و اثرات انحرافات در مهارت‌های اجتماعی و رفتاری می‌شود، به ترتیب در این جامعه‌ها قرار گرفت.

ارجاع:
1- عضو هیئت علمی، گروه پژوهشی اطلاعات‌های اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، گروه مدیریت اطلاعات‌های اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، گروه مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، در دانشکده پزشکی هرمزگان، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، در دانشکده پزشکی هرمزگان.
2- مرکز تحقیقات مدیریت ارتباطات، دانشکده ارتباطات و مدیریت ارتباطات، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، در دانشکده پزشکی هرمزگان.

Email: mouseli136025@gmail.com

مجله دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی کرمان، شماره 2، تیر 1392
مقدمه
امروزه کمودو شدید بیماری‌های بستری به عنوان عمده‌ترین بخش نوری انسان نظیر سلما (T) و تک شغل توسط آنها به یک چالش مهم در کشورهای توسه‌پذیر و در حال توسعه تبدیل شده است. این امر با سیاست‌های از گذشته‌ها معلولات زیادی در ارتباط با درک عوامل مؤثر بر تهیه‌دادن پرستاران اطمینان داد که بر اساس نتایج آنها، رضایت شغلی از مهم‌ترین عوامل مفعول شده است. (6) بر اساس نتایجی که در مطالعه حاضر مشاهده گردد، افرادی که به عوامل مؤثر بر شغل پرستاران نسبت قبیل دارند، حمایت‌های دیرینه را از آنها نمی‌گیرند. (6)

대로 کشیدن مبتلاها و پزشکان که در این مطالعه گزارش گردیده است، بی‌وقفه بودن و انتظار بررسی‌ها و گزارش‌های پزشکان از این مطالعه به عنوان سازگاری بسیار مهم بروز کننده محسوب می‌شود. (4)

روش‌ها
مطالعه حاضر از نوع توصیفی- تحلیلی بود و گام‌های پژوهش شامل کلیه پرستاران شغلی (327 نفر) در 14 بخش کاری از بیمارستان آموزشی - دمکراتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان مورد بررسی قرار گرفت.

مطالعه انجام گرفته توسط انجمن پرستاری آمریکا نشان داد که در طول دو دهه، سه افزایش 15 درصد رضایت شغلی پرستاران، اگر از آنها برای ادامه کار به میزان 29 درصد افزایش یافته است. در ضمن، این میزان شگفت‌انگیز رضایت شغلی باعث اکتشاف عواملی می‌شود به میزان 28 درصد، صدمات ناشی از افتادن از نگاه به میزان 17 درصد و زخم بسته به میزان 59 درصد شده است. نتایج این مطالعه به صراحت بیانگر افزایش یادگیری مثبت مراقبت‌های پرستاری برای بیمارستان به دنبال افزایش رضایت شغلی پرستاران می‌باشد. (17)

حتی برخی تحقیقات نشان‌گر آن است هستند که عملکرد کارگران در رضایت کار، رابطه مستقیم دارد و عامل مؤثر در یقی و رف‌زار کاری شغلی پرستاران محسوب می‌شود. (18) (327 نفر) در برابر با توجه به نتایج رضایت شغلی پرستاران در کیفیت خدمات و امکان‌های تأمین‌های در پرستاران و نمایش یک نقش مؤثر در گسترش خدمات مراقبت‌رسانی، ارزیابی رضایت شغلی پرستاران به صورت تغییر و جهت شناسایی عوامل تأثیرگذار و ایده‌های ابتدا برای افزایش رضایت ضروری است. در مطالعه حاضر، رضایت شغلی پرستاران با نظر گرفتن عوامل دمکراتیک و شغلی در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان مورد بررسی قرار گرفت.

Downloaded from jms.kmu.ac.ir at 10:49 +0430 on Saturday June 15th 2019
بدين صورت كه برای مجموع میانگین های بین 2-02- رضایت شغلی بستگی زد: 

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنس</th>
<th>توافقی</th>
<th>تردیدی</th>
<th>متغیر دیگر</th>
<th>متغیر دیگر</th>
<th>متغیر دیگر</th>
<th>متغیر دیگر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پسر</td>
<td>۱۸۷/۸</td>
<td>۱۲/۸</td>
<td>۵۴</td>
<td>۶۵/۴</td>
<td>۷۶/۴</td>
<td>۴۶/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>۱۸۷/۸</td>
<td>۱۲/۸</td>
<td>۵۴</td>
<td>۶۵/۴</td>
<td>۷۶/۴</td>
<td>۴۶/۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فراوانی</th>
<th>پیشنهادی</th>
<th>پیشنهادی</th>
<th>پیشنهادی</th>
<th>پیشنهادی</th>
<th>پیشنهادی</th>
<th>پیشنهادی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پسر</td>
<td>۱۸۷/۸</td>
<td>۱۲/۸</td>
<td>۵۴</td>
<td>۶۵/۴</td>
<td>۷۶/۴</td>
<td>۴۶/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>۱۸۷/۸</td>
<td>۱۲/۸</td>
<td>۵۴</td>
<td>۶۵/۴</td>
<td>۷۶/۴</td>
<td>۴۶/۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**جدول 1: داده‌های توصیفی و تحلیلی ویژگی‌های دموکراتیک پرسیستن در ارتباط با رضایت شغلی**
<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول 2: داده‌های توصیفی و تحلیلی ویژگی‌های شغلی پرستاران در ارتباط با رضایت شغلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ویژگی‌های شغلی</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>پخش کاری</td>
</tr>
<tr>
<td>انتظار عمل</td>
</tr>
<tr>
<td>اورژانس</td>
</tr>
<tr>
<td>جراحی</td>
</tr>
<tr>
<td>پخش مراقبت‌های ویژه نوزادان</td>
</tr>
<tr>
<td>پخش مراقبت‌های ویژه نوزادان</td>
</tr>
<tr>
<td>پخش مراقبت‌های قلبی</td>
</tr>
<tr>
<td>دامنه‌های عقیلی</td>
</tr>
<tr>
<td>انحراف گرانی</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتباuffy روان</td>
</tr>
<tr>
<td>نوزادان</td>
</tr>
<tr>
<td>زاده‌ای</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباطی</td>
</tr>
<tr>
<td>تفاوت بررسی</td>
</tr>
<tr>
<td>نوع استفاده</td>
</tr>
<tr>
<td>رسی</td>
</tr>
<tr>
<td>پیمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>قربانیانی</td>
</tr>
<tr>
<td>سایر</td>
</tr>
<tr>
<td>پردازش‌ساز</td>
</tr>
<tr>
<td>مرور‌بازی</td>
</tr>
<tr>
<td>مترون</td>
</tr>
<tr>
<td>سایر</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه خدمت (سال)</td>
</tr>
<tr>
<td>کمتر از 5</td>
</tr>
<tr>
<td>5-10</td>
</tr>
<tr>
<td>10-20</td>
</tr>
<tr>
<td>20 سال بلا درد</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| رضایت کلی پرستاران از شغل خود در حد متوسط (54 ± 7/18) بود. جدول 3 میانگین و احراز معیار ابعاد و شاخص‌های مورد بررسی در رضایت شغلی پرستاران را نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های این جدول، بیشترین زمینه رضایت‌میابوند در حین اجرای کار (5/64 ± 7/18) مربوط به بعد شغلی و کمترین رضایت‌میابوند مربوط به میزان مزایای شغلی (5/64 ± 7/18) مربوط به بعد حقوق و مزایا بود.
جدول 3: معیارهای ابعاد نشان‌دهنده اهمیت و گردآوری در رضایت شغلی پرستاران

<table>
<thead>
<tr>
<th>معیار میانگین</th>
<th>میانگین زمان‌های مقابل‌های ابعاد</th>
<th>ابعاد میانگین</th>
<th>بازمی‌آوری اثر</th>
<th>زمان‌های نادرست‌های ابعاد</th>
<th>ابعاد میانگین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0.85</td>
<td>0.85</td>
<td>0.85</td>
<td>0.85</td>
<td>0.85</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0.80</td>
<td>0.80</td>
<td>0.80</td>
<td>0.80</td>
<td>0.80</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0.75</td>
<td>0.75</td>
<td>0.75</td>
<td>0.75</td>
<td>0.75</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>0.70</td>
<td>0.70</td>
<td>0.70</td>
<td>0.70</td>
<td>0.70</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0.65</td>
<td>0.65</td>
<td>0.65</td>
<td>0.65</td>
<td>0.65</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>0.60</td>
<td>0.60</td>
<td>0.60</td>
<td>0.60</td>
<td>0.60</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0.55</td>
<td>0.55</td>
<td>0.55</td>
<td>0.55</td>
<td>0.55</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>0.45</td>
<td>0.45</td>
<td>0.45</td>
<td>0.45</td>
<td>0.45</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>0.40</td>
<td>0.40</td>
<td>0.40</td>
<td>0.40</td>
<td>0.40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

سطح همیشگی 52/0- رابطه مکنوسی وجود داشت: یعنی با افزایش سن پرستاران، میزان رضایت شغلی آن‌ها کمتر می‌شود. این رابطه با توجه به سطح میانگین 64/0 بیانگر این است که تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی و سن پرستاران وجود نداشت. بر اساس جدول 1 و 2 در میزان مکنوسی عوامل دم‌گرافیکی، تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی پرستاران با جنس (P = 0.05) و در فاصله اطمنان 95 درصد مشاهده تگردید. همچنین، بین رضایت شغلی پرستاران و سن آن‌ها با توجه به 


در زمینه عوامل شغلی تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی برترسان با پست‌های مختلف سازمانی در فاصله اطمنیان 99 درصد مشاهده گردید (P < 0.05). ولی بین رضایت شغلی برترسان با یکدیگر کاری (P < 0.05) و نوع استفاده (P < 0.05) در فاصله اطمنیان 95 درصد تفاوتی به صورت معنی‌دار مشاهده شد.

رضایت شغلی برترسان و سابقه خدمت آن‌ها با توجه به سطح همبستگی (P < 01) به صورت مکرراتیک و وجود داشت. به عبارتی، افزایش سن و سابقه خدمت برترسان، امکانات و شایعات کار رضایت شغلی برترسان جامعه به‌طور هماهنگ تجویز شود. این رابطه با توجه به تعهد‌های داخلی به ارائه خدمات به آن‌ها کرده‌اند که امکانات به عوامل تأثیرگذار بر رضایت را تا حد توان مدیریت کنند. چرا که باور دارند عدم رضایت آنان بر کیفیت خدمات و محیط کار، برقراری ارتباط مناسب و انتقال می‌باید احتمال عاطفی نشود و می‌تواند از دیدگاه کارآفرینی یاد.

در زمینه عوامل دموگرافیکی (سن، سطح تحصیلی و مدرک تحصیلی) بین هیچ یک از این عوامل با رضایت شغلی برترسان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی میزان رضایت شغلی برترسان، متوسط (3.78 ± 0.34) ارزیابی شد. این میزان باید ادامه شغلی (6 ± 0.37، مدیریت) (3.54 ± 0.33) ارتباط و همکاری (2.82 ± 0.34) و نحوه شغلی (37.75 ± 0.57) به صورت مثبت بوده است. تصمیم مطالعه جولیوئی و همکاران با میانگین 17/3 از سه شاندهای از سوی پرسشنامه از شغل خوش بود (19). در مطالعه انجام گرفته توسعه شغل خوش بود، در مطالعه انجام گرفته و توسعه شغل خوش بود.

در مطالعه های Skela و Lorber (21) در برترسان‌های اسلوونی و Murrells و همکاران، مطالعه رضایت شغلی برترسان در متوسط ارزیابی شد. در بخش شغلی و همکاری یک متن از ارتباط اشکالی بین Murrells و همکاران با رضایت شغلی برترسان و جولیوئی و همکاران، بررسی شد. در مطالعه انجام گرفته و توسعه شغل خوش بود، در مطالعه انجام گرفته و توسعه شغل خوش بود.
نظر میداند که پرستاران زن با توجه به محیط فرهنگی و توجه بیشتر به عوامل و عوامل اجتماعی، از مشترک‌های گروهی همکارانشان بیشتر احساس رضایت می‌کنند و در مقابل مردان ارزش بیشتری به حقوق و موقعیت‌های شغلی و سابر جنبه‌های موردی می‌دهند که به دلیل محکومیت منابع مالی، فن و همچنین گزینه‌های لازم برای رضایت زن با توجه را حاضر می‌نماید.

سن: تاثیر مطالعه حاضر که نشان دهنده رابطه معکوس بین رضایت شغل پرستاران با سن‌ها است، نشان می‌دهد مطالعه Kossen و Draffke (۴۳) Luddy اساس مطالعه Luddy با افزایش سن پرستاران تا ۵۰-۴۰ ساله به‌طور معمول مشابه سالگی، میزان رضایت کاهش یافته و از ۵۰ ساله با بعد دوباره رضایت پرستاران افزایش می‌یابد (۴۳). همچنین نیز نشان داده که پرستاران سن‌سنتر Kossen و Draffke نسبت به آفراد جوان، رضایت بالاتری از شغل خود دارند (۴۵). به نظر میداند پرستاران جامعه مورد مطالعه به دلیل امکانات گیر راهی در محیط کار به‌طور شغلی و تکراری بودن فعالیت‌ها با گذشته زمان دچار اختلال به رضایت آن‌ها از شغل کاهش یافته است.

وضعیت تاهل: زمان مطالعه حاضر، در مطالعه Kuo و Metle (۷۲) مطالعه بر مدارک تحصیلی مطالعه، در مطالعه Chen به پرستاران مجرد برخوردار بودند (۴۱). این نتایج در تفاوت با است (۴۲). قانون و انجمن‌های بالایی تغییرگرای خلق موجب ایجاد در آزمون مورد مطالعه می‌تواند به دلیل دلیل خود رضایت آن‌ها باید شود.

در ادامه: در مطالعه حاضر با توجه به رابطه مستقیم بین درامد و رضایت شغل، افزایش درامد مصرف به بالا رفت و میزان رضایت شغل کاهش کرد. انتقال بلوغ در این موضوع است (۵). در زمان درامد پرستاران اغلب خود را با گروه‌های دیگر از نظر عاطفی و میزان درامد مقتضاً کاهش در صورت درک نبایدی نواع واکنش عدم رضایت از کار در آن‌ها شکل می‌گیرد. صدای چگونگی بر اثر چنین واکنش‌های بیشتر رضایت با کاهش درامد و رضایت شغل کاهش داشته. در این رابطه می‌توان به دلیل ابزار و سنجش علی و نوع استفاده: در مطالعه باکسچیان و همکاران پرستاران کاهش درامد رضایت شغلی بالاتری بودند و ارتباط معنی‌داری بین نوع استفاده و رضایت شغل وجود داشت (۵). در مقابل، در مطالعه حاضر و مطالعه Feather و Rauter (۴۰) رابطه معنی‌داری در این دو فاکتور نشست. همچنین در این مطالعه، پرستاران قراردادی دارای بالاترین میزان رضایت شغلی بودند. که می‌توان دلایل این را در جوانی و پرینازی بودن این نیروها و انتخاب باید آن‌ها را به تبدیل و صعبیت به موقعیت‌های نیمه ثابت و ثابت استفاده داشته.
References


21. Mokhtari Hoviyeh E. Job satisfaction of nursing students working in the medical centers of the Isfahan University of Medical Sciences [BSc Thesis]. Isfahan, Iran: School of Letters and Social Sciences, University of Isfahan. 2000. [In Persian].
22. Luddy N. Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape [PhD Thesis]. Cape Town, South Africa: Faculty of Economic and Management Science, University of the Western Cape. 2005.
Nurses' job satisfaction and the affecting demographic and job factors in teaching hospitals Affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences, Iran

Zahra Mastaneh¹, Lotfollah Mouseli²

Abstract

Introduction: Lack of satisfaction can lead to decreasing quality of services, desertion, and work absence among nurses as a major human resource of health system. Several factors are involved in this field. In current study, we reviewed the rate of nursing job satisfaction and the influencing demographic and job factors in teaching hospitals affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences, Iran.

Method: In this descriptive-analytical study, 250 nurses selected from 14 departments of 3 teaching hospitals by random sampling. Data gathered by standard WHO questionnaire included demographic data and 36 questions about professional (19), communication and cooperative (9), administrative (5), and wage and salary (3) dimensions based on Likert scale (1-5). Data were analyzed by descriptive and inferential (ANOVA, t, and Pearson correlation tests) statistics.

Results: Generally, nurses' job satisfaction was in moderate level (3.18 ± 0.54). The mean of satisfaction was 3.42 ± 0.98 in communication and cooperative, 3.35 ± 1.08 in professional, 2.62 ± 1.09 in administrative, and 2.34 ± 0.97 in wage and salary dimensions. On demographic factors, there was no significant relationship between nurses' job satisfaction and gender (P = 0.80), age (P = 0.40), marital status (P = 0.50) and educational level (P = 0.50). In addition, on job factors, there was no significant relationship between nurses' job satisfaction and working department (P = 0.80), type of employment (P = 0.10), tenure (P = 0.20) and income (P = 0.50); but there was significant relationship between job satisfaction and various nursing positions (P = 0.02).

Discussion and Conclusion: Rate of nursing job satisfaction was in moderate level. Given the low satisfaction about the management and wage and salary dimensions, hospital managers must improve management and communication methods, and optimize fair payment systems. Besides, regarding to demographic and job factors, they should evaluate the nurses' satisfaction periodically to determine the effectiveness of taken interventions.

Keywords: Nursing, Job satisfaction, Demographic factors, Job factors

Citation: Mastaneh Z, Mouseli L. Nurses' job satisfaction and the affecting demographic and job factors in teaching hospitals Affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences, Iran. J Manage Med Inform Sch 2013; 1(1): 8-17

Received: 27.06.2013 Accepted: 04.10.2013