Original Article

Military Caring Sciences
Volume 6, Issue 4, Winter 2020 (Serial Number: 22)

Related Factors to Job Satisfaction in Selected Military Hospital Personnel: A Descriptive Cross-Sectional Study

Nehrir. B[1]
Khamseh. F[2]
*Moradian. ST[3]

1- Ph.D. Nursing (Medical – Surgical Management), Assistant Professor, Medical Surgical Department, Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2- MSc (Psychiatric Nursing Education), Instructor, Mental Nursing Department, Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University of medical sciences, Tehran, Iran.
*3- (*Corresponding Author) Ph.D. Nursing, (Medical – Surgical Management), Associate Professor, Medical Surgical Department, Atherosclerosis research center, Baqiyatallah University of Medical Science, Tehran, Iran.*
Email: seyedtayebmoradian@gmail.com

Abstract

Introduction: Job satisfaction is considered to understand the workforce in any organization in a good way. The concept of job satisfaction in the human resources development of military organizations is discussed. This provides to reach important business values and organizational effectiveness.

Objective: The purpose of this study was to determine the job satisfaction in selected military hospital personnel.

Material and Methods: This was a descriptive cross-sectional study. The study population consisted of personnel who work in selected military hospitals with a sample size of 186 individuals, according to entrance criteria and convenience sampling. Data were collected using a valid and reliable questionnaire of job satisfaction. Sampling was done from January 2018 to September 2018. The results were analyzed by SPSS 16.

Results: The mean age and work experience of the subjects were 31.58 (6.61) and 7.38 (5.92) years, respectively. Job satisfaction in 90.3% of subjects was medium and the highest satisfaction was related to the satisfaction of the manager (67.2%). There was a significant relationship between job satisfaction and gender in Fisher's exact test (P= 0.006) and the residential status in the chi-square test (P<0.05).

Discussion and Conclusion: The results showed that it is necessary for managers to continuously evaluate the job satisfaction of employees. Interference of nursing care and services with occupational conflicts and military constraints may be the causes of the decline in job satisfaction of nurses working in military hospitals.

Keywords: Cross-Sectional Study, Job Satisfaction, Military Hospital.

Nehrir B, Khamseh F, Moradian ST. Factors Related to Job Satisfaction of Selected Military Hospital Personnel: A Descriptive Cross-Sectional Study. Military Caring Sciences. 2020; 6 (4). 287-294.
Submission: 30/9/2019 Accepted: 26/10/2019 Published: 27/2/2020

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2025-07-31]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.4]

بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی پرسنل بیمارستان‌های منتخب نظامی: یک مطالعه توصیفی– مقطعی

بتول نحریر[۱]، فریال خمسه[۲]، *سید طیب مرادیان[۳]

چکیده

مقدمه: برای دستیابی به درک بهتر نیروی کار در هر سازمانی، ارزیابی رضایت شغلی در نظر گرفته می‌شود. مفهوم رضایت شغلی در راستای بالندگی منابع انسانی سازمان‌های نظامی مطرح است. این موضوع رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی و اثربخشی سازمانی را فراهم می‌کند.

هدف: این مطالعه باهدف تعیین رضایت شغلی پرسنل بیمارستان‌های منتخب نظامی انجام پذیرفت.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی- مقطعی بود. جامعه پژوهش کارکنان شاغل در بیمارستان‌های منتخب نظامی با حجم نمونه ۱۸۶ نفر بر اساس معیارهای ورود در پژوهش به صورت هدفمند مشخص شدند. جمع‌آوری داده‌ها توسط پرسشنامه روا و پایای شاخص توصیفی رضایت شغلی صورت پذیرفت. انجام گرفت. نتایج با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ با سطح معناداری P<۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین سنی و سابقه کاری واحدهای پژوهش به ترتیب (۶۱ /۶) ۳۱/۵۸ و (۵/۹۲) ۷/۳۸ سال بود. رضایت شغلی ۹۰/۳ درصد از واحدهای پژوهش متوسط و بیشترین میزان رضایت مربوط به رضایت از مسئول (۶۷/۲) درصد بود. بین رضایت شغلی و جنسیت با آزمون دقیق فیشر (P=۰/۰۰۶) و وضعیت منزل مسکونی با آزمون کای دو (P<۰/۰۵) ارتباط معناداری وجود داشت.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که لازم است مدیران به طور مستمر به بررسی رضایت شغلی کارکنان بپردازند. تداخل خدمات و مراقبت‌های پرستاری با درگیری‌های شغلی و محدودیت‌های نظامی می‌تواند از دلایل افت رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نظامی باشد.

کلمات کلیدی: بیمارستان نظامی، رضایت شغلی، مطالعه توصیفی- مقطعی.

مجله علوم مراقبتی نظامی ■ سال ششم ■ شماره ۴ ■ زمستان ۱۳۹۸ ■ شماره مسلسل ۲۲ ■ صفحات ۲۸۸-۲۹۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۷/۸
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۸/۴
تاریخ انتشار: ۱۳۹۸/۱۲/۸

مقدمه

تقریباً در تمام کشورها عمده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی را پرستاران تشکیل می‌دهند. یکی از مسائل مطرح در مدیریت خدمات پرستاری، پایین بودن یا عدم رضایت شغلی پرستاران است، این امر می‌تواند منجر به کاهش کیفیت مراقبت، ترک خدمت پرستاران و غیبت از کار شود (۱). کمبود پرستار و خروج بالای پرستاران از این حرفه یک معضل جهانی است. نیروی انسانی در سازمان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. یکی از مسائل مهمی که در هر سازمان باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن است که از ارکان ضروری رضایت از زندگی و از مهم‌ترین متغیرهای رفتار سازمانی به حساب می‌آید (۱، ۲). بی شک امروزه یکی از چالش‌های مهمی که به

۱ـ دکترای تخصصی پرستاری (مدیریت داخلی - جراحی)، استادیار، گروه داخلی - جراحی، مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج). تهران، ایران.
۲ـ کارشناس ارشد (آموزش روان پرستاری)، مربی، گروه پرستاری روان، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج). تهران، ایران.
۳ـ دکترای تخصصی پرستاری (آموزش داخلی - جراحی)، دانشیار، گروه داخلی - جراحی، مرکز تحقیقات آترواسکلروز، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج). تهران، ایران (*نویسنده مسئول)
آدرس الکترونیک: seyedtayebmoradian@gmail.com

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2025-07-31]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.4]

گونه‌ای فزاینده ذهن سرپرستان و مدیران را به خود مشغول نموده است، اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی است (۳). رضایت شغلی مخصوصاً در میان پرستاران، چالشی حیاتی برای سازمان‌های مراقبت سلامت است. از آنجا که منابع همیشه محدود و هزینه‌ها بالا هستند، اگر چه تقاضا جهت افزایش پرستاران رو به فزونی است، عرضه کافی جهت رفع این تقاضا وجود ندارد (۲). رضایت شغلی سازه‌ای است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد بارها مورد مطالعه قرار گرفته است. یکی از گسترده‌ترین مفاهیم رایج است که در زمینه تحقیقات روانشناسی سازمانی- صنعتی مورد بررسی قرار گرفته و صدها تعریف از رضایت شغلی تاکنون ساخته شده است. به گفته کارشناسان یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از خط مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است. رضایت شغلی مربوط به ویژگی‌های حرفه‌ای، روابط با اعضای تیم و انتظارات ذهنی در مورد محل کار و سازمان است (۴-۶).

نحریر و همکاران در مطالعه توصیفی- همبستگی با عنوان ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در دو بیمارستان نظامی و غیرنظامی به این نتیجه دست یافتند که رفتارهای تشویقی مدیر، سبک رهبری وی و عواملی که موجب انگیزش کارکنان می‌شود می‌تواند بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مؤثر باشد (۷). رضایت شغلی به عنوان «پاسخ عاطفی فرد به شغل » تعریف می‌شود یعنی اینکه فرد قصد ماندن و ادامه کار در آن حرفه را دارد (۸-۱۰). رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین مقیاس‌های مستقیم اثربخشی است تا بهره‌وری کارکنان را با توجه به شغل فعلی خود که مستلزم پیگیری مداوم است بهبود بخشد (۶). همچنین از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی بوده و نقش آن به عنوان مؤلفه‌ای اصلی در سنجش سلامت سازمانی غیر قابل انکار است. این مفهوم عاملی مهمی در افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، رضایت از زندگی و سرعت در آموزش مهارت‌های جدید شغلی بوده و عدم وجود آن باعث به وجود آمدن تشویش، غیبت، تأخیر کاری، ترک خدمت، اعتصاب و بازنشستگی زودرس کارکنان یک سازمان می‌شود (۳). موحد و همکاران در پژوهشی با عنوان بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه بر روی ۱۶۶ پرستار، نشان دادند که ۶۵/۷ درصد از پرستاران از شغل خود راضی نیستند، بیشترین میزان نارضایتی به ترتیب مربوط به عوامل اقتصادی، امنیتی، مدیریتی، اجتماعی و شرایط کاری بود (۱۱). آسگی (Asegid) و همکاران در مطالعه‌ای تحت عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و پیشگویی کننده چرخش شغلی (Turn Over) پرستاران جنوب اتیوپی (South Ethiopia) نشان داد که جابجایی محل کار موجب اثرات مخرب بر پرستار و بیمار شده زیرا باعث ترک شغل و از دست رفتن پرستاران با صلاحیت از محیط کار می‌شود. با این حال، مدیران باید با استراتژی‌های مناسب و اهداف واقع گرایانه با درک روشنی از متغیرهای محل کار موجب افزایش انگیزه پرستاران و ارتقاء رضایت شغلی آنان گردند نارضایتی شغلی کارکنان مراکز درمانی موجب پایین آمدن کیفیت خدمات ارائه شده و در نهایت نارضایتی بیماران خواهد شد و توجه به نظرات و خواسته‌های آنان در واقع توجه به بهداشت و سلامت است (۱۲). با توجه به این‌که رضایت شغلی پرستاران به یک موضوع مهم تبدیل شده است تأثیر زیادی در ارائه مراقبت‌های بهداشتی و بیمار دارد و در بیمارستان‌های نظامی پرستاران، مطابق با آیین‌نامه نقل و انتقالات نیروهای مسلح در حال جابجایی، مأموریت و نقل و انتقال هستند و حساسیت‌های شغلی کارکنان درمانی شاغل در مراکز نظامی به نظر می‌رسد که نیاز است که رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های نظامی در مقاطع مختلف زمانی مورد ارزیابی قرار گیرد. چراکه افزایش رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌ها باعث افزایش و ارتقاء کیفیت خدمات درمانی می‌شود و درنهایت رضایت بیماران را از خدمات درمانی بهبود می‌بخشد. این مطالعه با هدف تعیین رضایت شغلی کارکنان درمانی شاغل در بیمارستان‌های منتخب نظامی و عوامل مرتبط با آن و ارائه طرح پیشنهادی افزایش رضایت شغلی انجام پذیرفت.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی- مقطعی بود. جامعه مورد مطالعه کارکنان درمانی شاغل در سه بیمارستان منتخب نظامی بودند. این سه بیمارستان در سه شهر و سه استان انتخاب شدند. نمونه‌گیری بر اساس جدول مورگان و کرجسی (Robert v. krejcie & Daryle

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2025-07-31]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.4]

(w. Morgan) با حجم جامعه ۴۲۰ نفر، ۲۰۱ نفر تعیین شد که به بیمارستان یک سهمیه ۱۵ درصد، بیمارستان دو سهمیه ۲۰ درصد و به بیمارستان سه سهمیه ۷۰ درصد حجم نمونه اختصاص داده شد. نمونه‌گیری از دی ماه ۹۶ تا شهریور ۹۷ انجام شد. واحدهای پژوهش بر اساس معیارهای ورود در پژوهش به صورت مبتنی بر هدف مشخص شدند. سپس در صورت تمایل افراد به شرکت در مطالعه، رضایت آگاهانه جهت انجام مطالعه از آن‌ها اخذ شد. پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آن‌ها قرار داده شد پس از گذشت مدت یک هفته مجدداً پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و تعداد ۱۸۶ پرسشنامه بازگردانده شد و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. معیارهای ورود به پژوهش شامل سابقه کار در بیمارستان منتخب نظامی به مدت یک سال، محدوده سنی ۲۵ تا ۵۵ سال، حداقل تحصیلات کاردانی و معیار خروج از پژوهش شامل نقص در تکمیل پرسشنامه‌ها به طور کامل یا بیش از نیمی از سؤالات آن بود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل فرم اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه بررسی رضایت شغلی (Job Descriptive Index-JDI) بود. این مقیاس توسط اسمیت (Smith) و همکاران در سال ۱۹۸۹ ساخته شد. پرسشنامه مذکور بومی سازی شده و دارای اعتبار و پایایی لازم است و دارای ۶۵ سؤال بوده که پنج مؤلفه زیر را می‌سنجد: ماهیت کار (۲۲ عبارت)، سرپرست یا مسئول مستقیم (۱۴ عبارت)، ارتباط با همکاران (۱۱ عبارت)، فرصت‌های رشد یا ارتقاء شغلی (۷ عبارت) و حقوق و مزایای شغلی (۴ عبارت) (۱۳). شرکت‌کنندگان در مطالعه میزان رضایت یا عدم رضایت خود را بر اساس مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای از بسیار ناراضی تا بسیار راضی نشان می‌دادند. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حصاری ۰/۹۴ و در مطالعه نحریر روایی ابزار با روش روایی محتوی تائید شد؛ و میزان پایایی با استفاده از روش آزمون- بازآزمون (Test re Test) ۰/۹۴ محاسبه شد (۷، ۱۴). نتایج به دست آمده از پرسشنامه‌ها در نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ وارد شد. داده‌ها با آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی در سطح معناداری P<۰/۰۵ مورد تحلیل قرار گرفت. پژوهشگر به منظور صیانت از ارزش‌های انسانی و اصول اخلاقی پژوهش، خود را ملزم به رعایت نکات اخلاقی، اخذ کد اخلاق به شماره IR.Bmsu.Rec.۱۳۹۶.۱۴۹ از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج)، رضایت کتبی از واحدهای پژوهش، توجیه واحدهای پژوهش در مورد پژوهش و اهداف و روش انجام کار دانست.

یافته‌ها

در بررسی نتایج مشخص گردید که از واحدهای پژوهش ۶۳/۴ درصد مؤنث، ۷۵/۳ درصد افراد متأهل، ۲۳/۷ درصد افراد مجرد و مابقی مطلقه، ۶۴/۷ درصد محل سکونت شهر شماره سه، ۷۸/۵ درصد عدم رضایت از درآمد، وضعیت مسکونی ۳۶/۱ درصد استیجاری، ۷۱ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۳/۶ درصد کاردانی و مابقی کارشناسی، ۴۴/۱ درصد پرستار، ۷۲/۷ درصد میزان دریافتی ده تا بیست میلیون ریال، ۵۳/۹ درصد قراردادی، ۴۳/۳ درصد رسمی و مابقی وضعیت استخدامی، سایر متغیرهای جمعیت شناختی در جدول شماره ۱ گزارش شده است. (جدول ۱) میانگین سنی و سابقه کاری واحدهای پژوهش به ترتیب ۳۱/۵۸±۶/۶۱ و ۷/۳۸±۵/۹۲ سال بود. توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی و حیطه‌های آن در جدول شماره ۲ مشخص شده است. همان‌گونه که از جدول استنباط می‌شود ۹۰/۳ درصد از واحدهای پژوهش رضایت متوسطی داشتند و بیشترین میزان رضایت مربوط به رضایت از مسئول (۶۷/۲ درصد) بود. در ردیف

جدول ۱- توزیع فراوانی متغیرهای کیفی جمعیت شناختی در مشارکت کنندگان پژوهش

متغیر	توصیف	فراوانی (درصد)
تعداد فرزند	صفر	۵۸ (۳۱/۲)
	۱	۵۶ (۳۰/۱)
	۲	۵۳ (۲۸/۵)
	۳	۱۸ (۹/۷)
	۴ و بیشتر	۱ (۰/۵)
پست سازمانی	پرستار	۶۳ (۴۴/۱)
	سر پرستار	۱۲ (۶/۵)
	ماما	۲۲ (۱۶/۴)
	هوشبری	۶ (۴/۲)
	اتاق عمل	۱۱ (۷/۷)
	علوم آزمایشگاهی	۱۴ (۹/۸)
	رادیولوژی	۱۲ (۸/۴)

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2025-07-31]
[DOI: 10.29252/mcs.6.4.4]

جدول ۲- توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی و حیطه‌های آن در بین واحدهای پژوهش

حیطه	رضایت کم فراوانی (درصد)	رضایت متوسط فراوانی (درصد)	رضایت زیاد فراوانی (درصد)
خصوصیات شغل	۱۵ (۸/۱)	۱۴۵ (۷۸)	۱۴ (۲۶)
رضایت از مسئول	۱ (۰/۵)	۵۸ (۳۱/۲)	۱۲۵ (۶۷/۲)
رضایت از همکار	۳۸ (۲۰/۴)	۸۶ (۴۶/۲)	۵۴ (۲۹)
ارتقاء شغلی	۵۵ (۲۹/۶)	۹۴ (۵۰/۵)	۲۶ (۱۴)
حقوق و مزایا	۲۳ (۱۲/۴)	۱۱۳ (۶۰/۸)	۴۷ (۲۵/۳)
نمره کل پرسشنامه	۱۰ (۵/۴)	۱۶۸ (۹۰/۳)	۸ (۴/۳)

رضایت کم بیشترین فراوانی مربوط به ارتقاء شغلی (۲۹/۶ درصد)، در ردیف رضایت متوسط بیشترین فراوانی مربوط به خصوصیات شغل (۷۸ درصد) و در ردیف رضایت زیاد کمترین فراوانی مربوط به ارتقاء شغلی (۱۴ درصد) بود. نتایج بیانگر آن است که بین رضایت شغلی با جنسیت و ارتباط معناداری وجود دارد (جدول ۳) همچنین بین رضایت شغلی و وضعیت منزل مسکونی ارتباط معناداری وجود دارد. (جدول ۴) به طوری که مردان نسبت به زنان رضایت شغلی کمتری داشتند. همچنین افرادی که منزل مسکونی ملکی داشتند، رضایت مندی بیشتری داشتند. بین سایر متغیرهای وضعیت استخدامی، تأهل، شهر محل زندگی، سطح تحصیلات، میزان درآمد و شغل سازمانی با رضایتمندی ارتباط معناداری وجود نداشت.

جدول شماره ۵ بیانگر نمره کل رضایت به تفکیک سه بیمارستان است. نتایج آنالیز واریانس یک طرفه (One Way ANOVA) نشان داده که میزان رضایت بین سه بیمارستان با هم تفاوت معناداری دارد (P=۰/۰۱۶). آزمون تعیقیبی توکی (Tukey) نشان داد که این تفاوت مربوط به بالاتر بودن میزان رضایت در بیمارستان دو نسبت به بیمارستان سه و یک است.

جدول ۳- ارتباط بین جنسیت و رضایت شغلی واحدهای پژوهش جدول

میزان رضایت	جنسیت: مؤنث فراوانی	جنسیت: مذکر فراوانی	آزمون آماری مجذور کای
رضایت کم فراوانی (درصد)	۲ (۱/۰۸)	۸ (۴/۳۲)	χ^2= ۹/۵۱ P=۰/۰۰۶
رضایت متوسط فراوانی (درصد)	۱۱۲ (۶۰/۵۴)	۵۶ (۳۰/۲۷)	
رضایت زیاد فراوانی (درصد)	۴ (۲/۱۶)	۵ (۲/۷)	

جدول ۵ - توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی در بین سه مرکز درمانی

بیمارستان	میزان رضایت شغلی فراوانی (درصد)	آزمون آنالیز واریانس یک طرفه
بیمارستان یک	۴۸/۲۳ (۱۱/۰۵)	P= ۰/۰۱۶ F=۱/۲۴۱
بیمارستان دو	۵۴/۱۱ (۸/۱۷)	
بیمارستان سه	۴۹/۴۳ (۹/۲۶)	

جدول ۴- ارتباط بین وضعیت مسکونی و رضایت شغلی واحدهای پژوهش

وضعیت مسکونی	میزان رضایت: رضایت کم فراوانی (درصد)	میزان رضایت: رضایت متوسط فراوانی (درصد)	میزان رضایت: رضایت زیاد فراوانی (درصد)	آزمون آماری (آزمون کای دو)
ملکی	۰ (۰)	۵۷ (۳۰/۸۲)	۳ (۱/۶۳)	χ^2= ۹/۵ P=۰/۰۲۳
استیجاری	۵ (۲/۷)	۶۰ (۳۲/۴۲)	۱ (۰/۵۲)	
سازمانی	۳ (۱/۶۳)	۳۰ (۱۶/۲۱)	۰ (۰)	
پدری	۲ (۱/۰۸)	۲۱ (۱۱/۳۵)	۳ (۱/۶۳)	
کل	۱۰ (۵/۴۱)	۱۶۸ (۹۰/۸۱)	۷ (۳/۷۸)	

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2025-07-31]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.4]

بحث و نتیجه‌گیری

در فضای رقابتی و پویای امروز در سازمان‌ها، رضایت شغلی یکی از موضوعات مهمی است که قادر به توصیف شغل یا شرایط حاکم بر شغل است، چرا که از طریق رضایت شغلی، شادابی و مسرت به خانه و جامعه نیز منتقل می‌گردد (۶، ۱۵). مطالعه حاضر باهدف تعیین رضایت شغلی پرسنل شاغل در بیمارستان منتخب نظامی و عوامل مرتبط با آن و ارائه طرح پیشنهادی افزایش رضایت شغلی انجام گرفت. همان‌گونه که نتایج مطالعه نشان داد رضایت شغلی واحدهای پژوهش در حد متوسط بود. نتایج مطالعه ما با مطالعه غدیرزاده و همکاران (۱۶)، هاملان (Hamlan) و همکاران (۱۷)، کوشا و همکاران (۹) و لوربر (lorber) و همکاران (۱۸) همسو بود. در پژوهش عباسی و همکاران (۱۹)، موسوی و همکاران (۴)، نحریر و همکاران (۷)، رضایی و همکاران (۱۴)، سالار و همکاران (۲۰)، رزقی و همکاران (۲۱) رضایت پرستاران خوب گزارش شد. برخلاف نتایج مطالعه حاضر، در مطالعه موحد و همکاران اکثر پرستاران ناراضی بودند.

در مطالعه حاضر از بین پنج حیطه ارزیابی رضایت شغلی، بیشترین رضایت پرسنل پرستاری در هر سه مجموعه بیمارستانی مربوط به حیطه رضایت از مسئول بود و حیطه‌های رضایت از خصوصیات شغل، رضایت از همکار، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از ارتقاء شغلی متوسط بود. در مطالعه عباسی و همکاران نیز بالاترین میزان رضایت مربوط به سرپرست و کمترین میزان مربوط به حقوق و مزایا بود (۱۹). مطالعه فلری (Fleury) و همکاران نشان داد که ایجاد شرایط مطلوب در محل کار برای رضایت شغلی ضروری است و سرپرستان و همکاران با ایجاد تیم‌های کاری کمک به کاهش حجم کار، جلوگیری از فرسودگی و اثرات عاطفی می‌کنند. همچنین سرپرستان موجب رشد، توسعه و کمک به ارتقاء افراد می‌شوند (۲۲). در پژوهش خنوو (Khunou) و همکاران کمبود حقوق و مزایا، شرایط نامناسب محیط کار، سرپرستان بی‌صلاحیت موجب کاهش رضایت شغلی و در برابر آن ارتقاء و دستیابی به پیشرفت‌های شغلی، واگذاری مسئولیت کاری و شناخت نسبت به حرفه موجب افزایش رضایت شغلی پرستاران بود (۸). در مطالعه هاملان و همکاران روابط بین حرفه‌ای، محیط همکاری خوب پزشک و پرستار موجب افزایش رضایت شغلی بیمار شده و می‌تواند منجر به بهبودی شرایط ایمنی بیمار گردد (۱۷). مطالعه کوشا و همکاران در بعد عوامل ساختاری و مدیریتی، بالاترین رضایتمندی کارکنان حوزه بهداشت مربوط به "شایستگی و صلاحیت مدیر " و در حوزه درمان مربوط به "میزان دسترسی به مدیر بلافصل در زمان نیاز" بود. در بعد عوامل فردی، کارکنان بخش بهداشت از میزان «تسلط و مهارت کاری خود» و کارکنان بخش درمان از «میزان عزت نفس خود برای انجام کارها» بیشترین رضایت را داشتند. همچنین کارکنان بخش درمان از «نحوه ارتباط بین کارکنان هم تراز در سازمان» بیشترین رضایت را داشتند (۹). لوربر (Lorber) و همکاران در پژوهش خود ۱۰ عامل مهم را که مدیران و کارکنان بر رضایت شغلی مؤثر می‌دانستند شامل: روابط خوب در محل کار، پرداخت به موقع، فرصت برای ارتقاء، امکانات آموزشی مجموعه، تشویق مدیران از کارکنان، شرایط مناسب کار، مسئولیت پذیری و چالش‌های حرفه‌ای، آزادی و استقلال مرتبط با کار ذکر کردند (۱۸). در پژوهش موسوی و همکاران کارکنان مورد مطالعه دو عامل حقوق و دستمزد مناسب و فراهم بودن مزایای جانبی را جزء با اهمیت‌ترین عوامل بهداشتی مؤثر بر عملکرد و رضایت شغلی ذکر کردند. همچنین یافته‌ها نشان داد که دو عامل احساس مسئولیت در کار و مورد علاقه بودن کار جزء با اهمیت‌ترین عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد بودند (۴). رشد دادن افراد، ارزش نهادن به افراد، انجام فعالیت‌ها به صورت گروهی و تیمی و شریک ساختن افراد در فرایند رهبری، همگی ویژگی‌هایی هستند که بستر بسیار مناسبی برای رضایت شغلی کارکنان فراهم می‌کند.

سرمایه انسانی و اهمیت آن در سازمان بر کسی پوشیده نیست. شکوفا شدن نیروهای انسانی در سازمان‌ها اقدامات گوناگونی را می‌طلبد که یکی از آن‌ها اقدامات تأمین رضایت شغلی کارکنان است. کارکنان راضی در موفقیت و بهره‌وری سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کنند، بنابراین سازمان‌های مراقبت‌های بهداشتی باید از اهمیت رضایت شغلی کارکنان آگاه باشند. سرمایه‌های انسانی راضی و پرانگیزه در پیشبرد سیاست‌ها، استراتژی‌ها و برنامه‌های سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کنند. در مشاغل نظامی با توجه به مأموریت‌های پیچیده حرفه‌ای، قوانین سخت کاری و شرایط محیط کار لازم است به رضایت شغلی پرسنل توجه ویژه‌ای انجام

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2025-07-31]
[DOI: 10.29252/mcs.6.4.4]

شود تا کیفیت ارائه خدمات و مراقبت‌های بیماران ارتقاء یابد. از طرفی تداخل خدمات و مراقبت‌های پرستاری با درگیری‌های شغلی و محدودیت‌های نظامی می‌تواند از دلایل افت رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نظامی باشد.

محدودیت‌های این پژوهش شامل عدم امکان دسترسی به حجم جامعه پژوهش به دلیل موقعیت نظامی سه مرکز، طولانی شدن فرایند نمونه‌گیری به دلیل عدم دستیابی مستقیم پژوهشگران به واحدهای پژوهش و احتمال خودداری از ارائه نظرات صحیح افراد در تکمیل پرسشنامه‌ها از محدودیت‌های اصلی بود. بر همین اساس محققین پیشنهاد می‌نمایند در آینده مطالعات با نمونه‌های بیشتر و در محیط‌های پژوهشی متنوع‌تر و همچنین مطالعات کیفی برای استخراج کدهای در ارتباط با عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی مربوط به زمینه فعالیت افراد انجام گیرد.

تشکر و قدردانی

این پژوهش با حمایت مالی مشترک دانشکده پرستاری و مرکز طب دریا دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج) انجام شده است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه کادر پرستاری سه بیمارستان منتخب نظامی و آقای حسین باقری پرسنل بازنشسته مرکز طب دریا که در توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها کمال همکاری را داشتند، تقدیر می‌نمایند.

تضاد منافع

هیچ گونه تضاد منافعی بین نویسندگان مقاله وجود ندارد.

References

1- Mostafaee F, Roshan R. The Relationship between Personality Characteristics and Job Satisfaction among the Police Officers of Tehran Railway. J Police Knowledge. 2010;11(4):183-206.
2- Bagheri S, Kousha A, Janati A. Factors affecting nurses' job satisfaction: a systematic survey. Hakim Health Sys Res. 2012;15(2):130-9.
3- Gholami Phesharaki M, Talebian D, Aghamiri Z, Mohammadian M. Reliability and Validity Assessment of Najmejia Job Satisfaction Questionnaire. JAMS. 2011;14(5):63-9.
4- Mousavi S, Movahedirad S. The study of job satisfaction among nurses in Tehran military hospitals in 2014. NPWJM. 2015;2(5):183-9.
5- MousaviTabar Y, Rahmani R, Sirati Nir M, Abaszadeh Z. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran. NPWJM. 2013;2(17):34-9.
6- Ijadi Maghsoodi A, Azizi-ari I, Barzegar-Kasani Z, Azad M, Zavadskas E, Antucheviciene J. Evaluation of the Influencing Factors on Job Satisfaction Based on Combination of PLS-SEM and F-MULTIMOORA Approach. Symmetry. 2018;11(1). DOI: 10.3390/sym11010024
7- Nehrir B, Ebadi A, Sh T, AA K, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. J Mil Med. 2010;12(1):23-6.
8- Khunou SH, Davhana-Maselesele M. Level of job satisfaction amongst nurses in the North-West Province, South Africa: Post occupational specific dispensation. Curationis. 2016;39(1):1438. DOI: 10.4102/curationis.v39i1.1438 PMID: 26974827
9- Kousha ASB, Janati A, Farahbakhsh M. Comparative study of job satisfaction among health. J Mil Med. 2012;14(2):105-12.
10- Clarke SP. Job satisfaction survey report. Nursing. 2007;37(12 Pt.1):43-7. DOI: 10.1097/01.NURSE.0000302553.09732.2e PMID: 18090633
11- Movahhed M, Moghaddam Y. Survey of Job Satisfaction and the Factors Affecting it, with Employed Nurses in the Educational and Curative Centers of Uromieh University of Medical Sciences, 1380. J Urmia Nurs Midwifery Fac. 2004;2(2):16-20.
12- Asegid A, Belachew T, Yimam E. Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia. Nurs Res Pract. 2014;2014:909768. DOI: 10.1155/2014/909768 PMID: 24707397
13- Smith P, Kendall M, Hulin C. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. 1969. Chicago, Ill. Rand McNally oxford england; 1969.
14- Rezaei H, Bahmanbijari B, Beigzadeh A, Askari S, Khadir E. Job satisfaction and organizational commitment of nurses in teaching hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences. IJME. 2017;17:245-50.
15- Bahadori M, Babaei M, Mehrabian F. Prioritization of factors influencing job motivation in employees of a military center using analytical hierarchy process (AHP). J Mil Med. 2013;14(4):237-44.
16- Adib-Hajbaghery M, Gadirzadeh Z, Abadi M, Arabi M. Job stress, job satisfaction, and related factors in a sample of Iranian nurses. Nursing and Midwifery Studies. 2017;6(3). DOI: 10.4103/nms.nms_26_17
17- Hamlan N. The Relationship Between Inter-Professional Collaboration, Job Satisfaction, and Patient Safety Climate for Nurses in a Tertiary-Level Acute Care Hospital. The University of Western Ontario. 2015.
18- Lorber M, Skela Savic B. Job satisfaction of nurses and identifying

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2025-07-31]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.4]

factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. Croat Med J. 2012;53(3):263-70. DOI: 10.3325/cmj.2012.53.263 PMID: 22661140

19- Abbasi A, Bahreini M, Yazdankhah Fard MR, Mirzaei K. Compare Clinical Competence and Job Satisfaction Among Nurses Working in Both University and Non-University Hospital in Bushehr 2015. Iranian South Medl J. 2017;20(1):77-89. DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77

20- Salar AR, Zare S. Job Burnout Rate among Zahedan University of Medical Sciences Staff. Biology and Medicine. 2016;8(5). DOI: 10.4172/0974-8369.1000309

21- Rezghih Shirsavar H, Mousavi M. The Relationship between Job Satisfaction and Behavior of Employees Employed in the Medical Unit Islamic Azad University of Tehran. Healthcare Management J. 2014;3:19-27.

22- Fleury MJ, Grenier G, Bamvita JM. Job satisfaction among mental healthcare professionals: The respective contributions of professional characteristics, team attributes, team processes, and team emergent states. SAGE Open Med. 2017;5:2050312117745222. DOI: 10.1177/2050312117745222 PMID: 29276591

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2025-07-31]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.4]