

## ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی پرستاران بیمارستان فاطمیه شبستر در سال ۱۳۹۳

## نویسندگان:

منیژه اسماعیلی<sup>۱</sup>، فریبا حسین زادگان\*<sup>۲</sup>، مدینه جاسمی<sup>۲</sup>، اسماعیل دباغی قلعه<sup>۱</sup>، غلامرضا سواری<sup>۳</sup>، محمدرضا محبوبی<sup>۳</sup>، زهرا مظلوم پرست<sup>۱</sup>، آمنه احمدی زاده<sup>۱</sup>، الهام جمشیدی<sup>۱</sup>، مریم خشنود<sup>۱</sup>، خلیل نصرالله پور<sup>۳</sup>

۱- گروه پرستاری، بیمارستان فاطمیه شبستر، آذربایجان شرقی، ایران  
 ۲- گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ارومیه، ایران  
 ۳- بخش رادیولوژی، بیمارستان فاطمیه شبستر، آذربایجان شرقی، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume 4, Number 2, Summer 2015

## چکیده:

**مقدمه:** مهم ترین بخش نیروی انسانی در زمینه نظام بهداشتی کشور را پرستاران تشکیل می‌دهند. کیفیت خدمات پرستاری و به دنبال آن، سلامت افراد جامعه رابطه مستقیمی با رضایت شغلی پرستاران دارد. نشانه های رضایت شغلی پرستاران بسیار وسیع است و می تواند منجر به کیفیت زندگی پرستار، کاهش فرسودگی کاری، کاهش تنش و استرس کاری، افزایش کیفیت مراقبت و رضایت مندی بیماران گردد. این پژوهش با هدف تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی پرستاران در شهر شبستر انجام شد.

**روش کار:** این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است که بر روی ۹۳ نفر از پرستاران بیمارستان فاطمیه شبستر در سال ۱۳۹۳ صورت گرفت. انتخاب پرستاران به روش سرشماری انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل؛ پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه کیفیت زندگی WHOQOL-BREF بود. پس از تکمیل پرسشنامه ها داده ها جمع آوری و از طریق نرم افزار آماري SPSS 21 و آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) تجزیه و تحلیل گردید.

**یافته ها:** میانگین کیفیت زندگی پرستاران  $(3/13 \pm 0/62)$  و میانگین میزان رضایت شغلی  $(2/76 \pm 0/72)$  بود. بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی ارتباط معنادار آماری وجود داشت ( $P < 0/001$ ). بالاترین میزان رضایت مندی افراد مربوط به ارتباط با همکاران و پایین ترین میزان مربوط به حقوق و مزایای دریافتی بود.

**نتیجه گیری:** این پژوهش نشان داد که در میان رضایت شغلی و کیفیت زندگی پرستاران ارتباط همبستگی معنادار و مثبتی وجود دارد. به گونه ای که رضایت شغلی آنها در این مرکز به حد متوسط می باشد.

J Educ Ethics Nurs 2015;4(2):25-32

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی، رضایت شغلی، پرستاران

## مقدمه:

سازمانی قلمداد می شود [۲]. در سازمان‌هایی که در بخش خدماتی فعالیت دارند مانند بیمارستان‌ها با توجه به اینکه بیشتر امور بر عهده افراد می باشد؛ توجه به نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی این گروه نسبت به سایر سازمان‌ها نمود بیشتری می‌یابد [۳]. در سراسر جهان بزرگ ترین گروه کارکنان گروه بهداشتی(در برخی مراکز تا ۸۰ درصد)را پرستاران تشکیل می-دهند. گسترش کمبود نیروی پرستاری و خروج بالای پرستاران

رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند ارتقاء سلامت و رضایت از زندگی، می‌باشد. مبحث رضایت شغلی همواره در قلمرو بیمارستانی مورد توجه پژوهشگران بوده است؛ زیرا سلامت جامعه را نیروی انسانی شاغل در این حوزه تضمین می-کند [۱]. رضایت شغلی ارتباط تنگاتنگی بین تطابق ادراک افراد مربوط به نیازها و دریافتی های آنان از شغل شان تعریف می-گردد به گونه ای که مهم‌ترین متغیرهای تحقیق در رفتار

نویسنده مسئول، نشانی: ارومیه، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، دانشکده پرستاری و مامایی

پست الکترونیک: f.hosseinzadegan62@gmail.com

تلفن تماس: ۰۹۱۴۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۵/۲۱

رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت و خوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجربه های شغلی خود می باشد. این موضوع از مسائل بسیار مهم به خصوص در مراکز بهداشتی- درمانی است؛ زیرا تحقیقات نشان می دهند که جهت کسب بیشترین کارایی و اثربخشی مربوط به حوزه پرستاری علاوه بر داشتن تخصص و مهارت لازم باید با عشق و علاقه مندی به کار خود ادامه دهند [۱۶]. پژوهش های مرتبط با رضایت شغلی پرستاران نشان می دهند که رضایت شغلی در پرستاری از اهمیت خاصی برخوردار است. به طوری که تحقق آن می تواند موجب کاهش شکایت کارکنان، کاهش غیبت از کار، کاهش نیاز به راه کارهای انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان، ارتقاء روحیه، تعهد کاری و افزایش همکاری آنان در برنامه های نظام پیشنهادها شود و در نهایت موجب دستیابی سازمان به اهداف خود گردد [۱۷]. بیشترین میزان رضایت شغلی در آمریکا (۴۱ درصد) و کم ترین رضایت شغلی در آلمان (۱۷- درصد) گزارش گردیده است [۱۸]. تحقیقات لو (Lu) و همکاران در چین نشان می دهد بیشتر پرستاران از شغل خود راضی می باشند و عواملی نظیر سطح تحصیلات پرستار، نوبت کاری و شرح وظایف می تواند بر رضایت شغلی پرستاران تأثیرگذار باشد [۲]. همچنین تحقیقات نشان می دهد نوع شیفت کاری، محل خدمت و جنسیت می تواند در رضایت شغلی پرستاران مؤثر باشد. نتایج پژوهش طوبایی و همکاران نشان می دهد پرسنل شب کار، مردها و افراد شاغل در بخش های سوختگی و روانپزشکی از میزان رضایت شغلی کمتری برخوردار می باشند [۱۹]. پژوهش سایمت (Cimete) و همکاران و یو (Yu)، نشان می دهد بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی رابطه معنادار آماری موجود است به طوری که با افزایش میزان رضایت شغلی، کیفیت زندگی نیز افزایش می یابد [۲۰ و ۲۱]. پژوهش سایمت و همکاران در زمینه ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی به این موضوع اشاره نموده اند که با توجه به تغییرات ایجاد شده در نظام های بهداشتی - درمانی و اهمیت موضوع کیفیت ارائه مراقبت، چگونه می توان پرستاران را از شغل و کیفیت زندگی شان راضی کرد و چه مواردی با سطح رضایت آنان در ارتباط می باشد. کسب اطلاعات در این زمینه می تواند پرستاران و مدیران را در زمینه بدست آوردن رضایت شغلی و کیفیت زندگی بالاتر یاری نماید [۲۰]. با توجه به پیامدهای نامطلوب رضایت شغلی پایین، لازم است مدیران پرستاری توجه خاصی به این قشر مخصوصاً از نظر رضایت شغلی داشته باشند و با اتخاذ شیوه های مناسب و اثربخش مدیریت و رهبری، رضایت شغلی کارکنان تحت سرپرستی خود را افزایش دهند [۲۲]. اهمیت مسئله رضایت شغلی و تبعات حاصل از آن با توجه به

از این حرفه، مشکل بزرگی است که کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته با آن مواجهه می باشند. بررسی ها نشان می دهد نداشتن رضایت شغلی از عوامل مؤثر در ترک حرفه پرستاری است [۴]. رضایت شغلی متأثر از عوامل متعددی همچون: حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست ها، رویه ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی های شخصیتی کارکنان می باشد [۵]. نشانه های رضایت شغلی پرستاران بسیار گسترده و همه جانبه است و می تواند بر کیفیت زندگی پرستار، کاهش فرسودگی کاری، کاهش تنش و استرس کاری، افزایش کیفیت مراقبت و رضایت مندی بیماران گردد [۶]. فقدان توجه به مسئله رضایت شغلی، نظام سازمانی را در بلند مدت مختل نموده و موجب بروز مشکلاتی مانند: عصبانیت، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می شود [۷]. در سال های اخیر مبحث کیفیت زندگی نیز توجه افراد زیادی را به خود جلب کرده است [۸]. کیفیت زندگی طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی در سال ۱۹۹۳ عبارت است از «تصورات افراد از موقعیت خود در زندگی با توجه به محتوای فرهنگی و همچنین ارزش نظامی که در آن زندگی می کنند با در نظر گرفتن رابطه آن با اهداف، استانداردها و نگرانی ها» مربوط می باشد [۹]. با توجه به تعریف ذکر شده شش حیطه برای کیفیت زندگی قابل ذکر می باشد که شامل؛ سلامت جسمانی، وضعیت روانی، سطح استقلال، ارتباط های اجتماعی، روابط محیطی و علایق معنوی است [۱۰]. به عقیده کینگ (King)، ابعاد مختلف مؤثر بر کیفیت زندگی انسان ها شامل؛ وضعیت اقتصادی، اجتماعی، روحی، روانی و شغلی می باشد. با وجود اینکه کار منبع مهمی برای امرار معاش و احراز موقعیت های اجتماعی است؛ در عین حال می تواند منجر به ناراضی و تحلیل قوای جسمی و روحی گردد. محیط کاری متشکل از محرک های مختلف فیزیکی، روانی و اجتماعی است که هر کدام از این عوامل می توانند عاملی برای ایجاد تنیدگی و استرس باشند [۱۰ و ۱۱]. با توجه به استرس های بالای موجود در شغل پرستاری، این گروه در معرض خطر فرسودگی شغلی قرار دارند و این امر بر کیفیت زندگی و به دنبال آن کیفیت مراقبت ارائه شده توسط آنان تأثیر خواهد گذاشت [۱۲]. کارایی و بهبود عملکرد کارکنان در نتیجه به رضایت شغلی و سلامت روانی آنان منجر می گردد. اما نبود شاخص های کیفیت زندگی مطلوب باعث فرسودگی کارکنان، فقدان پیشرفت و کاهش احساس مسئولیت آنان می شود [۱۳]. با توجه اهمیت مسئله رضایت شغلی، تحقیق های زیادی در این زمینه انجام گرفته به طوری که تا قبل از سال ۱۹۸۰، حدود ۴ هزار مقاله پیرامون این موضوع انتشار یافته است [۱۴]. احساس رضایت شغلی داشتن یا نداشتن یک کارمند ارتباط مستقیمی با شغل فرد دارد [۱۵].

۸ سؤال می باشد). ۲ سؤال اول به هیچ یک از حیطه ها تعلق ندارند و وضعیت سلامت و کیفیت زندگی را به شکل کلی مورد ارزیابی قرار می دهند. بنابراین پرسشنامه در مجموع ۲۶ سؤال دارد. پاسخ ها در ۵ مقیاس امتیازبندی شده و نمره ۵ - ۱ داده شد. پس از انجام محاسبه های لازم در هر زمینه امتیازی معادل ۲۰-۴ برای هر حیطه به تفکیک بدست خواهد آمد. که در آن نشانه ۴ بدترین و ۲۰ بهترین وضعیت مورد نظر در هر حیطه است. این امتیازها قابل تبدیل به امتیازی با دامنه ۱۰۰-۰ می-باشد [۲۴]. پرسشنامه کیفیت زندگی به طور مداوم استفاده گردید؛ آنگونه که اعتبار و پایایی آن در پژوهش های داخلی و خارجی مطلوب گزارش شده است [۲۵ و ۲۴]. در تحقیق نجات اعتبار پرسشنامه WHOQOL-BREF بر اساس ضریب همسانی درونی برای کل مقیاس ۰/۹۲، سلامت جسمی ۰/۹۰، سلامت روانی ۰/۸۲، روابط اجتماعی ۰/۶۹ و رضایت از محیط ۰/۸۲ بود. همچنین روایی پرسشنامه ها بر اساس همبستگی خرده مقیاس ها با یکدیگر و با نمره کل محاسبه گردید. همبستگی خرده مقیاس ها با یکدیگر در محدوده ۰/۲۳ تا ۰/۵۶ و با نمره کل در محدوده ۰/۵۴ تا ۰/۸۵ بود [۲۴].

روش کار به این صورت بود که در ساعات اولیه شیفت های مختلف، به بخش ها مراجعه و پرسشنامه ها در اختیار پرسنل پرستاری قرار داده و سپس در ساعت های پایانی شیفت مجدداً به بخش مراجعه و پرسشنامه ها تحویل گرفته می شد. افرادی که هنگام نمونه گیری در مرخصی بودند تمایلی برای شرکت در پژوهش نداشتند و یا پرسشنامه ها را به طور کامل پر نکرده بودند از تحقیق حذف شدند. در نهایت داده ها جمع آوری شده و به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور توصیف داده ها برای متغیرهای کمی از میانگین و انحراف معیار، همچنین برای متغیرهای کیفی از درصد و فراوانی استفاده شده است. برای بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و  $P < 0/05$  معنادار تلقی گردید.

### یافته ها:

یافته های حاصل از این پژوهش نشان داد میانگین سن پرستاران مورد بررسی ۲۹/۷۶ سال با انحراف معیار ۶/۷ بود. بیشتر پرستاران زن (۸۱ درصد)، دارای مدرک کارشناسی (۸۴ درصد)، متأهل (۵۲ درصد)، پرستار (۶۳ درصد)، سابقه خدمت ۱-۵ سال (۵۸/۱ درصد)، درآمد بین ۱-۲ میلیون (۸۳/۹ درصد)، بومی (۶۱/۳ درصد) و پیمانی (۴۱/۹ درصد) بودند. ۷۸/۵ درصد پرستاران در محل دیگری غیر از بیمارستان اشتغال نداشتند.

تناقض های موجود در نتایج بدست آمده و همچنین ارتباط این موضوع با کیفیت زندگی تحقیق های اندکی صورت گرفته است بنابراین به این نتیجه رسیدیم تا پژوهش حاضر را با هدف تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان فاطمیه شبستر انجام دهیم.

### روش کار:

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه مورد تحقیق را همه پرستاران شاغل در بیمارستان که شامل؛ رده های پرستار، تکنسین اتاق عمل، تکنسین بیهوشی و بهیار می باشند تشکیل می دهند. محیط مورد پژوهش، بیمارستان فاطمیه شبستر است. معیارهای ورود در زمینه تحقیق داشتن اشتغال به حرفه پرستاری در بیمارستان فاطمیه شبستر و مبتلا نبودن به بیماری روانی حاد بوده همچنین معیارهای خروج از بررسی تمایل نداشتن فرد به شرکت در پژوهش می باشد.

نمونه مورد تحقیق مشتمل بر ۹۳ پرستار بود که به روش نمونه-گیری سرشماری انتخاب شدند. با توجه به محدود بودن جامعه مورد بررسی سعی بر آن شد تا از تمامی پرستاران واجد شرایط که تمایل به شرکت در پژوهش را دارند انتخاب شوند. کل جامعه پژوهش ۱۰۶ نفر بود که ۹۳ پرستار پرسشنامه را تکمیل نمودند. از این تعداد ۸۳ نفر پرستار، ۵ نفر تکنسین بیهوشی، ۳ نفر تکنسین اتاق عمل و ۲ نفر بهیار بودند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای مشتمل بر ۳ بخش که شامل مشخصات فردی-اجتماعی (سن، جنس، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل، سمت، سابقه کار، درآمد، نوع استخدام و سکونت)، رضایت شغلی و کیفیت زندگی می باشد.

پرسشنامه رضایت شغلی شامل ۱۵ گویه بود که پاسخ ها به ترتیب در ۵ مقیاس خیلی راضی (نمره ۵)، راضی (نمره ۴)، بی-نظر (نمره ۳)، ناراضی (نمره ۲)، خیلی ناراضی (نمره ۱) امتیازبندی کردند. برای محاسبه نمره رضایت شغلی، مینیمم نمره ۱۶ و ماکزیمم نمره ۸۰ در نظر گرفته شد. بر این اساس نمرات بین نشانگر ۳۷/۳-۱۶ رضایت نداشتن، ۵۸/۶-۳۷/۳ رضایت نسبی و ۵۸/۶-۸۰ رضایت زیاد می باشد. پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۹۷ بدست آمد. این پرسشنامه در تحقیق های زیادی مورد استفاده قرار گرفته و پایایی آن مطلوب گزارش شده است به طوری که در پژوهش اصغری پایایی پرسشنامه ۰/۹۷ و در تحقیق وار ۰/۸۸، بررسی لو ۰/۸۹ و وو برابر با ۰/۸۷ گزارش شده است [۲۳].

پرسشنامه کیفیت زندگی WHOQOL-BREF ۴، حیطه سلامت جسمی، سلامت روان، رابطه اجتماعی و سلامت محیط را با ۲۴ سؤال می سنجد هر یک از حیطه ها به ترتیب دارای ۷، ۶، ۳ و

جدول ۱ میزان رضایت شغلی را نشان می دهد. ۱۵/۱ درصد از پرستاران از مدیر مستقیم خیلی راضی، ۶۳/۴ درصد از همکاران در واحد کاری راضی، ۳۵/۵ درصد از احتمال کسب ارتقاء شغلی در آینده بی نظر، ۴۳ درصد از قدردانی در برابر انجام کارهای خوب ناراضی و ۴۵/۲ درصد از حقوق و مزایا خیلی ناراضی بودند. نمره کلی میزان رضایت شغلی پرستاران  $10/83 \pm 41/52$  بدست آمد که با توجه به طبقه بندی پژوهش حاضر نشانگر رضایت نسبی می باشد.

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار کیفیت زندگی و رضایت شغلی را در نمونه های مورد بررسی نشان می دهد. بیشترین میانگین

کیفیت زندگی  $(0/68 \pm 3/37)$  مربوط به بعد اجتماعی و کمترین میانگین  $(0/71 \pm 2/84)$  مربوط به بعد محیط می باشد. میانگین رضایت شغلی پرستاران  $(0/72 \pm 2/76)$  بود.

جدول ۳ ارتباط بین رضایت شغلی با کیفیت زندگی را در نمونه های مورد بررسی نشان می دهد. در میان رضایت شغلی و کیفیت زندگی همبستگی معنادار مثبت وجود دارد  $(r = 0/699, P < 0/001)$ . همچنین بین رضایت شغلی با تمام ابعاد کیفیت زندگی شامل؛ بعد جسمی، رفتاری، اجتماعی، محیطی و عمومی همبستگی معنادار مثبت وجود دارد.

جدول ۱: توزیع فراوانی رضایت شغلی پرستاران

رضایت شغلی	خیلی راضی (درصد)	راضی (درصد)	بی نظر (درصد)	ناراضی (درصد)	خیلی ناراضی (درصد)
شرایط فیزیکی محل کار	۴/۳	۳۸/۷	۱۵/۱	۲۸	۱۴
آزادی در انتخاب نحوه انجام کارهای حرفه ای خود	۳/۲	۳۷/۶	۲۵/۸	۲۸	۵/۴
همکاران در واحد کاری (بخش)	۱۰/۸	۶۳/۴	۱۶/۱	۹/۷	۰
قدردانی در برابر انجام کارهای خوب	۳/۲	۱۵/۱	۲۲/۶	۴۳	۱۶/۱
مدیر مستقیم شما (سرپرستار، سوپروایزر و ...)	۱۵/۱	۴۳	۲۳/۷	۱۶/۱	۲/۲
حجم مسئولیت های داده شده به شما	۴/۳	۳۴/۴	۱۰/۸	۴۱/۹	۸/۶
حقوق و مزایا	۲/۲	۱۲/۹	۱۲/۹	۲۶/۹	۴۵/۲
فرصت استفاده از توانایی های خود	۲/۲	۳۴/۴	۳۱/۲	۲۳/۷	۸/۶
ارتباط بین مدیران و پرستاران	۶/۵	۲۳/۷	۲۱/۵	۳۹/۸	۸/۶
احتمال کسب ارتقاء شغلی در آینده (فرصت)	۴/۳	۱۸/۳	۳۵/۵	۲۶/۹	۱۵/۱
نحوه ی مدیریت بیمارستان	۵/۴	۱۰/۸	۲۰/۴	۳۶/۶	۲۶/۹
میزان توجه به پیشنهادات شما	۲/۲	۱۵/۱	۲۱/۵	۳۳/۳	۲۸
میزان ساعت های کاری	۴/۳	۲۴/۷	۱۶/۱	۳۶/۶	۱۸/۳
میزان تنوع کاری	۳/۲	۲۴/۷	۳۱/۲	۲۶/۹	۱۴
امنیت شغلی	۳/۲	۲۶/۹	۱۲/۹	۳۳/۳	۲۳/۷

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار کیفیت زندگی و ابعاد آن و رضایت شغلی در پرستاران

ابعاد کیفیت زندگی	میانگین	انحراف معیار
جسمی	۳/۲۸	۰/۷۳
روانی	۳/۱۷	۰/۷۲
اجتماعی	۳/۳۷	۰/۶۸
محیطی	۲/۸۴	۰/۷۱
عمومی	۳/۲۶	۰/۹۵
Total کیفیت زندگی	۳/۱۳	۰/۶۲
Total رضایت شغلی	۲/۷۶	۰/۷۲

جدول ۳: ارتباط بین رضایت شغلی با کیفیت زندگی و ابعاد آن در پرستاران

رضایت شغلی	ضریب همبستگی	P-value
ابعاد کیفیت زندگی	جسمی	$r = 0.686$ $P = 0.001$
	روانی	$r = 0.524$ $P = 0.001$
	اجتماعی	$r = 0.393$ $P = 0.001$
	محیطی	$r = 0.702$ $P = 0.001$
	عمومی	$r = 0.489$ $P = 0.001$
Total	کیفیت زندگی کلی	$r = 0.699$ $P = 0.001$

\*ضریب همبستگی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون،  $n = 93$ 

## بحث:

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که میانگین رضایت شغلی پرستاران بیمارستان فاطمیه شبستر در حد متوسط است که مباحث بدست آمده با نتایج پژوهش های منجمد و همکاران در تهران و ضیاءپور در کرمانشاه همخوانی دارد [۲۶ و ۲۷]. نتایج تحقیق نولان (Nolan) و همکاران نشان داده که ۸۵ درصد از پرستاران، شغل خود را جالب دانسته و از آن رضایت دارند [۲۸]. در بررسی حاضر، بالاترین میزان رضایت مندی افراد مربوط به ارتباط با همکاران می باشد که تحقیق افشار مقدم و گلچین نیز مؤید این مطلب می باشد [۲۹]. داگلاس معتقد است که همکاری و علاقه گروه پرستاری، تحت تأثیر ارتباط خوب قرار می گیرد [۳۰]. مؤلفه بعدی از پرسشنامه رضایت شغلی که بالاترین آمار را به خود اختصاص داده است مربوط به رضایت پرسنل پرستاری از مدیر مستقیم خود می باشد که زاهدی و همکاران نیز در پژوهش خود نشان دادند که بیشتر کارکنان از سرپرست مستقیم خود رضایت داشته اند [۳۱]. کمترین میزان رضایت شغلی در تحقیق حاضر مربوط به حقوق و مزایای دریافتی پرستاران می باشد. رنجبر در بررسی خود به نقش عوامل بیرونی نظیر حقوق، دستمزد و شرایط محیط کار به عنوان مؤثرترین عوامل بر رضایت شغلی اشاره کرده اند [۳۲]. در حالی که در پژوهش هایی نظیر کینگاس (Kyngas) و همکاران (۲۰۰۹) بر روی عوامل اقتصادی تأکیدی نشده است ولی در بررسی انجام یافته در ایران، حقوق و امنیت شغلی مهم ترین عوامل مرتبط با نارضایتی شغلی ذکر شده اند. در بررسی ابعاد مختلف رضایت شغلی در تحقیق حاضر، بیشترین آمار نارضایتی پرسنل بعد از حقوق و مزایا به ترتیب مربوط به مؤلفه های قدردانی نشدن در برابر انجام کارهای خوب، حجم مسئولیت های داده شده، ارتباط مدیران با پرستاران، میزان ساعت های کاری، نحوه مدیریت بیمارستان، امنیت شغلی و میزان توجه به پیشنهادهای پرسنل بود. نتایج تحقیق افشار مقدم و گلچین نشان می دهد که ۶۳ درصد از پرستاران از شغل خود ناراضی می باشند [۲۹]. همچنین

رجبی یکتا این نارضایتی را ۶۷/۹ درصد اعلام کرده است [۳۳]. میرزابیگی و همکاران نیز در سال ۱۳۸۸ پژوهشی در زمینه رضایت شغلی پرستاران سراسر کشور انجام دادند که نتایج نشان داد که تنها ۶۵/۷ درصد (حدود دو سوم) از پرستاران از شغل خود ناراضی می باشند [۳۴]. در تحقیق سلیمان نیز ۴۳/۸ درصد از پرستاران از شغل خود ناراضی بودند [۳۵]. با در نظر گرفتن نتایج، بیشترین پژوهش ها در ایران مبنی بر نارضایتی پرسنل پرستاری از شغل شان می باشد. علت بالا بودن نتایج مربوط به رضایت شغلی در بررسی حاضر مربوط به عواملی چون کم بودن حجم کاری پرسنل، صمیمی بودن روابط همکاران با یکدیگر و کم بودن فشارهای مربوط به زندگی شهرنشینی بر پرسنل می باشد. اما در زمینه کیفیت زندگی، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که کیفیت زندگی بیشتر پرسنل پرستاری شرکت کننده در تحقیق بالاتر از حد متوسط می باشد که با نتایج حاصل از بررسی فلاحی و همکاران هماهنگ می باشد [۳۶]. از میان ابعاد مختلف کیفیت زندگی (جسمی، روانی، اجتماعی، محیطی و عمومی) بعد اجتماعی بیشترین و بعد محیطی کمترین درصد را به خود اختصاص داده اند. ابعاد جسمی، روانی و عمومی در بررسی حاضر در سطح خوبی می باشند. نتایج تحقیق های مختلف حاکی از آن است که نمره کیفیت زندگی پرستاران در بعد روانی پایین تر از بعد جسمانی است که این نتایج را در پژوهش هژیبری و همکاران و تحقیق استر (Esther) می توان مشاهده کرد [۳۷ و ۳۸]. اما در بررسی حاضر این نتایج مشاهده نگردید که از عوامل مؤثر می توان به سطح استرس پایین تر، آرامش بیشتر، قانع بودن به تبعات زندگی در شهر کوچک اشاره کرد. در بررسی بین دو مبحث کیفیت زندگی و میزان رضایت شغلی پرستاران، نتایج بدست آمده نشان داد که میان آنها ارتباط همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج تحقیق سایمت و همکاران نیز هماهنگ می باشد [۲۰]. با توجه به نتایج بدست آمده مؤلفه های مختلف رضایت شغلی بر میزان کیفیت زندگی پرستاران مؤثر است. بنابراین با وجود کمبود های موجود

سایر اقدامات بهبود دهنده کیفیت زندگی برای کارکنان از سوی مدیران و سیاست گزاران می تواند قدم های مفیدی در زمینه بهبود رضایت شغلی و کیفیت زندگی پرسنل داشته باشد که موجب بهبود کیفیت ارائه خدمات به بیماران گردد.

### نتیجه گیری:

میانگین رضایت شغلی و کیفیت زندگی پرسنل پرستاری در پژوهش حاضر در حد بالاتر از متوسط بوده و در بررسی ارتباط بین دو مقوله رضایت شغلی و کیفیت زندگی رابطه معنادار آماری مشاهده گردید. بنابراین طبق نتایج بدست آمده انجام اقداماتی در این زمینه می تواند باعث بهبود کیفیت زندگی در پرسنل و بالا رفتن میزان رضایت شغلی آنها گردد. همچنین این موضوع در حیطه بهبود ارائه خدمات و رضایت بیماران مؤثر می باشد.

### تشکر و قدردانی:

پژوهشگران لازم می دانند از همه مسئولین و پرستاران محترم و بزرگوار در بیمارستان فاطمیه شبستر که در این تحقیق به صورت داوطلبانه شرکت کرده اند تقدیر و تشکر نمایند.

در نیروهای کارآمد پرستاری، توجه به مقوله رضایت شغلی از اهمیت بالایی برخوردار می باشد. اگر چه در بررسی حاضر پیامدهای رضایت شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است ولی پژوهشگران معتقدند که رضایت شغلی موجب بهبود کیفیت عملکرد، کاهش غیبت و تأخیر، کاهش فرسودگی شغلی، بهبود سلامت جسمی، روانی و رضایت از زندگی می گردد. مهم ترین محوریت های تحقیق حاضر بررسی تنها متغیر کیفیت زندگی و نادیده گرفتن سایر متغیر های مؤثر بر میزان رضایت شغلی و همچنین حجم پایین نمونه به دلیل تعداد کم پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان مورد بررسی قابل ذکر می باشد. بنابراین پیشنهاد می شود پژوهش های دیگری هماهنگ با این موضوع با در نظر گرفتن متغیر های دیگر تأثیر گذار بر میزان رضایت شغلی مانند: بررسی تأثیر عوامل فردی، محیطی و سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستان صورت گیرد. علاوه بر این پژوهش حاضر بر روی پرسنل پرستاری صورت گرفته و تعمیم نتایج بایستی با احتیاط صورت گیرد. در حالت کلی می توان گفت ترمیم حقوق، مزایا و رعایت عدالت در میزان دریافتی کارکنان بهداشتی - درمانی، اعمال نظام های تشویق و قدردانی مناسب، کاهش حجم کاری کارکنان، بهبود روابط مدیران با زیر دستان، تعدیل ساعت کار، ایجاد تسهیلات و امکانات رفاهی و

## References:

- Habib S, Shirazi MA. Job satisfaction and mental health in general hospital staff. Iranian J of Psychiatry Clin Psychol 2003; 8(4): 64-73. [persian]
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. Int J Nurs Stud 2005; 42(2): 211-27.
- Mehrabian F, Nasiripour A, Keshavarz MS. Level of job satisfaction in directors, managers and supervisors of various departments of public hospital in the Gilan. Gilan Uni Med Sci J 2005; 16(61): 65-73. [persian]
- Mousavi tabar SY, Rahmani R, Sirati Nayer M, Abbaszadeh Z. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in tehran. Nurs Physician Within War 2014; (23): 34-39. [persian]
- Saatchi M. Application psychology for managers in home, school and organization, Tehran 1995 [persian]
- Tzeng HM, Ketefian S and Redman RW. Relationship of nurses' assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. Int J Nurs Stud 2002; 39(1): 79-84.
- Gauci Borda R, Norman JJ. Factors influencing turnover and absence of nurses: a research review. Int J Nurs Stud 1997; 34(6): 385-94.
- Kazempour R. Evaluation of quality of life in students of Islamic Azad University of Marand. Abstracts of first congress of quality of life 2004. [persian]
- Ying-Chun C, Shu-Fang S, Wei-Der T. Improvement of quality of life in methadone treatment patients in northern Taiwan: a follow-up study. BMC Psychiatry 2013(July); 13:190. Available at: URL: <http://www.whoqol.com>
- King IM. Quality of life and goal attainment. Nurs Sci Q 1994; 7(1): 29-32.
- Ralimo R, EL-Batawi M, Cooper CL, et al. Psychosocial factors at work. Geneva: World Health Organization; 1987: 2.
- Kooranian F, Khosravi A, Esmaeeli H. The relationship between hardiness, locus of control and burnout in nurses. Ofogh-e-Danesh 2008; 14(1): 58-66. [persian]
- Yazdi MH, Estaji Z, Heidari A. Survey of quality of life of nurses in Sabzevar hospitals. Mashhad Univ Med Sci 2006; 16(1): 50-56. [persian]
- Romanm L. Nursing shortage: looking to the future. RN 2008; 71(3): 34-6, 38-41.
- Ehsani M, Sedaghati M, Ghanbari A. Evaluation of the relationship of head nurses leadership style to nurses job satisfaction working in medical-surgical wards of hospitals affiliated to Tonekabon Islamic Azad University, Iran. J Educ Ethics Nurs 2013; 1(1): 14-20. [persian]
- Ghamari Zare Z, Purfarzad Z, Anoosheh M, Seraji A, Ghorbani M. The correlation between quality of



- performance appraisal and job satisfaction of nurses. *J Nurs Manag* 2013; 1(4): 18-27. [persian]
17. Akbaritabar AA, Mokarami H, Nazifi M, Rahi A , Hosseinpouri M. Psychometric of Spector's job satisfaction survey in the Iranian population. *Koomesh* 2013; 14(3): 335-41 . [persian]
  18. Papp I, Markkanen M , von Bonsdorff M. Clinical environment as a learning environment: student nurses' perceptions concerning clinical learning experiences. *Nurse Educ Today* 2003; 23(4): 262-8.
  19. Toubaei S , Sahraeian A. Burnout and job satisfaction of nurses working in internal, surgery, psychiatry burn and burn wards. *Horizon Med Sci* 2007; 12(4): 40-45. [persian]
  20. Cimete G, Gencalp NS , Keskin G. Quality of life and job satisfaction of nurses. *J Nurs Care Qual* 2003; 18(2): 151-8.
  21. Yu YJ, Hung SW, Wu YK, Wang H. Job satisfaction and quality of life among hospital nurses in the Yunlin-Chiayi area. *Hu Li Za* 2008;55(2):29-38.
  22. Mohammadi A, Vanaki Z , Memarian R. Effect of using designed program based on Expectancy Theory by head nurses on nurses job satisfaction. *J Health Promot Manag* 2013; 2(3): 24-35. [persian]
  23. Asghari E, Khalegdoust T, Asghari F, Kazemnegad E. Effective factors on nurses job satisfaction. *Gilan Uni Med Sci J* 2010; 20(64). [persian]
  24. Nejat S, Montazeri A, Halakooi Naini K, Mohammad K, Majdzadeh SR. Standardization of the World Health Organization Quality of Life Questionnaire. *J Sch Public Health Inst Public Health* 2006; 4(4): 1-12. [persian]
  25. Moradi Manesh F, Ahadi H, Jomehri F, Rahgozar M. Relation between psychological distress and quality of life in woman with breast cancer. *J Zabol Univ Med Sci Health Serv* 2012; 4(2): 51-59. [persian]
  26. Ziyapour A. Job satisfaction and its related factors among nurses in hospitals in the city of Kermanshah. *Jur Param Sci Rehabil* 2014; 2(2): 27-34. [persian]
  27. Monjamed Z, Gorbani T, Mostoofian F, Oveysipour R, Nokhost Pandi M. Job satisfaction of nurses in health centers across the country. *Hayat* 2004; 10(23): 39-48. [persian]
  28. Nolan M, Nolan J and Grant G. Maintaining nurses' job satisfaction and morale. *Br J Nurs* 1995. 4(19): 1149-54.
  29. Afshar Moghadam F, Golchin M. The Assessment of job satisfaction and related factors in the nurses of educational hospital. *Nurs Faculty Zanzan Univ Med Sci* 1995. [Persian]
  30. Daglas L. Effective leader and management in nursing. Translated by Nick Shekarnia F. Tehran: Boshra publication ;1996.
  31. Zahedi M, Palahang H, Ghafari M. Job satisfaction among health personnel in Chahar Mahal-o-Bakhtiyari province, 1998-1999. *Shahre Univ Med Sci J* 2002;2(1):27-33. [Persian]
  32. Ranjbar M, Vahid Shahi K. Effective factors on faculty member 's job satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, school of medicine. 2007; 4(2); 92-9. [Persian]
  33. Rajabi Yekta F. The Assessment of related factors in satisfaction of nurses in delivered interventions. *Nurs Faculty Tehran Univ Med Sci* 2004. [Persian]
  34. Mirzabeygi Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari Sh, Maleki S. Job satisfaction in Iran nursing. *Hayat* 2009;15(1):49-59. [Persian]
  35. Soleiman Z. [The assessment of job satisfaction and related factors]. MS Dissertation, Nursing Faculty of Tehran University of Medical Sciences. 2000. [Persian]
  36. Fallahee Khoshknab M, Karimloo M, Rahgoy A , Fattah Moghaddam L. Quality of life and factors related to it among psychiatric nurses in the university teaching hospitals in Tehran. *Hakim Res J* 2007; 9(4): 24- 30. [Persian]
  37. Hazhiri K. Hospital nurses assess the viewpoints of its health. *Shiraz Univ Med Sci J* 2003;3(1):12-6. [Persian]
  38. Esther M, Chang JW, Karen M, Hancock W. The relationships among workplace stressors, coping methods, demographic characteristics and health in Australian nurses. *J Prof Nurs* 2006; 22(1):30-8.

## The Relationship between Job Satisfaction and the Quality of Life in Nurses of Shabestar Fatemiyye Hospital In 2015

Esmaeili M<sup>1</sup>, Hussein Zadgan F<sup>\*2</sup>, Jasemi M<sup>2</sup>, Dabaghi Ghalea I<sup>1</sup>, Savari GH<sup>3</sup>, Mahboby MR<sup>3</sup>, Mazloom Parst Z<sup>1</sup>, Ahmadi Zadh A<sup>1</sup>, Jmshydy E<sup>1</sup>, Khoshnood M,<sup>1</sup> Khalil Nasrollahpour<sup>3</sup>

Received: 8/12/2015

Accepted: 4/13/2016

1. Dept of Nursing, hospital Shabestar Fatemeh, East Azarbaijan, Iran
2. Dept of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Urmia, Iran
3. Dept of Radiology, Hospital Shabestar Fatemeh, East Azarbaijan, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume 4, Number 2, Summer 2015

J Educ Ethics Nurs 2015;4(2):25-32

### *Abstract:*

#### **Introduction:**

Nurses consist the major part of human resources in the national health system. The quality of nursing services, and consequently public health, has a direct relation with job satisfaction in nurses. The effects of job satisfaction are very broad and can affect the quality of nurses' lives, the reduction of work fatigue, decreasing stress, increasing the quality of care and enhancing patients' satisfaction. This study was conducted to determine the relation between job satisfaction and the quality of life.

#### **Materials & Methods:**

This study was a descriptive – correlative study conducted on 93 nurses of shabestar fatemiyye hospital in 2015. Nurses were selected by consensus method. Data collection tool included demographic questionnaire, WHOQOL-BREF job satisfaction questionnaire. After completing the questionnaires, the data were collected and analyzed by SPSS21 and applying the descriptive statistics (frequency, percentage, mean and standard deviation) and analytic statistics (pearson correlation coefficient).

#### **Results:**

The mean of quality of life in nurses was  $3.13 \pm 0.62$  and the mean of job satisfaction was  $2.76 \pm 0.72$ . There was a statistically significant relationship between job satisfaction and the quality of life ( $p < 0.001$ ). The maximum satisfaction of people belonged to relation with colleagues and the minimum satisfaction associated to the received payment and salary.

#### **Conclusion:**

There was a positively significant relationship between job satisfaction and the quality of life. Job satisfaction, generally speaking, was moderate among nurses.

**Keywords:** Quality of Life, Job Satisfaction, Nurse

\* Corresponding author, Email: msmaily10@yahoo.com