

بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های منتخب نظامی و دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۲

سید یاسر موسوی تبار^۱، دکتر رمضان رحمانی^۲، دکتر مسعود سیرتی نیر^۳، زینب عباس زاده^۴

چکیده:

مقدمه: یکی از عمده ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی کشور را پرستاران تشکیل می دهند. رضایت شغلی پرستاران رابطه مستقیم با کیفیت خدمات پرستاری و بدنبال آن سلامت افراد جامعه دارد. این مطالعه با هدف بررسی مقایسه ای رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی و نظامی شهر تهران انجام شد.

روش: این پژوهش در قالب یک طرح توصیفی- تحلیلی از ابتدای اردیبهشت تا پایان تیرماه سال ۱۳۹۲ در ۶ بیمارستان جنرال نظامی و غیر نظامی (دولتی) تهران با روش نمونه گیری تصادفی بر روی ۱۶۲ نفر از پرستاران انجام گرفت. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه رضایت شغلی "JDI" استفاده گردید.

نتایج: یافته ها در این مطالعه نشان داد که در مجموع، رضایت شغلی کلی پرستاران (بیمارستانهای دولتی و نظامی) اکثریت با ۵۹/۴٪ فراوانی در حد متوسط قرار دارد. تحلیل آماری بر اساس آزمون T نشان داد که بین میانگین رضایت پرستاران شاغل در بیمارستانهای نظامی با دولتی اختلاف معنادار وجود دارد بطوریکه رضایت پرستاران نظامی کمتر از دولتی بود (P=0.001).

بحث: نبود رضایت شغلی خوب در پرستاران بالاخص در پرستاران نظامی، موجب افت کیفیت ارائه خدمات پرستاری می شود. این مسئله جای تامل داشته و توجه بیشتر متولیان بهداشت و درمان سازمانهای مربوطه را طلب می کند.

کلمات کلیدی: پرستار نظامی، پرستار غیرنظامی، رضایت شغلی

مقدمه:

در سراسر جهان پرستاران بزرگترین گروه کارکنان تیم بهداشتی را تشکیل می دهند. نگاهی به وضعیت بهداشت و درمان جهان، گویای آن است که حداقل ۵۰٪ خدمات سلامتی به عهده پرستاران است. حتی در برخی کشورها ۸۰٪ امور بهداشتی توسط پرستاران انجام می شود. بنابراین کیفیت مراقبت های بهداشتی به میزان زیادی بستگی به نحوه ارائه خدمات پرستاران خواهد داشت.

همچنین پرستاران نقش مهمی را در تغییر نظام مراقبت های بهداشتی و سیاست گذاری، برنامه ریزی و اجرای خدمات بهداشتی دارند. اما متأسفانه جایگاه پرستاری در کشور ایران به خوبی واضح نیست (۱). میزان رضایت شغلی بصورت عام معرف نگرش مثبت یا منفی فرد از شغل خود است. و متأثر از عوامل متعددی می باشد (۲). تحقیقات نشان داده که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند (۳).

رضایت شغلی زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار، عوامل اجتماعی و فرهنگی است (۴). از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می شود (۵). مفهوم رضایت شغلی پدیده ای حائز اهمیت در حرفه پرستاری است.

اسپکتور نیز رضایت شغلی را مجموعه احساساتی می داند که هر فرد درباره شغل خود دارد (۶). رضایت شغلی و تعویض شغل به طور معنی داری با یکدیگر در ارتباط هستند. اصولاً افراد در شغلی که باطناً از آن ناراضی هستند برای مدت طولانی باقی نمی مانند و یا در صورت باقیماندن

در آن شغل بازده و کیفیت مناسبی را ارائه نمی دهند (۷). کورتز رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می باشد (۸).

عدم توجه به مسأله رضایت شغلی، در بلندمدت نظام سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبانیت، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می شود (۹). کشورهای مختلفی به بررسی وضعیت رضایت شغلی در نظام کاری خود پرداخته اند و از دیدگاههای مختلف، رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

بیشترین میزان رضایت شغلی در کشور آمریکا (۴۱٪) و کمترین رضایت شغلی به آلمان (۱۷٪) اختصاص دارد (۱۰). مسأله رضایت شغلی همواره به عنوان یک مشکل در همه سازمانها مطرح بوده به طوری که تا قبل از سال ۱۹۸۰ حدود ۴۰۰۰ مقاله پیرامون آن انتشار یافته است (۱۱). تقریباً در اکثر کشورها، عمده ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی را پرستاران تشکیل می دهند.

اکنون سراسر دنیا با بحران نیروی کار روبرو است که یکی از بارزترین مصادیق آن کمبود پرستار است (۱۲). گسترش کمبود پرستار و خروج بالای پرستاران از این حرفه یک معضل جهانی است که هم در کشورهای توسعه یافته و هم در حال رشد وجود دارد. مشکلات عدیده ای که پرستاران با آن دست و پنجه نرم می کنند و می تواند بر رضایت آنان

۱- ایران، تهران، اداره بهداشت و درمان نرجا، کارشناس ارشد پرستاری و نویسنده مسئول
۲- ایران، تهران، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا...، PhD برنامه ریزی درسی و استادیار دانشکده پرستاری
۳- ایران، تهران، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا...، PhD پرستاری و استادیار دانشکده پرستاری
۴- ایران، تهران، بیمارستان چمران، کارشناس پرستاری

تاثیرگذار باشد عبارتند از:

۱. عدم رضایت کافی از درآمد و حقوق با توجه به زمان، نوع خدمت، استرس و سختی کاری که عرضه می‌دارند.

۲. تفاوت فاحش و غیر قابل انکار موقعیت اجتماعی آنان با دیگر گروه های بهداشت و درمان اعم از پزشک، کارشناسان فیزیوتراپی، مامایی، تغذیه و...

۳. عدم استقلال شغلی حتی برای پرستاران دارای مدارج بالای علمی

۴. چالش های نسخه نویسی برای پرستاران که علیرغم پیشرفت های زیادی که در اکثر کشورهای جهان در این خصوص به عمل آمده هنوز در ایران تغییر و تحولی در این رابطه دیده نمی شود.

بررسی ها نشان می دهد عدم رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر در ترک حرفه پرستاری است.

یک سوم از پرستاران انگلستان و اسکاتلند و بیش از یک پنجم پرستاران آمریکا تمایل به ترک این حرفه را داشته اند (۱۳). با توجه به نقش پرستار در مراقبت از بیماران، افزایش رضایت شغلی این گروه از تیم مراقبتی می تواند باعث ارتقاء کیفیت مراقبت دریافت شده توسط بیماران شود و رضایت مندی بیماران از خدمات درمانی را بهبود بخشد.

اهمیت کار مراقبت های بهداشتی درمانی در این است که پرستاران باید جهت کسب بیشترین کارایی و اثربخشی، علاوه بر کسب تخصص و مهارت لازم با عشق و علاقه به کار خود ادامه دهند (۳). به عقیده رومان تأثیر کمبود پرستار در سال های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۰ به بیشترین حد خود خواهد رسید.

این کمبود نیرو موجب بازماندن از دستیابی به اهداف جهانی نظام های بهداشتی و نارضایتی حرفه ای پرستاران خواهد شد (۱۱). عارضه زیانبار نارضایتی شغلی ترک خدمت است. هل ریگل و همکاران ترک خدمت پرستاران را بین ۶۰ تا ۷۰ درصد تخمین زده اند. آنها معتقدند که علت اصلی ترک خدمت عدم رضایت کاری است که مشکل اساسی مدیران پرستاری را تشکیل می دهد (۱۴).

تحقیقات نشان می دهد نوع شیفت کاری، محل خدمت و جنسیت می تواند در رضایت شغلی پرستاران مؤثر باشد طوبایی و همکاران طی بررسی بر روی پرستاران شاغل در بخش ها و شیفت های مختلف بیمارستان ها به این نتیجه رسیدند که پرسنل شب کار، مرد و شاغل در بخش های سوختگی و روانپزشکی از رضایت کمتری در مورد شغل خود برخوردار هستند (۱۵).

در مطالعه ای دیگر که در خصوص عوامل تنش زای شغلی پرسنل پرستاری در بخش های اورژانس بیمارستان های زاهدان توسط نویدیان و همکاران انجام شد یکی از مهم ترین دلایل نارضایتی پرستاران، ساختار استرس زای مدیریتی برآورد شد (۱۶). نظر به اینکه یکی از عمده ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی کشور را پرستاران تشکیل می دهند، رضایت شغلی پرستاران رابطه مستقیم با کیفیت خدمات پرستاری و بدنبال آن سلامت افراد جامعه دارد.

این مطالعه با هدف بررسی مقایسه ای رضایت شغلی پرستاران شاغل در

بیمارستان های دولتی و نظامی شهر تهران انجام شد.

روش کار:

این پژوهش در قالب یک طرح توصیفی - تحلیلی در سال ۱۳۹۲ در بیمارستان های عمومی نظامی و دولتی تهران انجام گرفت.

در این مطالعه ابتدا به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای تعداد سه بیمارستان دولتی و سه بیمارستان نظامی انتخاب شدند. در مرحله دوم در هر کدام از بیمارستان های انتخابی، لیست پرستاران تهیه و به روش نمونه گیری تصادفی ساده و براساس اطلاعات موجود از مطالعات قبلی در زمینه رضایت شغلی پرستاران، تعداد ۱۶۲ نفر در شش بیمارستان به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و وارد مطالعه شدند.

در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های اطلاعات دموگرافیک محقق ساخته و رضایت شغلی "JDI" استفاده گردید. این پرسشنامه که توسط اسمیت و هیولین (۱۹۶۹) ساخته شده است و یکی از رایج ترین و دقیق ترین ابزارهای سنجش خشنودی شغلی است. عبارات و گویه های آن جنبه توصیفی داشته و شش نوع خشنودی را ارزیابی می کند که عبارتند از:

۱. ماهیت کار (۲۲ سؤال)

۲. سرپرستی (۱۴ سؤال)

۳. حقوق (۹ سؤال)

۴. ارتقاء (۷ سؤال)

۵. همکاران (۱۱ سؤال)

۶. محیط کار (۷ سؤال).

نحوه پاسخ دهی در پرسشنامه ها از نمره ۱ تا ۵ بود که نمره ۱ به معنای "رضایت خیلی کم" و نمره ۵ به معنای "رضایت عالی" بود. در مجموع داده ها در ۵ سطح خیلی کم (> ۱)، کم (۱-۲)، متوسط (۲-۳)، خوب (۳-۴) و عالی (۴-۵) طبقه بندی شد و سپس داده ها برای تجزیه و تحلیل آماری وارد نرم افزار SPSS ورژن ۲۰ گردید.

این مطالعه با رعایت ضوابط اخلاقی و هماهنگی با مسئولین ذیربط انجام یافت. هیچگونه اجباری در مشارکت افراد در مطالعه نبود. ضمن بی نام بودن پرسشنامه ها در حفاظت از اطلاعات آن نهایت دقت و امانت داری بعمل آمد. عدم همکاری مناسب بعضی بیمارستان ها و بی انگیزگی بعضی از شرکت کنندگان در پاسخ دادن به پرسشنامه و نداشتن دقت لازم از جمله مشکلات اجرایی این تحقیق بود.

یافته ها:

نتایج این تحقیق نشان داد اکثر نمونه های مورد پژوهش (۶۴/۸٪) مؤنث بودند. میانگین سنی افراد مطالعه شده $29/18 \pm 12/7$ سال بود. ۱۱۴ نفر (۷۰/۴٪) دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال بودند. ۷۲ نفر (۴۴/۴٪) از افراد مورد مطالعه دارای مدرک کاردانی پرستاری بودند که عمدتاً در بیمارستان های نظامی شاغل بودند. بیشترین گروه شرکت کننده در طرح پرستاران مؤنث از بیمارستانهای دولتی بودند (جدول شماره ۱).

یافته‌ها در این مطالعه نشان داد که در مجموع، رضایت شغلی کلی پرستاران (بیمارستان‌های دولتی و نظامی) اکثریت با ۵۹/۳٪ فراوانی در حد متوسط (میانگین رضایت ۲/۹۷ و انحراف معیار ۰/۵۲) بدست آمد. میانگین رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان‌های نظامی در حد متوسط و در پرستاران بیمارستان‌های دولتی در حد خوب بود. تحلیل آماری بر اساس آزمون T-Test نشان داد که بین میانگین رضایت کلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نظامی با دولتی اختلاف معنادار وجود دارد، بطوریکه میانگین رضایت کلی در پرستاران نظامی $2/81 \pm 0/64$ و در پرستاران بیمارستان‌های دولتی $3/12 \pm 0/74$ می‌باشد ($P=0.001$). همچنین این مطالعه نشان داد که بین "جنسیت" و رضایت شغلی رابطه معنادار بر اساس آزمون پیرسون وجود دارد بطوری که رضایت شغلی زنان بیشتر از مردان بود ($P \leq 0.001$) همچنین این مطالعه نشان داد که بیشترین و کمترین میزان رضایت شغلی پرستاران به ترتیب مربوط به "سرپرستی" و "حقوق" بود (جدول شماره ۲). رضایت از "سرپرست" و "همکاران" در پرستاران باسابقه، بیشتر از پرستارانی است که سالهای اول خدمت خود را تجربه می‌کنند. و برعکس رضایت از "ارتقاء شغلی" در پرستاران باسابقه، کمتر بود. یافته‌ها حاکی از آن بود که هر چه مدرک تحصیلی پرستاران بیشتر باشد رضایت از "سرپرست" و "همکار" کمتر است.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی پرستاران بر حسب نوع بیمارستان و جنسیت

نوع بیمارستان/جنسیت	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
نظامی	۳۰	۱۸/۵۱٪
مؤنث	۴۹	۳۰/۲۴٪
مذکر	۲۷	۱۶/۶۶٪
دولتی	۵۶	۳۴/۵۶٪
مؤنث		
مجموع	۱۶۲	۱۰۰٪

بحث و نتیجه گیری:

یافته‌ها در این مطالعه نشان داد که در مجموع، رضایت شغلی کلی پرستاران در حد متوسط است که نشانه پائین بودن کلی رضایت شغلی

است. این یافته با نتایج تحقیق میرزا بیگی و منجمد همخوانی دارد. تحقیق میرزابیگی نشان می‌دهد که فقط یک سوم (۳۴/۳٪) پرستاران از شغل خود راضی بودند (۱۲).

همچنین اصغری نیز رضایت شغلی پرستاران را "متوسط" ارزیابی می‌کند (۳). با این وجود می‌توان گفت علیرغم اقدامات انجام شده برای ارتقاء رضایت شغلی پرستاران، متأسفانه سطح رضایت آنان هنوز در حد قابل قبولی نیست و این یک مسئله عمده و تأثیرگذار در عملکرد و کیفیت کار آنان می‌باشد که نیازمند تامل و توجه بیشتر مسئولین می‌باشد.

نتایج این مطالعه نشان داد که میزان رضایت شغلی پرستاران نظامی کمتر از پرستاران غیر نظامی است. تعهدات نظامیان در قسمت‌های مختلف ارگان‌های خدمتی از جمله بیمارستان‌های نظامی متوجه وظایف سازمانی و مقدم بر دیگر امور است. در واقع شاید توجه به امور نظامی و شرح وظایف افراد و کاستی‌های معیشتی این گروه از پرستاران می‌تواند دلیلی بر افت رضایت شغلی باشد. وجود تفاوت در رضایت پرستاران نظامی با غیر نظامی توجه بیشتر مسئولین را می‌طلبد. نبود رضایت شغلی خوب در پرستاران بالاخص در پرستاران نظامی، موجبات افت کیفیت ارائه خدمات پرستاری آنان به بیماران می‌شود. تداخل خدمات و مراقبت‌های پرستاری با درگیری‌های شغلی و محدودیت‌های نظامی می‌تواند از دلایل افت رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نظامی باشد.

مطالعات جولایی و همکاران نیز نشان می‌دهد که ارتباط معنی داری بین فضایل اخلاقی و رضایت شغلی پرستاران وجود دارد. به عقیده وی در بین متغیرهای دموگرافیک، سه متغیر شیفت کاری، سطح درآمد و نوع تقسیم کار در پرستاران، ارتباط معنی داری با رضایت شغلی دارند در واقع رابطه معکوسی بین رضایت شغلی پرستاران و سوء اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. عوامل متعددی که در ایجاد تنش‌های شغلی تأثیرگذار هستند می‌توانند باعث افت رضایت شغلی و بدنبال آن افزایش سوء اخلاق حرفه‌ای شوند (۱۸). مدیران با رفتارهای اثربخش خود و به کارگیری مدیریت مشارکتی می‌توانند سبب توانمندسازی پرسنل شوند و بر رضایت شغلی آنان و کیفیت ارائه خدمات تأثیر مثبت بگذارند. روش‌های حمایتی مدیران بویژه سرپرستاران و روش‌های تشویق و پاداش دهی آنان می‌تواند منجر به افزایش انگیزش و رضایت شغلی شود (۱۹). البته نتایج تحقیق کفعمی نشان داد که تفویض اختیار، ابزار مدیریتی مؤثری در افزایش

جدول شماره ۲: مقایسه رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های نظامی و دولتی

نوع بیمارستان	ارتقاء	حقوق	سرپرستی	محیط کار	همکاران	ماهیت کار
نظامی	$2/47 \pm 0/72$	$1/8 \pm 0/63$	$3/65 \pm 0/77$	$2/6 \pm 0/57$	$3/6 \pm 0/71$	$2/77 \pm 0/49$
دولتی	$2/6 \pm 0/94$	$2/3 \pm 0/7$	$3/9 \pm 0/71$	$3/2 \pm 0/99$	$3/8 \pm 0/62$	$2/97 \pm 0/53$
مجموع	$2/54 \pm 0/83$	$2/06 \pm 0/65$	$3/77 \pm 0/74$	$2/9 \pm 0/78$	$3/7 \pm 0/67$	$2/87 \pm 0/51$

رضایت شغلی پرستاران نمی‌باشد (۲۰).

استرس و اضطراب در محیط کار پرستاران می‌تواند عواقب بسیار جدی در پی داشته باشد و باعث ایجاد اختلالات جسمی و روانی شود. شاکرنیا با مطالعه بر روی ۱۲۴ پرستار شاغل در بیمارستان رشت به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران وجود دارد (۲۱). همچنین امکانات رفاهی کم در محیط کار، عدم ترفیع مناسب و شرایط نامطلوب محیط کار جزء موارد دیگر نارضایتی در هر دو گروه پرستاران نظامی و غیر نظامی بود.

پیشنهادات:

برطرف کردن مشکلات ذکر شده و افزایش رضایتمندی شغلی پرستاران سبب ارتقاء کیفیت خدمات پرستاری خواهد شد. پائین بودن رضایت شغلی پرستاران نیاز به توجه بیشتر مسئولین و سازمانهای مربوطه دارد.

منابع:

- 73-61:(2)3;2008. [FullText Persian]
- 7.Shahbazi L, Salimi T, Karimi H. The survey of depression in infertile couples referred to Yazd research & clinical center for infertility. 2003:335. [FullText Persian]
- 8.Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*. 12-303:(3)15;2007.
- 9.Borda RG, Norman IJ. Factors influencing turnover and absence of nurses: a research review. *International Journal of Nursing Studies*. 94-385:(6)34;1997.
- 10.Papp I, Markkanen M, von Bonsdorff M. Clinical environment as a learning environment: student nurses' perceptions concerning clinical learning experiences. *Nurse Education Today*. 8-262:(4)23;2003.
- 11.Roman L. Nursing shortage: looking to the future. *RN*. 34:(3)71;2008.
- 12.Ghazanfari M, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Sh H, Maleki S. Job satisfaction among Iranian nurses. *Hayat*. 15:86;2009. [FullText Persian]
- 13.Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2005.
- 14.Hellriegel D, Slocum J. & Woodman, RW. *Organizational Behavior*. 1998.
- 15.Toubaei S, Sahraeian A. Burnout and job satisfaction of nurses working in internal, surgery, psychiatry burn and burn wards. *Ofogh-e-Danesh Journal*. 5-40:(4)12;2007. [FullText Persian]
- 16.Navidian A, Masoudi G, Mousavi S. Work-related Stress and the General Health of Nursing Staffs in Zahedans' Hospitals Emergency Wards (2004). *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*. 3)9;2005). [FullText Persian]
- 17.Yousefi A, Pourmiri M, Anaraki ES. An Investigation on the relationship Between Nursing Personnel's Confidence Building and their Job Satisfaction in Isfahan University of Medical Sciences Hospitals in 2005. *Iranian Journal of Medical Education*. 5)10;2011). [FullText Persian]
- 1.Heydari A, Mazloun SR, Moonaghi HK, Mojalli M, Shahidi LH, Areshtanab HN. Educational challenges ahead of nursing from the perspective of faculty members of Mashhad University of Medical Sciences. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*. 8-125:(4)1;2013. [Full Text Persian]
- 2.Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. *Hayat* 4)10;2004). [FullText Persian]
- 3.Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F. Effective factors on nurses job satisfaction. *The journal of nursing and midwifery facultis guilan medical university*. 1:(64)20;2010. [Full Text Persian]
- 4.Jenkins M, Thomlinson R. Organizational commitment and job satisfaction as predictor of employee turnover intention. *Manag Res*. 22-18:(10)15;2000.
- 5.Ma C-C, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*. 9-293:(5)33;2003.
- 6.Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *J Contemporary Psychology*.

Persian]

20.Kafami F, Mousavi S, Ghanbari V. Survey the relationship between delegation and job satisfaction in nurses. Journal of Health Promotion Management. 34-29:(2)1;2012. [FullText Persian]

21.Shakerinia I, Mohammadpour M. Relationship between job stress and resiliency with occupational burnout among nurses. Journal of Kermanshah University of Medical Sciences. 2)14;2010). [FullText Persian]

18.Joolae S, Jalili HR, Rafii F, Hajibabae F, Haghani H. Relationship between moral distress and job satisfaction among nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals. Hayat. 1)18;2012). [FullText Persian]

19.Mohsen PL, Navipour H, Ahmadi F. The effect of participative management based on quality circles on nurses job satisfaction in the point of Herzberg. Journal of army university of medical sciences of the iran. 2005. [FullText

Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran; 2013

.Moosavi tabar SY, Rahmani R, Sirati Nayyer M, Abbas Zadeh Z

Abstract

Introduction:

Nurses are the largest proportion of health care system. Job satisfaction is directly related to the quality of nursing services and individual's health. This study evaluate the job satisfaction of nurses in in both military and civil hospital in Tehran.

Methods:

The research was a cross-sectional study conducted on 162 nurses from 6 military and civil hospital in Tehran during May to July 2013 which has been selected by random sampling. "JDI" questionnaire was used to evaluate job satisfaction.

Result:

Results showed that overall job satisfaction of nurses (military and civil hospital) was 59.4% (mean of satisfaction: 2.97, SD: 0.52). Statistical analysis based on T-Test showed that there was a significant difference between the JDI score in military and public hospital nurses. Military nurses were less satisfied than public nurses (P=0.001).

Discussion:

Low job satisfaction among nurses especially in military hospital result the low quality of nursing care. This implies greater health authorities.

Keywords:

military nurse, public nurse, job satisfaction