Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article

Volume 9, Issue 1, Spring 2020

Assessing job satisfaction of nurses and nursing group working at Ava Salamat Entrepreneurs Institute

Morshedi M.J[1], Shakrinia S.M[2], *Radfard M[3]

1- Managing Director of Ava Salamat Entrepreneurship Institute, Ava Salamat Entrepreneurship Institute, Tehran, Iran.
2- Ava Salamat Entrepreneurship Institute Training Expert, Ava Salamat Entrepreneurship Institute, Tehran, Iran.
3- Research and Development Training Director of Ava Salamat Entrepreneurship Institute, Ava Salamat Entrepreneurship Institute, Tehran, Iran **(Corresponding Author)**
Email: Radfard.tums.ac.ir@gmail.com

Downloaded from ijnv.ir at 12:35 +0430 on Tuesday August 11th 2020

Abstract

Introduction: Job satisfaction of employees is critical for every type of organizations, including health systems. There are several reports indicating lack of job satisfaction amongst nurses could impact their work quality and commitment. Thus, the present study aimed to investigate the job satisfaction status among a group of nurses who work at Ava Salamat Entrepreneurs Institute, in Iran.

Methods: This study is a descriptive-cross-sectional survey was conducted in 2019. The participants were 533 randomly selected nurses of Ava Salamat Entrepreneurs Institute, in Iran. The data on job satisfaction was collected by using well designed questionaries. Spss v22 software and descriptive statistical tests were used to analyze the data.

Results: According to the results, 62% of the nurses were satisfied of their job security after being employed in the institute. 77% of nurses were satisfied in terms of the general conditions of their job compared to the past years. 63% were satisfied with the timely payment of their salaries and over 72% of nurses had satisfaction about the payment of insurance premiums by the institute. However, 64% of nurses had complains about the lack of proportionality between their salaries and workload. Furthermore, 54 of the participants were complained of the biases in the salaries.

Conclusions: Based on the findings, the main complain of the nurses was about the disproportionality between their workload and salaries. Therefore increasing the salaries or improving welfare facilities of employees could enhance their satisfaction and commitment.

Keywords: Job Satisfaction, Ava Salamat Entrepreneurs Institute, Nurses, Nursing Group.

Downloaded from ijnv.ir at 12:35 +0430 on Tuesday August 11th 2020

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۹، شماره ۱، بهار ۱۳۹۹

بررسی رضایت شغلی پرستاران و گروه پرستاری شاغل در موسسه کارآفرینان آوا سلامت

محمد جواد مرشدی[۱]، سید مصطفی شاکری نیا[۲]، *مجید رادفرد[۳]

۱- مدیر عامل موسسه کارآفرینان آوا سلامت، موسسه کارآفرینان آوا سلامت، تهران، ایران.
۲- کارشناس آموزش موسسه کارآفرینان‌آوا سلامت، موسسه کارآفرینان آوا سلامت، تهران، ایران.
۳- مدیر آموزش تحقیق و توسعه موسسه کارآفرینان آوا سلامت، موسسه کارآفرینان آوا سلامت، تهران، ایران **(نویسنده مسئول)**
ایمیل: Radfard.tums.ac.ir@gmail.com

چکیده

مقدمه: نظام‌های بهداشتی در سراسر جهان با افزایش روز افزون چالش‌ها، گسترش نیازهای بهداشتی و محدودیت‌های اقتصادی روبرو هستند، تقریبا در تمام‌کشورها عمده‌ترین بخش نیروی‌انسانی شاغل در نظام بهداشتی پرستاران می باشند. عدم رضایت شغلی یکی از عوامل موثر در ترک حرفه ی پرستاری است. این پژوهش با هدف تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران موسسه کارآفرینان آوا سلامت انجام گرفته است.

روش کار: این تحقیق به صورت توصیفی- مقطعی درسال ۹۸ انجام گرفت. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده بوده و ۵۳۳ پرستار در این مطالعه شرکت داشته اند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بود و اطلاعات طی ۳ ماه جمع آوری شد. در تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Spss v22 و آزمون های آماری توصیفی استفاده گردید.

یافته ها: ۶۲٪ پرستاران از امنیت شغلی خود بعد از اشتغال در موسسه رضایت دارند. ۷۷٪ پرستاران از وضعیت کلی خود نسبت به گذشته رضایت داشته اند. ۶۳٪ از پرداخت به موقع حقوق خود رضایت دارند و بالغ بر ۷۲٪ پرستاران از پرداخت حق بیمه توسط موسسه نیز راضی بوده اند. ۶۴٪ از پرستاران از تناسب بین کار و پرداخت خود ناراضی بودند و ۵۴٪ پرستاران از یکسان نبودن شرایط خود با سایر پرسنل قراردادی و رسمی گله مند بودند.

نتیجه گیری: بهبود مزایا به خصوص استفاده از امکانات رفاهی برای نیروهای موسسه به عنوان بزرگترین تامین کننده نیروهای شرکتی وزارت بهداشت و رعایت عدالت در پرداخت بین نیروهای شرکتی دانشگاه های مختلف به ویژه پرستاران در مقایسه با سایر کارکنان و ایجاد فضای آموزشی مناسب باعث افزایش رضایت پرستاران خواهد شد و در نهایت رضایت بیماران را به همراه خواهد داشت.

کلیدواژه ها: رضایت شغلی، موسسه کارآفرینان آوا سلامت، پرستاری، گروه پرستاری.

مقدمه

رضایت شغلی پرستاران در دهه های اخیر بسیار مورد توجه محققین قرار گرفته است (۱،۲). رضایت شغلی در میان پرستاران چالشی برای سازمان های مراقبت سلامت است که می تواند بر امنیت بیماران، عملکرد و سودمندی، روحیه کارکنان، بازنشستگی زودرس، کیفیت، جابه جایی و تعهد به سازمان و بیش از همه رضایتمندی بیماران تاثیر بگذارد (۳،۴). کمبود پرستاران و ترک کار از این حرفه، یک معضل جهانی است که هم در کشورهای توسعه یافته و هم در کشورهای در حال توسعه وجود دارد (۴،۵). اهمیت کار مراقبت های بهداشتی – درمانی در این است که پرستاران باید جهت کسب بیشترین کارایی و اثر بخشی، علاوه بر کسب تخصص و مهارت لازم با عشق و علاقه به کار خود ادامه دهند. با توجه به نقش پرستار در مراقبت از بیماران، افزایش رضایت شغلی این گروه از تیم مراقبتی می تواند باعث ارتقای کیفیت مراقبت دریافت شده توسط بیماران شود و رضایتمندی بیماران از خدمات درمانی را بهبود بخشد (۶-۸). رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل های سنتی که به رضایت شغلی می پردازد بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارد، اما آن چه رضایت شغلی را شکل میدهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (۹-۱۱). رومان در مقاله خود در سال ۲۰۰۸ عنوان می کند که کمبود پرستار در سال های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۰ به بیشترین حد خود خواهد رسید (۱۲). این کمبود نیرو موجب باز ماندن از دستیابی به اهداف جهانی نظام های بهداشتی و نارضایتی حرفه ای پرستاران خواهد شد (۱۱،۱۳،۱۴). باقری و همکاران در پژوهش خود گزارش کرده اند که ۳،۷۲ درصد از پرستاران ترک کار کرده، تمایل برگشت به کار را نداشته اند (۴). میرزابیگی و همکاران در پژوهشی با عنوان بررسی رضایت شغلی پرستاران ایران در سال ۱۳۸۸ به این نتیجه رسیدند که بهبود حقوق و مزایا و رعایت عدالت در حقوق کارکنان بهداشتی درمانی به ویژه پرستاران در مقایسه با سایر

Downloaded from ijnv.ir at 12:35 +0430 on Tuesday August 11th 2020

کارکنان دولت، تعدیل ساعت کار، اضافه کاری و نوبت کاری جهت حفظ کیفیت خدمات پرستاری، رضایت پرستار و در نهایت رضایت بیمار ضروری است. همچنین هموار کردن مسیر ارتقای شغلی، فراهم نمودن امکان ادامه تحصیل و آموزش مداوم و فرهنگ سازی در زمینه حرفه پرستاری از اقدامات مهم در جهت رضایت شغلی پرستاران است (۱۱). مساله رضایت شغلی یکی از چالش برانگیز ترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست ها و خط مشی های مدیریت برای افزایش بهره وری و کارایی سازمان است. که از سال ۱۹۲۰ به بعد بارها در سازمان های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرشهای مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند (۱،۴،۱۳). تحقیقات نشان می دهد که علل نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان متفاوت است این عوامل شامل: عوامل مرتبط به شرایط کار، عوامل مرتبط به سیاست ها و رویه های سازمان و عواملی که در ارتباط با شخصیت های فردی کارکنان می باشد (۱۵-۱۷). اینگرسل و همکاران در تحقیقی در سال ۲۰۰۲ به این نتیجه رسیدند که میزان رضایت شغلی بنابر موقعیت استخدامی، ناحیه تخصصی و نقش پرستار متفاوت است (۱۸). بویل و همکاران در مطالعه ای در سال ۲۰۰۶ به این نتیجه رسیدند که پرستاران بخش اطفال، بیشترین رضایت را داشتند و کمترین رضایت شغلی در مورد کسانی بود که در واحد جراحی و اورژانس کار می کردند (۱۹). آدامز و همکاران نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند عوامل سازمانی نسبت به عوامل فردی در میزان رضایت شغلی پرستاران مهم تر هستند (۱۳،۱۵،۲۰). لذا این مطالعه با هدف بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران موسسه کارآفرینان آوا سلامت و مقایسه آن با سایر مطالعات انجام شده در این زمینه می باشد تا از این راه گامی در جهت افزایش عوامل رضایت و کاهش عوامل عدم رضایت پرستاران برداشته شود.

روش کار

این پژوهش از نوع توصیفی – مقطعی می باشد که در سال ۹۸ در مورد پرستاران شاغل در بیمارستان های سراسر ایران (دانشگاه های طرف قرارداد با موسسه کارآفرینان آوا سلامت) انجام گرفته است. جامعه پژوهش شامل پرستاران شاغل در بیمارستان های دولتی کل کشور و شرایط ورود به مطالعه داشتن یک سال سابقه کار و ملیت ایرانی بود. حجم نمونه با توجه به مطالعات قبلی ۱۰ درصد کل جامعه برآورد شد (۱۱). این مطالعه با رعایت ضوابط اخلاقی انجام یافت. ابزار مطالعه پرسشنامه ای شامل دو بخش است. بخش اول در مورد ویژگی های فردی و شغلی پرستاران نظیر جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، وضعیت تاهل، نوع محل کار، و موقعیت حرفه ای و قسمت دوم ابزار سنجش رضایت شغلی که با استفاده از مطالعات قبلی و نظرات مدیران اجرایی معاونت پرستاری و سازمان نظام پرستاری تهیه شده بود.



شکل ۱: منطقه مورد مطالعه

Downloaded from ijnv.ir at 12:35 +0430 on Tuesday August 11th 2020

یافته ها

۷٫۶۸ درصد شرکت کنندگان زن بودند. میانگین سن نمونه ها ۶٫۳۱ (انحراف معیار ۸٫۲) سال و فراوان ترین گروه سنی با ۵۸ درصد مربوط به رده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال بود. همچنین۴٫۶۳ درصد شرکت کنندگان متاهل بودند (جدول ۱). ۴٫۷۸ درصد آنها دارای مدرک کارشناسی پرستاری بودند. محل کار ۱٫۶۲ درصد پرستاران بیمارستان های آموزشی بود. ۵٫۸۳ درصد به صورت نوبت کاری در گردش مشغول به کار بودند.۶٫۵۴ درصد دارای سابقه کار بین ۳ تا ۵ سال داشتند. ۳٫۶۲ درصد شرکت کنندگان پرستار معمولی بودند (جدول۲).

جدول ۱: ویژگی های فردی۵۳۰ پرستار شاغل در دانشگاه های طرف قرار داد با موسسه کارآفرینان آوا سلامت

مشخصات فردی		تعداد (درصد)
سن	۳۰-۲۵	۳۰۹ (٪۵۸)
	۳۹-۳۰	۲۰۲ (٪۳۷,۹)
	۵۰-۴۰	۲۲ (٪۴,۱)
جنس	زن	۳۶۶ (٪۶۸,۷)
	مرد	۱۶۷ (٪۳۱,۳)
تاهل	متاهل	۳۳۸ (٪۶۳,۴)
	مجرد	۱۹۵ (٪۳۶,۶)

جدول۲: ویژگی های شغلی۵۳۰ پرستار در دانشگاه های طرف قرار داد با موسسه کارآفرینان آوا سلامت

مشخصات حرفه ای		تعداد (درصد)	مشخصات حرفه ای		تعداد (درصد)
تحصیلات	دیپلم	۳۰(۵.۶٪)	سابقه کار	۲-۱	۴۶ (۸.۶٪)
	فوق دیپلم	۶۱ (۱۱.۴٪)		۵-۳	۲۹۱ (۵۴.۶٪)
	لیسانس	۴۱۸ (۷۸.۴٪)		۸-۶	۱۴۴ (۲۷٪)
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۴ (۴.۵٪)		۱۱-۹	۳۲ (۶٪)
				۱۵-۱۲	۱۸ (۳.۴٪)
				بالاتر از ۱۵	۲ (۰.۴٪)
محل کار	بیمارستان های عمومی	۱۹۰ (۳۵.۶٪)	بخش	اطفال	۴۱ (۷.۷٪)
	بیمارستان های آموزشی	۳۳۱ (۶۲.۱٪)		زنان	۱۱۱ (۲۰.۸٪)
	غیره	۱۲ (۲.۳٪)		جراحی	۷۶ (۱۴.۳٪)
				داخلی	۶۵ (۱۲.۲٪)
				اورژانس	۶۵ (۱۲.۲٪)
				اتاق عمل	۱۳۳ (۲۵٪)
				غیره	۴۲ (۷.۹٪)
شغل	پرستار	۳۳۲ (۶۲.۳٪)	نوبت کاری	ثابت صبح	۲۳ (۴.۳٪)
	اتاق عمل	۶۰ (۱۱.۳٪)		ثابت عصر	۲۱ (۳.۹٪)
	بیهوشی	۶۱ (۱۱.۴٪)		ثابت شب	۴۴ (۸.۳٪)
	کمک پرستار	۷۶ (۱۴.۳٪)		در گردش	۴۴۵ (۸۳.۵٪)
	غیره	۴ (۰.۸٪)			
وضعیت حرفه ای	استف	۳۱ (۵.۸٪)			
	پرستار	۳۸۸ (۷۲.۸٪)			
	کمک پرستار	۸۹ (۱۶.۷٪)			
	غیره	۲۵ (۴.۷٪)			

قسمت دوم ابزار سنجش رضایت شغلی که با استفاده از مطالعات قبلی و نظرات مدیران اجرایی معاونت پرستاری و سازمان نظام پرستاری تهیه شده بود مورد پرسش قرار گرفت که نکته قابل توجه چند سوال بود که از دیر باز جواب این سوالات همواره یکی از نگرانی های مشترک مدیران اجرایی مرتبط با پرستاری در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، سازمانهای صنفی مرتبط با پرستاری و از همه مهم تر خود پرستاران عزیز می باشد (پرداخت به موقع دستمزد، امنیت شغلی، یکسان بودن شرایط با سایر پرستاران رسمی و پیمانی، پرداخت کامل حق بیمه سهم کارفرما، مناسب بودن ساعت کاری نسبت به سایر پرستاران و...) که نتایج سنجش رضایت شغلی در (جدول ۳) به صورت کامل ذکر شده است.

Downloaded from ijnv.ir at 12:35 +0430 on Tuesday August 11th 2020

جدول ۳: میزان رضایت شغلی۵۳۰ پرستار شاغل در دانشگاه های طرف قرار داد با موسسه کارآفرینان آوا سلامت

سوالات رضایت شغلی	راضی و بسیار راضی تعداد (درصد)	ناراضی و بسیار ناراضی تعداد (درصد)
آیا از امکانات پیشرفت حرفه ای خود رضایت دارید؟	۳۱۰ (۵۸.۱٪)	۱۴۰ (۲۶.۳٪)
آیا از برخورداری از آموزش های ضمن خدمت رضایت دارید؟	۲۷۲ (۵۱٪)	۱۶۷ (۳۱.۳٪)
آیا از تناسب بین پرداخت کارکرد و سختی کار خود رضایت دارید؟	۱۴۷ (۲۷.۵٪)	۳۴۱ (۶۴٪)
آیا از پرداخت به موقع دستمزد خود رضایت دارید؟	۲۹۴ (۶۲.۳٪)	۱۹۸ (۳۱.۱٪)
آیا از دریافتی کافی حقوق و مزایای خود رضایت دارید؟	۱۹۶ (۳۶.۸٪)	۲۹۲ (۵۴.۸٪)
آیا نسبت به سایر پرسنل از امنیت شغلی خود رضایت دارید؟	۱۳۹ (۲۶.۱٪)	۳۰۲ (۵۶.۷٪)
میزان امنیت شغلی شما نسبت به قبل از اشتغال در موسسه را چگونه ارزیابی می کنید؟	۳۳۰ (۶۱.۹٪)	۹۰ (۱۶.۹٪)
آیا از یکسان بودن شرایط خود با سایر پرسنل رسمی و پیمانی رضایت دارید؟	۱۹۰ (۳۵.۷٪)	۲۸۹ (۵۴.۲٪)
آیا از شرایط فیزیکی محیط کار خود رضایت دارید؟	۲۵۴ (۴۷.۷٪)	۱۷۹ (۳۳.۶٪)
آیا از پوشش بیمه ای خود رضایت دارید؟	۳۸۹ (۷۲.۸٪)	۶۹ (۱۲.۹٪)
آیا از فرصت استفاده از توانایی مهارتی خود رضایت دارید؟	۳۶۱ (۶۷.۷٪)	۸۴ (۱۵.۷٪)
آیا از مناسب بودن ساعت کاری خود رضایت دارید؟	۲۵۳ (۴۷.۴٪)	۲۱۲ (۳۹.۷٪)
آیا از متناسب بودن حجم کاری خود رضایت دارید؟	۱۶۸ (۳۱.۵٪)	۲۷۳ (۵۱.۲٪)
آیا از ارتباط درون حرفهای با سایر همکاران خود رضایت دارید؟	۳۳۹ (۶۳.۶٪)	۸۴ (۱۵.۸٪)
آیا از توجه به پیشنهادات ارائه شده از سوی خود رضایت دارید؟	۲۸۱ (۵۲.۷٪)	۱۱۹ (۲۲.۳٪)
آیا از حمایت حرفه ای مدیران پرستاری رضایت دارید؟	۲۹۶ (۵۵.۶٪)	۱۱۴ (۲۱.۴٪)
وجهه اجتماعی حرفه پرستاری در جامعه را چگونه ارزیابی می کنید؟	۲۷۴ (۵۱.۴٪)	۱۲۹ (۲۴.۲٪)
آیا از متناسب بودن شرح وظایف با نوع وظایف محوله رضایت دارید؟	۳۰۷ (۵۷.۶٪)	۱۰۹ (۲۰.۵٪)
آیا به طور کلی از وضعیت خود در این موسسه نسبت به گذشته رضایت دارید؟	۴۱۱ (۷۷.۱٪)	۵۳ (۹.۹٪)
آیا از تداوم همکاری با موسسه در شرایط فعلی خود رضایت دارید؟	۴۰۲ (۷۵.۴٪)	۵۰ (۹.۴٪)

بحث و نتیجه گیری

رضایت شغلی پرستاران در دهه های اخیر بسیار مورد توجه محققین قرار گرفته است. رضایت شغلی در میان پرستاران چالشی برای سازمان های مراقبت سلامت است که می تواند بر امنیت بیماران، عملکرد و سودمندی، روحیه کارکنان، بازنشستگی زودرس، کیفیت، جابه جایی و تعهد به سازمان و بیش از همه رضایتمندی بیماران تاثیر بگذارد. کمبود پرستاران و ترک کار از این حرفه، یک معضل جهانی است که هم در کشورهای توسعه یافته و هم در کشور های در حال توسعه وجود دارد (۱۵،۲۱). اهمیت کار مراقبت های بهداشتی درمانی در این است که پرستاران باید جهت کسب بیشترین کارایی و اثر بخشی، علاوه بر کسب تخصص و مهارت لازم با عشق و علاقه به کار خود ادامه دهند. با توجه به نقش پرستار در مراقبت از بیماران، افزایش رضایت شغلی این گروه از تیم مراقبتی می تواند باعث ارتقای کیفیت مراقبت دریافت شده توسط بیماران شود و رضایتمندی بیماران از خدمات درمانی را بهبود بخشد. رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل های سنتی که به رضایت شغلی میپردازد بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارد، اما آن چه رضایت شغلی را شکل میدهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد. با توجه به این موضوع نظام‌های بهداشتی در سراسر جهان، با افزایش روز افزون چالش‌ها، گسترش نیازهای بهداشتی و محدودیت‌های اقتصادی روبرو هستند. تقریبا در تمام کشورها عمده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی را پرستاران تشکیل می‌دهند. کمبود پرستار و خروج بالای پرستاران از این حرفه، یک معضل جهانی است. در این بین، عدم رضایت شغلی یکی از عوامل موثر در ترک حرفه پرستاری می‌باشد (۵، ۶، ۸، ۹، ۲۲). این پژوهش با هدف بررسی رضایت شغلی پرستاران و گروه پرستاری موسسه کارآفرینان آوا سلامت انجام گرفته است.

عوامل فردی و سازمانی موثر بر رضایت شغلی:

جنسیت: در این مطالعه رابطه‌ای معنا دار بین زنان و مردان و عوامل رضایت شغلی دیده می‌شود که نشان دهنده آن است که زنان به فاکتورهای اجتماعی اهمیت بیشتری می‌دهند. در حالی که مردان ارزش بیشتری را به موضوعات مالی، پیشرفت و دیگر جنبه های خارجی شغل می‌دهند.

سابقه کار: در مطالعه‌ی حاضر ارتباطی U شکل بین سابقه کار با رضایت شغلی برقرار می‌باشد. بدین معنا که رضایت پرسنل در سال‌های اول استخدامی در سطح نازلی بوده اما بعد از آن و با افزایش سابقه‌ی کار، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می‌کند.

سن: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مطالعه‌ی حاضر نشان می‌دهد که معمولا کارکنان مسن تر بیشتر از کارکنان جوان از شغلشان رضایت دارند. تاهل: در این مطالعه ارتباط معنا داری بین تاهل و رضایت شغلی ملاحظه می‌شود. به این معنا که افراد متاهل بیش از پرستاران مجرد از شغلشان راضی اند.

بخش محل کار: این مطالعه بیان‌گر آن است که پرستارانی که

Downloaded from ijnv.ir at 12:35 +0430 on Tuesday August 11th 2020

در بخش اطفال کار می‌کردند نسبت به سایر پرستاران رضایت بیشتری از شغل خود دارند.

آزادی عمل: آزادی عمل به معنای میزانی از استقلال، ابتکار و آزادی مرتبط با کار که در فعالیت های کاری روزانه لازم باشد تعریف شده است و در این مطالعه نیز ارتباطی مستقیم بین آزادی عمل و رضایت شغلی وجود داشت.

پرداخت به موقع دستمزد: پرداخت به موقع دستمزد یکی از عوامل بسیار تاثیر گذار در رضایت شغلی است که در مطالعات متعدد نیز به آن اشاره شده است. این موضوع در رابطه با پرستاران شرکتی مصداق بیشتری دارد. شرکت‌های پیمانکاری‌ای که قبل از موسسه کارآفرینان آوا سلامت، امور پرستاران شرکتی را متقبل بوده‌اند، به علت پرداخت‌های نامنظم و گاه تاخیرهای چند ماهه باعث به وجود آمدن چنین دیدگاهی شده‌اند. اما این مطالعه نشان می‌دهد که موسسه کارآفرینان آوا سلامت توانسته است در راستای اهداف خود که عدالت در پرداخت، افزایش میزان امنیت شغلی و تامین نیروی انسانی توانمند، موثر و کارآمد و مسلط به علم، مهارت، اخلاق حرفه‌ای و ارتباطات فردی، تیمی و سازمانی می‌باشد گام بردارد. این اقدامات باعث برقراری رابطه معناداری بین پرداخت به موقع دستمزد و افزایش رضایتمندی شغلی پرستاران شده است.

میزان امنیت شغلی: امنیت شغلی یا Job Security ، در واقع حاکی از این است که فرد شاغل، توانایی حفظ شغل خود را دارد و احتمال بیکار شدن او بسیار پایین است. امنیت شغلی یکی از بزرگترین دغدغه های کارکنان، سازمان‌ها و نهادهای مسئول، در رابطه با نیروهای شرکتی است (۴، ۱۶، ۲۳). در این مطالعه نیز مشخص شد که یکی از دغدغه های اصلی پرستاران، امنیت شغلی خود بوده است. اما نکته قابل توجه در این مطالعه، افزایش چشمگیر رضایت پرسنل از امنیت شغلی بعد از اشتغال در موسسه کارآفرینان آوا سلامت می‌باشد (در جدول ۳) که یکی دیگر از اهداف تاسیس این موسسه بوده است. رضایت کلی و تداوم همکاری پرستاران با موسسه کارآفرینان آوا سلامت: در پایان پرسشنامه، میزان رضایت پرستاران از وضعیت کلی خود (امنیت شغلی، پرداخت حقوق، کارانه، پوشش بیمه ای و ...) نسبت به قبل از اشتغال در موسسه کارآفرینان آوا سلامت (به دلیل آن که اکثر پرستاران شرکتی تجربه کارکردن با سایر شرکت‌های پیمانکار را نیز داشته‌اند) مورد سوال قرار گرفت که نتایج آن قابل توجه می باشد. همچنین چنانچه پرستاران در تعیین شرکت پیمانکار حق انتخاب داشته باشند، اکثر پرسنل تمایل به همکاری با موسسه کارآفرینان آوا سلامت را دارند. این امر بیانگر آن است که مسیر حرکت موسسه درست و در راستای اهداف و چشم اندازهای تعریف شده بوده است. و در نهایت، کمک به بهبود نظام سلامت در سطح وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، گام برمی‌دارد. به طور کلی به نظر می رسد که رضایت شغلی پرستاران قویا بر مبنای عوامل درونی و جنبه های میان فردی کار پرستاری باشد. فرایندها و عملکردهای متفاوت که ارتباطات میان فردی را تسهیل و حمایت می کنند و نیز تجربه حمایت از طرف هم ترازان، اثر معنا داری روی رضایت شغلی پرستاران دارد. سازمان دهی کار پرستاری شامل موضوعاتی مانند ارتباط کار-خانواده، سیستم کار پرستاری، منابع، رهبری و تخصص گرایی از عوامل بر رضایت شغلی پرستاران موثر است. شرایط اجتماعی جامعه نیز روی رضایت شغلی پرستاران موثر است. در مطالعات مختلف در کشور های دیگر تاکید زیادی بر عوامل اقتصادی و نقش آن در رضایت شغلی نشده است. اما در ایران، حقوق و امنیت شغلی مهمترین عوامل مرتبط با نارضایتی شغلی ذکر شده است. طبق مطالعات اخیر، بیشترین نارضایتی شغلی به ترتیب در میان پرستاران ایالات متحده آمریکا (۴۸٪)، اسکاتلند (۳۸٪)، انگلستان (۳۶٪)، کانادا (۳۳٪) و آلمان (۱۷٪) گزارش شده است. در ارتباط با شرایط کاری، در حدود یک سوم پرستاران در کانادا و اسکاتلند احساس می کردند که در پیشبرد برنامه زمانی کاری طبق روش خود در مقایسه با سه کشور دیگر مشارکت بیشتری داشتند. در مقایسه کشورها با یکدیگر، پرستاران آلمانی (۶۱٪) از فرصت برای ارتقا راضی بودند، در حالی که پرستاران ایالت متحده امریکا (۵۷٪) و کانادا (۶۹٪)، از حقوقشان بیشترین رضایت را داشتند. همچنین پرستاران انگلیسی نسبت به پرستاران استرالیایی احساس نارضایتی بیشتری داشتند. پرستاران انگلیسی احساس می کردند که جایگاه حرفه‌ای‌شان، نسبت به پرستاران استرالیایی پایین تر، روابطشان با مدیران بیمارستان ضعیف تر و شرایط کاریشان نامناسب تر است. پرستاران انگلیسی در ارتباط با نبود ارتباطات بین پرستاران و پزشکان نگران بودند و احترام کمی از جانب مدیران بیمارستان و پزشکان گزارش کردند (۴، ۱۱، ۱۳،۲۴). مطالعات مرتبط با پرستاران ایرانی نشان داده است که شرایط کاری نامناسب (کمبود پرسنل، بار کاری زیاد، مشخص نبودن شرح شغل، کمبود تجهیزات، آزادی عمل بالینی محدود، تعارض با پزشکان، مسایل مدیریتی و فقدان شرایط کاری حمایت کننده) در میان پرستاران ایرانی منجر به نارضایتی شغلی می شود. که سهم پرستاران شرکتی در این میان نیاز به دلیل نبود امنیت شغلی نسبت به سایر پرسنل رسمی و پیمانی، دریافت ناکافی و نامنظم حقوق ومزایا بیشترین سهم را در به وجود آوردن نارضایتی در بین این نیرو ها دارد. اما نکته مهم و قابل توجه در این میان افزایش رضایت شغلی در میان نیروهای شرکتی موسسه کارآفرینان آوا سلامت دارد که خود بیانگر آن است که این موسسه توانسته در راستای کاهش تفاوت ها میان پرسنل رسمی

Downloaded from ijnv.ir at 12:35 +0430 on Tuesday August 11th 2020

و پیمانی با نیرو های شرکتی گام برداشته است. و باعث ایجاد امنیت شغلی بالا در نیروهای شرکتی شده است که شاید آرزوی دیرینه پرسنل و مسئولین این حوزه بوده است که اکنون میتوان گفت تحقق یافته است. نکته قابل توجه دیگر که در تمامی مطالعات داخلی به آن توجه ویژه شده است و یکی از مهمترین عوامل تاثیر گذار در افزایش رضایت شغلی در میان کارکنان می باشد پرداخت به موقع حقوق و دستمزد می باشد. زیرا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در راستای خصوصی سازی و نداشتن مجوز برای جذب پرسنل رسمی و پیمانی گرایش به سمت جذب نیروهای شرکتی پیدا کرده اند ولی یکی از عوامل بسیار مهم در این راستا جلوگیری از سوء استفاده هایی بود که پیمانکاران به دلیل سود آوری بیشتر در قبال پرسنل پرستاری داشتند آن هم تاخیر در پرداخت های پرسنل و بلوکه کردن پول در حسابهایی بود که در دست پیمانکار بود و با آن سود آوری داشت و تاخیر حتی یک روزه باعث سودی کلان در این مهم بود. خوشبختانه موسسه کارآفرینان آوا سلامت مفتخر است که در این باب توانسته رضایت کارکنان خود را نیز داشته باشد. و بین واریز حقوق کارکنان به حساب مشترک بین موسسه و دانشگاه که هیچ سودی به آن تعلق نمی گیرد تا پرداخت حقوق چند ساعت هم فاصله ندارد. که دلیل این امر بسیار مهم این است که موسسه کارآفرینان آوا سلامت در راستای سیاست های کلی نظام مبنی بر اقتصاد مقاومتی و سیاست های کلی تعریف شده موسسه توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به هیچ وجه دنبال افزایش سودآوری نبوده و فقط به دنبال ارائه خدمات بهتر به کارکنان، و کاهش تفاوت های بین پرسنل در تمامی ابعاد می باشد.

پیشنهادات: بعضی راهکارها، جهت کمک به مدیران پرستاری در جهت بهبود رضایت شغلی پرستاران از این بررسی منتج شده است. که مدیران باید از عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران آگاه باشند. و برنامه‌ریزی های لازم در جهت کاهش تفاوت ها در تمامی ابعاد (آموزشی، رفاهی، ساعت کاری، اضافه کاری های اجباری و ....) بین پرسنل رسمی و پیمانی با نیروهای شرکتی را داشته باشند. انتظار برای رفع این موانع شاید به نظر غیر قابل دسترسی باشد اما گام برداشتن در راستای کاهش این تفاوت ها هر چند کوچک اما به شدت موثر خواهد بود.

تشکر و قدردانی

برخود لازم می دانم از تمامی همکاران ستادی و نمایندگان عزیز در سراسر کشور که در انجام این طرح یاری رساندند قدردانی و تشکر کنم.

References

1. Kline BN. Job Satisfaction and the Effects and Influences on Nurse Retention. 2018.
2. Gholami fesharaki M, Akbari H, Akbari H, Mohammadian M. Inpatient Satisfaction and Effecting Factors: Findings from a Large Sample Size Cross Sectional Study. Health Research Journal. 2016; 1 (1):0-.
3. Gholami fesharaki M, Akbari H, Akbari H, Mohammadian M. Nurse Job Satisfaction Compared with Healthcare Personnel: A Cause Cross Sectional Study. Health Research Journal. 2016;1 (1):0-.
4. Bagheri Sh, Kousha A, Janati A. Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction: a Systematic Survey. Hakim Health Systems Research Journal. 2012; 15 (2): 130-9.
5. The study of job satisfaction among nurses in Tehran military hospitals in 2014. 2. 2015;2(5):183-8.
6. Aalaa M, Sanjari M, Tootee A, Mirzabeigi G, Salemi S. Assessment of quality of life of Iranian nurses. Nursing Reports. 2012; 2 (1):10.
7. Alghamdi MG, Topp R, AlYami MS. The effect of gender on transformational leadership and job satisfaction among Saudi nurses. Journal of advanced nursing. 2018.
8. Waghar Seiedin S, Porteghali P, Farrokhfal K. Job satisfaction in nurses working at governmental hospitals affiliated to Birjand University of Medical Sciences. Modern Care Journal (Scientific Quarterly of Birjand Nursing & Midwifery Faculty). 2005; 2 (3): 16-21.
9. Deravin L, Francis K, Nielsen S, Anderson J. Nursing stress and satisfaction outcomes resulting from implementing a team nursing model of care in a rural setting. Journal of Hospital Administration. 2017; 6 (1): 60.
10. MacLeod ML, Stewart NJ, Kulig JC, Anguish P, Andrews ME, Banner D, et al. Nurses who work in rural and remote communities in Canada: a national survey. Human resources for health. 2017; 15 (1):34.
11. Mirzabeigi G, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari S, Maleki S. Job satisfaction among Iranian nurses. Journal of hayat. 2009; 15 (1): 49-59.
12. Roman L. Nursing shortage: looking to the

Downloaded from ijnv.ir at 12:35 +0430 on Tuesday August 11th 2020

future. RN. 2008; 71 (3): 34-6, 8-41.
13. Koy V, Yunibhand J, Angsuroch Y, Fisher ML. Relationship between nursing care quality, nurse staffing, nurse job satisfaction, nurse practice environment, and burnout: literature review. International Journal of Research in Medical Sciences. 2017; 3 (8): 1825-31.
14. Shoghi M, Sanjari M, Shirazi F, Heidari S, Salemi S, Mirzabeigi G. Workplace violence and abuse against nurses in hospitals in Iran. Asian Nursing Research. 2008; 2 (3): 184-93.
15. Curtis E. Job satisfaction: a survey of nurses in the Republic of Ireland. International nursing review. 2007; 54 (1): 92-9.
16. Nasrabadi AN, Naji H, Mirzabeigi G, Dadbakhs M. Earthquake relief: Iranian nurses' responses in Bam, 2003, and lessons learned. Int Nurs Rev. 2007; 54 (1):13-8.
17. Saxena S, Barrett T, Organization WH. Atlas: Nurses in mental health 2007.
18. Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davies J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. Journal of Nursing Administration. 2002; 32 (5): 250-63.
19. Boyle DK, Miller PA, Gajewski BJ, Hart SE, Dunton N. Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. Western Journal of Nursing Research. 2006; 28 (6): 622-40.
20. Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. Journal of advanced nursing. 2000; 32 (3): 536-43.
21. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. International journal of nursing studies. 2007; 44 (2): 297-314.
22. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran 2013. 2. 2012; 0 (0): 34-9.
23. 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. Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences. 2004; 2 (2): 0-.
24. asghari e, khaleghduost t, asgari f, khazemnezhad e. Effective factors on nurses' job satisfaction. Journal of Holistic Nursing and Midwifery. 2010; 20 (2): 1-7.