

Comparison of Job Satisfaction of Nurses in Two Hospitals Affiliated by the Armed Forces in Tehran, Iran in 2018

Mehdi Sadeghi Kortovigi¹, Fakhrudin Faizi^{2*}, Batool Nehrir³, Seyed Tayeb Moradian⁴

¹MSc Student of Pediatric Nursing, Faculty of Nursing, Student Research Committee, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

²Assistant Professor, Faculty of Nursing & Atherosclerosis Research Center, Baqiyatallah University of Medical sciences, Tehran, Iran

³ Assistant Professor, Faculty of Nursing & Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁴ Associate Professor, Faculty of Nursing & Atherosclerosis Research Center Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical sciences, Tehran, Iran

Received: 5 December 2019 Accepted: 27 October 2020

Abstract

Background and Aim: One of the key issues for military hospitals is to evaluate the job satisfaction of nurses. The aim of this study was to compare the job satisfaction of nurses in two hospitals of the Armed Forces.

Methods: This descriptive-analytical study was performed on 290 nurses working in two hospitals affiliated by the Armed Forces in Tehran, Iran in 2018. Data were collected by demographic information questionnaire and Smith's job satisfaction questionnaire named Job Description Index (JDI) by the self-report method. Data were analyzed using SSPS-22 software.

Results: The mean score of job satisfaction of nurses in hospitals No. 1 and No. 2 was 233.5 ± 30.2 and 230.5 ± 40.7 , respectively, which was not significantly different. In terms of job satisfaction dimensions, nurses of hospital No. 1 had higher scores for the dimensions of "nature of work" ($P < 0.03$), "salary" ($P < 0.001$) and "promotion" ($P < 0.02$) than other. In contrast, the scores of "colleagues" ($P < 0.004$) and "supervision" ($P < 0.001$) in nurses of hospital No. 2 were significantly higher than nurses of hospital No 1.

Conclusion: Considering that the job satisfaction of military nurses was moderate in both hospitals, it is necessary that some measurements should be considered by managers and decision-makers to increase job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Hospital, Nurses, Military.

مقایسه رضایت شغلی پرستاران در دو بیمارستان نیروهای مسلح شهر تهران در سال ۱۳۹۷

مهدی صادقی کرویجی^۱، فخرالدین فیضی^{۲*}، بتول نحیر^۳، سید طیب مرادیان^۴

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری کودکان، دانشکده پرستاری و کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ... (عج) تهران، ایران

^۲ استادیار، دانشکده پرستاری و مرکز تحقیقات آنرواسکلروزیس، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ... (عج)، تهران، ایران

^۳ استادیار، دانشکده پرستاری و مرکز مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ... (عج)، تهران، ایران

^۴ دانشیار، دانشکده پرستاری و مرکز تحقیقات آنرواسکلروزیس، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ... (عج) تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: یکی از مسائل کلیدی مورد توجه بیمارستان‌های نظامی، ارزیابی وضعیت رضایت شغلی پرستاران نظامی است. پژوهش حاضر با هدف مقایسه رضایت شغلی پرستاران در دو بیمارستان نیروهای مسلح انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی-تحلیلی بر روی ۲۹۰ پرستار شاغل در دو بیمارستان نیروهای مسلح شهر تهران در سال ۱۳۹۷ انجام شد. داده‌ها با پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت (Smith) به شیوه خودگزارش‌دهی جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های شماره ۱ و شماره ۲ به ترتیب $233/5 \pm 30/2$ و $230/5 \pm 40/7$ بود که تفاوت معنادار نبود. در زمینه ابعاد رضایت شغلی، پرستاران بیمارستان شماره ۱ نمره بالاتری برای ابعاد «ماهیت کار» ($P < 0/03$)، «حقوق» ($P < 0/001$) و «ارتقاء» ($P < 0/02$) نسبت به پرستاران بیمارستان شماره ۲ داشتند. در مقابل، نمره ابعاد «همکاران» ($P < 0/004$) و «سرپرستی» ($P < 0/001$) در پرستاران بیمارستان شماره ۲ به‌طور معناداری بیشتر از پرستاران بیمارستان شماره ۱ بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که در هر دو بیمارستان رضایت شغلی پرستاران در سطح متوسط بود، ضروری است که اقدامات لازم توسط مدیران و تصمیم‌گیرندگان جهت افزایش رضایت شغلی پرستاران در نظر گرفته شود.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، بیمارستان، پرستاران، نظامی.

مقدمه

رضایت شغلی یک احساس مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد می‌باشد. رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان تابع شرایط کار، محیط سازمان، استرس شغلی، تعارض نقش، تردید، درک نقش، محتوای نقش و تعهد حرفه‌ای و سازمانی است (۱). همچنین واکنش متقابل به یک شغل است که از مقایسه داشته‌های فعلی، انتظارات و شایستگی‌ها حاصل می‌گردد. برای ارزیابی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان باید سه مولفه اصلی استقلال، روابط بین فردی و مراقبت از بیمار در نظر گرفته شود (۲). رضایت شغلی در سازمان‌هایی که خدمات مراقبتی - بهداشتی انجام می‌دهند از اهمیت بیشتری از نظر افزایش توانمندی نیروی انسانی برخوردار است (۳). گرچه رضایت شغلی پرستاران به عنوان بدنه اصلی ارائه‌دهندگان خدمات به بیماران از اهمیت بالایی برخوردار است اما باید متذکر شد که عوامل مختلفی که در رضایت یا عدم رضایت پرستاران نقش دارد تابع سازمان و حتی کشور است. عوامل منفی منجر به کاهش رضایت از شغل شده و بهره‌وری را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در این صورت بعلاوه افزایش تغییر و تحول نیروی انسانی (اخراج-استخدام) هزینه‌های سازمانی نیز افزایش می‌یابد و در نهایت، آثار سوء آن در مراقبت از بیمار نمود می‌کند (۴). کاهش هزینه‌های مراقبت از طریق مطالعه و پایش مداوم رضایت شغلی پرستاران و الگو گرفتن از سازمان‌های موفق در این زمینه حایز اهمیت است تا از غیبت کاری، فرسودگی شغلی، ترک خدمت و قصد ترک شغل پیشگیری شود لذا با اتخاذ راهبردهایی همچون افزایش جذابیت شغل، برگزاری کلاس‌های آموزشی جهت مدیریت بهتر هیجانانگیز و تصمیم‌گیریهایی می‌توان به این مهم دست یافت (۵). پرستاران در صورت دریافت حمایت‌های سازمانی، بهبود روابط آنها با مدیریت و پزشکان و وضوح نقش، کمتر تمایل به ترک شغل یا سازمان دارند لذا فراهم‌سازی محیط عملکردی بهره‌ور و مطلوب علاوه بر حفظ پرستاران در سازمان بعنوان راهبردی بالقوه ارزشمند است (۶).

بر اساس مطالعات انجام شده در ایران، میزان رضایت شغلی پرستاران در حد نامطلوب یا متوسط گزارش شده است. بطور مثال نتایج مطالعه میرزاییگی و همکاران نشان داد که فقط یک‌سوم (۳۴/۳٪) پرستاران کشور از شغل خود راضی بوده‌اند و افزایش حقوق، عدالت در پرداخت‌ها، اصلاح زمان و روش نوبت کاری، ارتقاء شغلی و آموزش مداوم برای افزایش رضایت شغلی پیشنهاد شده است (۷). همچنین اصغری و همکاران نیز رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت را متوسط ارزیابی نموده‌اند (۸). صفوی و همکاران نیز در بیرجند گزارش کردند که ۷۵٪ پرستاران به میزان متوسطی رضایت شغلی داشته‌اند (۹). همچنین حاجی بابایی و همکاران نتیجه گرفتند که میزان رضایت شغلی اکثر پرستاران شاغل در بخش‌های کودکان شهر شوشتر در سطح متوسط قرار داشته است (۱۰). در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی

و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه نیز نتایج نشان می‌دهد که اغلب پرستاران (۶۵٪) مورد پژوهش از شغل خود ناراضی بوده‌اند (۱۱). همچنین در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، قمری زارع و همکاران گزارش کردند که اکثر پرستاران (۸۰/۵٪) رضایت شغلی متوسط داشته‌اند (۱۲).

در مقایسه رضایت شغلی پرستاران در سازمان‌های مختلف، مطالعات نشان داده‌اند که پرستارانی که در محیط‌های نظامی مشغول به کار هستند از سطح رضایت مشابه یا پایین‌تری نسبت به پرستاران غیرنظامی برخوردار هستند (۱۳-۱۷). در مطالعه موسوی تبار و همکاران در پرستاران شاغل در شش بیمارستان منتخب نظامی و دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۱، میانگین رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان‌های نظامی در حد متوسط و در پرستاران بیمارستان‌های دولتی در حد خوب بود و بین میانگین رضایت پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نظامی با دولتی اختلاف معنادار وجود داشت، به طوری که نمره کل رضایت در پرستاران نظامی کمتر از دولتی بود (۱۶). اینتاراپراسونگ (Intaraprasong) و همکاران نیز نشان دادند که میانگین رضایت شغلی کلی و عمومی سرپرستاران ارتش تایلند در حد متوسط و کمتر از سرپرستاران رده‌های غیرنظامی قرار داشته است (۱۸). پرستاران نظامی علاوه بر پذیرش مسئولیت‌های کاری ناشی از شغل پرستاری، وظایف پشتیبانی در امور نظامی را نیز بر عهده دارند که می‌تواند منجر به رضایت شغلی پایین‌تر آن‌ها شود (۱۹). پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نظامی در معرض استرس‌های مخصوص محیط‌های نظامی نظیر محدودیت آزادی‌های فردی، اجبار به پاسخگویی در مقابل رفتارهای انجام شده، انتظار و نگرانی از وقوع حادثه و مواجهه و مداخله در بحران‌ها، آسیب‌های بدنی و محل خدمت هستند که می‌تواند رضایت شغلی آن‌ها را به طور چشمگیری تحت تاثیر قرار دهد (۲۰-۲۲). لذا، شناخت دقیق از وضعیت رضایت پرستاران نظامی، یکی از مسائل کلیدی مورد توجه برای مدیران بیمارستان‌های نظامی ایران به شمار می‌رود. در محیط‌های نظامی ایران، مطالعاتی به بررسی رضایت شغلی پرستاران در بازه‌های زمانی ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۶ پرداخته‌اند (۱۶، ۲۳-۲۵). در مطالعه‌ای که توسط نحریر و همکاران با هدف بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در دو بیمارستان نظامی شهر تهران در سال ۱۳۸۱ انجام شده، اکثریت آنان (۹۰٪) رضایت شغلی "متوسط" داشتند (۲۴). در مطالعه‌ای دیگر که توسط موسوی و موحدی‌راد با هدف تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نزاجا شهر تهران در سال ۱۳۹۳ انجام شد، میانگین رضایت شغلی در ۵۷٪ از پرستاران در حد "خوب" قرار داشت (۲۳). مطالعه حاضر با هدف مقایسه رضایت شغلی پرستاران در دو بیمارستان برزگ و منتخب نیروهای مسلح شهر تهران انجام شد.

روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی (علی مقایسه‌ای) است که در سال ۱۳۹۷ در دو بیمارستان نیروهای مسلح شهر تهران انجام شد. جامعه پژوهش شامل پرستاران بخش‌های داخلی، ویژه و عمومی دو بیمارستان بود. علت انتخاب بیمارستان اول، اعلام نیاز آن بود و بیمارستان دوم، به عنوان یکی از بیمارستان‌های هم‌تراز جهت مقایسه انتخاب شد. معیارهای ورود پرستاران شامل رضایت کتبی برای شرکت داوطلبانه در مطالعه، داشتن حداقل یک سال سابقه کار با وضعیت استخدامی رسمی، قراردادی یا ساعتی در بیمارستان مورد نظر و دارا بودن حداقل مدرک کارشناسی پرستاری بود. افرادی که پرسشنامه را ناقص پر کرده بودند، از مطالعه خارج شدند.

بر اساس مستندات بیمارستان‌های هدف، تعداد پرستاران شاغل در کلیه بخش‌های دو بیمارستان حدود ۱۱۰۰ نفر بود. با استفاده از فرمول زیر، حداقل حجم نمونه برای هر گروه ۱۰۰ نفر به دست آمد که به منظور افزایش قدرت مطالعه، در کل ۲۹۰ نفر در دو گروه قرار گرفتند (۱۷۸ نفر در بیمارستان شماره ۱ و ۱۱۲ نفر در بیمارستان شماره ۲). در این فرمول، از خطای نوع اول ۵٪ و خطای نوع دوم ۲۰٪ و از میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی در دو گروه مورد مقایسه در مطالعه جهانی بخش و همکاران استفاده شد که میانگین رضایت شغلی در پرستاران گروه اول و دوم را به ترتیب ۱۰۷ و ۱۱۳ و حداکثر انحراف معیار برای این دو میانگین را ۱۵ گزارش کرده بودند (۲۶).

$$\frac{2[(1.96+0.842)^2 \times 15^2]}{(107-113)^2} = 100 = n = \frac{2[(\alpha+\beta)^2 \times \sigma^2]}{(\mu_1 - \mu_2)^2}$$

با توجه به فراوانی متفاوت پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف دو بیمارستان، از نمونه‌گیری طبقه‌ای جهت انتخاب پرستاران استفاده شد. بدین صورت که در مجموع ۲۰٪ پرستاران (۵۷ نفر) از بخش‌های داخلی (خون و انکولوژی)، ۲۰٪ (۵۷ نفر) از بخش‌های ویژه و بقیه آن‌ها (۱۷۲ نفر) از بخش‌های عمومی انتخاب شدند. برای انتخاب، ابتدا لیست پرستاران شاغل در بخش‌های بیمارستان از کارگزینی تهیه شده و سپس از هر بخش، با استفاده از جدول اعداد تصادفی و با در نظر گرفتن نسبت مورد نظر پرستاران انتخاب شدند. در مواردی که ناهمگنی پرستاران از نظر ترکیب جنسیت، رده شغلی و بخش محل خدمت وجود داشت؛ نسبت پرستاران بر اساس ۴٪ فوق‌دیپلم، ۸۶٪ لیسانس، ۸٪ فوق‌لیسانس و ۲٪ دکتری که از کارگزینی استعلام شد، رعایت گردید.

داده‌ها به وسیله پرسشنامه مشخصات جمعیت‌شناختی (شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، سابقه کار، نوع شیفت، بخش محل خدمت، رده شغلی، متوسط ساعت کار ماهانه و رضایت از حقوق) و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت (Smith) به صورت

خودگزارش‌دهی جمع‌آوری شد. پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، یک شاخص توصیفی شغل (job descriptive index) است که در سال ۱۹۶۹ توسط اسمیت و همکاران طراحی شد. این پرسشنامه دارای ۷۰ گویه است که ۶ بعد از کار و رضایت شغلی را شامل «ماهیت کار» (۲۲ گویه)، «ارتقاء» (۷ گویه)، «سرپرستی» (۱۴ گویه)، «همکاران» (۱۱ گویه)، «حقوق» (۹ گویه) و «محیط کار» (۷ گویه) می‌سند. هر گویه دارای دو طیف متضاد است که فرد میزان نارضایتی یا رضایتمندی خود را در یک طیف لیکرت با انتخاب گزینه‌های ۱ (کمترین میزان) تا ۵ (بیشترین میزان) مشخص می‌کند. نمرات هر بعد به صورت جداگانه محاسبه شده و در انتها نیز نمره کل محاسبه می‌شود. نمره کل این پرسشنامه یا به عبارتی نمره کلی رضایت شغلی، حداقل ۷۰ و حداکثر ۳۵۰ می‌باشد و نمرات بیشتر نشان‌دهنده رضایت بیشتر است. در مطالعه اسمیت و همکاران، ضریب آلفای کرونباخ و روایی پیش‌بین پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۷۵ ذکر شده است (۲۷). این پرسشنامه در جمعیت ایرانی بصورت مکرر بکار رفته است (۲۸، ۲۹). بطور مثال توسط ارشدی و همکاران در دانشگاه شهید چمران اهواز ارزیابی و ضریب آلفای کرونباخ و شاخص روایی محتوی گویه‌ها (item-content validity index) به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۶۶ گزارش شد (۳۰). در مطالعه‌ای که توسط اصغری و همکاران بر روی پرستاران اتاق عمل همدان انجام شد، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۹ و برای هر یک از ابعاد بین ۰/۸۵ و ۰/۸۸ گزارش شد (۳۱). روایی محتوی کیفی پرسشنامه نیز براساس معیارهای رعایت دستور زبان، استفاده از کلمات مناسب، قرارگیری آیتم‌ها در جای مناسب خود و امتیازدهی مناسب توسط ۱۰ نفر از اساتید دانشکده پرستاری بقیه‌الله (عج) بررسی و طبق پیشنهادها آن‌ها اصلاحات لازم انجام شد.

به منظور اجرای پژوهش با مراجعه به مسئولین بیمارستان‌ها و ارائه معرفی‌نامه، هماهنگی لازم انجام شد. سپس اهداف پژوهش به پرستاران هر بخش توسط پژوهشگر ارائه شد و پس از دریافت رضایت آگاهانه کتبی، پرسشنامه‌ها جهت تکمیل توزیع و در همان شیفت جمع‌آوری گردید. در صورت عدم پاسخ‌گویی پرستاران در همان شیفت، در شیفت کاری نوبت بعدی پرسشنامه‌های تکمیل شده به صورت مستقیم و یا از طریق صندوق‌هایی که تهیه شده بود، جمع‌آوری گردید. با توجه به اصل رضایت شرکت‌کنندگان در مطالعه، چنانچه هر کدام از پرستاران تمایل به پر کردن پرسشنامه‌ها نداشتند، به آن‌ها این اختیار داده شد که در پژوهش شرکت نکنند. همچنین به تمام شرکت‌کنندگان این اطمینان داده شد که اطلاعات و یافته‌ها کاملاً محرمانه خواهند ماند.

داده‌ها با نرم‌افزار آماری SPSS-22 تجزیه و تحلیل شد. در ابتدا، توزیع نرمال داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت و تمام متغیرها از توزیع نرمال برخوردار بودند. برای توصیف متغیرها از فراوانی مطلق، فراوانی نسبی،

سن و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. در تمام آزمون‌ها $P < 0/05$ به عنوان سطح آماری معنادار در نظر گرفته شد.

نتایج

میانگین سن پرستاران $33/3 \pm 5/9$ و میانگین میزان ساعت کاری آن‌ها در ماه $179/2 \pm 25$ بود. سایر اطلاعات جمعیت‌شناختی پرستاران در جدول ۱- نشان داده شده است.

میانگین و انحراف معیار استفاده شد. برای مقایسه میزان رضایت شغلی و ابعاد آن در دو بیمارستان از آنالیز واریانس چند متغیره استفاده شد. همچنین، به منظور مقایسه رضایت شغلی و ابعاد آن در بین طبقات متغیرهای جمعیت‌شناختی (متغیرهای کیفی) از آزمون واریانس چند متغیره استفاده شد. در مورد متغیرهای کیفی که بیش از دو حالت داشتند، از آزمون تعقیبی بونفرونی (Bonferroni) به منظور مقایسه دو به دو حالت‌ها استفاده شد. علاوه بر این، با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط بین

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی و شغلی پرستاران مورد پژوهش

متغیرها	فراوانی یا میانگین	درصد یا انحراف معیار
سن (سال)	۳۳/۳	۵/۹
ساعت کار ماهانه	۱۷۹/۱	۲۴/۹
جنسیت	۱۳۷	۴۷/۲
	۱۵۳	۵۲/۸
وضعیت تأهل	۱۶۰	۵۵/۲
	۱۳۰	۴۴/۸
تحصیلات	۲	۰/۷
	۳۳۱	۷۹/۷
	۴۹	۱۶/۹
	۸	۲/۸
رده شغلی	۴	۱/۴
	۱۸	۶/۲
	۷۱	۲۴/۵
	۱۹۷	۶۷/۹
سابقه کار	۵۷	۱۹/۷
	۱۳۳	۴۵/۹
	۸۵	۲۹/۳
	۱۵	۵/۲
وضعیت استخدام	۱۸۳	۳۶/۱
	۲۵	۸/۶
	۸	۲/۸
	۷۴	۲۵/۵
نوع نوبت کاری	۱۰۸	۳۷/۲
	۱۱۱	۳۸/۳
	۷۱	۲۴/۵
بخش محل خدمت	۱۳۷	۴۷/۲
	۱۳۱	۴۵/۲
	۲۲	۷/۶
رضایت از حقوق	۳	۱
	۴۷	۱۶/۲
	۱۲۸	۴۴/۱
	۱۱۲	۳۸/۶
بیمارستان محل خدمت	۱۷۸	۶۱/۴
	۱۱۲	۳۸/۶

پرستاران بیمارستان شماره ۲ داشتند. در مقابل، نمره ابعاد «همکاران» ($P < 0.004$) و «سرپرستی» ($P < 0.001$) در پرستاران بیمارستان شماره ۲ به طور معناداری بیشتر از پرستاران بیمارستان شماره ۱ بود. در زمینه جنسیت، تنها نمره بُعد «ارتقاء» در پرستاران مرد به طور معناداری بیشتر از پرستاران زن بود ($P < 0.004$). در مقایسه پرستاران مجرد با متأهل نیز هیچ تفاوت معنادار در زمینه رضایت شغلی و ابعاد آن یافت نشد.

میانگین نمره کل رضایت شغلی پرستاران $332/41 \pm 34/61$ بود. در جدول-۲، نمره رضایت شغلی و ابعاد آن بر اساس نوع بیمارستان، جنسیت و وضعیت تأهل بررسی شده است. هر چند نمره رضایت شغلی کل در بین دو بیمارستان متفاوت نبود، اما پرستاران بیمارستان شماره ۱ نمره بالاتری برای ابعاد «ماهیت کار» ($P < 0.003$)، «حقوق» ($P < 0.001$) و «ارتقاء» ($P < 0.002$) نسبت به

جدول-۲. مقایسه رضایت شغلی و ابعاد آن در بین طبقات نوع بیمارستان، جنسیت و وضعیت تأهل

نوع بیمارستان	بیمارستان شماره ۱	بیمارستان شماره ۲	f	df	P-value*
ماهیت کار	$73/0 \pm 12/7$	$69/3 \pm 16/3$	4/5	1	0/03
سرپرستی	$52/8 \pm 13/6$	$58/5 \pm 10/6$	14/1	1	<0/001
همکاران	$38/0 \pm 9/0$	$41/4 \pm 11/1$	8/3	1	0/004
ارتقاء	$21/5 \pm 7/6$	$19/2 \pm 9/7$	4/7	1	0/02
حقوق	$27/0 \pm 8/1$	$20/8 \pm 9/8$	33/2	1	<0/001
محیط کار	$21/1 \pm 6/9$	$21/0 \pm 7/0$	0/003	1	0/95
رضایت کل	$233/5 \pm 30/2$	$230/5 \pm 40/7$	0/50	1	0/47
جنسیت	مرد	زن			
ماهیت کار	$71/7 \pm 13/5$	$71/5 \pm 15/0$	0/01	1	0/89
سرپرستی	$54/3 \pm 13/2$	$55/6 \pm 12/4$	0/69	1	0/40
همکاران	$38/7 \pm 9/2$	$39/8 \pm 10/6$	0/79	1	0/37
ارتقاء	$21/7 \pm 9/6$	$19/6 \pm 7/3$	4/3	1	0/04
حقوق	$24/9 \pm 9/4$	$24/4 \pm 9/3$	0/26	1	0/60
محیط کار	$20/9 \pm 7/4$	$21/2 \pm 6/6$	0/20	1	0/65
رضایت کل	$232/5 \pm 35/8$	$232/3 \pm 33/5$	0/002	1	0/96
وضعیت تأهل	متأهل	مجرد			
ماهیت کار	$72/3 \pm 14/6$	$70/6 \pm 13/9$	1/0	1	0/31
سرپرستی	$54/8 \pm 13/0$	$55/2 \pm 12/6$	0/06	1	0/79
همکاران	$39/1 \pm 10/3$	$39/5 \pm 9/6$	0/10	1	0/74
ارتقاء	$20/2 \pm 7/9$	$21/0 \pm 9/3$	0/58	1	0/44
حقوق	$24/6 \pm 9/5$	$24/7 \pm 9/1$	0/03	1	0/86
محیط کار	$21/1 \pm 6/8$	$21/0 \pm 7/2$	0/002	1	0/96
رضایت کل	$232/4 \pm 33/4$	$232/4 \pm 36/0$	<0/001	1	0/99

داده‌ها به صورت میانگین و انحراف معیار گزارش شده است. *به دست آمده از آنالیز واریانس چند متغیره

آزمون تعقیبی نشان داد که این تفاوت معنادار، ناشی از تفاوت این بُعد در بین پرستاران دارای سابقه کمتر از ۵ سال و بین ۵-۱۰ سال است. به طوری که نمره بُعد «حقوق» در پرستاران دارای سابقه ۵-۱۰ سال به طور معناداری بیشتر از پرستاران دارای سابقه کمتر از ۵ سال بود ($P < 0.009$). مقایسه نمره رضایت شغلی و ابعاد آن در پرستاران با وضعیت استخدامی متفاوت، هیچ تفاوت معناداری نشان نداد.

مقایسه رضایت شغلی و ابعاد آن در بین طبقات تحصیلات، رده شغلی، سابقه کار و وضعیت استخدام در جدول ۳ نشان داده شده است. در خصوص تحصیلات، تنها نمره بُعد «ارتقاء» به طور معناداری در بین رده‌های تحصیلی متفاوت بود ($P < 0.001$). با این وجود، یافته‌های حاصل از آزمون تعقیبی تفاوت معناداری در مقایسه دو به دوی رده‌های تحصیلی نشان نداد. در زمینه ارتباط بین رضایت شغلی و سابقه کار، نمره بُعد «حقوق» به طور معناداری در بین طبقات سابقه کار متفاوت بود ($P < 0.004$). یافته‌های حاصل از

جدول ۳- مقایسه رضایت شغلی و ابعاد آن در بین طبقات تحصیلات، رده شغلی، سابقه کار و وضعیت استخدام

تحصیلات	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	f	df	P-value*
ماهیت کار	۶۳/۵ ± ۱۶/۲	۷۱/۶ ± ۱۴/۸	۷۱/۳ ± ۱۲/۶	۷۵/۲ ± ۹/۲	۰/۳۸	۳	۰/۷۶
سرپرستی	۵۵/۰ ± ۰	۵۵/۲ ± ۱۳/۱	۵۴/۴ ± ۱۱/۳	۵۱/۲ ± ۱۴/۱	۰/۲۸	۳	۰/۸۳
همکاران	۳۳/۰ ± ۷/۰	۳۹/۴ ± ۱۰/۰	۳۹/۳ ± ۱۰/۰	۳۸/۵ ± ۹/۸	۰/۲۹	۳	۰/۸۳
ارتقاء	۹/۵ ± ۳/۵	۲۰/۰ ± ۷/۸	۲۳/۲ ± ۱۱/۳	۲۴/۲ ± ۵/۸	۳/۶۰	۳	۰/۰۱
حقوق	۱۶/۵ ± ۴/۹	۲۴/۵ ± ۹/۶	۲۵/۴ ± ۸/۱	۲۷/۲ ± ۸/۰	۰/۸۳	۳	۰/۴۷
محیط کار	۲۲/۰ ± ۸/۴	۲۱/۴ ± ۷/۱	۲۰/۲ ± ۶/۰	۱۶/۶ ± ۸/۵	۱/۴۹	۳	۰/۲۱
رضایت کل	۱۹۹/۵ ± ۱۹	۲۳۲/۳ ± ۳۴/۱	۲۳۴/۱ ± ۳۷/۶	۲۳۳/۱ ± ۳۲/۹	۰/۶۴	۳	۰/۵۸
رده شغلی	سوپروایزر	سرپرستار	مسئول شیفت	پرستار			
ماهیت کار	۷۱/۷ ± ۷/۴	۸۰/۰ ± ۱۴/۸	۷۱/۹ ± ۱۴/۰	۷۰/۷ ± ۱۴/۲	۲/۳۶	۳	۰/۰۷
سرپرستی	۵۷/۷ ± ۷/۱	۶۲/۱ ± ۷/۶	۵۴/۱ ± ۱۴/۰	۵۴/۶ ± ۱۲/۷	۲/۱۱	۳	۰/۰۹
همکاران	۴۱/۷ ± ۸/۰	۴۰/۴ ± ۷/۱	۳۸/۵ ± ۹/۸	۳۹/۴ ± ۱۰/۳	۰/۳۱	۳	۰/۸۱
ارتقاء	۱۸/۷ ± ۶/۸	۱۹/۲ ± ۷/۳	۲۱/۴ ± ۷/۱	۲۰/۵ ± ۹/۱	۰/۴۵	۳	۰/۷۱
حقوق	۲۴/۷ ± ۱۱/۲	۲۴/۰ ± ۹/۲	۲۵/۹ ± ۸/۷	۲۴/۳ ± ۹/۶	۰/۵۳	۳	۰/۶۵
محیط کار	۲۰/۰ ± ۷/۸	۲۰/۵ ± ۷/۱	۲۱/۵ ± ۶/۵	۲۱/۰ ± ۷/۱	۰/۱۷	۳	۰/۹۱
رضایت کل	۲۳۴/۷ ± ۱۱/۸	۲۴۶/۴ ± ۲۲/۸	۲۳۳/۶ ± ۳۵	۲۳۰/۶ ± ۳۵/۴	۱/۱۹	۳	۰/۳۱
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	بین ۵ تا ۱۰ سال	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال			
ماهیت کار	۷۲/۷ ± ۱۵/۸	۷۰/۷ ± ۱۳/۱	۷۲/۶ ± ۱۴/۵	۶۹/۶ ± ۱۷/۲	۰/۵۲	۳	۰/۶۶
سرپرستی	۵۶/۳ ± ۱۱/۷	۵۴/۳ ± ۱۲/۵	۵۳/۸ ± ۱۴/۳	۶۲/۰ ± ۷/۸	۲/۰۶	۳	۰/۱۰
همکاران	۴۰/۷ ± ۱۲/۶	۳۹/۳ ± ۹/۴	۳۸/۴ ± ۸/۹	۳۹/۲ ± ۱۰/۱	۰/۵۸	۳	۰/۶۲
ارتقاء	۱۹/۲ ± ۱۱/۴	۲۱/۵ ± ۸/۲	۲۰/۰ ± ۶/۹	۲۱/۰ ± ۶/۶	۱/۰۷	۳	۰/۳۶
حقوق	۲۱/۷ ± ۹/۳	۲۶/۴ ± ۹/۳*	۲۴/۵ ± ۹/۵	۲۰/۷ ± ۷/۶	۴/۴۹	۳	۰/۰۰۴
محیط کار	۲۱/۲ ± ۷/۹	۲۱/۶ ± ۶/۴	۲۰/۵ ± ۷/۰	۱۹/۴ ± ۷/۶	۰/۷۰	۳	۰/۵۵
رضایت کل	۲۳۲/۱ ± ۴۲/۳	۲۳۴/۳ ± ۳۲/۵	۲۳۰ ± ۳۳/۸	۲۳۲/۰ ± ۲۵/۷	۰/۲۲	۳	۰/۸۷
وضعیت استخدام	رسمی	پیمانی	طرحی	قراردادی			
ماهیت کار	۷۱/۷ ± ۱۴/۰	۷۵/۴ ± ۱۳/۷	۷۰/۰ ± ۱۴/۶	۷۰/۰ ± ۱۵/۲	۰/۹	۳	۰/۴۳
سرپرستی	۵۴/۵ ± ۱۳/۷	۵۵/۷ ± ۱۰/۷	۶۰/۸ ± ۷/۰	۵۵/۱ ± ۱۱/۸	۰/۶۴	۳	۰/۵۸
همکاران	۳۸/۵ ± ۸/۸	۳۸/۶ ± ۸/۶	۳۸/۸ ± ۷/۷	۴۱/۵ ± ۱۲/۸	۱/۵۷	۳	۰/۱۹
ارتقاء	۲۰/۵ ± ۷/۷	۲۳/۰ ± ۶/۹	۲۱/۰ ± ۵/۷	۱۹/۹ ± ۱۰/۹	۰/۸۳	۳	۰/۴۷
حقوق	۲۴/۵ ± ۸/۷	۲۸/۸ ± ۱۰/۶	۲۴/۸ ± ۱۲/۶	۲۳/۵ ± ۹/۷	۲/۰۳	۳	۰/۱۱
محیط کار	۲۰/۸ ± ۷/۰	۲۳/۲ ± ۷/۴	۱۹/۱ ± ۶/۸	۲۱/۲ ± ۶/۸	۱/۰۹	۳	۰/۳۵
رضایت کل	۲۳۰/۹ ± ۲۱/۷	۲۴۴/۹ ± ۳۷/۸	۲۳۴/۷ ± ۲۸/۶	۲۳۱/۵ ± ۴۰/۲	۱/۲	۳	۰/۳۰

داده‌ها به صورت میانگین و انحراف معیار گزارش شده است. * به دست آمده از آنالیز واریانس چند متغیره. ** معنادار نسبت به پرستاران دارای سابقه کمتر از ۵ سال (به دست آمده از آزمون تعقیبی Bonferroni)

در بخش‌های مختلف کار می‌کردند متفاوت بود ($P < 0.03$). یافته‌های حاصل از آزمون تعقیبی نشان داد که پرستاران بخش اورژانس به‌طور معناداری نمره بالاتری نسبت به پرستاران بخش ویژه داشته‌اند ($P < 0.005$).

براساس جدول ۵-، ارتباط بین سن و رضایت شغلی تنها در بُعد «همکاران» معنی‌دار و غیرمستقیم به دست آمد ($r = -0.12$), ($P < 0.02$).

در جدول ۴-، مقایسه رضایت شغلی و ابعاد آن در بین طبقات نوع نوبت کاری و بخش محل خدمت نشان داده شده است. تنها نمره بُعد «ارتقاء» به‌طور معناداری در بین طبقات نوع نوبت کاری متفاوت بود ($P < 0.02$). آزمون تعقیبی نشان داد که نمره بُعد «ارتقاء» به‌طور معناداری در پرستاران با شیفت در گردش بیشتر از پرستاران شیفت صبح ثابت است ($P < 0.005$). در زمینه بخش محل خدمت، نمره بُعد «محیط کار» به‌طور معناداری در پرستارانی که

جدول-۴. مقایسه رضایت شغلی و ابعاد آن در بین طبقات نوع شیفت کاری و بخش محل خدمت

نوع نوبت کاری	صبح کار ثابت	شیفت در گردش	شب کار ثابت	f	df	P-value*
ماهیت کار	۷۲/۴ ± ۱۵/۴	۷۰/۲ ± ۱۳/۵	۷۲/۵ ± ۱۳/۶	۰/۸۶	۲	۰/۴۲
سرپرستی	۵۴/۹ ± ۱۲/۹	۵۶/۴ ± ۱۱/۱	۵۲/۷ ± ۱۴/۹	۱/۸۶	۲	۰/۱۵
همکاران	۳۹/۳ ± ۱۰/۸	۴۰/۵ ± ۹/۸	۳۷/۵ ± ۸/۶	۱/۸۵	۲	۰/۱۵
ارتقاء	۱۸/۸ ± ۷/۳	۲۱/۶ ± ۱۰/۳***	۲۱/۷ ± ۶/۹	۳/۶۲	۲	۰/۰۲
حقوق	۲۴/۲ ± ۸/۴	۲۴/۱ ± ۹/۹	۲۶/۱ ± ۹/۶	۱/۰۹	۲	۰/۳۳
محیط کار	۲۰/۷ ± ۷/۴	۲۱/۷ ± ۶/۵	۲۰/۷ ± ۶/۹	۰/۷۴	۲	۰/۴۷
رضایت کل	۲۳۰/۶ ± ۳۱/۰	۲۳۴/۷ ± ۳۶/۸	۲۳۱/۴ ± ۳۶/۴	۰/۴۱	۲	۰/۶۵
بخش محل خدمت	ویژه	جنرال	اورژانس			
ماهیت کار	۷۱/۰ ± ۱۳/۶	۷۲/۷ ± ۱۴/۷	۶۸/۴ ± ۱۵/۸	۱/۰۷	۲	۰/۳۴
سرپرستی	۵۴/۶ ± ۱۲/۸	۵۵/۲ ± ۱۳/۵	۵۶/۰ ± ۸/۹	۰/۱۴	۲	۰/۸۶
همکاران	۳۹/۷ ± ۱۰/۶	۳۹/۲ ± ۹/۶	۳۷/۵ ± ۸/۳	۰/۴۷	۲	۰/۶۲
ارتقاء	۲۰/۵ ± ۸/۹	۲۰/۶ ± ۸/۴	۲۱/۲ ± ۷/۱	۰/۰۵	۲	۰/۹۴
حقوق	۲۳/۵ ± ۹/۰	۲۵/۵ ± ۹/۵	۲۶/۲ ± ۹/۶	۱/۹۰	۲	۰/۱۵
محیط کار	۲۰/۱ ± ۷/۳	۲۱/۶ ± ۶/۵	۲۳/۹ ± ۶/۹**	۳/۴۳	۲	۰/۰۳
رضایت کل	۲۲۹/۶ ± ۳۶/۴	۲۳۵/۱ ± ۳۲/۰	۲۳۳/۲ ± ۳۷/۸	۰/۸۳	۲	۰/۴۳

داده‌ها به صورت میانگین و انحراف معیار گزارش شده است. *به دست آمده از آنالیز واریانس چند متغیره
**معنادار نسبت به اولین طبقه (صبح کار ثابت یا بخش ویژه): به دست آمده از آزمون تعقیبی (Bonferroni)

موسوی و موحدی‌راد از پرسشنامه رضایت شغلی دانت (Dunt) و نحریر و همکاران از پرسشنامه رضایت شغلی لوتانز (Luthanz) استفاده نموده‌اند.

مقایسه رضایت شغلی در پرستاران دو بیمارستان نشان داد که بین میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های شماره ۱ و شماره ۲ تفاوت معناداری وجود نداشته است. یکی از دلایل یکسان بودن سطح رضایت شغلی در دو بیمارستان، هم‌تراز بودن دو بیمارستان از نظر ساختار بیمارستانی و همچنین از نظر تعداد کارکنان است. در بررسی صورت گرفته توسط محقق مشخص شد که مطالعات محدودی به مقایسه رضایت شغلی پرستاران در دو بیمارستان نظامی پرداخته‌اند و اکثر مطالعات به صورت تک مرکزی بوده یا به مقایسه رضایت شغلی در بیمارستان نظامی و غیرنظامی پرداخته‌اند. برخلاف نتایج پژوهش حاضر، نتایج مطالعه نحریر و همکاران در دو بیمارستان نظامی شهر تهران نشان داد که ۷۸/۲٪ پرستاران شاغل در بیمارستان شماره ۱ و ۲۸/۸٪ پرستاران بیمارستان شماره ۲ از شغل خود راضی بوده‌اند و از این نظر اختلاف آماری معناداری بین پرستاران دو بیمارستان گزارش شد (۲۴). در پژوهش حاضر از پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت و در مطالعه نحریر و همکاران از پرسشنامه رضایت شغلی لوتانز استفاده شده است که تفاوت در ابعاد بررسی و همچنین نمره‌گذاری می‌تواند از مهم‌ترین دلایل تفاوت در یافته‌ها باشد.

اکثر پژوهش‌هایی که عوامل منجر به ناراضی‌تبی شغلی پرستاران را بررسی کرده‌اند، به وضعیت حقوق و ارتقاء شغلی پرستاران به عنوان یک عامل مهم اشاره نموده‌اند (۱۰،۳۲). در

جدول-۵. ارتباط بین سن و رضایت شغلی و ابعاد آن در بین پرستاران

متغیرها	r	P-value*
ماهیت کار	۰/۱۰	۰/۰۸
سرپرستی	۰/۰۰۱	۰/۹۸
همکاران	-۰/۱۲	۰/۰۲
ارتقاء	-۰/۰۱	۰/۸۰
حقوق	۰/۰۲	۰/۶۵
محیط کار	-۰/۰۳	۰/۵۵
رضایت کل	۰/۰۰۱	۰/۹۸

*به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون

بحث

در این مطالعه، نمره کل رضایت شغلی پرستاران در دو بیمارستان منتخب نیروهای مسلح $332/41 \pm 34/61$ و در محدوده متوسط قرار داشته است که با نتایج مطالعه موسوی تبار و همکاران در شش بیمارستان منتخب نظامی و دولتی شهر تهران (۱۶) و همچنین نحریر و همکاران در دو بیمارستان نظامی شهر تهران (۲۴) در یک راستا و برخلاف نتایج پژوهش حاضر، در مطالعه موسوی و موحدی‌راد در بیمارستان‌های منتخب نرجا شهر تهران، رضایت شغلی اکثر پرستاران (۵۷٪) در حد خوب قرار داشت (۲۳). تفاوت در پرسشنامه مورد استفاده، جامعه پژوهش، محیط پژوهش و مقطع زمانی بررسی می‌تواند از دلایل تفاوت در نتایج ذکر شده باشد. در پژوهش حاضر مطابق با مطالعه موسوی تبار و همکاران از پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت استفاده شد، در حالی که

به‌طور معناداری در پرستاران با شیفت در گردش بیشتر از پرستاران شیفت صبح ثابت بوده که ممکن است به علت استفاده کردن از فرصت‌های پیشرفت در زمان‌های مختلف، در پرستاران با شیفت در گردش نسبت به پرستاران دارای شیفت ثابت باشد. در مطالعه Zangaro و Johantgen نیز شیفت کاری یک پیش‌بینی کننده مهم رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های نیروی دریایی ارتش آمریکا گزارش شد (۱۷). در مطالعه حاضر پرستارانی که در بخش اورژانس مشغول به خدمت بوده‌اند، به‌طور معناداری رضایت شغلی بالاتری نسبت به پرستاران بخش ویژه داشتند. برخلاف نتایج پژوهش حاضر، در مطالعه دمیر و همکاران پرستاران با شیفت در گردش دارای رضایت شغلی کمتر نسبت به سایر پرستاران بودند و نمره رضایت شغلی در پرستاران بخش اورژانس کمتر از سایر بخش‌ها گزارش شد (۳۳). تفاوت در یافته‌ها می‌تواند ناشی از تفاوت در قوانین بیمارستانی و همچنین تعداد بیماران پذیرش شده در هر بخش باشد زیرا یکی از عوامل مهم در بار کاری و در پی آن رضایت شغلی، تعداد بیماران تحت مراقبت گزارش شده است (۱۴).

در مطالعه حاضر بین سن و رضایت شغلی کل، یک ارتباط مثبت و غیر معنادار یافت شد. همچنین نتایج نشان داد که رضایت شغلی می‌تواند با افزایش سابقه کار افزایش یابد، به‌طوری که نمره بعد «حقوق» در پرستاران دارای سابقه ۱۰-۵ سال به‌طور معناداری بیشتر از پرستاران دارای سابقه کمتر از ۵ سال بود. با توجه به رابطه مثبت سن و رضایت شغلی، این یافته منطقی است. در راستای نتایج مطالعه حاضر، در مطالعه دمیر و همکاران نیز رضایت شغلی پرستاران ۳۰-۲۴ ساله نسبت به پرستاران سنین بالاتر و همچنین رضایت پرستاران دارای ۵-۱ سابقه نسبت به افراد دارای بیشتر از ۱۰ سال سابقه، کمتر گزارش شد (۳۳). همچنین، در مطالعه موسوی تبار و همکاران میزان رضایت شغلی در ابعاد «سرپرستی» و «همکاران» در پرستاران با سابقه، بیشتر از پرستارانی بود که سال‌های اول خدمت خود را تجربه کرده بودند (۱۶). این یافته‌ها نشان می‌دهد که با افزایش سن و سابقه کار میزان رضایت شغلی پرستاران افزایش می‌یابد که می‌تواند ناشی از سازگاری با شغل با گذشت زمان باشد. همچنین یافته‌ها لزوم توجه ویژه به وضعیت رضایت شغلی پرستاران جوان‌تر و کم‌سابقه را نشان می‌دهد.

یکی از محدودیت‌ها و مشکلات مطالعه حاضر، عدم همکاری مسئولین بیمارستان‌ها به علت ماهیت نظامی محیط مطالعه بود. همچنین پرستاران بعضی از بخش‌ها به دلیل حجم کاری بخش، دقت کافی در تکمیل پرسشنامه‌ها نداشته که منجر به ناقص ماندن اطلاعات مربوط به آن پرسشنامه گردید. با این وجود، در مواردی که پرسشنامه بدون جواب کامل ارائه شده بود، با پیگیری محقق تلاش شد تا اطلاعات ناقص توسط پرستاران تکمیل شود و از این طریق از ریزش نمونه‌ها جلوگیری شد. همچنین اتکای یافته‌های پژوهش به داده‌های حاصل از گزارش شخصی پرستاران در مورد رضایت شغلی، یکی دیگر از محدودیت‌های مطالعه است. علاوه بر

مطالعه موسوی و موحدی راد نتایج نشان داد که پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نرجا شهر تهران از حقوق و مزایای خود ناراضی بودند و نمرات این حیطه در محدوده متوسط بوده است (۲۳). در مطالعه Demir و همکاران نیز اکثر پرستاران نظامی ترکیه از حقوق و عدم وجود شرایط ارتقاء ناراضی بوده‌اند (۳۳). در پژوهش حاضر، پرستاران بیمارستان شماره ۱ به‌طور معناداری نمره بالاتری برای ابعاد «حقوق» و «ارتقاء» نسبت به پرستاران بیمارستان شماره ۲ داشتند که نشان‌دهنده قابلیت دسترسی به فرصت‌ها برای پیشرفت (ارتقاء) و میزان بیشتر حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت‌ها (حقوق) در بیمارستان شماره ۱ نسبت به بیمارستان شماره ۲ است. براساس این نتایج، پیشنهاد می‌شود که میزان حقوق و مزایا و همچنین شرایط ارتقاء در پرستاران بیمارستان شماره ۲ مورد توجه ویژه قرار گیرد تا از این طریق رضایت شغلی آن‌ها افزایش یابد.

علاوه بر حقوق و شرایط ارتقاء، ماهیت و شرایط کاری و محیط کاری غیرحمایتی از معمول‌ترین دلایل ناراضی‌تبی شغلی در پرستاران گزارش شده است (۳۳، ۳۴). در مطالعه اینتاراپراسونگ و همکاران، نمره بعد «نظارت و سرپرستی» (۶۴/۱٪) و بعد «رضایت از همکار» (۷۰/۱٪) در اکثر سرپرستاران ارتش تایلند در حد متوسط بود و این عوامل به عنوان عوامل مهم در سطح رضایت شغلی سرپرستاران تعیین شدند (۱۸). علاوه بر این، موسوی تبار و همکاران و دمیر و همکاران نیز نشان دادند که ابعاد «سرپرستی» و «رضایت از همکار» می‌توانند عوامل مهم در رضایت شغلی پرستاران نظامی باشند (۳۳، ۱۶). در پژوهش حاضر، پرستاران بیمارستان شماره ۱ نمره بالاتری برای بعد «ماهیت کار» نسبت به پرستاران بیمارستان شماره ۲ داشتند. در مقابل، نمره ابعاد «همکاران» و «سرپرستی» در پرستاران بیمارستان شماره ۲ به‌طور معناداری بیشتر از پرستاران بیمارستان شماره ۱ بود. این نتایج نشان می‌دهد که قابلیت ایجاد فرصت برای آموزش و پذیرش مسئولیت از طریق انجام وظایف شغلی (ماهیت کار) در پرستاران بیمارستان شماره ۱ و در مقابل توانایی سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان (سرپرستی) و میزان همکاری دوستانه، شایسته و حمایتی (همکاران) در پرستاران بیمارستان شماره ۲ به‌طور معناداری بیشتر بوده است. براساس این نتایج به نظر می‌رسد که در بیمارستان شماره ۱، روابط دوستانه و حمایتی بین پرستاران و همچنین ارتباط سرپرستاران با پرستاران باید تقویت شود تا از این طریق رضایت شغلی پرستاران افزایش یابد. در مقابل در بیمارستان شماره ۲، ماهیت کار باید مورد توجه ویژه قرار گیرد.

مقایسه رضایت شغلی و ابعاد آن در بین طبقات متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که نمره بعد «ارتقاء» به‌طور معناداری در پرستاران مرد بیشتر از پرستاران زن بوده است که با توجه به نظامی بودن محیط و تمایل مردان به کار در محیط نظامی و ارتقاء درجه و ترفیع، این یافته طبیعی به نظر می‌رسد. همچنین، بعد «ارتقاء»

نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

• برنامه‌ریزی مدیران پرستاری جهت بهبود ابعاد بررسی شده رضایت شغلی پرستاران در دو بیمارستان تحت مطالعه و همچنین در نظر گرفتن عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر تعیین شده در برنامه‌ریزی‌های مربوطه

تشکر و قدردانی: این مطالعه مستخرج از پایان‌نامه مقطع

کارشناسی ارشد پرستاری است که با شناسه اخلاق IR.BMSU.REC.1397.016 که در تاریخ ۱۳۹۷/۰۲/۲۴ در دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) مورد تأیید و حمایت قرار گرفته است. بدین وسیله از مسئولین محترم این دانشگاه تشکر و قدردانی می‌نماییم. همچنین از مسئولین و مدیران دو بیمارستان تحت مطالعه و پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش صمیمانه سپاسگزاری می‌نماییم.

نقش نویسندگان: همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله

یا بازنگری آن سهیم بودند و همه با تأیید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ گونه تضاد

منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع:

- Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*. 2019. doi:10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011
- Castaneda GA, Scanlan JM, editors. Job satisfaction in nursing: A concept analysis. *Nursing forum*; 2014: Wiley Online Library. doi:10.1111/nuf.12056
- Bhatnagar K, Srivastava K. Job satisfaction in healthcare organizations. *Industrial psychiatry journal*. 2012; 21(1):75. doi:10.4103/0972-6748.110959
- Al Maqbali MA. Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review. *Nursing management*. 2015;22(2). doi:10.7748/nm.22.2.30.e1297
- Toh SG, Ang E, Devi MK. Systematic review on the relationship between the nursing shortage and job satisfaction, stress and burnout levels among nurses in oncology/haematology settings. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*. 2012;10(2):126-41. doi:10.1111/j.1744-1609.2012.00271.x
- Poghossyan L, Liu J, Shang J, D'Aunno T. Practice environments and job satisfaction and turnover intentions of nurse practitioners: Implications for primary care workforce capacity. *Health Care Manage Rev*. 2017;42(2):162-71. doi:10.1097/HMR.0000000000000094
- 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.
- Asgari E, Khaleghduost T, Asgari F, Khazemnezhad E. Effective factors on nurses' job satisfaction. *J Holist Nurs Midwifery*. 2010;20(2):1-7.
- Safavi M, Abdollahi SM, Salmani mood M, Rahimh H, Nasirizade# M. Relationship between nurses' quality performance and their job satisfaction. *Ners Manag*. 2017;6(1):53-61. doi:10.29252/ijnv.6.1.53
- Hajibabae F, Salehi Kambo M, Najafvanzadeh M, Haghhighizadeh M. Job Satisfaction and its Effective Factors among Nurses Working in Pediatric Wards. *Iran J Nurs* 2016;29(101):57-66. doi:10.29252/ijn.29.101.57
- 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):86-91.
- Ghamari Zare Z, Purfarzad Z, Anoosheh M, Seraji A, Ghorbani M. The correlation between quality of performance appraisal and job satisfaction of nurses. *Ners Manag*. 2013;1(4):18-27.
- Zangaro GA, Johantgen M. Registered nurses' job satisfaction in navy hospitals. *Military medicine*. 2009; 174(1):76-81. doi:10.7205/MILMED-D-04-1307
- Zangaro GA, Kelley PA. Job satisfaction and retention of military nurses: A review of the literature. *Annu Rev Nurs Res*. 2010; 28:19-41. doi:10.1891/0739-6686.28.19
- Allgood C, O'Rourke K, VanDerslice J, Hardy MA. Job satisfaction among nursing staff in a military health care facility. *Mil Med*. 2000;165(10):757-61. doi:10.1093/milmed/165.10.757
- Moosavi Tabar S, Rahmani R, Sirati Nayyer M, Abbas Zadeh Z. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran 2013. *Nurse Physici War*. 2012;0(0):34-9.

این، چون پژوهش در دو بیمارستان نظامی شهر تهران انجام شده است، نتایج آن را نمی‌توان به سایر بیمارستان‌های نظامی که ویژگی‌های خاص خود را دارند تعمیم داد. محدودیت دیگر این پژوهش، کم بودن مطالعات مشابه در ایران است که امکان مقایسه و بحث را کم کرده است. پیشنهاد می‌شود که مطالعات آینده به مقایسه رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های نظامی کل کشور و همچنین به بررسی تأثیر عوامل مؤثر تعیین شده بر رضایت شغلی آن‌ها بپردازند.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از مطالعه نشان دهنده سطح متوسط رضایت شغلی پرستاران در دو بیمارستان تحت مطالعه است و پرستاران مرد، با سابقه ۱۰-۵ سال، با سن بالاتر، با شیفت در گردش و مشغول به فعالیت در بخش اورژانس دارای رضایت شغلی بالاتری در بعضی از ابعاد رضایت شغلی می‌باشند. با توجه به اهمیت رضایت شغلی پرستاران نظامی در افزایش میزان کیفیت خدمات بهداشتی ارائه شده توسط آن‌ها، پیشنهاد می‌گردد که مدیران و تصمیم‌گیرندگان به رضایت شغلی این پرستاران و لزوم ارتقاء آن توجه لازم داشته باشند.

17. Zangaro GA, Johantgen M. Registered nurses' job satisfaction in Navy hospitals. *Mil Med.* 2009;174(1):76-81. doi:10.7205/MILMED-D-04-1307
18. Intaraprasong B, Potjanasitt S, Pattaraarchachai J, Meennuch C. Situational leadership styles, staff nurse job characteristics related to job satisfaction and organizational commitment of head nurses working in hospitals under the jurisdiction of the Royal Thai Army. *J Med Assoc Thai.* 2012;95(Suppl 6):109-19.
19. Sereti O, Koulierakis G. Turnover and job satisfaction of nursing staff in two hospitals. *Nosileftiki.* 2014;53(3):289-99.
20. Hamzeh Shalamzari M, Ghanjal A. Investigation of Musculoskeletal Deformities Prevalence and its Correlation with Working Experience in Male Nurses in a Military Medical Center, Tehran, 2019. *Journal of Military Medicine.* 2020;22(3):298-305.
21. Lotfian L, Habibi F, Khoshnevis MA, Salaree MM, Zivari S. Military Nurses' Professional Competencies in Disasters and Emergency: Systematic Review. *Journal of Military Medicine.* 2020;22(5):466-75.
22. Teymouri F, Farsi Z. Lived experiences of military nurses from war- a mini-review. *Journal of Military Medicine.* 2019;21(5):427-35.
23. Mousavi S, Movahedi Rad S. The study of job satisfaction among nurses in Tehran military hospitals in 2014. *Nurse Physici War.* 2015;2(5):183-8.
24. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi S, Karimi Zarchi AA, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *J Mil Med.* 2010;12(1):23-6.
25. Zadhasan Z, Dehghanpour M, Bastami M, Yarahmadi H. The relationship between happiness and psychological well-being with job satisfaction of Khuzestan military hospital nurses. *Nurse Physici War.* 2017;5(15):11-9.
26. Jahanbakhsh R, Jahanbakhsh S, Shahpari D. Job satisfaction of nurses based on demographic characteristics (case study: Nurses working in hospitals affiliated to Isfahan University of Medical Sciences). *Nurs Res.* 2018;13(3):55-62.
27. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago, II; Rand McNally. 1969.
28. Kebriaei A, Moteghedhi M. Job satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran. *EMHJ-Eastern Mediterranean Health Journal.* 2009;15(5):1156-1163. doi:10.26719/2009.15.5.1156
29. Bemana S, Moradi H, Ghasemi M, Taghavi SM, Ghayoor AH. The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal.* 2013;22(2):233-8.
30. Arshadi N. Reliability and validity of job descriptive index in South National Oil Production Company. Tehran, Iran: Shahid Chamran University of Ahvaz; 1989.
31. Asgari M, Rafat A, Rashedi V. Evaluation of job satisfaction of the operating room technicians in Hamadan University of Medical Science hospitals. *Pajouhan Sci J.* 2012;11(1):37-40.
32. Viscardi MK, Lin PS, McHugh MD. Factors influencing job satisfaction of new graduate nurses participating in nurse residency programs: A systematic review. *The Journal of Continuing Education in Nursing.* 2014;45(10):439-5. doi:10.3928/00220124-20140925-15
33. Demir C, Ozaltin H, Celik Y. Determining the level of job satisfaction of nurses working at Turkish military forces hospitals. *Mil Med.* 2002;167(5):402-5. doi:10.1093/milmed/167.5.402
34. Toh SG, Ang E, Devi MK. Systematic review on the relationship between the nursing shortage and job satisfaction, stress and burnout levels among nurses in oncology/haematology settings. *Int J Evid Based Healthc.* 2012;10(2):126-41. doi:10.1111/j.1744-1609.2012.00271.x