

ارتباط رضایت شغلی و شادکامی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران

شکوه ورعی^۱، فاطمه طلوعی^۲، لیلا نظام‌آبادی فراهانی^۳، پروین محمودی^{۴*}

نوع مقاله:
مقاله اصیل

چکیده

زمینه و هدف: نیروی انسانی در نظام سلامت به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه، نقش مهمی در سلامت جامعه دارد. کیفیت خدمات، مستلزم حفظ و ارتقای رضایت شغلی ارایه‌دهندگان خدمات است. یکی از عوامل تأثیرگذار در رضایت شغلی، شادی فرد است. لذا، این مطالعه با هدف تعیین همبستگی بین رضایت شغلی و شادکامی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام گرفته است.

روش بررسی: مطالعه حاضر از نوع توصیفی- همبستگی است که در مورد ۳۶۲ پرستار شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۴۰۰ انجام گرفته است. نمونه‌گیری به روش سهمیه‌ای انجام یافت. ابزارهای گردآوری داده شامل پرسشنامه‌های مشخصات فردی و حرفه‌ای، رضایت شغلی و شادکامی بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی کندال تاو بی و همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران ۲۱۷/۴۰ و شادکامی آن‌ها ۶۹/۲۷ بوده که هر دو در سطح متوسط است. نتایج پژوهش رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و شادکامی نشان داد ($r=0/614$ و $p<0/05$). به این معنی که پرستاران شادتر، رضایت شغلی بیشتری نسبت به سایرین دارند و افرادی که رضایت شغلی کمتری دارند، شادی آن‌ها نیز کمتر است.

نتیجه‌گیری: رضایت شغلی و شادکامی پرستاران مطالعه حاضر در حد مطلوبی نیست و بین شادکامی پرستاران و رضایت شغلی آن‌ها همبستگی مثبتی وجود دارد. بنابراین، مسئولان و مدیران نظام سلامت با اتخاذ تدابیری در راستای ارتقای رضایت شغلی پرستاران می‌توانند زمینه لازم را جهت شادکامی هرچه بیشتر آنان فراهم نمایند.

نویسنده مسؤوول:
پروین محمودی؛
دانشکده پرستاری و
مامایی، دانشگاه علوم
پزشکی کردستان،
سنندج، ایران

e-mail:
Mahmoodi.parvin@
gmail.com

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، شادکامی، پرستار، پرستاری

- دریافت مقاله: اسفند ماه ۱۴۰۲ - پذیرش مقاله: اردیبهشت ماه ۱۴۰۳ - انتشار مقاله: ۱۴۰۳/۵/۸

مقدمه

مهم‌ترین عنصر هر سازمانی، نیروی انسانی است (۱). یکی از محورهای ارزیابی سلامت سازمان‌ها، سلامت عمومی منابع انسانی آن سازمان است. نیروی انسانی دارای

سلامت روان، نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی آن سازمان ایفا می‌کند. اهمیت این نکته در بیمارستان‌ها بیش‌تر می‌شود زیرا تمام حرفه‌هایی که با سلامت و جان انسان‌ها سروکار دارند، همواره پرتنش بوده و سلامتی جسم و روان شاغلان آن در معرض تهدید است (۲).

۱- گروه آموزشی پرستاری داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
۲- پرستار، بیمارستان امام خمینی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
۳- گروه آموزشی آمار زیستی، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۴- گروه آموزشی پرستاری داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران؛ مرکز تحقیقات مراقبت بالینی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

پرستاری یک حرفه بسیار پرتنش است. دلایل تنش‌زا بودن حرفه پرستاری شامل حجم بالای کار، مرگ و میر بیماران، ماهیت غیرقابل پیش‌بینی، کار نوبتی، فقدان حمایت‌های روانی، تضاد با پزشکان و وجود ابهام در میزان اختیارات است. از طرف دیگر با توجه به این که حداقل پنجاه تا هشتاد درصد خدمات سلامت در کشورهای مختلف توسط پرستاران انجام می‌گیرد، بنابراین کیفیت مراقبت‌های بهداشتی تحت تأثیر میزان رضایت شغلی و شادکامی پرستاران است (۴و۳).

رضایت شغلی به این معنی است که فرد به طور کلی شغل خود را دوست داشته، برای آن ارزش قایل باشد و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد. رضایت شغلی در پرستاران سازه‌ای چند وجهی است که شامل رضایت از درآمد، کار، سرپرست، فرصت‌های شغلی، مزایا، تجربه‌های حرفه‌ای و رابطه با همکاران است (۵). نارضایتی شغلی پرستاران یک چرخه معیوب در سیستم مراقبتی ایجاد می‌کند، به طوری که می‌تواند منجر به ترک شغل، کمبود نیروی پرستاری، فرسودگی شغلی مانند افزایش بار کاری و نوبت‌های کاری ناخوشایند شود (۶). رضایت شغلی پرستاران می‌تواند منجر به افزایش کیفیت زندگی پرستار، کیفیت مراقبت و رضایتمندی بیماران بستری و کاهش فرسودگی شغلی، تنش و استرس کاری شود. در سطح سازمانی نیز سبب ابقای پرستار، کاهش غیبت از کار، ارتقای سطح بهره‌وری و بهبود عملکرد می‌شود (۷). بیش‌ترین میزان رضایت شغلی پرستاران در کشور آمریکا است (۶).

روحیه شاد در پرستاران می‌تواند به سلامتی پرستاران و بیماران کمک نماید. شادی پرستاران منجر به افزایش میزان سلامتی، کیفیت زندگی، عزت نفس، اعتماد به نفس و تقویت عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود (۸). شادکامی مفهومی گسترده است که دو مؤلفه شناختی و عاطفی دارد. مؤلفه عاطفی به معنای لذت (توازن بین عاطفه خوشایند و ناخوشایند) و مؤلفه شناختی نیز رضایت از زندگی است (۹). افرادی که درجات بالاتری از شادکامی را دارند، در شغل خود پیشرفت بیشتر، عملکرد شغلی بهتر و قدرت حل مسأله بیش‌تری دارند (۱۰). براساس مطالعات محدود انجام یافته در حوزه شادکامی پرستاران، پرستاران سطح شادکامی پایینی دارند. دو مطالعه انجام گرفته در کشور کره نشان داد که میانگین نمره شادکامی پرستاران به ترتیب ۳/۳ و ۲/۹۴ از ۵ است (۱۱و۱۲). همچنین مطالعه‌ای که در ایران انجام یافت، نشان داد که میانگین نمره شادکامی پرستاران ۳۷/۸ از ۸۷ بوده است (۱۳).

پرستاران بزرگ‌ترین منبع نیروی انسانی نظام بهداشتی را در تمام کشورهای جهان تشکیل داده‌اند و نقش به‌سزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند. از طرفی امروزه سراسر دنیا با بحران کمبود پرستار مواجه است (۱۴). علاوه بر این، یکی از گام‌های اساسی برای افزایش شادکامی در پرستاران، شناسایی عوامل مؤثر آن، از جمله رضایت شغلی است. اما متأسفانه در این حوزه در ایران دانش اندکی وجود دارد. لذا این ضرورت احساس شد تا پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی رضایت شغلی و شادکامی در پرستاران شاغل

در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام گیرد.

روش بررسی

این مطالعه مقطعی، به روش توصیفی-همبستگی انجام گرفته است. جامعه پژوهش شامل تمامی پرستاران کلیه بخش‌های چهارده بیمارستان آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران (آرش، امیراعلم، بهرامی، بهارلو، شریعتی، سینا، مرکز طبیبی کودکان، روزبه، رازی، فارابی، یاس، ضیائیان، مجتمع بیمارستانی امام خمینی و مرکز قلب تهران) به تعداد ۴۹۸۹ نفر در سال ۱۴۰۰ بود. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران، با اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۸۰٪، ۳۵۷ نفر برآورد شد که پس از تعدیل به ۳۶۲ نفر رسید.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

n = حجم نمونه
 N = حجم جمعیت آماری
 Z = در صد
 خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول
 p = نسبتی از جمعیت دارای صفت معین
 d = درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

در این فرمول مقدار q ، ۰/۵ در نظر گرفته شد. به منظور محاسبه حداکثر حجم نمونه و بالاترین دقت، p ، ۰/۵ در نظر گرفته شد. برای محاسبه حجم نمونه با بیشترین دقت از حداکثر مقدار d یعنی ۰/۰۵ استفاده شد. خطای نوع اول ۰/۰۵ در نظر گرفته شد، لذا برای Z مقدار ۱/۹۶ به دست آمد.

معیارهای ورود شامل رضایت به مشارکت در پژوهش، حداقل دو سال سابقه کار و اشتغال تمام وقت در بیمارستان (نه پاره وقت) و معیارهای عدم ورود: وقوع رخداد تنش‌زا مانند طلاق و مرگ نزدیکان در ۶ ماه گذشته، سابقه ابتلا به بیماری‌های جسمی و روانی حاد و مزمن شناخته شده در زمان مطالعه بود. معیار خروج تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود.

روش نمونه‌گیری به صورت سهمیه‌ای و در دسترس بود. به طوری که هر بیمارستان به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شد. متناظر با نسبت پرستاران هر بیمارستان به کل پرستاران هر ۱۴ بیمارستان، سهمی از حجم نمونه ۳۶۲ نفری جهت نمونه‌گیری به آن اختصاص داده شد. سپس براساس سهم حجم نمونه اختصاص داده شده به هر بیمارستان، نمونه‌گیری به روش در دسترس در بیمارستان موردنظر انجام می‌گرفت. به این صورت که محقق پس از مراجعه به بیمارستان‌ها، در نوبت‌های کاری مختلف (صبح، عصر و شب) به بخش‌های مختلف مراجعه می‌کرد. نمونه‌هایی که شرایط ورود به مطالعه را داشتند شناسایی می‌شدند. پس از توضیح اهداف پژوهش و اهمیت آن، حفظ بی‌نامی و مشارکت در پژوهش و محرمانه ماندن اطلاعات کسب شده، رضایت شفاهی و کتبی از نمونه‌ها اخذ می‌شد. سپس پرسشنامه به صورت الکترونیک در اختیار نمونه‌ها قرار می‌گرفت و توضیحات جامع در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه به آن‌ها داده می‌شد.

جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه مشخصات فردی و حرفه‌ای، پرسشنامه رضایت شغلی (Job Descriptive Index: JDI) و پرسشنامه شادکامی آکسفورد استفاده شد.

پرسشنامه مشخصات فردی و حرفه‌ای شامل جنس، سن، سابقه کاری، نوع استخدام، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، پست سازمانی، نوبت کاری، اختلالات خواب، میزان اضافه کاری در ماه، بخش و بیمارستان محل فعالیت، دو شغله بودن، مصرف داروهای ضد اضطراب و ضد افسردگی بود.

پرسشنامه رضایت شغلی (Job Descriptive Index) در سال ۱۹۶۹ توسط Smith و همکاران ساخته شد (۱۵). این پرسشنامه حاوی ۷۰ گویه است. گویه‌های این پرسشنامه در ۸ بعد شامل ماهیت کار (۲۲ سؤال)، سرپرست (۱۴ سؤال)، ترفیع و ارتقا (۷ سؤال)، حقوق و مزایا (۹ سؤال)، همکاران (۱۱ سؤال) و شرایط محیط کار (۷ سؤال) طبقه‌بندی شده است. مقیاس اندازه‌گیری در این پرسشنامه لیکرت پنج قسمتی (امتیاز ۱ تا ۵) است. بنابراین نمره هر بعد از مجموع امتیازات گویه‌های آن بعد و نمره کل از مجموع امتیازات ابعاد محاسبه شد. حداقل و حداکثر نمره کل مقیاس به ترتیب ۷۰ و ۳۵۰ بود. نمره کسب شده برای هر مقیاس بر تعداد عبارات آن مقیاس تقسیم شد و برای هر مقیاس نمره‌ای بین ۱ تا ۵ به دست آمد. بالاترین نمره بیش‌ترین میزان رضایت را نشان می‌دهد و کم‌ترین نمره، بیانگر میزان رضایت پایین‌تر از شغل می‌باشد (۱۶). با تبدیل امتیاز کسب شده

از پرسشنامه به درصد و مقایسه آن با حداکثر و حداقل امتیازات پرسشنامه، میزان رضایت شغلی محاسبه و تفسیر شد. به‌روزی و همکاران آلفای کرونباخ و اعتبار ملاکی را به ترتیب ۰/۴۱ و ۰/۷۴۷ گزارش کردند (۱۷). به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه، نظر ۱۰ نفر از اساتید و خبرگان این رشته جمع‌آوری گردید. پس از بررسی نتایج روایی، سؤالاتی که شاخص روایی محتوای آن‌ها کمتر از حد مجاز بود، اصلاح شد و تغییرات لازم در آن‌ها صورت گرفت. سپس مراحل روایی آن‌ها تکرار شد تا مقدار مطلوب، یعنی نسبت روایی محتوا بیش از ۰/۶۲ و شاخص روایی محتوا بیش‌تر از ۰/۷۷ حاصل شد.

پرسشنامه شادکامی آکسفورد (Oxford Happiness Inventory) توسط Hills و Argyle (۲۰۰۲) ساخته شده است. این پرسشنامه ۲۹ گویه‌ای براساس طیف چهار درجه‌ای از ۱ تا ۴ نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره هر آزمودنی ۲۹ و حداکثر آن ۱۱۶ می‌باشد (۱۸). براساس جمع نمره کل پرسشنامه میزان شادکامی هر فرد مشخص می‌شود. بنابراین نمره بالاتر، نشانگر شادکامی بالاتر و نمره پایین‌تر نشانگر شادکامی پایین است. روایی این ابزار در ایران توسط لیاقت‌دار و همکاران بررسی شده و با ۲۰۰ آزمودنی آلفای ۰/۹۲ را گزارش کرده‌اند (۱۹). به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه، نظر ۱۰ نفر از اساتید و خبرگان این رشته جمع‌آوری شد. پس از بررسی نتایج روایی، سؤالاتی که شاخص روایی محتوای آن‌ها کمتر از حد مجاز بود، اصلاح شد و تغییرات لازم در آن‌ها

صورت گرفت. سپس مراحل روایی آن‌ها تکرار شد تا مقدار مطلوب، یعنی نسبت روایی محتوا بیش از ۰/۶۲ و شاخص روایی محتوا بیش‌تر از ۰/۷۷ حاصل شد.

داده‌ها پس از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ شد. از آمار توصیفی (در متغیرهای کمی از میانگین و انحراف معیار، در متغیرهای کیفی از فراوانی و در صد فراوانی) برای توصیف خصوصیات پرستاران استفاده شده است. جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای کمی و رتبه‌ای از همبستگی کندال تاو بی (Kendall's Tau-b) و ارتباط بین متغیرهای کمی و اسمی از همبستگی پیرسون استفاده شد. سطح معناداری در این مطالعه ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

حدود ۳۹/۵٪ افراد شرکت‌کننده در مطالعه در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال بودند. ۲۵۸ نفر (۷۱/۳٪) از شرکت‌کنندگان زن و ۳۶/۲٪ دارای سابقه کار ۳ تا ۱۰ سال بودند. ۳۳/۴٪ نمونه‌ها دارای اختلال در چرخه خواب و بیداری بودند ۱۰/۸٪ داروهای ضد اضطراب و ۶/۶٪ داروهای ضد افسردگی مصرف می‌کرده‌اند. ۴۴/۲٪ نمونه‌ها بین ۵۰ تا ۱۰۰ ساعت در ماه نوبت کاری اضافه داشته‌اند و ۲۱/۸٪ دو شغله بودند (جدول شماره ۲).

نمره کلی پرسشنامه رضایت شغلی به دو صورت ۷۰ سؤالی و ۶۸ سؤالی مورد محاسبه قرار گرفت. با توجه به این که بعد حقوق و مزایا ۹ سؤال دارد که ۲ سؤال این بخش را فقط افرادی که دارای پست مدیریتی هستند می‌توانند

پاسخ دهند، بنابراین، این بعد به دو صورت ۹ سؤال و ۷ سؤال مورد محاسبه قرار گرفته است و تعداد افرادی که ۹ سؤال را پاسخ دادند، فقط ۳۴ نفر بوده‌اند. میانگین نمره کلی پرسشنامه رضایت شغلی با احتساب ۷۰ سؤال ۲۳۲/۱۱ و با احتساب ۶۸ سؤال ۲۰۹/۲۲ است. میانگین ابعاد پرسشنامه رضایت شغلی شامل بعد ماهیت کار $68/5 \pm 19/08$ ، بعد سرپرست $12/84 \pm 8/41$ ، بعد همکار $36/68 \pm 9/11$ ، بعد ارتقا و بعد شرایط کار در محیط فعلی $21/15 \pm 7/00$ و میانگین بعد حقوق و مزایا در افراد دارای پست مدیریتی $22/64 \pm 6/09$ و در افراد فاقد پست مدیریتی $15/147 \pm 6/16$ بود (جدول شماره ۳).

در بعد «ماهیت کار» پرسشنامه رضایت شغلی، کم‌ترین نمره مربوط به «وجود وسایل و ابزار کار لازم» و بیش‌ترین نمره مربوط «پیچیدگی» بود. پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه، به سرپرست‌های خود از لحاظ «صلاحیت تخصصی» کم‌ترین نمره و از لحاظ «تقوا» بیش‌ترین نمره را دادند. از طرف دیگر همکاران خود را با بیش‌ترین میانگین نمره، «زیرک، باهوش و صمیمی» معرفی کردند و کم‌ترین امتیاز را از نظر «جاذبه» به همکاران خود دادند. از دیدگاه پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه حاضر در بعد ارتقا بیش‌ترین نمره مربوط به «عادلان بودن» ارتقاها و کم‌ترین نمره در حوزه «دارای فرصت مناسب برای ارتقا» بوده است. در بعد حقوق و مزایا، نتایج نشان داد که در زمینه «توانایی خرید کالاهای تجملی با حقوق» کم‌ترین نمره و «پرداخت اضافه کاری» بیش‌ترین نمره گزارش شده

است. آن‌ها محیط کار فعلی را از نظر «تعداد ساعات کاری» با کم‌ترین امتیاز و از نظر «نور کافی در محل کار» با بیش‌ترین امتیاز ارزیابی کردند.

میانگین نمره شادکامی پرستاران ۶۹/۲۷ بوده است. بیش‌ترین شادکامی و رضایت شغلی در پرستاران نوبت کاری ثابت عصر و کم‌ترین مقدار در پرستاران نوبت کاری در گردش بوده است.

نتایج نشان داد که بین جنس، سن، سابقه کار، نوع استخدامی، وضعیت تأهل و دوشغله بودن پرستاران با ابعاد مختلف رضایت شغلی و شادکامی ارتباط معناداری وجود ندارد ($p > 0/05$). از طرف دیگر ارتباط مثبت معناداری بین سمت سازمانی با ارتقا، حقوق و مزایا و نمره کلی رضایت شغلی دیده شد ($p < 0/05$).

بین اضافه کاری با رضایت شغلی و شادکامی همبستگی معکوس دیده شد، به این معنی که با افزایش اضافه کاری، میزان

شادکامی و رضایت شغلی در پرستاران کاهش یافته است. پرستارانی که داروهای ضدافسردگی مصرف می‌کردند، نمرات شادکامی، ماهیت کار، سرپرست، شرایط محیط کار فعلی و نمره کلی رضایت شغلی پایین‌تری داشتند. همچنین پرستارانی که داروهای ضداضطراب مصرف می‌کردند، نمره شادکامی، ارتقا و ماهیت کار کم‌تری داشتند. علاوه بر این بین تحصیلات و رضایت شغلی ارتباط معناداری دیده شد. این در حالی است که با افزایش تحصیلات پرستاران شادکامی آن‌ها افزایش می‌یافت.

در بررسی ارتباط شادکامی پرستاران با رضایت شغلی آن‌ها ضریب همبستگی ۰/۶۱۴ و مقدار احتمال $p < 0/0001$ به دست آمد که حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و شادکامی پرستاران است. لذا افزایش رضایت شغلی یا شادکامی باعث افزایش دیگری شده است ($p < 0/05$).

جدول ۱- اطلاعات فردی و حرفه‌ای پرستاران مورد مطالعه شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. سال ۱۴۰۰

درصد فراوانی	فراوانی	متغیر	
۷۱/۳	۲۵۸	زن	جنس
۲۸/۷	۱۰۴	مرد	
۳۶/۵	۱۲۲	۲۰-۳۰	سن (سال)
۳۹/۵	۱۴۳	۳۰-۴۰	
۲۰/۴	۷۴	۴۰-۵۰	
۲/۶	۱۳	>۵۰	
۳۶/۲	۱۳۱	۱-۳	سابقه کاری
۳۳/۴	۱۲۱	۱۰-۱۵	
۱۷/۱	۶۲	۱۵-۲۰	
۱۳/۳	۴۸	>۲۰	
۱۴/۹	۵۴	پیمانی	نوع استخدام
۴۸/۱	۱۷۴	رسمی	
۱/۴	۵	رسمی-آزمایشی	
۱۹/۳	۷۰	شرکتی	
۱۶/۳	۵۹	قراردادی	وضعیت تأهل
۳۳/۱	۱۲۰	مجرد	
۶۵/۷	۲۳۸	متأهل	
۱/۱	۴	جدا شده-همسر فوت کرده	
۱/۴	۵	پایین تر از لیسانس	تحصیلات
۸۵/۹	۳۱۱	لیسانس	
۱۲/۴	۴۵	فوق لیسانس	
۰/۳	۱	دکتر	
۸۷	۳۱۵	پرستار بالین	پست سازمانی
۳/۶	۱۳	جانشین سرپرستار	
۵/۲	۱۹	سرپرستار	
۴/۱	۱۵	سوپروایزر	
۳۶/۵	۱۲۲	در گردش	نوبت کاری
۱۴/۴	۸۲	ثابت شب	
۲۳/۵	۸۵	ثابت صبح	
۱/۱	۴	ثابت عصر	
۱۳/۸	۵۰	ثابت صبح و عصر	
۱۰/۸	۳۹	ثابت عصر و شب	
۳۳/۴	۱۲۱	اختلال در چرخه خواب و بیداری	اختلال خواب
۲۸/۵	۱۰۳	مستمر نبودن خواب	
۲۶	۹۴	کمبود خواب	
۱۲/۲	۴۴	خواب‌آلودگی مفرط	
۳۸/۷	۱۴۰	<۵۰	اضافه کاری (ساعت/ماه)
۴۴/۲	۱۶۰	۵۰-۱۰۰	
۱۴/۹	۵۴	۱۰۰-۱۵۰	
۲/۲	۸	>۱۵۰	
۲۱/۸	۷۹	بله	دوشغله بودن
۷۸/۲	۲۸۳	خیر	
۱۰/۸	۳۹	بله	مصرف داروهای ضد اضطراب
۸۹/۲	۳۲۳	خیر	
۶/۶	۲۴	بله	مصرف داروهای ضد افسردگی
۹۳/۴	۲۳۸	خیر	

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار نمره کلی و ریزمقیاس مقیاس‌های پرسشنامه‌های شادکامی و رضایت شغلی در پرستاران مورد مطالعه شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، سال ۱۴۰۰

متغیر	ابعاد	تعداد	کم‌ترین	بیش‌ترین	میانگین \pm انحراف معیار
شادکامی	شادکامی	۳۶۲	۲۹	۱۱۵	۱۷/۶۹۱۳/۲۷
رضایت شغلی	ماهیت کار	۳۶۲	۲۲	۱۱۰	۱۹/۰۸ \pm ۶۸/۵۱
	مسئول مستقیم یا سرپرست	۳۶۲	۱۴	۷۰	۱۲/۸۴ \pm ۴۸/۴۱
	همکار	۳۶۲	۱۱	۵۵	۹/۱۱ \pm ۳۶/۶۸
	ارتقا	۳۶۲	۷	۳۵	۷/۱۳ \pm ۱۸/۹۹
	حقوق و مزایا	۳۶۲	۷	۳۵	۶/۱۶ \pm ۱۵/۴۷
	شرایط کار در محیط فعلی	۳۶۲	۷	۳۵	۷/۰۰ \pm ۲۱/۱۵
	نمره کلی	۳۶۲	۷۲	۳۴۰	۵۱/۱۸ \pm ۲۰۹/۲۲
	حقوق و مزایا*	۳۴	۱۲	۳۵	۶/۰۹ \pm ۲۲/۶۴
	نمره کلی*	۲۴	۱۵۷	۲۳۰	۳۹/۹۲ \pm ۲۳۲/۱۱

* افراد دارای پست مدیریتی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی بین رضایت شغلی و شادکامی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران اجرا شد. میانگین نمره رضایت شغلی در بعد همکاران ۳۶/۶ از ۵۵ گزارش شده است. در مطالعه‌ای که توسط بهروزیان و همکاران انجام یافت، میزان رضایتمندی از همکاران ۲۶/۲۳ گزارش شده است (۲۰) که در راستای نتایج مطالعه حاضر است. در نقطه مقابل با مطالعه حاضر، در مطالعه‌ای که توسط Liu و همکاران انجام گرفت، کارکنان مرکز بهداشت از رضایت شغلی متوسط برخوردار بودند که بیش‌ترین میزان رضایت مربوط به ماهیت کار و همکاران بود (۲۱). با توجه به یافته‌های تحقیق، لازم است که در جهت تقویت مهارت‌های مقابله‌ای کارکنان، برنامه‌ریزی و مداخلات مناسب صورت گیرد و روابط بین همکاران گسترش یابد که می‌تواند میزان فشار روانی پرستاران

کاهش دهد و منجر به افزایش رضایت شغلی شود.

در مطالعه‌ای که توسط بهروزیان و همکاران انجام یافته است، میزان رضایتمندی از مسئول و سرپرست در حد متوسط گزارش شده است (۲۰). همچنین در مطالعه‌ای که توسط دانایی و همکاران انجام گرفت، بیش‌ترین نمرات رضایت شغلی، در حیطه‌های سرپرستی و همکاران و کم‌ترین در حیطه‌های ترفیع و حقوق بود (۲۲). با توجه به یافته‌های یاد شده باید اقداماتی در جهت بهبود رابطه سرپرست و پرستار صورت گیرد. سرپرست می‌تواند در کارکنان انگیزش، وفاداری، احساس مسئولیت، حس اعتماد و علاقمندی به یکدیگر، دلبستگی و علاقه به کار ایجاد و از بروز تعارضات در محیط جلوگیری کند. این کار به ایجاد آرامش روانی و سلامت جسمی کارکنان کمک می‌کند و بدین وسیله آنان برای دستیابی به اهداف سازمان ترغیب و متعهد می‌شوند.

نتایج ارزیابی نمرات رضایت شغلی کارکنان نشان داد، بیشترین رضایتمندی شغلی افراد در زمینه ماهیت کار آن‌ها مشاهده شده است. این یافته همسو با سایر مطالعات است (۲۰ و ۲۲).

در مطالعه حاضر میانگین نمره شادکامی ۶۹/۲۷ بوده است که در سطح متوسط در نظر گرفته می‌شود. نتایج سایر مطالعات نشان می‌دهند که سطح شادکامی پرستان در محدوده متوسط به پایین بوده است (۱۲). همچنین در مطالعه انجام یافته در بیمارستان‌های شهر اصفهان در کشور ایران، پرستاران سطح شادی بسیار پایین داشته‌اند (۲۳). علت این مسأله می‌تواند مرتبط با ماهیت سخت و طاقت‌فرسای شغل پرستاری باشد. این تضاد ممکن است ناشی از تفاوت در ابزارها، نمونه‌ها و تنظیمات مطالعات نیز باشد.

در مطالعه حاضر رابطه معناداری بین سن، جنس، سابقه کار و وضعیت تأهل با شادکامی مشاهده نشد که با یافته‌های مطالعه قبل همخوانی دارد (۲۴). نتایج برخی مطالعات نشان داد که شادکامی کارکنان تحت تأثیر عوامل فردی و اجتماعی آن‌ها از قبیل سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه است (۲۵) که در راستای نتایج مطالعه حاضر نیست. Sherin Al-Doski و Aziz در پژوهشی با هدف بررسی رضایت شغلی در پرستاران عراق نشان دادند که با افزایش میزان سابقه کار، میزان رضایت از شغل کارکنان افزایش یافته است (۲۶).

در یک مطالعه اخیر در ایران رابطه معناداری بین تأهل و شادکامی در دانشجویان

مشاهده شده است و نمره شادکامی در افراد متأهل به صورت معناداری بالاتر بوده است (۲۷). در مطالعه‌ای دیگر افراد متأهل میزان شادی پایین‌تری داشتند، دلیل این تفاوت می‌تواند حجم نمونه و جامعه پژوهش متفاوت دو مطالعه باشد، چرا که پرستاران در مقایسه با دانشجویان به دلیل شرایط دشوار کاری فرصت و امکان کم‌تری برای بودن در کنار خانواده و لذت بردن از آن را دارند (۲۴).

همچنین نتایج مطالعه Nam و همکاران نشان داد که شادکامی تحت تأثیر متغیرهایی همچون سطح تحصیلات، سمت سازمانی و میزان دستمزد است (۱۱) که در راستای نتایج مطالعه حاضر است. در مطالعه حاضر، پرستارانی که دارای سمت‌های مدیریتی مانند سرپرستار یا سوپروایزر بودند، نمرات شادکامی بالاتری را به دست آوردند که این یافته با یافته‌های مطالعه Meng و همکاران همخوانی دارد (۲۸). پرستارانی که در سمت‌های مدیریتی مشغول به کار هستند به عنوان ستون‌های بیمارستان و سازمان در نظر گرفته شده و خودکنترلی بالاتری دارند و همین‌طور سازگاری اجتماعی بالاتری را از خود نشان می‌دهند. همچنین رهبری و مدیریت واحد در محیط کار، در ایجاد محیط حمایتی نقش کلیدی بازی می‌کند و احساس خوب بودن و شادکامی را ارتقا می‌دهد (۲۸).

در مورد نوع استخدام، در مطالعه محمدپوراصل و همکاران هم یافته‌هایی مشابه مطالعه حاضر به دست آمده است (۲۹). دلیل این امر می‌تواند یکسان بودن نوع استخدام در سراسر کشور باشد. در ایران پرستاران ابتدا

به صورت قراردادی یا طرحی وارد سیستم شده و سپس با افزایش سن و سابقه کار به صورت پیمانی یا رسمی تبدیل وضعیت می‌شوند.

با توجه به این که بالاترین رضایت شغلی مربوط به پرستاران نوبت کاری ثابت عصر و کمترین مربوط به نوبت کاری در گردش بوده و ارتباط معنادار بین نوبت کاری و ماهیت کار، مسئول مستقیم، همکار، شرایط کار و نمره کلی رضایت شغلی دیده شده است. لذا در صورتی که هدف ارتقای مطلوب بازده کاری باشد، توجه مدیران رده‌های مختلف پرستاری به برنامه‌ریزی عادلانه نوع و تعداد نوبت‌های کاری ضروری است.

در بعد ارتقای پرسشنامه رضایت شغلی، کمترین نمره مربوط به «دارای فرصت مناسب برای ارتقا» است. علت آن می‌تواند سخت‌تر شدن مسیر ارتقای شغلی و در نتیجه رقابت بیش‌تر و دست یافتن کم‌تر در این شرایط باشد. با توجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود روش‌های ارتقای شغلی شفاف‌سازی شود تا عدالت رعایت و شبهه‌ای برای پرستاران به جا نماند.

در مطالعه حاضر کمترین نمره در بعد شرایط کار مربوط به «رضایت‌بخش بودن تعداد ساعات کاری» و بیش‌ترین نمره مربوط به «وجود نور کافی در محل کار» بوده است. این یافته همسو با پژوهش Liu و همکاران است (۲۱). با توجه به یافته‌های این پژوهش، به منظور تشویق و ترغیب کارکنان، به کارگیری انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد مانند ایجاد شرایط مناسب برای کار کردن، قدردانی کامل

در مقابل انجام دادن کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور، روشنایی محیط کار، وسایل برودتی و حرارتی مناسب پیشنهاد می‌شود.

به طور کلی نتایج این مطالعه نشان داد که شادکامی پرستاران با رضایت شغلی آنان ارتباط نزدیک دارد و کاهش شادکامی تمایل به نارضایتی شغلی و ترک خدمت را افزایش می‌دهد. هر قدر میزان رضایت از شرایط کاری در کارکنان بیش‌تر شود، کارکنان با انگیزه و اشتیاق بیش‌تر به کار می‌پردازند و شادکامی آن‌ها افزایش می‌یابد. مطالعه حاضر در طول پاندمی کووید-۱۹ انجام گرفت. پرستاران در طول این پاندمی فشارهای روانی و جسمی زیادی را تجربه کردند. لذا نتایج مطالعه می‌تواند متأثر از پیامدهای روان‌شناختی ناشی از بحران کووید-۱۹ بوده و تکرار مطالعه در شرایط غیربحرانی پیشنهاد می‌شود.

براساس یافته‌های مطالعه حاضر رضایت شغلی و شادکامی پرستاران در حد مطلوبی نیست و بین شادکامی پرستاران و رضایت شغلی آن‌ها همبستگی مثبتی وجود دارد. بنابراین مسئولان و مدیران نظام سلامت با اتخاذ تدابیری در راستای ارتقای رضایت شغلی پرستاران می‌توانند لازم جهت شادکامی هرچه بیش‌تر پرستاران را فراهم نمایند. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر، توصیه می‌شود، اقداماتی در جهت افزایش رضایت شغلی از جمله ایجاد تسهیلات در زمینه‌های گوناگون برای آن‌ها، توجه به وظایف و مسئولیت‌های آن‌ها، رعایت جایگاه پرستاران و احترام به آن‌ها،

پزشکی و خدمات درمانی دانشگاه علوم پزشکی تهران با کد اخلاق IR.TUMS.MEDICINE.REC.1400.894 است. هیچ‌کدام از نویسندگان این مطالعه، افراد و یا دستگاه‌ها تعارض منافی برای انتشار این مقاله ندارند. نویسندگان مقاله از تمامی پرستارانی که صادقانه در انجام این پژوهش ما را یاری کرده‌اند، کمال تشکر را دارند.

توجه به نظرات و پیشنهادهای آن‌ها و همچنین توجه به حجم کار و نوبت‌های کاری پرستاران صورت گیرد.

تشکر و قدردانی

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری داخلی جراحی مصوبه شورای پژوهشی دانشگاه علوم

References

- 1 - 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*. 2015; 3(8): 1825-1831. doi: 10.18203/2320-6012.ijrms20150288.
- 2 - Scholes J. Coping with the professional identity crisis: is building resilience the answer? *Int J Nurs Stud*. 2008 Jul; 45(7): 975-8. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2007.12.002.
- 3 - Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Nakhost Pandi S, Mahmoudi M. [A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran]. *Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences*. 2005; 10(4): 39-48. (Persian)
- 4 - Najafi B, Nasiri A. [A concept analysis of uncertainty in nursing: the Walker and Avant's approach]. *Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences*. 2023; 29(2): 128-142. (Persian)
- 5 - Lavassani MGH, Keyvanzade M, Arjmand N. [Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran]. *Contemporary Psychology*. 2009; 3(2): 61-73. (Persian)
- 6 - Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2012 Aug; 49(8): 1017-38. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009.
- 7 - Tzeng HM, Ketefian S, Redman RW. Relationship of nurses' assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. *Int J Nurs Stud*. 2002 Jan; 39(1): 79-84. doi: 10.1016/s0020-7489(00)00121-8.
- 8 - Fordyce MW. *Psychology of happiness*. Cypress Lake Media Pub; 1993.
- 9 - Cohen S, Herbert TB. Health psychology: psychological factors and physical disease from the perspective of human psychoneuroimmunology. *Annu Rev Psychol*. 1996; 47: 113-42. doi: 10.1146/annurev.psych.47.1.113.
- 10 - Hosseini Kasnavieh F, Salimi T, Nadi Sakhvidi M, Ahmadi E. [Happiness in externs in Shahid Sadoughi university of medical sciences in 2012]. *Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences*. 2015; 23(2): 1945-1952. (Persian)
- 11 - Nam MH, Kwon YC. Factors influencing happiness index of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013 Jun; 19(3): 329-339. doi: 10.11111/jkana.2013.19.3.329.
- 12 - Ju EJ, Kwon YC, Nam MH. Influence of clinical nurses' work environment and emotional labor on happiness index. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015 Mar; 21(2): 212-222. doi: 10.11111/jkana.2015.21.2.212.

- 13 - Rajabi-Gilan N, Ghasemi SR, Reshadat S, Zangeneh A. [Happiness in health sector personnel; some demographic and occupational related factors]. *Journal of Isfahan Medical School*. 2015; 32(309): 1897-1906. (Persian)
- 14 - Varaei Sh, Caihong Z, Siqi Z, Mahmoodi P, Rezaee M, Rezveh AK, et al. Analysis of the strategies used by Iranian nurses for management of provided care for patients with COVID-19: a qualitative study. *BMC Nurs*. 2023 Mar 31; 22(1): 93. doi: 10.1186/s12912-023-01239-3.
- 15 - Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. *The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally; 1969.
- 16 - Stanton JM, Sinar EF, Balzer WK, Julian AL, Thoresen P, Aziz S, et al. Development of a compact measure of job satisfaction: the abridged job descriptive index. *Educational and Psychological Measurement*. 2002; 62(1): 173-191. doi: 10.1177/001316440206200112.
- 17 - Behroozi N, Naami A, Shokrkon H, Taghipour M. [The comparison of organizational justice, job satisfaction and mental health of disable and normal employees of Ahvaz public organizations]. *Journal of Education and Psychology*. 2008; 15(1): 137-152. (Persian)
- 18 - Hills P, Argyle M. The oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*. 2002 Nov; 33(7): 1073-1082. doi: 10.1016/S0191-8869(01)00213-6.
- 19 - Liaghatdar MJ, Jafari E, Abedi MR, Samiee F. Reliability and validity of the oxford happiness inventory among university students in Iran. *Span J Psychol*. 2008 May; 11(1): 310-3. doi: 10.1017/s1138741600004340.
- 20 - Behrouzian F, Khajeddin N, Hodaei F, Zamani N. [The relationship of job satisfaction and coping mechanism with general health, among private industrial's staff]. *Jundishapur Scientific Medical Journal*. 2009; 8(3): 345-353. (Persian)
- 21 - Liu JA, Wang Q, Lu ZX. Job satisfaction and its modeling among township health center employees: a quantitative study in poor rural China. *BMC Health Serv Res*. 2010 May 10; 10: 115. doi: 10.1186/1472-6963-10-115.
- 22 - Danaei M, Momeni M, Alikhani S. [Evaluation the relationship between job satisfaction and happiness in the staff of Kerman university of medical sciences in 2018]. *Journal of Jiroft University of Medical Sciences*. 2019; 6(1): 112-121. (Persian)
- 23 - Yousefi M, Khayatan F. [Comparison of happiness, psychology well-being and job perfectionism among women nurses of different sections of hospitals in Isfahan at 2014]. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*. 2015; 23(2): 52-62. (Persian)
- 24 - Neshat Doost H, Kalantari M, Mehrabi H, Palahang H, Nouri NS. [Predicting factors of happiness in Mobarekeh steal]. *Journal of Applied Sociology*. 2009; 20(1): 105-118. (Persian)
- 25 - Nadinloyi KB, Sadeghi H, Hajloo N. Relationship between job satisfaction and employees mental health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013 Jul; 84: 293-297. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.554.
- 26 - Sherin Al-Doski NA, Aziz KF. Job satisfaction among nurses in Iraq-Erbil city. *Int J Academic Res*. 2010 Sep; 2(5): 86-89.
- 27 - Hosseini MA, Farzadmehr M, Noorabadi Z, Alamdarloo A. [Relationship between happiness and productivity among nurses]. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2016; 5(2): 59-65. doi: 10.29252/ijnv.5.2.59. (Persian)
- 28 - Meng R, Luo Y, Liu B, Hu Y, Yu C. The nurses' well-being index and factors influencing this index among nurses in central China: a cross-sectional study. *PLoS One*. 2015 Dec 17; 10(12): e0144414. doi: 10.1371/journal.pone.0144414.
- 29 - Mohammadpoorasl A, Maleki A, Sahebihagh MH. Prevalence of professional burnout and its related factors among nurses in Tabriz in 2010. *Iran J Nurs Midwifery Res*. 2012 Nov; 17(7): 524-9.

The relationship between job satisfaction and happiness among nurses working in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences

Shokoh Varaei¹, Fatemeh Tolouei², Leila Nezamabadi Farahani³, Parvin Mahmoodi^{4*}

Article type:
Original Article

Received: Mar. 2024
Accepted: May 2024
Published: 29 Jul. 2024

Abstract

Background & Aim: In the health care system, manpower recognized as a key factor for development, has an important role in community health. Ensuring the quality of service delivery necessitates the maintenance and enhancement of job satisfaction among service providers. One influential aspect of job satisfaction is the individual's happiness. This study aimed to determine the correlation between job satisfaction and happiness among nurses working in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences.

Methods & Materials: This descriptive-correlational study was conducted with a sample of 362 nurses from hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences. Sampling was performed using a quota sampling method. The data collection tools included a socio-demographic characteristics questionnaire, a Job Satisfaction Questionnaire, and a Happiness Questionnaire. Data were analyzed using Kendall Tau-b correlation and Pearson correlation, with SPSS software version 26.

Results: The mean score for nurses' job satisfaction was 217.40, while the mean score for happiness was 69.27, with both scores indicating an average level. The results of the study revealed a significant positive relationship between job satisfaction and happiness ($r=0.614$, $P<0.05$), indicating that happier nurses tend to have higher job satisfaction, whereas lower job satisfaction is associated with decreased happiness.

Conclusion: Nurses' job satisfaction and happiness are not at optimal levels. However, a positive correlation between the two has been identified. Therefore, healthcare system administrators and officials should focus on creating essential infrastructure and planning initiatives to enhance nurses' job satisfaction, ultimately fostering greater happiness among nursing staff.

Corresponding author:
Parvin Mahmoodi
e-mail:
Mahmoodi.parvin@gmail.com

Key words: job satisfaction, happiness, nurses, nursing

Please cite this article as:

Varaei Sh, Tolouei F, Nezamabadi Farahani L, Mahmoodi P. [The relationship between job satisfaction and happiness among nurses working in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences]. *Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences.* 2024; 30(2): 140-152. (Persian)

1 - Dept. of Medical Surgical Nursing, School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical sciences, Tehran, Iran
2 - Nursing Expert, Imam Khomeini Hospital, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
3 - Dept. of Biostatistics, School of Medical Sciences, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran
4 - Dept. of Medical Surgical Nursing, School of Nursing and Midwifery, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran; Clinical Care Research Center, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran

