

رابطه میزان رضایتمندی شغلی پرستاران یک بیمارستان با وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در آن

محمد جواد جعفری^{۱*} - ناهید شفیعیان^۲ - سعاد محفوظ پور^۳ - یدالله محرابی^۴

jafari1952@yahoo.com

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی پرستاران همواره مورد توجه بیمارستان‌ها بوده است. رضایت شغلی عاملی است که بر کیفیت خدمات ارائه شده توسط پرستاران تأثیر گذار است. بسیاری از پرستاران به دلیل عدم رضایت از کار، شغل خود را ترک می‌کنند. این مطالعه با هدف بررسی وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان شهدای عشایر شهر خرم‌آباد و ارتباط آن با میزان رضایت مندی شغلی پرستاران شاغل در آن انجام شد.

روش کار: در این پژوهش توصیفی - همبستگی نمونه‌گیری به روش سرشماری و با مشارکت ۲۳۹ پرستار شاغل در ۱۸ بخش این بیمارستان انجام گرفت. داده‌های مورد نیاز شامل ویژگی‌های فردی و شغلی پرستاران، وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان از دیدگاه پرستاران و سنجش رضایت شغلی با استفاده از پرسشنامه شاخص توصیفی شغل گردآوری شد. پرسشنامه‌های مورد استفاده پس از اعتبار بخشی در اختیار پرستاران قرار داده شد و پس از تکمیل جمع‌آوری گردید. داده‌ها به وسیله نرم افزار SPSS19، در سطح معنی داری $p < 0.05$ با آزمون‌های کروسکال والیس، من ویتنی و آزمون همبستگی اسپیرمن آنالیز گردید.

یافته‌ها: بررسی نتایج در چهار حیطه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای نشان داد که نمره وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان از دیدگاه اکثریت پاسخ‌گوها ($23/2 \pm 5/3$) در سطح ضعیف و رضایت مندی شغلی نیز با کسب میانگین نمره ($31/8 \pm 5/4$) در سطح ضعیف بود. رابطه بین وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان و میزان رضایت از شغل پرستاری معنی دار بود ($p\text{-value}=0.001$).

نتیجه‌گیری: میزان رضایت از شغل پرستاران و هم‌چنین وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان مورد مطالعه نیاز به ارتقاء دارد.

کلمات کلیدی: ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، رضایت مندی شغلی، پرستاران

- ۱- دانشیار، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
- ۲- کارشناس ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
- ۳- دانشیار، مرکز تحقیقات کاهش مصدومیت‌ها، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
- ۴- استاد گروه اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

مقدمه

در حال حاضر نظام‌های بهداشتی در سراسر جهان با افزایش روز افزون چالش‌ها، گسترش نیازهای بهداشتی و محدودیت‌های اقتصادی روبه‌رو هستند که توانایی‌های بالقوه بخش‌های زیر بنایی بهداشت و نیروی کار را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بخش مراقبت‌های بهداشتی، درمانی یک صنعت، آلوده است و در بیشتر کشورها شاغلین این صنعت، بخش عمده‌ای از نیروی کار آن کشور را تشکیل می‌دهند.

کارکنان بخش مراقبت‌های بهداشتی در مواجهه با خطر ابتلا به عفونت‌های بیماران و آسیب‌های اسکلتی عضلانی ناشی از بلند کردن و حمل بیماران یا وارد شدن استرس بر آن‌ها هستند. آن‌ها همچنین در معرض مواد شیمیایی مانند مواد پاک‌کننده و ضد عفونی‌کننده و نیز آلاینده‌های بیولوژیکی هستند. سازمان ملی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای آمریکا^۱ گزارش کرده است که معمول‌ترین جراحات در بخش مراقبت‌های بهداشتی، آسیب ناشی از جراحات سرسوزن، اختلالات اسکلتی، عضلانی و آسیب‌های کمر هستند. شاغلین بیمارستانی به‌صورت کلی در معرض پنج گروه عوامل زیان‌آور بیولوژیکی، شیمیایی، فیزیکی، ارگونومیک و روحی و روانی و نیز مشکلات ناشی از ضعف ایمنی شغلی می‌باشند.

تقریباً در تمام کشورها، عمده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام‌های بهداشتی درمانی را پرستاران تشکیل می‌دهند. در حال حاضر علیرغم وجود بحران بیکاری در دنیا، بیشتر کشورها با کمبود پرستار مواجه هستند. کمبود نیروی پرستار هم در کشورهای توسعه یافته و هم در کشورهای در حال رشد وجود دارد. کمبود پرستار در سال‌های ۲۰۲۰ تا ۲۰۸۵ به بیشترین حد خود خواهد رسید و این کمبود نیرو موجب بازماندن از دستیابی به اهداف جهانی نظام‌های بهداشتی و نارضایتی حرفه‌ای پرستاران خواهد شد (Roman, 2008).

بررسی‌ها نشان می‌دهد نارضایتی شغلی یکی از عوامل موثر در ترک حرفه پرستاری است (Lu *et al.*, 2005). مساله رضایت شغلی همواره به عنوان یک مشکل در سازمان‌ها مطرح بوده و هست. رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل‌های سنتی که به ارزیابی رضایت شغلی می‌پردازند، بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند، اما آن‌چه رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (Sydjadyn, 2002). از دیدگاه هرزبرگ^۲ عواملی که به رضایت شغلی منجر می‌شود، متمایز از آن‌هایی است که به نارضایتی شغلی می‌انجامد (Stephen Robbins, 2005) که شامل عوامل بهداشتی یا عوامل بیرونی و عوامل انگیزشی یا عوامل درونی است (Loveridge, 1994). نظریه این پژوهشگر در زمینه رضایت‌مندی شغلی براساس دو متغیر جداگانه است، اول فاکتورهای ذاتی که باعث ایجاد رضایت‌مندی شغلی می‌شوند و دوم فاکتورهای بهداشتی که باعث ایجاد نارضایتی شغلی می‌شوند. بیشتر تحقیقات انجام شده در بین پرستاران بر روی فاکتورهای بهداشتی متمرکز هستند (Back man, 2000).

رضایت‌شغلی عامل مهم و تاثیر گذاری در نحوه عملکرد و کیفیت خدمات ارائه شده توسط کارکنان بیمارستان از جمله پرستاران است (Alex Marion Rita, 2011). با توجه به گستردگی گروه پرستاری در مراکز بهداشتی درمانی و آموزشی کشور، توجه به نظرات و خواسته‌های آنان در واقع توجه به بهداشت و سلامت جامعه است. بر اساس آمار دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان لرستان در حال حاضر ۱۵۰۰ پرستار در بیمارستان‌های استان با ۲۱۴۲ تخت بیمارستانی مشغول به کار می‌باشند که به ازای هر تخت بیمارستانی ۰/۷

2 - Herzberg

1- NIOSH (National Institute of Occupational Health and Safety)

پرستار وجود دارد، در صورتی که تعداد استاندارد پرستار به ازای هر تخت بیمارستانی ۱/۸ نفر می باشد.

شواهد زیادی مبنی بر تنش زا بودن حرفه پرستاری در دست است از جمله حجم کار زیاد، سر و کار داشتن با مرگ و میر بیماران، ارتباط ضعیف با همکاران، ماهیت غیر قابل پیش بینی شغل، نوبت کاری، مهارت ناکافی، فقدان حمایت های روانی، تضاد با پزشکان، وجود ابهام در میزان اختیارات و دست و پاگیر بودن قوانین و مقررات (Farhadian, 1996) که بر میزان رضایتمندی پرستاران از شغل خود تأثیر گذر است.

علیرغم این که تاکنون در سطح کشور مطالعات متعددی در زمینه بررسی میزان رضایتمندی مشاغل مختلف به ویژه حرفه پرستاری انجام شده است، اما با وجود اهمیت تاثیر فاکتورهای بهداشت حرفه ای و ایمنی بر رضایتمندی شغلی در این زمینه مطالعه ای انجام نگرفته است. بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه ای بیمارستان شهدای عشایر خرم آباد و تعیین رابطه آن با رضایتمندی شغلی پرستاران شاغل در آن بیمارستان، در سال ۱۳۹۱ انجام گردید تا با تعیین رابطه وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه ای در این بیمارستان با رضایتمندی شغلی بتوان راهکارهایی جهت رفع یا تعدیل عوامل خطر ناشی از ضعف ایمنی و بهداشت حرفه ای پیشنهاد نمود و بدین وسیله در راه کاهش هزینه های مالی و انسانی ناشی از نارضایتی شغلی در پرستاران بیمارستان گام برداشت.

روش کار

این پژوهش توصیفی - همبستگی در سال ۱۳۹۱ در بیمارستان شهدای عشایر خرم آباد انجام گرفت. جامعه مورد پژوهش پرستاران شاغل در بیمارستان شهدای عشایر خرم آباد بودند. شرط ورود به مطالعه داشتن حداقل یک سال سابقه کار در بیمارستان و داشتن تمایل برای همکاری بود. این تحقیق به روش

سرشماری و با مشارکت کلیه پرستاران شاغل در حرفه پرستاری بیمارستان شهدای عشایر خرم آباد (۲۳۹ نفر) صورت گرفت. این مطالعه با رعایت ضوابط اخلاقی و با مجوز معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام گردید.

داده ها با استفاده از پرسشنامه ای متشکل از سه بخش اطلاعات فردی با ده سوال، ارزیابی وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه ای با ۴۵ سوال و رضایت شغلی با ۴۱ سؤال جمع آوری شدند. در بخش ارزیابی وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه ای، اطلاعات مربوط به خطرات ایمنی، سیستم های اطفاء حریق، شرایط اضطراری، عوامل خطر، عوامل ارگونومیکی روحی و روانی با استفاده از چک لیست جمع آوری گردید. برای ارزیابی رضایت شغلی از پرسشنامه شاخص توصیفی شغل^۱ استفاده شد. سوالات این پرسشنامه برای سنجش احساسات فرد نسبت به پنج جنبه مختلف شغل شامل طبیعت و محتوای شغل، پرداخت ها، سرپرستان، موقعیت های ترقی و پیشرفت در شغل و ارتباط با همکاران تنظیم گردیده است (Nazaam, 2005).

پاسخ های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم شده پنج درجه ای از ۱ (عدم رضایت) تا ۵ (رضایت کامل) تنظیم شده است. به منظور تعیین اعتبار و پایایی ابزارها با نظرخواهی از ۹ نفر از متخصصان دانشگاهی و ۲۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان مورد مطالعه، اعتبار محتوایی ابزار مورد بررسی قرار گرفته و اصلاحات لازم اعمال گردید. در مرحله بعد، پرسشنامه نهایی طی یک بررسی مقدماتی توسط ۳۰ پرستار تکمیل و همسانی درونی خرده مقیاس ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۵۶ محاسبه شد. در نهایت پس از حصول اطمینان از روایی و پایایی ابزارها، پرسشنامه برای گردآوری داده های تحقیق با مراجعه پژوهشگر به بخش های مختلف بیمارستان در

1- (JDI: Job Descriptive Index)

جدول ۱: معیار درجه بندی میزان رضایت مندی و وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان مورد مطالعه

درجه	وضعیت	درصد نمره کسب شده
۱	خیلی خوب	۱۰۰-۸۰
۲	خوب	۸۰-۶۰
۳	متوسط	۶۰-۴۰
۴	ضعیف	۴۰-۲۰
۵	خیلی ضعیف	۲۰-۰

نظر نوع استخدام ۴۸/۱ درصد بصورت پیمانی، ۲۳/۴ درصد رسمی قطعی، ۱۴/۲ درصد طرحی، ۴/۲ درصد رسمی آزمایشی و ۲/۱ درصد به صورت شرکتی مشغول به کار می‌باشند. میزان حقوق ماهیانه ۹/۶ درصد پرستاران کمتر از ۳۰۰ هزار تومان، ۵۸/۲ درصد بین ۵۰۰-۷۰۰ هزار تومان، ۲۸/۹ درصد بین ۷۰۰ هزار تا یک میلیون تومان و نیز ۲/۹ درصد بیش از یک میلیون تومان بوده است. همچنین ۶۶/۱ درصد متاهل، ۳۳/۱ درصد مجرد و ۰/۸ درصد آن‌ها همسر از دست داده یا مطلقه هستند.

پس از محاسبه نمره کل، نمرات ابعاد مختلف به روشی که قبلاً بیان شد محاسبه گردید. جدول شماره ۲ نتایج کمیت‌های آماری نظرات پرستاران را در خصوص وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان مورد مطالعه به تفکیک زمینه‌های گوناگون نشان می‌دهد. بررسی این نتایج نشان دهنده کسب نمره بیشتر (۲۵/۸) از حیثه عوامل زیان‌آور فیزیکی، بیولوژیکی و شیمیایی است. کمترین نمره (۲۲/۲) نیز متعلق به حیثه ایمنی برق، تجهیزات و ساختمان می‌باشد.

میانگین نمره به دست آمده برای ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان (۴۵±۶) بوده است. از ۴ حیثه مورد بررسی بالاترین نمره را حیثه ایمنی

بین پرستاران توزیع گردید. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها داده‌های طرح استخراج و به منظور آنالیز وارد نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ گردیده و با آزمون‌های آماری کروسکال والیس، من ویتنی و همبستگی اسپیرمن در سطح معنی داری $p < 0.05$ آنالیز گردید.

به منظور درجه بندی وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و نیز درجه بندی میزان رضایت مندی پرستاران، از یک معیار درجه بندی ۵ پله‌ای به صورت جدول ۱ استفاده شد. این جدول عمومی بوده و برای درجه بندی هر پارامتری قابل استفاده است.

یافته‌ها

نتایج بررسی نشان داد که محدوده سنی پرستاران مورد مطالعه ۲۲-۵۴ سال با میانگین و انحراف معیار $۳۲ \pm ۶/۵۸$ سال می‌باشد. حداقل سابقه کار پرستاران مورد مطالعه ۱ سال و حداکثر آن ۲۹ سال بود. میانگین و انحراف معیار سابقه کار افراد مورد مطالعه برابر $۸/۰۸ \pm ۶/۲۵$ سال بود. کمترین تعداد ساعت کار پرستاران مورد مطالعه در هر هفته ۲۰ و بیشترین آن ۸۰ ساعت بود. میانگین زمان کار هفتگی آن‌ها معادل $۴۶/۴۰ \pm ۹/۲۲$ ساعت بود.

براساس مطالعه حاضر، ۹۹ درصد (۲۶۳ نفر) پرستاران شاغل در بیمارستان شهدای عشایر خرم‌آباد دارای مدرک کارشناسی و ۱ درصد (۳ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند. از

جدول ۲: نتایج کلی سنجش ایمنی و بهداشت حرفه‌ای از دیدگاه پرستاران بیمارستان شهدای عشایر خرم‌آباد (سال ۱۳۹۱)

حیطه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای	تعداد سؤالات	کمترین	انحراف معیار \pm میانگین	بیشترین
ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان (کلی)	۴۶	۸/۸	۲۳/۲ \pm ۵/۳	۴۰/۴
ایمنی برق، تجهیزات و ساختمان	۱۰	۷/۸	۲۲/۲ \pm ۶/۴	۳۲/۲
ایمنی حریق و شرایط اضطرار	۹	۹/۱	۲۳/۳ \pm ۷/۳	۲۶/۵
عوامل زیان‌آور فیزیکی، بیولوژیکی و شیمیایی	۲۰	۲/۶	۲۵/۸ \pm ۶/۳	۲۷/۸
ارگونومی و عوامل روحی و روانی	۷	۲۱/۳	۲۴/۰ \pm ۸/۵	۳۱

جدول ۳: میانگین نمرات (کسب شده از چک لیست برحسب درصد نمره) وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای کل بیمارستان در حیطه‌های مورد بررسی (سال ۱۳۹۱)

فاکتور ایمنی و بهداشت حرفه‌ای	انحراف معیار \pm میانگین	میانگین (دامنه میان چارگی)
ایمنی و بهداشت حرفه‌ای کلی	۴۵ \pm ۶	۴۴/۵ (۴۱/۷-۵۰)
ایمنی برق، تجهیزات و ساختمان	۵۵/۲ \pm ۸/۵	۵۶ (۵۰/۷-۵۸)
ایمنی حریق و شرایط اضطرار	۳۱ \pm ۷/۱	۳۱ (۲۷-۳۷)
عوامل زیان‌آور فیزیکی، بیولوژیکی و شیمیایی	۴۲/۵ \pm ۶/۵	۴۲ (۳۶/۲-۴۶/۲)
ارگونومی و عوامل روحی و روانی	۴۵/۳ \pm ۸/۵	۴۶ (۳۷-۵۱)

جدول ۴: نتایج سنجش میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارستان شهدای عشایر خرم‌آباد (سال ۱۳۹۱)

فاکتور رضایت شغلی	کمینه	بیشینه	انحراف معیار \pm میانگین
رضایت شغلی (کلی)	۳۱/۷	۹۵/۶	۳۱/۸ \pm ۵/۴
ماهیت شغل	۴/۹	۴۴/۸	۳۰/۳ \pm ۸/۲
سرپرست	۴/۹	۴۸/۸	۴۰/۱ \pm ۷/۴
همکاران	۵/۹	۴۸/۸	۳۵/۳ \pm ۶/۸
ارتقاء	۲/۴	۲۴/۴	۱۹/۸ \pm ۹/۱
حقوق و مزایا	۲/۹	۲۹/۲	۲۵/۴ \pm ۱۱/۴

بررسی نتایج حاصله نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارستان $(\pm ۵/۴)$ می‌باشد. بیشترین نمره در حیطه رضایت پرستاران از سوپروایزر یا سرپرست مستقیم $(۴۰/۱)$ و کمترین نمره در حیطه رضایت پرستاران از شرایط ارتقاء $(۱۹/۸)$ به دست آمده است.

بررسی داده‌های حاصل نشان می‌دهد که ۵۹/۵٪ از پرستاران دارای رضایت متوسط از کار

برق، تجهیزات و ساختمان $(۵۵/۲ \pm ۸/۵)$ کسب نموده است. کمترین نمره در حیطه ایمنی حریق و شرایط اضطرار $(۳۱ \pm ۷/۱)$ به دست آمده است. نتایج سنجش وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای با استفاده از چک لیست به صورت کلی در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

نتایج حاصل از سنجش رضایت شغلی پرستاران بیمارستان در جدول ۴ آمده است.

جدول شماره ۵: رابطه بین وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه ای با میزان رضایت‌مندی در پرستاران بخش‌های مختلف بیمارستان شهدای عشایر خرم‌آباد (سال ۱۳۹۱)

فاکتور رضایت شغلی	کمینه	بیشینه	انحراف معیار \pm میانگین
رضایت شغلی (کلی)	۳۱/۷	۹۵/۶	۳۱/۸ \pm ۵/۴
ماهیت شغل	۴/۹	۴۴/۸	۳۰/۳ \pm ۸/۲
سرپرست	۴/۹	۴۸/۸	۴۰/۱ \pm ۷/۴
همکاران	۵/۹	۴۸/۸	۳۵/۳ \pm ۶/۸
ارتقاء	۲/۴	۲۴/۴	۱۹/۸ \pm ۹/۱
حقوق و مزایا	۲/۹	۲۹/۲	۲۵/۴ \pm ۱۱/۴

بحث

در این پژوهش، میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۲ سال، ۷۱ درصد آن‌ها زن، ۶۶/۱ درصد متأهل و ۹۹ درصد دارای مدرک لیسانس بودند. این نتایج تا حدودی مشابه نتایج نحریر و همکاران (Nahrir *et al.*, 2011) می‌باشد که در پرستاران شهر تهران انجام شده است. در مطالعه آنان میانگین سنی پرستاران ۳۴/۸ سال، ۷۵ درصد زن، ۶۹/۷ درصد متأهل و ۸۵/۶ درصد دارای مدرک لیسانس بودند. هم‌چنین این نتایج تا حدودی با نتایج روحی و همکاران (Roohi *et al.*, 2011)، ماریا و همکاران (Maria *et al.*, 2012) و چین (Chean, 2012) مطابقت دارد.

در تحقیق حاضر وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان از دیدگاه اکثریت پاسخ‌گوها در سطح ضعیف بود. متأسفانه مقالات مشابه در این زمینه مشاهده نشد. شاید نزدیکترین مطالعه، بررسی وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای پرسنل هتل‌های کشور ترکیه است که توسط کلیک و همکاران انجام شد. نتایج مطالعه حاضر، با نتایج پژوهش کلیک و همکاران (Kilic, 2009) متفاوت است که به نظر می‌رسد علت این

خود بوده اما ۲۶٪ آن‌ها دارای رضایت کم و خیلی کم و تنها ۱۴/۵٪ از آن‌ها دارای رضایت زیاد و متوسط هستند.

یافته‌ها نشان داد میزان رضایت از شغل پرستاران شرکت‌کننده در این پژوهش در مجموع (۳۱/۸ \pm ۵/۴) می‌باشد که با توجه به جدول ۱، میزان رضایت‌مندی از شغل پرستاران ضعیف (درجه ۴) دسته‌بندی می‌شود.

نتایج مطالعه نشان داد که دیدگاه پرستاران در زمینه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای با نتایج به‌دست آمده از بررسی محقق اختلاف معنی‌دار (p-value=0.01) دارد. بررسی دقیق‌تر این موضوع نشان می‌دهد که در برخی از بخش‌ها این اختلاف معنی‌دار بوده و در برخی اختلاف معنی‌داری بین دیدگاه پرستاران شاغل در آن بخش‌ها و نتایج بررسی محقق وجود ندارد.

نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان معنی‌دار (r=0.44 و p=0.001) می‌باشد. نتایج بررسی ارتباط بین وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای با میزان رضایت‌مندی پرستاران بخش‌های مختلف بیمارستان در جدول ۵ مشاهده می‌گردد.

و بهداشت حرفه‌ای بیمارستان رابطه معنی‌داری داشت، بنابراین لازم است مدیران بیمارستان در اجرای برنامه‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای جهت ارتقاء میزان رضایت شغلی پرستاران و در نتیجه ارتقاء خدمات ارائه شده به بیماران اهتمام بیشتری به عمل آورند.

تشریح و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد ناهید شفیعیان به راهنمایی دکتر محمد جواد جعفری می‌باشد. نویسندگان مقاله مراتب تقدیر و سپاس خود را از دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان و پرسنل بیمارستان شهدای عشایر خرم‌آباد اعلام می‌دارند.

منابع

1. Lu, H.; While, AE.; Barriball, KL., (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int. J Nurse Stud* 2005; 42(2): 211-27.
2. Roman, L., (2008). Nursing shortage: Looking to the future. *R. N* 2008; 71(3): 34-6, 38-41.
3. Sydjvady, R., (2002). Human resources management and personnel matters. Tehran: The Negahe Danish perspective 2002, (In Persian).
4. Stephen, Robbins. P., *Organizational behavior: concepts, theories, applications*. As Parsayyan translation. S. M. Arabi. Tehran: Cultural Research Bureau, 2005; 1 (1): 333(In Persian)
5. Loveridge, C. E., (1996). *Nursing management in new paradigm*, Aspen Publisher 1996, p: 204

اختلاف، تفاوت در نوع شغل مورد مطالعه در ۲ پژوهش می‌باشد. در پژوهش حاضر، میزان رضایت از شغل در ۲۶٪ پرستاران کم و خیلی کم، ۵۹٪ متوسط و ۱۵٪ زیاد و خیلی زیاد بود. درصد پرستارانی که در مطالعه حاضر از کار خود رضایت متوسطی داشتند مشابه درصد پرستارانی بود که در مطالعه مقارب و همکاران (Moghareb *et al.*, 1995) از شغل خود رضایت متوسطی داشتند. در مطالعه مقارب و همکاران ۵۸/۹ درصد از پرستاران مورد مطالعه از شغل خود رضایت متوسطی داشتند. درصد افرادی که در مطالعه حاضر از شغل خود رضایت متوسطی داشتند از درصد افرادی که در مطالعه استر و همکاران (Esther, *et al.*, 2002) (۵۴ درصد) رضایت متوسطی داشتند بیشتر است.

درصد پرستارانی که در مطالعه حاضر از شغل خود رضایت متوسطی داشتند از درصد پرستارانی که طبق مطالعه لتوک (Letvak, 2005) (۶۹/۵ درصد)، اصغری و همکاران (Asghari, *et al.*, 2010) (۶۲/۹ درصد) و مانوکیان و همکاران (Manookian, *et al.*, 2007) (۷۸/۱ درصد) از شغل خود رضایت متوسطی داشتند کمتر است. نتایج پژوهش حاکی از رابطه معنی‌دار بین وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان می‌باشد، این نتایج با نتایج چین (Chean, 2012) که در بیمارستان‌های مالزی انجام گردید و همچنین کلیک (Kilic, 2009) (۱۶) که در هتل داران ترکیه انجام داد هماهنگی دارد.

نتیجه‌گیری

با توجه به این‌که در تحقیق فوق ۸۵/۵ درصد از پرستاران مورد مطالعه رضایت کم و متوسطی داشتند و نیز رضایت شغلی با ایمنی

- at Website: <http://www.ccsenet.org/gjhs>. Accessed June 23, 2012
13. Chean, W. L., (2012). The Perception level of safety satisfaction and safety feedback on occupational safety and health management among hospital staff nurses in Sabah State health department. *Malays J Med Sci* 2012; 19(3): 57-63
 14. Kilic, G., (2009). The effects of occupational health and safety risk factors on job satisfaction in hotel enterprises. *Ege Academic Bakis/ Ege Academic review*. 2009; 9(3): 903-921
 15. Letvak, S., (2005). Health and safety of the older registered nurse. *Nursing outlook* 2005; 53(2): 66-72
 16. Moghareb, M.; Madarshahian, F.; Ali abadi, N.; Rezaee, N.; Mohamadi, E., (1995). Job satisfaction of nurses in the hospitals of Birjand. *Journal of Birjand University of Medical Sciences* 1384; 12(3): 92-99 (In Persian)
 17. Esther, R.; Green glass, I.; Roland, J.; Brake, L., (2002). Impact of restructuring job insecurity and satisfaction in hospital nurses, *Stress News* 2002; 14: 320-33.
 18. Asghari, E.; Khaleghdoust, T.; Asgari, F.; Kazem Nejad, E., (2010). Effective factors on nurses' job satisfaction. *Gilan Journal of Nursing and Midwifery* 1389; 20 (64): P: 1-7
 19. Manookian, A.; Pedram Razi, S. H.; Monjamed, Z.; Faghihzadeh, S., (2007). Comparison of nurses' job satisfaction and delivery of cancer. *Journal of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences (hayat)* 2007; 13(3): 49-55.
 6. Back man, A., (2000). Job satisfaction, Retention, Recruitment and Skill Mix for a Sustainable Health Care System (2000) Health WORCS (Health Workplace Opportunities, Resources and Challenges for Saskatchewan), Regina: Department of Health. Available at Website: <http://www.usask.ca/~allen.backman>. Accessed October 23, 2011
 7. Farhadian, m., (1996). The relationship between occupational stress and job satisfaction of nurses in ICU of Tehran university hospitals. Master thesis, Tehran University of Medical Sciences, 1996 (p. 64) (in Persian)
 8. Alex Marion Rita, R. N., (2011). Occupational Hazards for Pregnant Nurses *AJN, American Journal of Nursing* 2011; 111(1): 28-37
 9. Nazaam, L., (2005). Job satisfaction Amongst Employees at a Public Health Initiation in the University of Western Cape: 2005; 14-16.
 10. Nahrir, B.; Ebadi, P.; Tofigii, Sh.; Karimi Zarchi, H., (2011). Link job satisfaction and organizational commitment in hospitals nurses. *Iranian Journal of military medicine* 2011; 12(1):23-26 (In Persian)
 11. Roohi, Gh.; Asayesh, H.; Rahmani, H.; Abasi, A., (2011). Nurses' job satisfaction and of organizational commitment in Golestan University of Medical Sciences. *Faslname Payesh* 2011; 10(2): 285-292 (In Persian)
 12. Maria, M.; Pavlos, S.; Eleni, M.; Thamme, K., (2012) Greek Registered Nurses job satisfaction in relation to work- related stress. A study on army and civilian Rns. Available